

PACTO GLOBAL – Comunicación sobre el Progreso (COP)

Nombre de la compañía: Siderca SAIC

Título de la presentación:

Siderca SAIC actúa en Argentina bajo la marca TenarisSiderca. 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 930.000 toneladas de tubos de acero sin costura y una dotación de 4.300 empleados.

La presente Comunicación se emite dentro del marco de la adhesión al Pacto Global efectuada por el Dr. Paolo Rocca en representación de la empresa en fecha 16/04/04.

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 acata, fomenta y defiende los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (1948). Esto significa no sólo respetar los principios de igualdad, libertad y seguridad de todas las personas vinculadas a la empresa (desde sus empleados, hasta su comunidad cercana de Campana, Zárate y zonas aledañas, sus clientes y sus proveedores), sino también trabajar proactivamente en la creación de condiciones que promuevan la dignidad y autodeterminación humana, e incrementen la calidad de vida de las personas, a través del fortalecimiento de los sistemas sociales, políticos y económicos, y de la creación de condiciones de acceso a los sistemas educativo, médico-sanitario, habitacional, etc.

Siderca SAIC actúa con el convencimiento de que es necesario construir el arraigo dentro de la comunidad en la cual opera, fomentando un vínculo de sostén recíproco. En este sentido, la empresa fomenta la racionalidad, el diagnóstico y la autosustentabilidad de sus programas comunitarios. Todavía más, la gestión de Desarrollo Social actual busca concentrar esfuerzos y recursos en menor cantidad de programas, pero con mayor impacto social.

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 relación estrecha que mantiene la empresa con su comunidad de influencia – Campana y Zárate, fundamentalmente- está marcada por determinados principios de acción. Por un lado, se trabaja fomentando la articulación con instituciones públicas, ONGs, sociedades de fomento e instituciones educativas, que permite la participación y enriquecimiento de una red de especialistas en las diferentes temáticas. Por otra parte, se privilegia la transparencia en la asignación de recursos que permite diagnosticar, adaptar, renovar y medir el impacto de los programas comunitarios desarrollados de acuerdo a su evolución.

Con una experiencia de más de 50 años en el campo de la acción comunitaria, los programas de desarrollo social de Siderca SAIC se enmarcan en los últimos años dentro del denominado Plan Alentar de TenarisSiderca y la Comunidad. Éste fue concebido como plan extraordinario a principios de 2001 y con el tiempo se consolidó como plan permanente y aglutinador de los diferentes programas comunitarios. El valor agregado del Plan Alentar, como plataforma de articulación en permanente construcción, radica fundamentalmente en técnicas de planificación por un lado; en la gestión profesional de los programas, y en la generación de relaciones de mutua confianza entre actores de la comunidad.

Educación. Según la Declaración de la Década de la Alfabetización de la UNESCO, “el derecho a la educación es un derecho humano básico (...) esencial e indispensable para el ejercicio de todos los demás derechos humanos y para el desarrollo”. En esta línea, Siderca SAIC considera que la educación constituye la inversión social con mayor retorno e impacto, y la variable clave para lograr mayor equidad social, garantizando una mejora y una igualdad de oportunidades. De esta manera, la empresa, en el marco de Plan Alentar, viene llevando a cabo diversos programas con foco en la educación, orientados tanto a la comunidad como al personal de la compañía.

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

- Programa Sembrar: con el objetivo de facilitar la transición desde el nivel medio hacia el ámbito laboral y académico, a nivel terciario o universitario, 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 y un sistema de becas.

Luego de dos ediciones, las actividades del Programa Mi Primer Empleo (reportado en la COP anterior) se incorporan al Programa Sembrar con el objetivo de lograr mayor impacto. Mi Primer Empleo brindaba apoyo a jóvenes en el desarrollo de habilidades que les permitiesen una mejor y más rápida inserción laboral a través de una capacitación teórica y práctica gratuita en colaboración con la Universidad de Luján para la búsqueda del primer empleo.

- Padrinazgo de Alumnos: Siderca SAIC procura facilitar la permanencia en el sistema educativo y la mejora del desempeño escolar de jóvenes en condición de riesgo social. Para ello trabaja en forma articulada con las ONGs, Cimientos y Germinare. Estas organizaciones seleccionan los alumnos, capacitándolos y realizando el seguimiento correspondiente. En conjunto con Cimientos, se otorgan becas que se entregan a familias de estudiantes de nivel secundario para contribuir con los gastos relacionados a la escolaridad. También se brinda apoyo escolar. De esta manera se ayuda a estudiantes y sus familias en Campana.
- Programa Alentar la Educación Técnica: Este programa consiste en la capacitación, asistencia técnica y equipamiento de la Escuela Técnica de Campana. Su objetivo es contribuir a mejorar los procesos de enseñanza y gestión de la escuela. Siderca SAIC lleva a cabo este programa con el apoyo del Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA) y la Universidad de San Andrés. A través de talleres y jornadas de capacitación se transfieren a los docentes estrategias para reducir el abandono, la repitencia y el fracaso escolar; se comparten los casos exitosos de fortalecimiento de la educación tecnológica y se profundizan los contenidos técnicos. Al mismo tiempo se ha mejorado la dotación de las bibliotecas, de los gabinetes informáticos, y se han utilizado –por ejemplo- las visitas a planta con finalidades didácticas.
- Programa Rincón de Lectura: promueve el hábito de leer desde el jardín de infantes y organizaciones barriales, con el propósito de incentivar el contacto con los libros y, con ello, la alfabetización temprana de los niños y su socialización efectiva con pares y familiares. La iniciativa se desarrolla en un jardín de infantes y una sociedad de fomento de Campana y cuenta con el apoyo de la Fundación Leer.

- Programas de becas: a través del Premio al Mérito en el Estudio, las Becas Comunidad y el Premio Estímulo, la empresa impulsa la continuidad en el ámbito académico de alumnos de nivel secundario y universitario, provenientes de escuelas de Campana y Zárate. Asimismo, se busca reconocer el esfuerzo y la búsqueda de la excelencia como criterio de asignación de becas.

Para dar continuidad al Programa Red de Escuelas de la Ciudad de Campana para el fortalecimiento de las Escuelas Primarias de Campana, Siderca SAIC adhirió en agosto de 2006 a un nuevo proyecto, llamado Escuelas del Bicentenario, adecuando el programa a la situación educativa de la localidad de Campana.

- 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. El mismo 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 (IIEP/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 a la Municipalidad de Campana y al área de Educación del Plan Más Vida, un programa provincial que lleva adelante dicho municipio. Participan del proyecto las siguientes cuatro escuelas de Campana: Escuela EGB n°19 "Juan XXIII", Escuela EGB n°21 "Ing. Agr. Eloy M. Unamuno", Escuela EGB n°20 "Justo José de Urquiza" y Escuela EGB n°29.

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

- Programa Educación a distancia: con el fin de permitir la finalización de los estudios secundarios del personal y sus familiares, la empresa fomenta clases tutoriales a distancia.
- Cursos de inglés e informática: permite que el personal (tanto de convenio, como fuera de convenio), sus hijos (de entre 7 y 21 años de edad) y cónyuges concurren a cursos de idioma inglés y de uso de PC sin costo alguno. Estos cursos se dictan, respectivamente, en el Laboratorio de Idiomas de la Universidad Tecnológica Nacional-Facultad Regional Delta y en las aulas de Capacitación que Siderca SAIC tiene en su planta productiva.
- Hijos con discapacidad: el objetivo del programa es contribuir a la integración social de los hijos del personal con capacidades especiales, para lograr su máxima independencia personal. Se propicia un ámbito recreativo y educativo donde niños y jóvenes logran, a través del trabajo interdisciplinario, optimizar sus posibilidades, potencialidades y capacidades llegando al desarrollo de un ser bio-psico-social.

Salud. La empresa colabora activamente con el Municipio de Campana en el diseño de una política integral de Atención Sanitaria. En este marco Siderca SAIC, a través del Plan Alentar, colaboró en 2006 en la mejora de la eficiencia, la calidad y la efectividad de los procesos del Hospital Municipal San José, de la ciudad de Campana, ya sea en su infraestructura o en sus procesos de gestión.

Autosustentabilidad. Otro eje de acción que lleva adelante Siderca SAIC está relacionado con la promoción de capacidades de autosustento a través de la transferencia de know how y del fomento de una cultura emprendedora. Es así que la empresa desarrolla los siguientes programas en Campana:

- **Campana Verde:** con la finalidad de alcanzar la seguridad alimentaria y mejorar la dieta de las comunidades de Campana y Zárate, Siderca SAIC fomenta desde 1989 la autoproducción de alimentos básicos, a través de la consolidación de huertas familiares, escolares, comunitarias, de gallineros y de la capacitación en técnicas agrícolas. De esta manera, la empresa entrega semillas y herramientas, y facilita la capacitación a cargo de técnicos agrónomos con el soporte de manuales didácticos. Asimismo, realiza concursos para distinguir los mejores emprendimientos, con el objetivo de incentivar su desarrollo y de ejercer un efecto ejemplificador y multiplicador.
- **Programa Autoempleo:** el objetivo del programa es desarrollar y consolidar microemprendimientos sociales económicamente sustentables a través de capacitación, asistencia técnica y microcréditos sin interés. Para ello se realizan talleres de gestión (con información sobre costos, ventas, impuestos, redes, asociatividad) y motivacionales (que buscan fortalecer la actitud emprendedora); se les brindan créditos según la evaluación económica del proyecto y socioambiental del microemprendedor; y se entrega el préstamo a un grupo solidario de tres o cuatro personas que funciona como garantía solidaria. Desde sus comienzos y hasta junio de 2007, este proyecto se realiza articulando acciones con Caritas y la Mutual Sidecom, quienes realizan el seguimiento de los microemprendimientos así como la administración y devolución de los microcréditos.

Con el objetivo de lograr un mayor impacto en los resultados, se decidió incorporar la instancia de capacitación en oficios al Programa Autoempleo. Se considera que las personas que participan del Programa Autoempleo tienen más posibilidades de insertarse laboralmente ya sea, en relación de dependencia o comenzando con un microemprendimiento propio, en la medida que cuentan con una formación más específica en los oficios requeridos en la zona de Campana.

Investigación y Desarrollo/Articulación con cadena de valor. Desde hace más de 20 años, Siderca SAIC apuesta 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. Con la intención de promover una estrategia país caracterizada por una producción industrial de valor agregada, con protagonismo de las pymes, la empresa busca por un lado transferir su know how y estimular el desarrollo y la innovación tecnológica con su cadena de valor. Y por otro lado, busca promover la vinculación del sistema científico-tecnológico con el sector productivo a través de las siguientes iniciativas:

- **Convenio Conicet-Tenaris Siderca:** en enero de 2006 el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet) y Siderca SAIC firmaron un acuerdo de mutua colaboración por el cual se crean puestos de trabajo para investigadores formados, y se propicia la continuidad de su formación profesional en el país. De esta manera, se promueve el desarrollo tecnológico y una articulación más efectiva del sistema científico-tecnológico con el sector productivo. Mediante este convenio, investigadores del Conicet pueden realizar sus tareas de investigación y desarrollo en el Centro de Investigación Industrial de la empresa (CINI), bajo las exigencias que marca el Estatuto de las Carreras de Investigador y de Personal de Apoyo del Conicet, con tareas asignadas y determinadas por la compañía. Por otro lado, Siderca SAIC le otorga al Conicet cinco becas de posgrado para perfeccionamiento de recursos humanos.
- **Programa ProPymes:** para favorecer el desarrollo de sus pymes clientas y proveedoras, Siderca SAIC implementó un programa corporativo de apoyo su cadena de valor. El programa ProPymes, nacido en 2002, procura fomentar la competitividad de las pymes vinculadas a la compañía, potenciar su capacidad exportadora y desarrollar el mercado interno a través de la sustitución de importaciones. Este programa busca canalizar la transferencia de aprendizaje hacia las pymes, promoviendo vínculos asociativos ente la

gran empresa y su cadena de valor, y entre las propias pymes. ProPymes focaliza sus acciones en las pymes del sector metalmecánico, ayudándolas a desarrollar su mercado externo y a ampliar sus oportunidades de exportación. En el marco del programa, se realizan diferentes acciones para ayudar a las pymes, entre las que se destacan: en el área Industrial: pasantías rentadas, capacitación de recursos humanos en instalaciones de la empresa, diagnósticos industriales, asistencia para el desarrollo de nuevos productos en el Centro de Investigación Industrial de la empresa en Argentina (CINI), consultoría para el diseño de Sistemas de Gestión de Calidad (normas ISO 9000), homologaciones y auditorías; en el área Comercial: misiones para detectar oportunidades de exportación, puesta a disposición de la red de oficinas de la empresa en el mundo, estudios de mercado sectoriales; en el área Institucional: contactos con entidades sectoriales, cámaras empresarias y organismos de gobierno, estudios académicos, asesoramiento legal para pymes; y en el área Financiera: créditos para promoción de inversiones en aumento de capacidad productiva.

- Premio Nacional TenarisSiderca al Desarrollo Tecnológico: este concurso, que se lleva a cabo anualmente, tiene como objetivo estimular el desarrollo y la innovación tecnológica de pymes industriales y promover la vinculación del sistema científico-tecnológico con el sector productivo. Se busca que participen las pymes industriales para seleccionar el mejor proyecto de desarrollo tecnológico vinculado a los sectores metalmecánico, energético, petroquímico, minero, autopartista y siderúrgico. El Premio consiste en la suma de \$ 60.000 que Siderca SAIC destina, a modo de subsidio no reembolsable, a contribuir con la ejecución del proyecto ganador. Del total del premio, la suma de \$ 10.000 se efectiviza a través de servicios científico-tecnológicos de la Red Tecnológica Argentina, entidad integrada por las instituciones de promoción, ejecución y transferencia de Ciencia y Tecnología más importantes del país.

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

Siderca SAIC respeta todos los derechos que la ley reconoce a los trabajadores, tanto en la regulación nacional como en la normativa internacional que resulte aplicable en el territorio de la República Argentina. Asimismo, la compañía busca establecer una relación estrecha y cordial con todos sus empleados a través de la transparencia en el manejo de la información, un esquema de trabajo participativo, un extremo cuidado por la seguridad, la higiene y la salud ocupacional, como así también, un tratamiento equitativo y respetuoso de todos ellos.

El acceso a la información por parte del personal se garantiza a través de herramientas como:

- Desayunos semanales: se trata de encuentros entre los empleados con directivos y jefes de área, en pequeños grupos, en los cuales se tratan diversas temáticas.
- Carta del CEO al personal: el CEO y Presidente de la compañía comparte con todos los empleados de la empresa los avances y novedades de la empresa a través de una carta digital mensual.
- Charlas anuales: el Director General de la empresa da al menos dos charlas anuales a los empleados, donde responde todas las consultas y se recibe sus comentarios.
- House organ: publicación trimestral destinada al personal y su familia que contiene información de la gestión de la compañía.
- Newsletter mensual: publicación destinada al personal con información sobre el día a día de la empresa y con foco en temas de seguridad.

- Intranet: con actualización diaria, contiene información de la compañía, con acceso del personal de y fuera de convenio. Desde allí también se puede acceder a reportes de gestión, información operativa, documentos, procedimientos y normas de la compañía.

Por su parte, el esquema de trabajo participativo se lleva a cabo a través de la constitución de “Grupos Operativos”. Estos grupos están constituidos por los propios empleados (de y fuera de convenio) y realizan reuniones periódicas con jefes de área, mandos medios e incluso personal de otros sectores. Los encuentros tienen el objetivo de hacer un seguimiento de las variables de gestión, y al mismo tiempo motivar a todos sus miembros a proponer mejoras y cambios para mejorar la calidad, productividad o seguridad de procesos y productos. Estos grupos han logrado disminuir la distancia entre gerentes y operarios, horizontalizando las responsabilidades a nivel de todos los empleados de la planta, y generando una actitud y un conocimiento que luego son trasladados fuera de la misma, a la familia y al barrio.

Para promover la igualdad de oportunidades bajo condiciones equitativas se ha implementado un Sistema Unificado de Gestión de Performance que permite analizar periódicamente el trabajo de sus empleados de todos los niveles, identificar las áreas de oportunidad y trazar planes para cubrir posiciones de forma objetiva e institucionalizada (a efectos de evitar el trato desigual fundado en razones puramente subjetivas). Este sistema se compone de tres instancias:

- Revisión Anual de Performance: instancia que 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 a nuevas responsabilidades o rotaciones entre diferentes sectores, para permitir una experiencia de crecimiento.
- Formación técnica de gestión y funcional de manera continua.

Por último, Siderca SAIC posee una política de seguridad, ambiente y salud ocupacional en la cual se establecen los compromisos, principios y objetivos en esta materia. Dicha política rige el accionar de la empresa en su vinculación con sus empleados, clientes y proveedores, y con su comunidad, y es distribuida entre todos estos actores vinculados para su conocimiento y seguimiento. Además, Siderca SAIC adhirió en 2006 a los principios para la excelencia en seguridad y salud ocupacional de Instituto Internacional del Hierro y el Acero (International Iron & Steel Institute-IISI). En vinculación con estas políticas, Siderca SAIC desarrolla diversas actividades tales como:

- Centro de entrenamiento en seguridad: allí se lleva a cabo la formación en seguridad de los empleados de todos los niveles, tanto a nivel teórico como práctico, ya que las instalaciones permiten simular diversas operaciones usuales de la planta, enseñando así a los operarios a evitar situaciones de riesgo.
- Premio Valores: reconoce anualmente la acción de los empleados en términos de seguridad, calidad y trabajo en equipo. Este premio constituye una herramienta de gran valor a la hora de incentivar al personal a llevar a cabo un trabajo cotidiano responsable.

- Programa de entrenamiento para operadores de pozos: se dictan entrenamientos para las empresas petroleras clientes sobre movimiento de tubos, incluso con planes diseñados a medida.
- Campañas gráficas de seguridad: a través de afiches se busca inducir actitudes cautelosas en el trabajo y de prevención de accidentes. También se busca difundir los seis principios para la excelencia en seguridad y salud ocupacional de IISI.
- 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 Campana y Zárate en la concientización de la comunidad y en la planificación de una respuesta ante una emergencia. De esta manera, se busca obtener un plan global que permita afrontar 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 ratificó su participación el año pasado.

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 reducir 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 a la exigencia de optimizar estos factores críticos para alcanzar la 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 para uso en condiciones extremas, tanto en perforación como en transporte; el diseño de juntas especiales que reduzcan o eliminen el uso de aditivos químicos; y servicios de transporte, 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 180001, sin previsión de certificación por terceras partes. Este sistema manifiesta el compromiso de Siderca SAIC con la gestión y la mejora continua en temas de ambiente, seguridad y salud relacionados con sus actividades, productos y servicios.
- Concientización en el cuidado ambiental: se busca permanentemente concientizar al personal en cada puesto de trabajo sobre temáticas de cuidado ambiental. Esto resulta sumamente importante para la mejora de la performance ambiental en términos generales de la empresa. En este sentido se continúa llevando a cabo la campaña de Uso Racional de Energía, que estimula el uso racional 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 de convenio. 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 actividades 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), el Technology Committee (TECHCO) en el marco de la International Iron & Steel Institute (IISI) 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 locales y diferentes empresas radicadas en el área.

Complementariamente, desde el área corporativa ambiental de la empresa, 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.

Corrupción (Principio 10)

La compañía comparte y siempre ha compartido, los valores contra la corrupción. De acuerdo a los lineamientos de su Código de Conducta, todos los empleados de la compañía y sus subsidiarias deben cumplir con las leyes aplicables en los diferentes países en los que se opera. Todos los empleados deberán tomar los recaudos necesarios para asegurar que Siderca SAIC no pueda ser involucrada 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 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 este 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". 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 privilegia los intereses de la empresa por sobre cualquier tipo de intereses personales.

Respecto del Código de Conducta, se han implementado políticas complementarias al mismo. La compañía siempre ha impulsado un fuerte compromiso de sus empleados en relación a cómo actuar frente a la recepción de regalos y la existencia de conflictos de interés, impartiendo pautas claras acerca de las restricciones definidas corporativamente:

- Todos los conflictos de intereses, ya sean reales o potenciales deben ser declarados por escrito. Los supervisores deben decidir qué medida o acción tomar 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 sus operaciones. Únicamente se podrán 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 cuenta con una Política Corporativa sobre Operaciones con Valores la cual 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.

- Tono Moral y Comunicación del Código de Conducta: Todos los empleados deben firmar el compromiso al Código de Conducta indicando que han leído y comprendido los lineamientos establecidos. El Código de Conducta también fue comunicado a clientes y proveedores, y está firmado por el CEO. Está disponible en el sitio web de la empresa y para todos los empleados en la intranet de la Compañía. Además, la Dirección de Auditoría 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 ha establecido una Línea Transparente, como un canal confidencial para que empleados y terceras partes interesadas puedan reportar aquellas situaciones 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 tolerará 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 acciones disciplinarias y sanciones son comunicadas periódicamente 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 directamente a los directores independientes.

- Manejo ético de las denuncias: A su vez, se ha implementado una Política Anti-Fraude con la finalidad de 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 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 \$ 5 millones en acciones comunitarias de educación, salud y deporte, asistencia (Programa Autoempleo, huertas y donaciones varias) y fortalecimiento institucional. Del total de los fondos invertidos en acciones comunitarias, dentro del marco del Plan alentar, 40% de los fondos se destinó a educación, manteniendo sin embargo su accionar en otros ámbitos como la salud, la promoción de oportunidades de autoempleo, etc. Aproximadamente 5.000 personas participan de los programas educativos.

A esta inversión anual, se suman \$ 3 millones que se destinan a la construcción de viviendas para el personal de la empresa. Estas viviendas son construidas por la empresa y destinadas en forma exclusiva a sus empleados. La empresa financia las unidades al costo y a largo plazo. En este sentido, la empresa ha construido a lo largo de su historia 1135 viviendas para su personal. En este momento se están edificando 37 casas más, que se adjudicarán en diciembre de 2007.

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

- Programa Sembrar: se concluyó la 3ª edición. En 2006 egresaron 88 alumnos, quienes recibieron más de 280 horas de capacitación en temas generales y técnico-profesionales. Se realizó un evento de cierre para la presentación de los egresados a empresas locales para facilitar aún más su inserción laboral. Se realizó una encuesta con 67 de los 150 egresados en 2004 y 2005. Sus resultados plasmaron que 50% de los egresados se encuentra en actividad, ya sea trabajando (27%) y/o estudiando (23%).
- Padrinazgo de alumnos: a los 90 alumnos que se apadrinan desde 2003.
- Programa Alentar la Educación Técnica: durante el segundo semestre de 2006 los directivos y los docentes de la Escuela Técnica de Campana participaron de capacitaciones específicas por un total de 500 horas. Junto a la Municipalidad local se emprendieron tareas de mantenimiento de la escuela. También, durante el 2006, se donaron 350 libros para la constitución de una biblioteca tecnológica.
- Programa de Becas: en 2006 se entregaron 412 becas a alumnos con promedios excelentes de las comunidades de Zárate y Campana. 100 de ellas se destinaron a hijos del personal.
- Proyecto Escuelas del Bicentenario: se completó el relevamiento de los indicadores que constituyen la línea de base para la planificación del impacto del proyecto: niveles de repitencia, abandono, promoción efectiva, ausencia docente, clima institucional y estado general de infraestructura. Sin embargo, dado que es un programa iniciado en agosto del 2006 y en proceso, no se cuenta aún con resultados.

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

- Programa Educación a distancia: en total están cursando más de 100 alumnos por año. A finales de 2006 egresaron 21 alumnos, quienes obtuvieron el título de bachiller.
- Hijos con discapacidad: se llevó a cabo un viaje con fines educativos y recreativos a la ciudad de Mar de Plata por cinco días durante el mes de febrero 2007, del que participaron 18 niños y jóvenes con síndrome

de Down o retraso leve y moderado. Por otro lado, la colonia de verano finalizó con una asistencia del 70%. A fines de 2006 egresaron seis de los primeros jóvenes y adultos colonos mayores a 21 años.

Salud. En el marco de la colaboración en la reconstrucción y mejoramiento de infraestructura del Hospital Municipal San José, se completó la construcción en la planta baja de un nuevo pabellón de internación que cuenta con 13 habitaciones, haciendo un total de 39 camas. Este proyecto de reconstrucción se llevó a cabo con la contribución en partes iguales de Provincia de Buenos Aires, Municipalidad de Campana y la empresa.

Se completaron los módulos para la informatización de las consultas médicas que se realizan en los consultorios externos y se continúa la capacitación de los médicos en el uso de informática.

Al mismo tiempo, para contribuir a la eficiencia y la efectividad de la gestión del Hospital Municipal San José, se asistió a la Municipalidad en la implementación de una Carta Compromiso con el ciudadano, una herramienta que establece estándares básicos de calidad de atención a los pacientes. Asimismo, la ayuda de la empresa ha permitido construir un servicio de enfermería, en el Centro de Jubilados de Zárate.

Autosustentabilidad.

- Campana Verde: este programa ya ha consolidado 1500 huertas y 350 gallineros. Se estima que las huertas están produciendo actualmente 600 toneladas de verdura y hortalizas por año. En este sentido y para seguir alentado el programa, se ofrecieron más de 1800 horas de formación en temáticas agrícolas como por ejemplo cultivo de hierbas aromáticas, frutales, lombricultura y se brindó asistencia técnicas a domicilio.

Dentro de las acciones paralelas de forestación y mantenimiento de los espacios verdes se realizaron las siguientes acciones: parqueización ingreso a Siderca y mantenimiento anual del Parque R. Rocca. Actualmente se está comenzando la construcción de una plaza verde en el Barrio Lubo.

- Programa Autoempleo: fueron capacitadas 520 personas para comenzar microemprendimientos familiares y se otorgaron 182 microcréditos entre 2002 y 2006.

Investigación y Desarrollo/Articulación con cadena de valor. Respecto de los programas y actividades ligados a fomento de la Investigación y Desarrollo, y la transferencia de know how y experiencia, se destacan los siguientes resultados:

- Convenio Conicet-TenarisSiderca: actualmente hay tres investigadores en el Centro de Investigación Industrial de la empresa (CINI) bajo la modalidad establecida en el convenio, que trabajan en la empresa privada y al mismo tiempo continúan su carrera de investigador del Conicet. Se asignaron las becas de posgrado previstas en el convenio como contrapartida de la empresa.
- Programa ProPymes: 270 pymes, clientas y proveedoras, participan del programa ProPymes de la compañía. De éstas, 40 son pymes clientas de Siderca SAIC. En el último año, se destaca la realización de cuatro Talleres de Trabajo ProPymes. El objetivo de los mismos fue transferir conocimientos y experiencias a las pymes del programa, y contribuir a su capacitación y profesionalización. Las temáticas fueron: impuestos para pymes, empresas de familia y acceso a la Investigación y el Desarrollo. A estos talleres concurren 22 empresas por Siderca SAIC. Otras 24 pymes recibieron capacitación en cursos dictados en el Instituto Argentino de la Empresa (IAE), la Universidad Austral y la Universidad de Buenos Aires.

- Premio Nacional TenarisSiderca al Desarrollo Tecnológico: en noviembre de 2006 Siderca SAIC y la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica premiaron a Industrias Arcat S.A como el mejor proyecto de desarrollo tecnológico de una pyme industrial argentina. Por otro lado, la pyme Metal Silens S.A. recibió una mención especial por su proyecto Purificador de emisiones en motores diesel.

Condiciones Laborales

Los resultados de Siderca SAIC en términos de defensa y promoción de los derechos laborales, se evidencian fundamentalmente en la relación de diálogo permanente que existe entre la compañía y su personal.

En términos de resultados específicos se puede mencionar que:

- 100% del personal fuera de convenio es evaluado de acuerdo al Sistema de Evaluación elaborado sobre bases de transparencia y objetividad en el manejo de la información.
- Siderca SAIC lleva adelante una intensa práctica de negociación colectiva, de modo de adecuar permanentemente la organización productiva, las condiciones laborales vinculadas a ella y las retribuciones del personal.
- El 26% del personal de planta participa en Grupos Operativos, que han mejorado notablemente la gestión productiva y de seguridad, fomentando asimismo un excelente intercambio profesional y personal entre funcionarios y operarios de todos los niveles. Este porcentaje está formado por empleados fuera de convenio (20,7%), miembros de ASIMRA (16,7%) y agremiados en UOM (27,3%).
- Se puede mencionar que tomando índices medidos en año calendario, el índice de frecuencia total de accidentes laborales (accidentes totales sin primeros auxilios x 1.000.000/horas trabajadas) ha disminuido 52% entre el 2002 y el 2006, y disminuyó 2% en el 2006. Por otro lado, el índice de frecuencia por baja (accidentes con baja x 1.000.000/horas trabajadas) disminuyó 54% entre 2001 y 2006, y aumentó 25% en 2006. Por último el índice de gravedad (días perdidos x 1000/horas trabajadas) disminuyó entre 2001 y 2006 62% y aumentó 37% 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 un simulacro de choque de dos camiones en la rotonda Campana. También junto a los demás miembros de PACEI se realizaron diferentes capacitaciones para el personal docente y alumnos de escuelas de la zona, para bomberos; alcanzando a 1200 personas capacitadas por un total de 4400 horas.

Ambiente

Se viene trabajando en una mayor concientización y participación del personal en actividades relacionadas con temas ambientales. Esto se traduce en mejoras en distintos elementos del sistema, gestión de residuos, prevención, propuestas de mejoras realizadas por el propio personal para sus actividades y puestos de trabajo.

Corrupción

Con el fin de difundir el Código de Conducta y la Línea Transparente se llevaron a cabo distintas acciones durante el 2006. Entre ellas:

- se comunicó el Código de Conducta a los principales clientes de la compañía.
- todos los nuevos empleados firmaron su declaración de conflicto de intereses y su compromiso con el Código de Conducta.
- todos los nuevos empleados asistieron a cursos presenciales donde se explicaron los principios del Código de Conducta y Políticas relacionadas.
- se desarrolló un curso e-learning sobre “ética en los negocios” que fue realizado por más de 5.000 empleados en todo el mundo, incluyendo empleados de Siderca SAIC.
- se realizó una campaña de renovación, referida a conflictos de intereses a nivel mundial donde más de 3.000 empleados completaron o actualizaron sus declaraciones.
- el personal firmó su compromiso con la política de valores de la compañía.
- se siguió en forma periódica las denuncias recibidas a través de la Línea Transparente. Luego se condujeron las investigaciones, las cuales se informaron oportunamente al Comité de Auditoría los resultados.

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

5 palabras de búsqueda o claves que describen la presentación: Articulación – Educación – Comunidad - Autosustentabilidad – Cadena de valor.

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