

## PACTO GLOBAL – Comunicación sobre el Progreso

Período cubierto por su Comunicación de Progreso (COP)

De: 2011

A: 2012

Declaración de apoyo continuo realizada por el Director Ejecutivo de la empresa.

Buenos Aires, Argentina

20<sup>th</sup> July 2012

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, labor, environment and anti-corruption. With this communication, we express our intent to advance with these principles within our sphere of influence. We commit ourselves to include the Global Compact and its principles as a part of our company's strategy, culture and day-to-day operations. SIDERCA SAIC will make a clear statement of this commitment to its stakeholders and general public.

We recognize that a key requirement to participate in the Global Compact is the annual submission to the 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 every year according to the Global Compact COP policy.

Sincerely yours,



Javier Martínez Álvarez  
Director General  
SIDERCA SAIC

## **Nombre de la compañía: SIDERCA SAIC**

SIDERCA SAIC produce tubos de acero y provee servicios para perforación, terminación y producción de pozos de petróleo y gas, y es líder en la provisión de productos tubulares y servicios para plantas de procesamiento y generación de energía, para aplicaciones industriales especializadas y automotrices.

SIDERCA SAIC cuenta en Argentina con una dotación de 5.000 empleados, distribuidos en las ciudades de Campana (Provincia de Buenos Aires), Buenos Aires, Neuquén y Comodoro Rivadavia (Provincia de Chubut).

La principal planta productiva de SIDERCA SAIC, localizada en la ciudad de Campana, tiene un ciclo de producción completo que comienza con la reducción del acero y finaliza con la fabricación y el acabado de tubos de acero para cumplir con las normas API, ISO y JIS.

Posee una capacidad de producción anual de más de 900.000 toneladas de tubos sin costura y produce una amplia gama de productos para el mercado energético, automotriz y para aplicaciones agro-industriales. Exporta más del 70% de sus productos de alto valor agregado a todo el mundo.

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

### **Principios de derechos humanos**

- Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
- Principio 2: las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

### **Valoración, política y objetivos**

SIDERCA SAIC desarrolla programas y actividades sociales y comunitarias con el propósito de construir arraigo y un vínculo de sostén recíproco con su comunidad de influencia. Su accionar, recursos y esfuerzo están concentrados en un número diversificado de iniciativas para una mayor cooperación social.

A través de los programas comunitarios permanentes se quieren 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.

SIDERCA SAIC nace como un proyecto industrial a largo plazo comprometido con la comunidad con la que convive. Constituye un punto de referencia para sus colaboradores,

clientes, proveedores, accionistas y comunidad. El programa de Desarrollo Social ejecutado por SIDERCA SAIC se basa en cuatro líneas de acción: educación, salud y deporte, desarrollo comunitario, arte y cultura.

**Educación:** es el eje principal de la acción comunitaria. Se procura contribuir con el sistema educativo en todos sus niveles para disminuir la deserción escolar, apoyar la innovación tecnológica y el fortalecimiento de la educación técnico-científica. Los programas apuntan a reconocer méritos individuales y a colaborar con el sistema en su conjunto.

**Salud y Deporte:** con el fin de apoyar una mejor calidad de vida, SIDERCA SAIC promueve prácticas deportivas y acompaña el fortalecimiento y el crecimiento del ámbito de la salud.

**Desarrollo Comunitario:** SIDERCA SAIC fomenta el desarrollo institucional de las organizaciones sin fines de lucro de su comunidad cercana, a través de acciones que tienden a la mejora de su gestión y a su consolidación como espacio de referencia barrial.

**Arte y Cultura:** SIDERCA SAIC busca generar espacios para expresiones artísticas y culturales en la comunidad, desarrollando un intercambio entre instituciones y fomentando actividades que valoricen la memoria histórica, la identidad local y el respeto por la diversidad social.

SIDERCA SAIC sigue apostando a la Investigación y Desarrollo como herramienta de diferenciación y de liderazgo global, buscando desarrollar sus propios productos con 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, transfiere su know how y promueve la vinculación del sistema científico-tecnológico con el sector productivo.

## **Implementación de acciones y medición de resultados**

A continuación se detallan las acciones y los resultados de SIDERCA SAIC.

### **Programas orientados a la comunidad**

#### **Educación**

Manteniendo la educación como el eje principal de trabajo, año tras año, SIDERCA SAIC despliega recursos con la idea de dejar a futuro capacidad instalada y desarrollar nuevos proyectos asociados.

**En el último año, ha invertido USD 2.500.000 en acciones comunitarias. En el marco del programa de desarrollo social, el 64% de los fondos se destinó a educación, el 22% a acciones de fortalecimiento institucional y desarrollo comunitario, el 6% a acciones de forestación y parqueización, el 5% a salud, y el 3% a arte y cultura.**

Alumnos (ex Sembrar Alumnos): fue creado en 2004 con el objetivo de facilitar la transición de los alumnos desde el nivel medio de educación hacia el ámbito laboral. SIDERCA SAIC ofrecía 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. En 2010 este programa fue rediseñado, y actualmente brinda capacitación técnico-teórica, en base a módulos diseñados por TenarisUniversity, para los alumnos del ciclo superior de la orientación electromecánica de las escuelas técnicas de Campana y Zárate (EET1 y EET4), además de apoyo en matemática para estos mismos alumnos. Complementariamente, los docentes encargados de los talleres de las dos escuelas técnicas involucradas, recibieron capacitación técnica específica, previamente

adaptada a sus funciones, para desarrollar una mirada más cercana a las temáticas que luego abordarán con los alumnos.

**En 2011, recibieron capacitación 135 alumnos del ciclo superior de la orientación electromecánica. Las capacitaciones se dictaron en cada escuela con interacción pedagógica de nuestro capacitador interno y el profesor del taller de la escuela. El total de horas de capacitación por alumno fue de 175. Los módulos estuvieron alineados con la currícula oficial escolar. Se otorgó además software para las netbooks de los estudiantes, referido a temas técnicos. Esta capacitación fue equivalente al 40% de la currícula oficial de los talleres. A estas capacitaciones se sumaron dos horas semanales de apoyo en matemática que los alumnos recibieron a través de un profesor en cada escuela, o sea, un total de 70 horas adicionales de matemática. Ello representó el equivalente a un 50% más de horas de matemática. Las notas de concepto de los módulos técnicos y del apoyo en matemática promediaron las notas trimestrales de las materias de taller y de matemática.**

Docentes (ex Sembrar Docentes): en 2008 comenzó esta iniciativa íntimamente relacionada con el programa Sembrar Alumnos, que consiste en la capacitación de profesores de escuelas técnicas y medias de Campana y Zárate. A partir de 2009 el programa comenzó a capacitar a los docentes en aspectos didácticos y pedagógicos de las ciencias básicas, como matemática, física y química. Este 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, Exaltación de la Cruz). Su objetivo es fortalecer y desarrollar las aptitudes pedagógicas y de liderazgo de los participantes.

**Durante el 2011, participaron 55 maestros en ocho talleres de capacitación, impactando en 6.000 alumnos de Campana y Zárate. Los profesores que brindan las clases de apoyo en matemática para los alumnos del ciclo superior de electromecánica de las escuelas técnicas 1 y 4 participan también de estos talleres y además reciben horas adicionales de capacitación en torno a la planificación de las clases de apoyo. El ciclo de talleres de física y química mantuvo en 2011, de forma regular, la participación de los 25 profesores que comenzaron en 2010. Se trata de profesores de física, química, biología y matemática, estudiantes de profesorado locales y profesores de talleres de escuelas técnicas, que impactan en 4.535 alumnos de Campana y Zárate.**

**Los módulos técnicos que se impartieron en 2011 para los docentes de taller de las escuelas técnicas fueron: Generalidades hidráulicas, bombas y motores hidráulicos, actuadores y accesorios hidráulicos, PLC Básico en planta. Participaron 11 docentes, a los cuales se les brindaron 56 horas de capacitación alcanzando un 90% de asistencia. Se capacitaron también los equipos directivos y coordinadores de áreas de las EET1 de Campana y 4 de Zárate en gestión y reflexión de prácticas docentes, totalizando 18 horas.**

A principios de 2012, se planteó la posibilidad de unificar ambos proyectos – Sembrar Docentes y Alumnos- en un solo programa llamado Fortalecimiento de Escuelas Técnicas (FETEC) con el objetivo de continuar con la capacitación técnico-teórica y práctica para los alumnos, con módulos diseñados por Tenaris University, con capacitadores internos y externos a la empresa, y con las capacitaciones en nuevos módulos técnicos específicos y en ciencias básicas para los docentes de talleres de las escuelas técnicas.

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 fundaciones Cimientos y Germinare. Estas ONG's seleccionan los alumnos, que serán becados mensualmente, capacitándolos y realizando el seguimiento correspondiente. También otorgan becas a los alumnos para contribuir con los gastos relacionados con su educación y brindan apoyo escolar para la permanencia y

continuidad de los planes educativos. En el caso de Cimientos, además de la beca, un tutor realiza el seguimiento del alumno. Germinare acompaña la beca con capacitación extra curricular.

**A través de la Fundación Germinare, se apadrinan a 24 alumnos que están cursando el último ciclo de la EGB y el secundario. Siete alumnos egresaron durante el período 2009 - 2011 y en la actualidad se encuentran cursando estudios universitarios. Además, se otorgan becas a 280 chicos de la Fundación Cimientos, los cuales han obtenido promedios finales superiores en relación a los alumnos no becados tanto en el año 2010 como en el 2011, y han mejorado su nivel de presentismo escolar.**

Programa de Becas: las becas de estudio (“Premios al Mérito”) impulsan la continuidad de alumnos de nivel secundario de escuelas de Campana y Zárate. Son otorgadas a estudiantes de las modalidades técnicas y no técnicas, que posean un excelente rendimiento académico. Su asignación y gestión se articula con la cooperación de la Fundación Hermanos Agustín y Enrique Rocca. Existen dos tipos de modalidades de becas: una para “el personal y sus hijos” (que incluye el nivel universitario), y la otra orientada a “la comunidad” y dirigida a los alumnos de las escuelas de Campana y Zárate (sólo nivel secundario).

**En articulación con la Fundación Hermanos Agustín y Enrique Rocca, en 2011 se entregaron 202 becas al mérito a alumnos de Campana y Zárate. Los beneficiarios fueron reconocidos por su excelente rendimiento académico: 80 becas al personal e hijos y 122 a la comunidad.**

Promoción de la Lectura (FARO): el programa busca mejorar los aspectos que influyen en la adquisición de las competencias lectoras y el disfrute de la lectura de calidad de los alumnos de nivel primario de escuelas de la localidad de Campana. Se realiza en articulación con la Fundación Hermanos Agustín y Enrique Rocca, y en su faz técnica es implementado por la Fundación Leer. Este programa consta de: formación docente y directiva, mejoramiento edilicio y de equipamiento de las bibliotecas escolares, y formación de alumnos (que puedan “descubrirse como lectores”, y que tomen la lectura como una práctica cotidiana, tanto en la escuela como en el hogar). Este programa comenzó en el segundo semestre del 2011.

Proyecto Escuelas del Bicentenario: este programa se creó en 2006 con la intención de 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. Fue diseñado y coordinado a nivel nacional por el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIP/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. Luego de cinco años de trabajo ininterrumpido en las ocho escuelas, el programa finalizó en diciembre de 2011.

**El proyecto alcanzó a 2.680 alumnos y a 113 docentes en forma directa. Como todos los años, se realizaron mediciones de indicadores de evaluación del impacto del proyecto (niveles de repitencia, abandono, promoción efectiva, ausencia docente, clima institucional y estado general de infraestructura). Los resultados señalan que en las escuelas incorporadas al programa durante el año 2006, la tasa de repitencia se redujo del 17% al 6%, mientras que en las escuelas incorporadas en 2007 se registró una disminución de la misma del 7% al 2%. Respecto a la tasa de promoción efectiva, las escuelas incorporadas en 2006 aumentaron del 83% al 93% en 2011, mientras que en las escuelas incorporadas en 2007, la misma aumentó del 93% al 97% en 2011.**

Infraestructura y Equipamiento Escolar: SIDERCA SAIC colabora con las instituciones educativas a través de donaciones dirigidas a optimizar la infraestructura de los

establecimientos. Asimismo, a través de la Fundación Hermanos Agustín y Enrique Rocca, realiza donaciones de equipamiento escolar: equipos de informática, mobiliario, libros, elementos de laboratorio, maquinarias y herramientas para los talleres de escuelas de enseñanza técnica. El Comité de Obras Comunitarias analiza las necesidades presentadas por las distintas instituciones, planifica y determina con asesoramiento técnico cuáles son las mejores estrategias para responder a las demandas de la comunidad. La inversión se focaliza en las construcción, reparación y ampliación de las instalaciones y la dotación de equipamiento necesario para el funcionamiento de los establecimientos educativos.

#### Salud y Deporte

Maratón 10KTenaris: con el objeto de promover la mejora de la calidad de vida de los vecinos de Campana y los empleados de la empresa, SIDERCA SAIC organiza la Maratón 10K Tenaris. Se realiza hace ocho años consecutivos en las calles de Campana y cuenta con dos circuitos: 10 km para competidores mayores de 17 años y 3km de carácter recreativo y sin límite de edad.

**De la edición 2011 participaron 3.100 corredores, 640 en la de 10 km y 2.460 en la de 3 km. Se realizaron sorteos y se entregaron premios en efectivo y medallas a los ganadores. Los participantes contribuyeron con una importante donación de libros que fueron destinados a cubrir las bibliotecas barriales.**

Infraestructura y Equipamiento en Salud: SIDERCA SAIC colabora con las instituciones de la salud a través de donaciones dirigidas a optimizar su infraestructura. Asimismo, a través de la Fundación Hermanos Agustín y Enrique Rocca, realiza donaciones en equipamiento: equipos de informática, mobiliario, instrumentos de laboratorio, equipamiento específico para centros periféricos, entre otros. El Comité de Obras Comunitarias analiza las necesidades presentadas por estas instituciones. Desde su instalación en Campana, la empresa siempre se ha colaborado con el Hospital Municipal de Campana. Asimismo, desde que se inauguró el Hogar de Ancianos de la ciudad de Campana en 1978, SIDERCA SAIC ha colaborado a través de distintas contribuciones.

#### Desarrollo Comunitario

Programa Campana Verde: busca mejorar la calidad de vida de los habitantes de Campana y Zárate, fomentando el cultivo de alimentos básicos, verduras, hortalizas y frutas para consumo familiar.

**En 2011 hubo 1.400 familias de Campana y Zárate involucradas en el programa – 5.800 beneficiarios-, se produjeron 465 toneladas de verduras y hortalizas, se dictaron 39 horas de capacitación en jardines de infantes y escuelas primarias y se realizaron 1.700 horas de asistencia técnica. También se llevaron a cabo siete capacitaciones en el año para los huerteros en articulación con la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires, con 240 asistentes. De la evaluación de impacto de este programa en 2011 se destaca que el 78% de los titulares atribuye a la huerta la posibilidad de alimentarse de manera más sana; el 50% considera que la salud en su familia mejoró ya que se enferman menos; el 60% de los titulares considera que la huerta generó un ahorro significativo en la economía familiar; y que hubo un alto impacto en la mejora de la autoestima y en la recuperación y fortalecimiento de los vínculos familiares.**

En esta línea se realizan diversas acciones:

**-Huertas:** Desde 1989 contribuye a la consolidación de huertas y la capacitación en técnicas agrícolas, entregando semillas y herramientas a los participantes del programa. Se trata de un aporte a la economía familiar y también a la salud. Se realiza un concurso anual para distinguir a las mejores huertas y generar un incentivo entre las personas. Este programa asesora gratuitamente a 1.400 familias, 34 establecimientos educativos y 15 organizaciones comunitarias

entre comedores, ONG y unidades penitenciarias de Campana, Zárate, Lima y Cardales. Colabora con la reserva natural de Otamendi y con la forestación urbana de Campana y Zárate.

**En 2011 participaron 176 productores.**

**-Forestación:** en los últimos años Campana y Zárate han experimentado una expansión habitacional en sus áreas urbanas. Junto a ambas municipalidades se desarrolló un plan para la generación de espacios verdes, del cual Campana Verde participó plantando más de 20.000 árboles y apoyando el mantenimiento de plazas y parques. Este trabajo permitió recuperar 24 hectáreas para recreación y uso de los vecinos. Algunas de las especies plantadas son autóctonas y desarrolladas en la reserva natural de Otamendi (dependiente de la Administración de Parques Nacionales), en su vivero forestal de especies nativas. SIDERCA SAIC acompaña esta actividad apoyando la optimización de su infraestructura y la difusión de sus actividades entre los vecinos, entidades intermedias, escuelas y municipios.

**Se plantaron 433 árboles, 94 arbustos, 480 plátanos florales en 13 barrios de la Ciudad de Campana. Desde 1998, Campana lleva plantados 22.000 árboles. En lo que respecta a la reserva natural de Otamendi, se plantaron, desde 1992, más de 155.000 árboles autóctonos.**

Fomento Social: SIDERCA SAIC colabora con las sociedades de fomento en su rol de agentes de mejora de la calidad de vida de los vecinos a través de donaciones dirigidas a optimizar la infraestructura de sus instalaciones. El Comité de Obras Comunitarias analiza las necesidades presentadas por las distintas instituciones, planifica y determina con asesoramiento técnico cuáles son las mejores estrategias para responder a las demandas de la comunidad. La inversión se focaliza en la construcción, reparación y ampliación de las instalaciones, y en la dotación de equipamiento necesario para su funcionamiento.

**A mediados de 2011 se llevó a cabo la capacitación para entidades de bien público en conjunto con la Municipalidad de Campana, donde participaron 362 personas de diferentes instituciones, con una asistencia mayor al 80%. Los temas fueron: armado de proyectos, comunicación institucional, formalización legal e impositiva, entre otros.**

#### Arte y Cultura

Cine al aire libre: Junto con la Fundación PROA y la Secretaría de Cultura y Educación de la Municipalidad de Campana, se continúa realizando el ciclo de cine latinoamericano al aire libre en el Parque Urbano Roberto Rocca en Campana. El objetivo de esta iniciativa es construir un espacio de integración familiar y comunitaria a través del cine latinoamericano y colaborar en la difusión del mismo como una manera de reafirmar nuestra identidad local. Este programa se lleva adelante desde 2010, replicando experiencias llevadas a cabo en otros países.

**En 2011 se llevaron a cabo visitas de siete escuelas a Fundación Proa, de la cual participaron un total de 290 estudiantes secundarios y primarios. Hubo también 1.900 espectadores en el cine al aire libre, en las tres funciones de cine latinoamericano en el Parque Urbano Roberto Rocca.**

Cine en los barrios: este programa, realizado en conjunto con la Fundación PROA y la Secretaría de Cultura y Educación de la Municipalidad de Campana, tiene el objetivo de fomentar el contacto de los niños con el mundo cinematográfico, su lenguaje y particularidades. Se llevó a cabo en la EP 17 del Barrio Siderca, la Sociedad de Fomento del Barrio Lubo y el Centro de Educación Complementaria 801 del Barrio San Felipe en la ciudad de Campana.

**Participaron 800 alumnos del cine en los barrios, y hubo excelentes repercusiones de la actividad.**

Muestra Cara a Cara: montada en el salón cultural de la Municipalidad de Campana, la muestra Cara a Cara reunió 200 fotos del archivo histórico de la compañía, la mayoría de ellas tomadas por el fotógrafo local Alides Cruz, de 1957 a 1999. Los visitantes fueron invitados a

reconocer personas y lugares que pudieron identificar escribiendo al costado de las fotos exhibidas.

**La muestra tuvo 1.500 visitantes, y se identificaron decenas de personas por los vecinos de la ciudad.**

Visitas a Fundación PROA: desde 2010 los estudiantes de Campana y Zárate se acercan al arte a través de visitas guiadas destinadas a compartir exhibiciones artísticas que se desarrollan en el centro de arte contemporáneo de la Fundación Proa en el barrio de La Boca, provincia de Buenos Aires.

### **Programas orientados al personal de SIDERCA SAIC y sus familias**

---

Educación a distancia: promueve la finalización de los estudios secundarios de los empleados y sus familiares directos a través de cursos de educación a distancia. El programa continúa realizándose con el apoyo de la Fundación Capacitare.

**Desde el inicio del programa en 2001 a septiembre de 2011, 300 alumnos han completado sus estudios secundarios. A la fecha, 50 alumnos están cursando el secundario.**

Colonia integradora y programa de actividades recreativas-educativas: el objetivo es contribuir a la integración social de los hijos con discapacidad de los empleados para lograr su máxima independencia personal. En articulación con la Fundación Hermanos A. y E. Rocca, se lleva adelante la colonia integradora de cinco días de duración y desde junio a noviembre se llevan a cabo ámbitos recreativos- educativos donde niños y jóvenes logran, a través del trabajo interdisciplinario, optimizar sus posibilidades, potencialidades y capacidades de relación. Los jóvenes también participan de actividades sociales llevadas a cabo por la Asociación Civil Grupo Esperanza.

**En 2011, entre junio y noviembre, participaron de la Colonia Integradora 20 niños y jóvenes con síndrome de down o capacidades especiales, en el marco de un programa de actividades sociales y de integración en articulación con la Asociación Civil Grupo Esperanza. Asimismo, durante el mes de enero se organizó, junto con la Fundación Rocca, una colonia de integración durante cinco días de la que participaron 12 niños con capacidades diferentes.**

Colonia de Verano: el objetivo es brindar a los hijos del personal de siete a 12 años un verano diferente con alternativas deportivas y recreativas en un ambiente seguro, donde encuentren su propio espacio para compartir y disfrutar junto a nuevos amigos. Se lleva a cabo en articulación con la Fundación Hermanos A. y E. Rocca durante el mes de enero.

**Participaron de las colonias de vacaciones 100 hijos del personal. Los destinos fueron Ing. Maschwitz y Benavidez y se obtuvieron excelentes repercusiones.**

Juguetes: se comparten los festejos de la Navidad mediante la entrega de juguetes acorde a la edad para hijos del personal hasta seis años inclusive, favoreciendo la integración del personal y su familia con la empresa.

**Durante la fiesta de fin de año, se entregaron 2.234 juguetes a los hijos del personal de hasta seis años inclusive. Se contó con la compañía de Papá Noel y sus “duendes” colaboradores.**

Actividades Deportivas: con el fin de promover la mejora de la calidad de vida de los empleados a través de actividades deportivas y recreativas, SIDERCA SAIC lleva adelante el programa de deportes para sus empleados con las siguientes disciplinas: fútbol, tenis, vóley, golf, participación en la maratón organizada por la empresa, y otras maratones de renombre. También ofrece descuentos para el empleado y su familia directa en el uso del gimnasio y la



pileta del Club Ciudad de Campana, el reconocido club local. Asimismo se lleva adelante todos los años la cena de campeones donde se hace el reconocimiento a los deportistas destacados del año en cada disciplina.

**SIDERCA SAIC sumó 1.303 empleados que participaron de distintas disciplinas deportivas en 2011: 948 en fútbol, 99 en tenis, 50 en vóley, 20 en golf, y 186 en maratón Tenaris.**

## **Investigación y Desarrollo**

---

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 para crear oportunidades para investigadores formados y se propicia la continuidad de su formación profesional en el país.

**Actualmente hay dos investigadores en el Centro de Investigación Industrial de la empresa bajo la modalidad establecida en el convenio y se asignaron por parte de la empresa las becas de postgrado previstas en el convenio.**

Programa ProPymes: nace a raíz del compromiso con la reactivación del tejido industrial local. Busca institucionalizar acciones de ayuda a pymes clientes y proveedoras a través de un programa corporativo integral, fomentando la competitividad de las pymes vinculadas a la compañía. El Programa ProPymes busca transmitir el valor de la Investigación y Desarrollo como herramientas de liderazgo, y el de la Innovación como canal de incorporación de nuevos negocios que permitan acceder a mercados externos. Por eso, se colabora con las pymes en la presentación y gestión de Subsidios y Créditos Fiscales del Fondo Tecnológico Argentino para proyectos de inversión dirigidos al mejoramiento de la productividad a partir de la innovación tecnológica y en su vinculación con todo el sistema científico-tecnológico argentino. Todos los años se realizan ensayos y desarrollos en las instalaciones de SIDERCA en la ciudad de Campana, específicamente en su centro de investigaciones. El concurso anual del Premio Tenaris al Desarrollo Tecnológico Argentino se encuentra en línea con los valores que promueve SIDERCA.

**Durante 2011, participaron del programa más de 70 empresas pymes que integran la denominada cadena de valor de SIDERCA SAIC. Asistieron 100 representantes de dichas pymes clientes a diferentes cursos de gestión gerencial. Además, se brindó asistencia en temáticas de gestión ambiental y laboral a través de cursos y asesoramiento profesional personalizado a diferentes empresas clientes.**

**Como en años anteriores, nuevamente 20 empresas del sector petrolero fueron asistidas en la participación de misiones comerciales a Colombia, Ecuador, Perú, Estados Unidos y Medio Oriente.**

Premio Tenaris al Desarrollo Tecnológico Argentino: busca fomentar la vinculación del sistema científico-tecnológico con pequeñas y medianas empresas industriales que desarrollan proyectos tecnológicos vinculados con los sectores metalmecánico, energético, petroquímico, minero, autopartista y siderúrgico.

**En la edición 2011, los ganadores fueron, en primer lugar, la empresa Estergaard por su proyecto *Equipo de extracción de aceite por extrusión y prensado* y, en segundo puesto fue Produmat por su proyecto *Planta móvil elaboradora de hormigón y asfalto*. El premio fue de \$90.000 y \$30.000 respectivamente, otorgados a modo de subsidio no reembolsable para contribuir con la ejecución de los proyectos seleccionados.**

Centro de Tecnología Tenaris: el 10 de noviembre de 2011 se inauguró el nuevo Centro de Tecnología Tenaris en la planta de SIDERCA en Campana. Este centro se integra al Centro de

Investigación Industrial de SIDERCA y al Laboratorio a Plena Escala, donde se encuentran los equipos de ensayo de elementos tubulares a escala real. Desde este centro se coordina la actividad de Investigación y Desarrollo de la empresa y su complementación con el trabajo de otros centros de investigación existentes en México, Italia y Japón..

**En el centro trabajan 165 profesionales: 80 investigadores en distintos grados de formación (20 con estudios de posgrado o doctorado realizados en universidades nacionales y extranjeras); 50 ingenieros de desarrollo de producto y especialistas en propiedad intelectual; 30 técnicos y 5 administrativos.**

## **Principios laborales**

- Principio 3: las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4: las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Principio 5: las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Principio 6: las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

## **Valoración, política y objetivos**

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.

## **Implementación de acciones y medición de resultados**

A continuación se detallan las acciones y 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.

La comunicación con los empleados tiene un rol fundamental para lograr el acceso a la información, y relevar sus necesidades y expectativas. Los principales temas objeto de las campañas de concientización internas son los de seguridad, salud, ambiente y calidad, en los que se busca lograr el consenso y adhesión de todos. 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.

**Se enviaron 12 cartas en el año.**

Charlas con el Director General y el CEO de la empresa. Se realiza una charla donde se responde a las consultas y comentarios, y se brinda información acerca de la estrategia corporativa.

En el mes de agosto se realizó la charla con el Director General a la que se invitó a todos los empleados y asistieron 700. En el mes de noviembre se organizó la charla con el CEO y participaron 400 empleados.

House organ SinCostura: publicación destinada al personal y su familia, que se distribuye directamente en sus hogares. Contiene información de la gestión de la compañía, historias y experiencias de los empleados y de la comunidad.

**En 2011 se editaron 3 revistas.**

Flash mensual: publicación destinada al personal. Brinda información sobre el día a día de la empresa, temáticas específicas de la planta, de seguridad, y actividades comunitarias, entre otras.

**En 2011 se publicaron 5 ediciones.**

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.

TenarisToday: portal de noticias con información de actualidad de la empresa para todos los empleados. Incluye la posibilidad de realizar comentarios en las notas para dar feedback sobre los temas.

TenarisTV: la compañía tiene una fuerte vocación por la utilización de lo audiovisual como herramienta de comunicación de alcance general y dinámica. Cuenta con un canal de TV interno, para el que se producen contenidos especialmente.

**En 2011 se produjeron los videos sobre las 12 reglas básicas de seguridad, fundamentales para la campaña interna.**

Carteleras de Planta: 60 carteleras físicas distribuidas por toda la planta, utilizadas para las comunicaciones generales a todos los empleados. Existe también su versión digital, que se envía por mail.

Eventos: Todos los años se realiza la fiesta de fin de año en la planta de Campana, de la que participan todos los empleados con sus familias.

**En 2011 asistieron 11.000 personas. Hubo shows, juegos de integración, juegos infantiles y visitas de los familiares a la acería y el laminador de la planta. Además, se realizan otros eventos para celebrar distintas ocasiones y generar integración y compromiso con la organización: cena formal los empleados que cumplen 30, 35, 40, 45 y hasta 50 años de servicio a la compañía, fiesta de campeones para los ganadores de los torneos deportivos internos, entre otras.**

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.

**Actualmente hay 32 Grupos Operativos y 31 Grupos de Mejora Continua constituidos, en los que participan 728 personas. Este porcentaje está formado por empleados fuera de**

**convenio (4%), supervisores (7%), y operarios comprendidos en el ámbito de representación de UOMRA (89%).**

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.

El proceso de Gestión de Performance es el ciclo natural de cada grupo de trabajo, que procura:

-Alinear los objetivos y formas de trabajo de todos los niveles de gestión hacia el logro de los resultados de la empresa en el marco del contexto de su negocio.

-Coordinar las acciones del manager y su grupo en forma integrada para lograr sus objetivos.

-Analizar conjuntamente el nivel de logro de esos objetivos (Rendimiento) y su forma de alcanzarlos (Competencias) para:

Mejorar la performance (Planes de mejora).

Otorgar reconocimiento (no sólo económico).

Generar motivación y retención del personal.

**Desde el último reporte, fue evaluado el 100% del personal excluido de convenio.**

El proceso de Performance Management describe uno de los procesos de gerenciamiento que todo el personal de conducción debe llevar adelante, en su doble rol de: establecer su propio desempeño y colaborar en la medición del desempeño del personal a su cargo. Dicho proceso se fundamenta en 3 pilares:

**1. Fijación de Objetivos:** se acuerdan los objetivos de ejercicio, siendo éstos específicos, medibles, acordados, realistas, y delimitados en tiempo. Al definirse los objetivos se acordará la ponderación de cada uno según su impacto en la gestión.

**2. Revisión del Desempeño:** se identifica y mide la contribución del empleado para alcanzar los objetivos y cómo sus competencias coinciden con las necesidades y expectativas de la Compañía.

**3. Entrevistas de Feedback:** provee al empleado la información sobre los resultados de su desempeño laboral consolidado por el Comité de Evaluación.

**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.

**Durante 2011, 119 operarios y 14 supervisores fueron reconocidos por su destacado desempeño en Seguridad, Calidad y Trabajo en Equipo.**

SIDERCA SAIC posee una Política de Calidad, Salud, Seguridad y Ambiente 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 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. 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 Tenaris University 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. Cuando una persona va a ocupar un puesto de trabajo, se le asigna automáticamente una serie de cursos que le permiten desarrollar las competencias necesarias para su puesto. El 80% de estos cursos son globales (fueron diseñados con principios didácticos para facilitar el aprendizaje, con la participación de los expertos globales de cada tema) y el 20% son específicos de los procesos locales. En materia de seguridad, se busca evitar situaciones de riesgo a través de la formación teórico-práctica, para todos sus empleados.

Reuniones de Análisis de Seguridad y Salud Ocupacional: semanalmente los días jueves se realizan reuniones donde se analizan los temas relativos a seguridad y salud ocupacional. Entre los temas tratados se pueden mencionar: análisis de los accidentes, incidentes, desvíos, ausentismos, plan de salud, control de las adicciones, etc.

**Los resultados de estas reuniones son extendidos a todo el personal a través de charlas entre jefes y operadores y se divulgan en las carteleras. Participan en promedio unas 86 personas de todos los niveles.**

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 ocurridos, se determinó que era oportuno instaurar un sistema de guías tutoriales para los nuevos empleados.

**En 2009 se capacitaron 11 operarios para que transmitieran conciencia en temas de seguridad y respeto por los procedimientos entre sus compañeros en el día a día. Desde los comienzos del programa de tutores han participado 2.289 trabajadores, ya sea nuevos empleados y operarios que cambiaron sus funciones dentro de la empresa.**

Simulacros: el objetivo es preparar al personal para mitigar los efectos en caso de emergencia.

**Durante 2011 se realizaron 14 simulacros de incendios, accidentes, evacuaciones y derrames de combustible dentro de la planta.**

Capacitación en seguridad: Durante el último año se sumaron más cursos con enfoque preventivo, transversales a todo el personal de planta de SIDERCA SAIC. por un total superior a las 140.000 horas. Éstos fueron:

- PCM (Procedure Control Management): Busca fomentar la importancia del seguimiento de procedimientos estandarizados, profesionales y unificados.
- Análisis de Riesgos: Insta a conocer y valorar las técnicas de análisis y evaluación de riesgos con el fin de incrementar los niveles de seguridad laboral.
- Correcto uso de herramientas.
- Herramientas de mejora continua.

Se desarrollaron dos nuevos proyectos de formación y desarrollo de jefes de turno y formación de instructores. Asimismo, la empresa siguió dictando los siguientes cursos:

- Formación de Brigadas de Rescate en Altura.
- Educación Emocional. Su objetivo es la motivación para la prevención de accidentes, los cambios de hábitos y conductas para el desempeño responsable en las tareas.
- Autocontrol Preventivo. Se insta a los empleados a seguir procedimientos analíticos de detección de riesgos, correctivos para eliminar o neutralizar un defecto, y preventivos para que los riesgos, una vez corregidos, no vuelvan a generarse.

Además, se ofrecen capacitaciones específicas relativas a seguridad y medio ambiente, y seguridad y salud ocupacional, entre otros temas.

**Tomando índices medidos en año calendario, el índice de frecuencia total de accidentes laborales (eventos totales sin primeros auxilios x 1.000.000/horas trabajadas) ha disminuido 18% entre el 2007 y el 2011. Por otro lado, el índice de frecuencia con baja (accidentes con baja x 1.000.000/horas trabajadas) disminuyó un 35 % entre 2007 y el 2011. Por último el índice de gravedad (días perdidos x 1000/horas trabajadas) disminuyó 13% entre 2007 y 2011.**

Anualmente se realizan campañas de prevención de enfermedades cardiovasculares con chequeos médicos; difusión de programas de actividad física (programa “Mediodía Saludable” que incluye actividades de gimnasia y pileta los martes y jueves en el Club Ciudad de Campana), y cuidado de la alimentación (inclusión en el menú diario del comedor y viandas a la planta de la dieta médica de bajas calorías). Además, se brindan capacitaciones al personal en temas como reanimación cardiopulmonar (RCP), primeros auxilios, obesidad, hipertensión, tabaquismo, diabetes y colesterol. También se lleva adelante el Programa de Prevención de Adicciones a alcohol y drogas en el ámbito laboral, que incluye la distribución de fichas informativas entre el personal.

**Se realizaron 1225 controles de alcohol y 4800 de drogas.**

**En temporada invernal, ante una posible pandemia de gripe H1N1, se realizaron vacunaciones antigripales masivas voluntarias a todo el personal. Se aplicaron 1000 vacunas.**

**Durante el verano, se llevaron adelante acciones de prevención del Dengue a través de campañas de comunicación al personal, con mensajes de prevención y consulta a especialistas ante síntomas específicos. Además, se entregaron pulseras con repelente antimosquitos a todo el personal.**

**Participación en Comité Zonal y Plan PACEI:** SIDERCA SAIC ejerce actualmente la presidencia del Comité Zonal de Seguridad e Higiene de Campana-Zárate. Este comité es una asociación sin fines de lucro, declarada entidad de bien público por la Municipalidad de Campana. Está compuesto por 27 empresas de la zona, y realiza actividades educativas en escuelas de ambas comunidades y de apoyo a Defensa Civil ante emergencias que trascienden a

la comunidad. Existe un compromiso firmado con las Municipalidades desde el año 1990 y ratificado en dos oportunidades (la última de ellas en el año 2009), de ayuda mutua entre las empresas ante la ocurrencia de emergencias industriales denominado PACEI (Plan de Alerta Comunitario ante Emergencias Industriales). Este plan 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.

**SIDERCA SAIC ha participado de numerosas actividades integrando la presidencia del Comité Zonal de Seguridad e Higiene de Campana-Zárate durante el 2011.**

**El Comité Zonal mantuvo una serie de actividades relevantes y que están relacionadas con sus objetivos primarios de difusión e implementación del Plan de Alerta Comunitario ante Emergencias Industriales, aplicado en Campana y Zárate con la anuencia de ambos Municipios. Tal cometido se concretó a través de las siguientes acciones:**

**Realización de un importante entrenamiento Inter-brigadas, con participación de empresas, Bomberos Voluntarios de ambas ciudades, Defensa Civil e instructores externos. El mismo se desarrolló en las instalaciones de la empresa Celulosa en Zárate y consistió en la realización de distintos escenarios, como ser: rescate en espacios confinados, rescate en altura, control de incendios y control de emergencias con materiales peligrosos.**

**Simulacro de Emergencia en la empresa Praxair, con hipótesis de fuga de oxígeno y la participación activa de Bomberos de Campana y Zárate.**

**Se analizaron diferentes propuestas de capacitación en altura para bomberos, quedando a definir los posibles candidatos para el primer semestre del año próximo.**

**Simulacro de Emergencias en la ciudad de Campana. La hipótesis fue un choque de camiones con materiales peligrosos (alquitrán y nafta) con derrame en la vía pública, con participación de bomberos de Campana y Zárate, policía de tránsito, y Defensa Civil. Fue aprobada por el Comité Zonal de Seguridad e Higiene la colocación de la Repetidora de Comunicación PACEI en la antena de la Policía 911 en la ciudad de Campana.**

**Se retomaron las pruebas semanales de funcionamiento de las comunicaciones conforme al plan, utilizando las repetidoras y equipos actuales.**

**Se continuó con las actividades de capacitación en las escuelas primarias sobre normas de prevención de accidentes en el hogar, involucrando a 579 personas en Campana y 508 en Zárate.**

**Con referencia a las actividades de capacitación interna hacia los miembros del comité, durante el año 2011 se llevaron a cabo las siguientes:**

**Proyecto de captura y licuación de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) obtenido de la planta de producción de hidrógeno en la localidad de Campana.**

**Representantes de IRAM ofrecieron al Comité una breve historia de la trayectoria, independencia, certificaciones internacionales, etc. del Instituto.**

**Presentación sobre experiencia integrando los Cascos Blancos en un rescate de víctimas de un edificio colapsado en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.**

**Disertación sobre Sistema de Gestión de Seguridad Basado en el Comportamiento.**

**Presentación sobre últimos desarrollos en cuanto a protección de manos.**

**Cerrando el año y como parte de los festejos por los 40 años desde la creación del Comité Zonal, se efectuó una cena de camaradería para reconocer a la entidad, así como a todas aquellas personas que contribuyeron a su crecimiento a través de los años. Participaron del evento autoridades municipales de ambas ciudades, máximos responsables de las**

**Juntas Municipales de Defensa Civil, máximos responsables de las empresas miembros, fuerzas vivas de Campana y Zárate, y ex integrantes y presidentes de la institución.**

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.

### **Principios medioambientales**

- Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### **Valoración, política y objetivos**

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.

SIDERCA S.A.I.C. ha efectuado importantes inversiones destinadas a neutralizar y/o minimizar los impactos ambientales de las actividades, para lo cual se han mejorado instalaciones y sistemas de tratamientos. Asimismo se continúa incorporando 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.

### **Implementación de acciones y medición de resultados**

A continuación se detallan las acciones y los resultados de SIDERCA SAIC.

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 periódicamente con el fin de verificar el grado de cumplimiento y satisfacción con la política de la organización y con los requerimientos de las normas antes mencionadas. Dentro del mismo marco SIDERCA SAIC



posee la certificación ambiental de la norma ISO 14.001 en una de sus instalaciones correspondiente a la generación de energía eléctrica y vapor en su planta CETEII y ha avanzado en el proceso de certificación de una nueva línea productiva, el Centro de Componentes Automotrices. La gestión del sistema se ha mejorado a través de la implementación de distintas herramientas informáticas específicamente diseñadas, que estandarizan los procedimientos generales, métodos de identificación, seguimiento, evaluación, y registro, entre otros.

**El sistema implementado es auditado periódicamente para verificar el cumplimiento de la política establecida.**

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. Se han realizado campañas de comunicación dirigidas a los empleados acerca de temas relacionados con el cuidado ambiental. Los mensajes se han transmitido a través de folletos ilustrados, las carteleras electrónicas, vía e-mail, y en los fondos de pantalla automáticos activos en las computadoras de los empleados.

**SIDERCA SAIC informa a través del Reporte anual denominado *Health, Safety and Environment Report* las mejoras, inversiones, indicadores y proyectos realizados en el marco de su Política Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional. Dicho Reporte se encuentra disponible en la página de Internet de la empresa y a través de publicación gráfica.**

Programas de capacitación e inducción permanentes: se brindan constantemente programas de capacitación para los empleados, contratistas y facilitadores de seguridad y ambiente. Dentro del marco ambiental se tratan temas como la gestión de residuos, derrames, uso racional de los recursos 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, entre ellos el de eficiencia de materiales, que permiten el continuo *benchmarking* y seguimiento del desempeño en términos ambientales de la empresa. Dichos indicadores son informados anualmente en el *Health, Safety and Environment Report* publicados en el sitio web de la empresa.

SIDERCA SAIC participa del Programa de Cambio Climático de la World Steel Association reportando sus emisiones de CO<sub>2</sub>, aplicando la metodología validada por dicho organismo.

Además trabaja en planes orientados a la reducción de sus emisiones de CO<sub>2</sub>.

**La utilización del indicador de eficiencia de materiales, bajo la metodología de Worldsteel Association, permitió medir la tasa de reciclado que es cercana al 100%, ya que los subproductos en los procesos de fabricación de acero tienen una alta tasa de recuperación y/o reciclado. El indicador se calcula como la relación entre la cantidad de subproductos más acero líquido producido en relación a la cantidad de subproductos más acero líquido producido más residuos dispuestos en landfill e incinerados. La relación para SIDERCA SAIC en el año 2011 es del 98%.**

Programa de ahorro de energía: Dentro del programa corporativo de Ahorro de Energía, SIDERCA SAIC se encuentra trabajando para identificar las principales oportunidades de mejora en cuanto al consumo específico de energía eléctrica y gas natural. Este proceso implica

la mejora de las mediciones internas de consumo de cada proceso, el diseño de un plan de disminución de pérdidas de energía y la implementación de un plan de inversiones.

**Se evalúa en forma continua la posibilidad de reutilización de distintos subproductos y residuos, en particular de aquellos generados por el sistema de captación y tratamiento de humos de la acería.**

Actualmente SIDERCA SAIC está finalizando la etapa de evaluación de oportunidades de mejora y la implementación del plan de reducción de pérdidas de energía. Se espera que los resultados de este plan se vean reflejados en los consumos específicos de las actividades en los próximos años.

**Se continúa efectuando estudios relacionados con la identificación de oportunidades con el objeto de definir futuras acciones.**

Interdisciplinariedad: en el desarrollo de proyectos de inversión donde el cuidado ambiental es parte de los mismos desde la génesis del proyecto.

**Se realizan evaluaciones de los proyectos de inversión que contemplan los aspectos de ahorro energético, reducción de residuos, prevención de derrames, entre otros temas.**

**Dichas evaluaciones se basan en los preceptos de las mejores tecnologías existentes (*best available techniques*). Dentro del mencionado marco se continúa con el plan de inversiones relacionado con temas ambientales que ha permitido mejorar la gestión ambiental en general y sus instalaciones.**

**Dentro del mismo plan de inversiones, se continúa con las etapas de inversión relacionadas al revamping del sistema de captación y tratamiento de emisiones de la acería, considerando entre otros aspectos un futuro potenciamiento eléctrico de los hornos.**

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. Con el objeto de ampliar las actividades relativas al monitoreo y verificación de variables ambientales se ha llevado a cabo junto con la OPDS y los Municipios de Campana y Zárate mediciones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's) y PM<sub>2,5</sub>. También se realizó el monitoreo para verificar la calidad de agua en el curso del Río Paraná de las Palmas en Campana y Zárate. Los resultados se encuentran en el sitio web del CICACZ. Además, este sitio difunde otras actividades y brinda información relacionada a la comunidad.

En el marco de concientización ambiental hacia la comunidad, el CICACZ llevó adelante el programa de Educación Ambiental en Escuelas. Se realizaron charlas en establecimientos de Campana y Zárate, alcanzando a una cantidad aproximada de 1000 alumnos.

Con el objetivo de agregar valor, desde el área corporativa ambiental de la compañía, se participa 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

## **Principio de anticorrupción**

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

### **Valoración, política y objetivos**

De acuerdo con los lineamientos del Código de Conducta, todos los empleados de la compañía deben cumplir con las leyes aplicables en los diferentes países en los que se opera. En esta línea, deben tomar los recaudos necesarios para evitar cualquier involucramiento, tanto propio como de la empresa, ya sea directa o indirectamente, en operaciones ilícitas como pueden ser lavado de dinero, sobornos y corrupción en todas sus formas. Ante cualquier situación contraria a los principios del Código de Conducta, los empleados deben reportar a la Dirección de Auditoría de la empresa o ante otros canales dispuestos por la Compañía.

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 cualquier contexto 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 del 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” estableciendo que la información es transparente cuando representa con precisión la realidad; y 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.

Para reflejar la naturaleza dinámica del contexto de negocios actual, el Código de Conducta establece pautas para la recepción y entrega de regalos, la definición de responsabilidad individual en la creación y mantenimiento de registros precisos sobre las diversas actividades (por ej. contables), y la prohibición expresa del pago de sobornos, entre otras.

La Política de Conducta Empresarial refuerza el compromiso de todos los empleados con los valores principales de la compañía subrayando la importancia de la transparencia, la integridad y la confianza en el actual clima empresarial en sus relaciones con funcionarios gubernamentales.

Esta Política ha sido diseñada de modo tal que el cumplimiento de la misma resulte en el cumplimiento de las leyes anti-corrupción pertinentes y relaciones con funcionarios públicos incluyendo entre otros los principios de la OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in Business Transactions (Convención para Combatir el Soborno de los Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales) y la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA). También se requiere que todas las personas sujetas a esta Política cumplan con todas las leyes locales en las jurisdicciones donde llevan a cabo los negocios.

La Política de Conducta Empresarial debe ser aceptada en forma obligatoria por todos los empleados fuera de convenio y también por terceros prestadores de servicios que representen o

actúen en nombre de la Compañía frente a funcionarios públicos. En la misma se establece la prohibición de efectuar pagos, entregas de objetos de valor o promesas de pago u otros beneficios, ya sea en forma directa o indirecta, a funcionarios públicos con el objetivo de influenciarlos en su toma de decisiones, con el objeto de obtener una ventaja inapropiada para la Compañía.

En cuanto a terceros que representen a la Compañía frente a funcionarios públicos, la Política establece para los empleados de la Compañía obligaciones de control y verificación no sólo en forma previa a la contratación sino también durante el transcurso de la ejecución y vinculación comercial.

La Política de Conducta Empresarial establece también limitaciones estrictas y principios de control para la realización de contribuciones políticas y contribuciones benéficas y de gastos de hospitalidad con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las leyes aplicables.

### **Implementación de acciones y medición de resultados**

A continuación se detallan las acciones y los resultados de SIDERCA SAIC

#### Conflictos de intereses y gestión de atenciones y cortesías.

La compañía continúa impulsando un fuerte compromiso de sus empleados en relación al cumplimiento de los estándares éticos.

En cuanto a cómo actuar frente a la recepción de regalos y la existencia de conflictos de interés mencionamos entre otros aspectos las siguientes pautas acerca de las restricciones definidas corporativamente, las cuales 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.

-Los regalos deben ser recibidos y entregados en un marco ético que permita asegurar la transparencia de todas las acciones y cumplimiento de leyes aplicables. Únicamente se pueden aceptar obsequios cuando sean de poco valor, y un observador imparcial no pueda interpretar que están destinados a obtener ventajas indebidas.

Adicionalmente las políticas y procedimientos establecen limitaciones aún más estrictos cuando los destinatarios o dadores del obsequio son funcionarios públicos, estableciendo limitaciones en cuanto a su valor, ocasión, frecuencia y propósito.

#### Política corporativa sobre Operaciones con Valores y Código de Ética para Funcionarios Financieros.

La empresa mantiene su Política Corporativa sobre Operaciones con Valores en la cual 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 al CEO (*Chief Executive Officer*), CFO (*Chief Financial Officer*), *controllers* y todas aquellas personas que cumplan funciones relevantes en la materia. Se apunta a 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 deben además 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 Comision* de la Bolsa de Nueva York).

Los proveedores de servicios que pudieran interactuar con funcionarios públicos representando o actuando a favor de la compañía deben suscribir y aceptar también los estándares típicos en la conducta de negocios y cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables entre otras cláusulas legales anti-corrupción incorporadas.

#### Comunicación del Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial

Todos los empleados se comprometen a observar el Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial, bajo constancia escrita de haberlo recibido, leído y comprendido los lineamientos establecidos en los mismos.

**Todos los nuevos empleados firmaron el Código de Conducta y todos los nuevos empleados excluidos de convenio colectivo suscriben y aceptan un compromiso de cumplimiento de la Política de Conducta Empresarial.**

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 mantiene abierto un canal especial con el fin de recibir consultas sobre el Código de Conducta y las Políticas relacionadas.

**Se publicaron en TenarisToday notas vinculadas a principios fundamentales del Código de Conducta y de la Política de Conducta Empresarial, tales como el uso de passwords y la aceptación de regalos; y banners con mensajes relacionados con la ética y la conducta empresarial.**

**Se ejecutó una campaña por la cual todos los empleados excluidos de convenio certificaron el cumplimiento de los requerimientos de entrenamiento relacionados con el Código de Conducta, la Política de Conducta Empresarial y procedimientos anti-corrupción relacionados. Adicionalmente, los funcionarios de nivel gerencial y directores certifican el cumplimiento con el Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial. Ambas certificaciones fueron implementadas en 2011 y son de carácter anual.**

Se efectúa un monitoreo mensual del cumplimiento de los cursos relacionados con el Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial, los cuales son de carácter obligatorio. Adicionalmente, la Compañía está ejecutando, de acuerdo a lo planificado, cursos específicos relacionados con los tópicos de riesgo en cuanto a corrupción, incluyendo los conceptos definidos en las principales leyes y regulaciones aplicables, la normativa de la compañía relacionada, las consecuencias del no cumplimiento, vías implementadas de reporte, la implementación de controles, procesos de autorización y demás limitaciones.

**Durante 2011 se desarrollaron cuatro cursos sobre los principios del Código de Conducta y Políticas relacionadas para nuevos empleados. En el marco del Management Development Program (MDP), se dictaron tres cursos para coordinadores y gerentes en los que se trabajaron temas vinculados al Código de Conducta y Ética en los Negocios. Se ofrecieron, además, 27 cursos sobre el Código de Conducta a personal comprendido en convenio colectivo. En 201, se desarrollaron 18 cursos presenciales sobre diversas temáticas asociadas a la Política de Conducta Empresarial que alcanzaron a 186 participantes de áreas consideradas con mayor exposición.**

**Se determinó la inclusión del curso sobre Política de Conducta Empresarial en la currícula de todos los programas de formación: Tenaris University Induction Camp (TUIC) focalizado en personal de nivel analista ingresante a la compañía; Management**

**Development Program (MDP) focalizado en coordinadores; y Advanced Management Program (AMP) focalizado en funcionarios de nivel gerencial.**

Línea Transparente

Conforme a la legislación vigente, la Compañía 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 y la Política de Conducta Empresarial. 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.

De esta manera, se ha implementado también una Línea Transparente para que los inversores puedan comunicar sus preocupaciones a los directores independientes.

**Se realizó una campaña de comunicación interna sobre la Línea Transparente y los números de acceso gratuitos.**

**Mediante la utilización de una plataforma on line, que facilita la declaración y seguimiento de los conflictos de intereses, se inició una campaña de renovación global de los mismos. Se analizaron en forma periódica todos los reportes recibidos a través de la Línea Transparente, reportando los resultados en forma oportuna.**

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.