

# Reporte Social

## DuPont en Argentina 2004-2005



*The miracles of science™*



Carta del presidente .....	2
Introducción .....	3
La Empresa .....	4
Sucesos destacados de 2004-2005 .....	7
Ética y Transparencia .....	10
Relaciones con los Empleados .....	13
Relaciones con la Cadena de Valor .....	23
Inversión de Recursos y Relaciones con la Comunidad .....	26
Seguridad y Cuidado del Medio Ambiente .....	32
Promoción de la Responsabilidad Social Empresaria .....	35
Cuadro de Indicadores .....	37
Adhesión al Pacto Global .....	39
Conclusiones .....	40



Entendemos que nuestro rol como empresa consiste en lograr resultados de negocios exitosos de manera responsable, y para ello debemos considerar el impacto de nuestras actividades en los terrenos económico, social y ambiental.

Es justamente el concepto de Sustentabilidad el que hemos usado para desarrollar esta publicación, concebida con la intención de informar a nuestros públicos sobre la gestión de nuestros negocios en Argentina, pretendiendo que sea también otro vehículo de diálogo con ellos.

Es por ello que tengo el placer de presentarles el tercer Reporte Social de DuPont en Argentina, el cual retrata de una manera objetiva y transparente cómo hemos trabajado en los últimos dos años.

A través de este Reporte, reafirmamos nuestro compromiso con el Pacto Global, iniciativa voluntaria de las Naciones Unidas a la que, en Argentina, adherimos en 2004. Aquí podrán encontrar un apartado en donde presentamos el cumplimiento de los principios del Pacto Global y nuestra Comunicación sobre el Progreso.

Probablemente este informe no agote todos los aspectos de nuestra gestión, ya que no es sencillo resumir el trabajo de una empresa bicentenaria y con casi 70 años de trayectoria en el país. Sin embargo, confiamos en que servirá para compartir con nuestros públicos los principales acontecimientos de nuestra empresa y nuestros negocios, así como la visión y los valores que nos guían y nos guiarán para asumir responsablemente nuestro rol como ciudadano corporativo.

Cordialmente,

José Testa  
Presidente  
DuPont Argentina.

Para la tercera edición nos hemos fijado el objetivo de sumar nuevas variables para que el Reporte Social 2004-2005 sea aun más completo. El presente reporte está articulado alrededor de las variables clave relacionadas con el comportamiento empresarial responsable: Ética y Transparencia, Calidad de las Relaciones con la Cadena de Valor (incluyendo a proveedores y clientes), Relaciones con los Empleados, Inversión de Recursos y Relaciones con la Comunidad, Seguridad, Cuidado y Gestión del Medio Ambiente y Promoción de la Responsabilidad Social.

Dentro de cada una de las variables mencionadas se presenta información sobre las políticas, posicionamiento y acciones que realizamos y nuestros resultados.

El presente reporte cuenta también con un cuadro final que contiene indicadores de los temas analizados a lo largo del documento.



### Nuestra Visión, Misión y Valores

En DuPont tenemos como visión ser la empresa científica más dinámica del mundo, ofreciendo soluciones sustentables esenciales para una vida mejor, más segura y más sana para las personas de todo el mundo.

El eje central de nuestra misión es el crecimiento sustentable, entendiendo como tal, el aumento del valor para nuestros accionistas y la sociedad, reduciendo simultáneamente el impacto ambiental de nuestras operaciones.

La capacidad para adaptarnos a los cambios y nuestras fuertes raíces científicas nos permitieron convertirnos en una de las compañías más innovadoras del mundo. Frente al constante cambio, innovación y descubrimiento, nuestros Valores Corporativos han permanecido inalterables, plenamente integrados al ambiente de trabajo y a nuestra relación con los empleados, clientes, proveedores, accionistas y comunidad:

- **Seguridad y Salud:** La Seguridad ha sido desde nuestros orígenes parte de la cultura de la empresa. El concepto de Seguridad individual y colectiva asociado a la idea de que, sin excepción, todos los accidentes pueden prevenirse, son principios que deben ser asumidos por cada uno de los empleados como guías del trabajo cotidiano.
- **Liderazgo en la Protección del Medio Ambiente:** Trabajamos en la mejora continua de procesos, prácticas y productos, priorizando la conservación de recursos naturales, la energía y la biodiversidad. Tratamos, de esta manera, de mantenernos a la vanguardia en el cuidado del medio ambiente.
- **Ética:** Conducimos nuestros negocios de acuerdo a las normas éticas más elevadas. Trabajamos permanentemente para reforzar y mantener este valor con todos nuestros públicos, a fin de consolidar nuestra reputación como una empresa respetada mundialmente, avalada por más de 200 años de conducta intachable.
- **Respeto por las Personas:** Creemos que todos los individuos deben ser tratados con dignidad, respeto y equidad. Por este motivo tratamos con respeto no solo a nuestros empleados sino a todas las personas con las que nos relacionamos, sin ningún tipo de distinción.

## DuPont en el mundo

Nuestra historia comienza en 1802, con la instalación de una fábrica de pólvora en Estados Unidos. En el siglo XX nuestro foco cambió hacia el área de la química y la energía. Actualmente, entrando en nuestro tercer siglo, ofrecemos soluciones basadas en la ciencia que mejoran la calidad de vida de las personas de todo el mundo.

A lo largo de nuestros 203 años de historia, nuestra capacidad para adaptarnos a los cambios y nuestras fuertes raíces científicas nos permitieron realizar un viaje de dos siglos para transformarnos en una de las compañías más innovadoras del mundo.

## DuPont Hoy

60.000 empleados	Operaciones en más de 70 países
Ventas por 26,5 mil millones de dólares	Puesto 66 en el ranking de Fortune 500 y 31 de Global Most Admired Companies.
Inversión de 1,3 mil millones de dólares en investigación y desarrollo	Más de 2.000 marcas registradas y 34.000 patentes

## DuPont en América Latina

DuPont opera en América Latina desde 1925. Actualmente contamos con subsidiarias en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Venezuela. Además, a lo largo de nuestra presencia en la región, hemos desarrollado una fuerte red de representantes y distribuidores para la comercialización de nuestros productos así como algunas asociaciones a través de joint-ventures. Nuestras operaciones en la región se distribuyen en más de 40 establecimientos, en los cuales se desempeñan cerca de 5.400 personas.

## América Latina

5409 empleados	Operaciones en más de 17 países
41 establecimientos	Ventas por US\$ 2.447 millones de dólares (Corresponde a ventas del grupo de compañías DuPont a clientes de América Latina)



Planta Polímeros de Ingeniería,  
Berazategui.



Planta Pioneer, Salto.

## **DuPont en Argentina**

Trabajamos en Argentina desde 1937, acompañando permanentemente la historia de nuestro país. Durante casi siete décadas hemos adaptado nuestros productos y operaciones en función de la realidad del mercado, de los avances tecnológicos, de las necesidades de nuestros clientes y del desarrollo de la industria nacional.

Nuestras operaciones en el país incluyen la comercialización de la amplia oferta de productos y servicios DuPont, la fabricación de polímeros de ingeniería, la producción y comercialización de semillas marca Pioneer y la participación en el joint-venture Solae®.

Pioneer, una subsidiaria de DuPont, produce y comercializa en el país semillas híbridas de maíz, girasol y sorgo, así como también variedades de semilla de soja y alfalfa. Estos productos son distribuidos en todo el país a través de una red de distribuidores altamente capacitados que constituyen el vínculo entre Pioneer y el productor argentino.

El grupo de colaboradores de DuPont está formado por 674 personas, asignadas a las plantas y oficinas que tenemos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; en Berazategui, Martínez y Salto, en la Provincia de Buenos Aires; y en Rosario y Casilda en la Provincia de Santa Fe. Además, a través de los negocios para el agro la presencia de DuPont se extiende a varias provincias del interior del país como Santa Fe, Córdoba, Salta, Chaco, Entre Ríos, La Pampa y Río Negro.

En los últimos años hemos recibido varios reconocimientos y distinciones por la excelencia aplicada en los diversos ámbitos de gestión empresarial: recursos humanos, exportaciones, comunicaciones e imagen corporativa.



Durante el año 2004 y 2005 hemos experimentado diversos cambios y hechos entre los que cabe destacar:

### **Programa de Mentoring**

A través de esta iniciativa, se ofrece a los empleados la posibilidad de participar voluntariamente en un programa orientado a brindarles soporte, inserción cultural y seguimiento de carrera, en forma permanente y a través de empleados experimentados de la Compañía. Este programa complementa pero no reemplaza a la supervisión formal. La relación entre “mentor y mentoreado” se basa en la confianza mutua, promoviendo el aprendizaje de los valores y la cultura de la organización.

### **Adhesión al Pacto Global**

Otro punto a destacar del año 2004 fue la adhesión de DuPont al Pacto Global, una iniciativa de las Naciones Unidas. El presente Reporte cuenta con un apartado en donde presentamos el cumplimiento de los principios del Pacto.

### **Venta de la subsidiaria Invista**

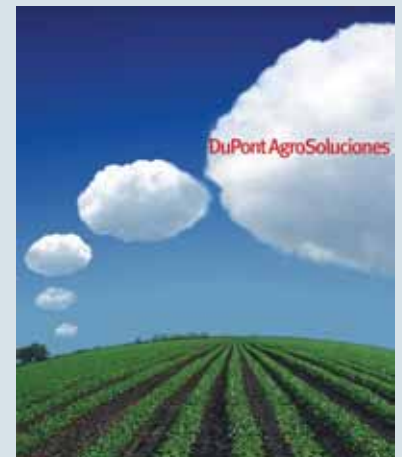
Como consecuencia de los significativos cambios que impactaron en el desarrollo de la industria textil en todo el mundo, DuPont anunció en el año 2002 la decisión de desprenderse de sus negocios textiles agrupados en ese entonces en su subsidiaria INVISTA. En noviembre de 2003, DuPont anunció la venta de INVISTA a la empresa Koch Industries. Dicha empresa concretó la operación de compra exceptuando algunos activos entre los que se encontraba la planta de Nylon en la ciudad de Mercedes, Provincia de Buenos Aires que, por este motivo, discontinuó sus operaciones en abril de 2004.

Siendo conscientes del impacto del cierre de la planta en nuestros empleados y en la comunidad, desarrollamos un plan con el objetivo de acompañar a todas las personas afectadas por este proceso.

En concordancia con nuestros valores corporativos, se creó un plan de beneficios que excedió las obligaciones legales. El objetivo principal fue facilitar herramientas para la reinserción laboral y proporcionar soporte financiero a los empleados afectados.

El plan incluía:

- Indemnización doble para todos los empleados, de acuerdo a lo prescripto por la ley.



- Soporte financiero adicional por períodos de hasta 12 meses con posterioridad al cierre.
- Obras Social por períodos de hasta 18 meses.
- Pago de aportes jubilatorios a las personas que les faltaba menos de 5 años para alcanzar los 30 años de aportes.
- Programa de Reinserción Laboral de hasta 7 meses de duración para todos los empleados, que logró una reinserción del 75% de los casos.

### **Integración de DuPont Argentina y Agar Cross S.A.**

En 1999, DuPont adquirió la totalidad de las acciones de la empresa Agar Cross, joint-venture con Sociedad Comercial del Plata. En ese momento comenzó un proceso de integración entre ambas empresas, combinando la experiencia y trayectoria de más de 100 años de Agar Cross y el aporte de más de 200 años de conocimientos científicos de DuPont en el mundo. Dicho proceso culminó en el 2005, con la integración de ambas entidades legales.

En el mercado, el negocio pasó a ser conocido como DuPont AgroSoluciones, comercializando defensivos agrícolas, fertilizantes y semillas; y ofreciendo servicios integrales de asesoramiento técnico, monitoreo de plagas y enfermedades, servicios de alarma y jornadas de capacitación técnica, acopio y comercialización de granos y control de gestión de la empresa, entre otros. La oferta integral se completa con el servicio de operatoria, recepción, acondicionamiento y acopio de granos y/o canje por insumos.

### **Encuesta Global de Empleados**

En 2005 llevamos a cabo una encuesta entre los empleados de la compañía en todo el mundo, midiendo la capacidad para ejecutar las metas que queremos alcanzar para el 2010. La encuesta, denominada “xQ The Execution Quotient™”, explora el grado de preparación que tenemos para encarar los nuevos desafíos y cuán alineados estamos en nuestro quehacer diario con los objetivos de DuPont.

### **Expansión de la Planta de Berazategui**

En noviembre de 2005, se puso en marcha el proyecto de expansión de la capacidad instalada de la planta de Polímeros de Ingeniería, ubicada en la localidad bonaerense de Berazategui. Los polímeros de ingeniería son compuestos de nylon y poliéster que sirven de materia prima para la fabricación de productos destinados a las industrias automotriz, eléctrica y electrónica, entre otras. La expansión demandó una inversión cercana a los 3 millones de dólares.

## ■ Reconocimientos en 2004 y 2005:

- José Testa, Presidente de DuPont Argentina, recibió el **Premio Fortuna 2005** al mejor CEO de la industria química argentina
- Menciones en el **ranking latinoamericano de Great Place to Work®**.
- Calificados por el ranking **Great Place to Work®** entre las 5 mejores empresas para trabajar en **Argentina**, en **2004 y 2005**.
- Seleccionados en el ranking de **2004 y 2005** de los “**Mejores empleadores de Argentina**” de la revista **Apertura**.

Desde nuestros inicios, hemos tomado el compromiso de llevar a cabo nuestras operaciones de acuerdo con los más altos principios éticos, trabajando siempre para ser una compañía mundialmente respetada. Hoy podemos estar orgullosos de nuestra reputación intachable, y lejos de entender el tema como una meta superada, continuamos trabajando para mantener -y fortalecer- el prestigio adquirido.

Nuestro trabajo cotidiano demanda la participación de diversas personas y actores sociales, y por ello contamos con herramientas que nos sirven para mantener relaciones con nuestros públicos en las que primen la ética.

### Nuestras Herramientas

Código de Ética, Guía de Conducta Comercial	Políticas de Ética y Transparencia
Legal Eagle Oficina de Ética y Cumplimiento	Conocimiento, difusión y asesoramiento en la aplicación de las políticas
Declaración anual de cumplimiento	Evaluación del cumplimiento de las políticas
Línea gratuita directa	Canales de denuncia
Boletines de Ética	Aprendizaje continuo

### ■ Código de Ética

Consolida todas las políticas corporativas relacionadas con la ética en la conducción de los negocios y conflictos de intereses. Estas políticas son la guía para que cada empleado conduzca los negocios de la compañía con integridad, cumpliendo con las leyes aplicables.

Los contenidos tratados por el Código de Ética son los siguientes:

- Pagos efectuados por la compañía
- Regalos recibidos
- Conflicto de intereses
- Información interna
- Contribuciones políticas
- Standards y Documentación contable
- Reporte anual

## **Guía de Conducta Comercial**

Resume las normas específicas y los procedimientos administrativos que todo empleado de DuPont debe conocer y cumplir en el trabajo cotidiano. Con esto se espera entonces mejorar el entendimiento de las normas éticas de la organización entre los clientes, proveedores y todos aquellos relacionados con DuPont.

La Guía de Conducta Comercial incluye los siguientes contenidos:

- Responsabilidades de los empleados
- Responsabilidades compartidas
- Cumplimiento de la ley
- Relaciones entre cliente y proveedor
- Conflicto de intereses
- Protección y uso de bienes
- Contribuciones políticas
- Valoración de diversidades individuales

## **Oficina de Ética y Cumplimiento**

Esta oficina tiene la responsabilidad de coordinar los diferentes esfuerzos relacionados con nuestro valor de Ética y el cumplimiento de las leyes, políticas y normas, de modo de hacer más eficiente y de llevar a niveles aún más altos nuestro desempeño en éste ámbito.

## **Legal Eagle**

Es un sistema de entrenamiento vía Intranet diseñado para conocer cómo cumplir las normas legales y éticas en el trabajo diario. El curso es de carácter obligatorio para todos los empleados y se realiza una vez por año. Contempla varios módulos (obligatorios y optativos) de los cuáles se deben completar al menos tres.

## **Declaración Anual de Cumplimiento**

Una vez por año, todos los empleados de DuPont deben completar una Encuesta de Ética, en la cual se declara el cumplimiento de las políticas éticas y de la Guía de Conducta Comercial. En esta encuesta también se requiere que los empleados declaren eventuales conflictos de interés.

## **Línea directa gratuita** (“DuPont Ethics and Compliance Hotline”)

Se encuentra disponible en caso de necesitar reportar presuntas violaciones a la Guía de Conducta Comercial y/o la Política de Ética; y está abierta las 24 horas, los 7 días a la semana. Las denuncias pueden ser anónimas y hay operadores telefónicos especialmente entrenados para registrar el llamado y realizar el informe pertinente. El 100% de los casos reportados se investigan para luego ser evaluados. Asimismo, los denunciantes cuentan con la posibilidad de enviar un mensaje electrónico en forma anónima desde nuestra página de Internet ([www.dupont.com](http://www.dupont.com)).

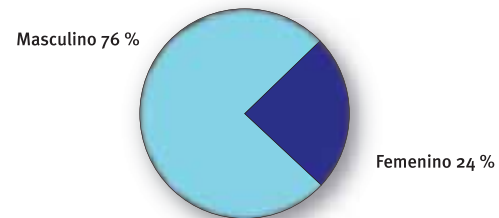
## ■ Boletines de Ética

Se trata de comunicados distribuidos por correo electrónico a todos los empleados para informar casos de violaciones a la política de ética en los negocios. Los boletines comunican también las decisiones tomadas por la compañía en cada caso e incluyen una reseña sobre el caso en cuestión y sobre los aprendizajes que quedan.

## RELACIONES CON LOS EMPLEADOS

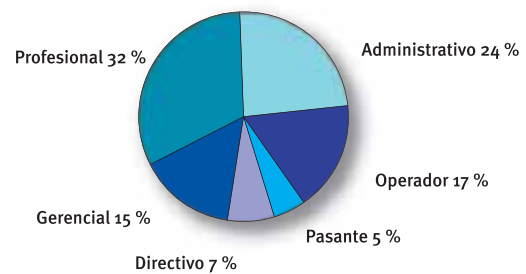
En DuPont tenemos la convicción de que el éxito de nuestros negocios está directamente relacionado con el crecimiento y la contribución personal de nuestra gente, así como con su desarrollo profesional. Nuestra intención es brindar a cada uno de nuestros empleados el mejor ambiente de trabajo posible para que puedan desarrollar sus capacidades y potencialidades, tanto profesionales como personales.

Empleados según género - 2005.



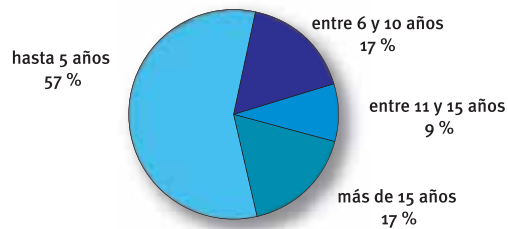
La visión de Recursos Humanos consiste en ayudar a desplegar todo el potencial de nuestra gente, permitiendo el crecimiento de los negocios de la empresa. Para ello contamos con políticas y prácticas que apuntan a mantener el compromiso de quienes ya integran el equipo de colaboradores de la empresa, así como atraer nuevos profesionales.

Empleados según Tipo de Tareas - 2005.

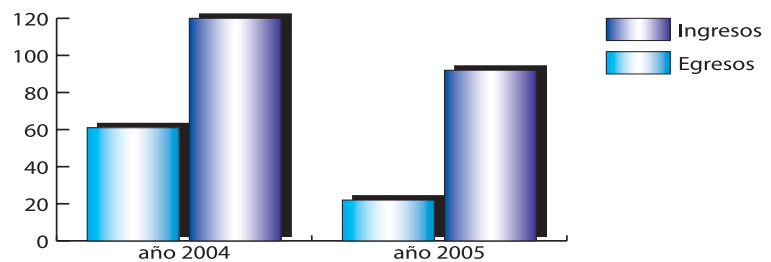


Durante el año 2005 se registró un aumento en la incorporación de nuevos profesionales a los diferentes negocios y funciones de la compañía, marcando un alza del 15% con respecto al año anterior, gracias a un total de 67 incorporaciones. Asimismo, se reasignaron internamente un total de 17 personas para cubrir posiciones abiertas, ofreciendo de esta manera nuevas posibilidades de desarrollo para nuestra gente y reforzando el sentimiento de pertenencia entre los empleados de la compañía. La incorporación de personal se refleja en una renovada dotación compuesta por un gran número de personas con menos de 5 años de antigüedad en la empresa.

Porcentaje de empleados según antigüedad - 2005.



Rotación de Personal



## A) REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

Nuestra Política de Compensaciones y Beneficios tiene como objetivo asegurar la competitividad externa y la equidad interna, para lo cual nos comparamos con otras empresas del mercado similares a DuPont en cuanto a valores corporativos y cultura organizacional. Realizamos un análisis anual de las prácticas de compensaciones, cuyos resultados sirven para determinar el salario base, la compensación variable y los beneficios que componen la remuneración total anual. En este proceso no se consideran los títulos de los puestos, sino que se analizan las responsabilidades de las posiciones y la correlación entre niveles de las estructuras salariales del mercado versus la estructura salarial de DuPont.



## ■ **Compensación variable**

Además del salario base, todos los empleados reciben anualmente una Compensación Variable, que se traduce en un pago anual, que puede aumentar o disminuir de acuerdo con los resultados de la empresa y el nivel de contribución individual.

## ■ **Reconocimientos especiales**

Este programa tiene como objetivo reconocer contribuciones extraordinarias de nuestros empleados para colaborar con el éxito de la compañía. Los premios, agrupados en categorías, se entregan por haber logrado resultados que superen las expectativas de desempeño y responsabilidades normales de cada posición.

## ■ **Plan de pensión**

Es un beneficio que consiste en un plan complementario a la jubilación obligatoria y que le permite a los empleados alcanzar una mejora en sus beneficios previsionales con aportes compartidos entre la empresa y los empleados. DuPont iguala, y en algunos casos supera, las contribuciones realizadas por los empleados quienes luego de un período de carencia, son titulares de las contribuciones de la compañía.

## ■ **Sistema de Incentivos al Personal** (SIP de bolsillo)

Es un programa desarrollado para aquellas personas que trabajan en los centros SIPs (Servicio Integral al Productor) del negocio de AgroSoluciones, que les permite obtener compensaciones variables de sus ingresos en base a objetivos de venta previamente definidos, como por ejemplo, ventas y contribuciones.

## **B) DESARROLLO DE LAS PERSONAS**

Brindamos amplias oportunidades de desarrollo profesional, optimizando las capacidades y habilidades de nuestros colaboradores. Las posibilidades individuales dentro de la organización dependen en gran medida de las contribuciones y la capacidad profesional de cada uno.

## ■ **Desarrollo Personalizado o “Targeted development”**

Es la herramienta que utilizamos para que cada empleado pueda planificar su carrera en la organización. Se trata de una metodología que incluye talleres de trabajo y reuniones periódicas en donde cada empleado completa junto a su supervisor un plan de desarrollo en base a:

- La definición de objetivos personales
- La identificación de fortalezas
- La identificación de las habilidades a desarrollar



Se realizan distintos cursos de capacitación.

## Capacitación

Promovemos la capacitación de nuestra gente como un vehículo generador de ideas innovadoras y de superación profesional y personal. Ofrecemos un sistema de capacitación integrado para el desarrollo de las personas en cada etapa de su carrera. Existen varias propuestas, tanto internas como externas, destinadas a mejorar las capacidades técnicas y comportamentales de los empleados.

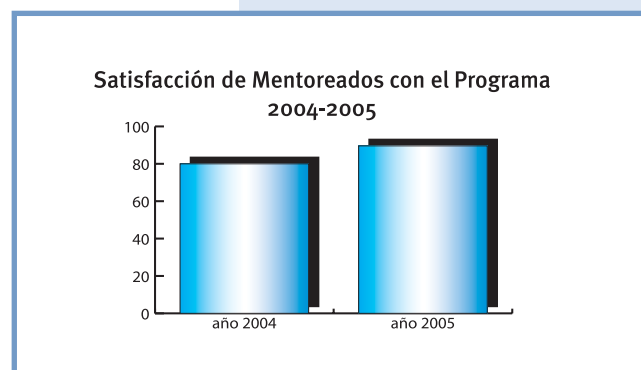
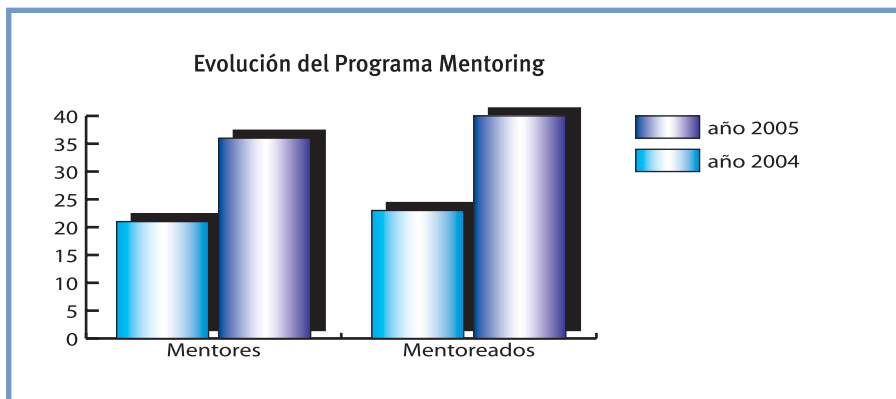
La capacitación en el ámbito interno es coordinada a través del área de Capacitación y Desarrollo, y trata temas como liderazgo, mejora continua, manejo de proyectos, conceptos financieros, etc. La capacitación en el ámbito externo consiste en cursos técnicos, de postgrado y de idiomas, entre otros, de acuerdo al plan de desarrollo de cada persona, para los cuales existe una política de financiamiento.

### Los cursos ofrecidos en el período 2004-2005 fueron los siguientes:

- **Lead I:** destinado a aquellas personas que se encuentran atravesando la transición de un rol de profesional independiente a sus experiencias iniciales en responsabilidades de supervisión.
- **Lead II:** es un curso de características similares, que sirve para reforzar las habilidades gerenciales.
- **Gestión de las compensaciones basada en la performance:** entrenamiento para que los líderes puedan alinear expectativas y roles con el impacto en el desarrollo de actividades a lo largo del año.
- **Motivación:** destinado a personas con cargos de supervisión para que adquieran herramientas para motivar a sus equipo de trabajo.
- **Comunicaciones para líderes:** entrenamiento orientado a reforzar los conceptos de comunicaciones y la importancia del rol de los líderes como intérpretes de los mensajes corporativos y conductores de sus equipos de trabajo.
- **Innovación y Creatividad Aplicadas a los Negocios:** capacitación que ofrece a los participantes herramientas para que estimulen el pensamiento creativo e innovador, tanto en la generación como en la aplicación de ideas, apuntando siempre a los resultados de la empresa.
- **Programa de Formación en Marketing y Ventas:** su objetivo es aumentar las competencias de los empleados de Marketing y Ventas, en primer lugar, y en segundo lugar del resto de la organización. El Programa fue especialmente diseñado para los empleados de América Latina, y sus contenidos fueron adaptados por una prestigiosa universidad argentina según la realidad de los negocios de la compañía.

## Mentoring

Fue lanzado en 2004 y, luego de algunos ajustes, se relanzó en 2005. Esta iniciativa ofrece a los empleados la posibilidad de participar voluntariamente en un programa orientado a brindarles soporte, inserción cultural y seguimiento de carrera a través de empleados experimentados de la compañía. Este programa complementa pero no reemplaza a la supervisión formal. La relación entre “mentor y mentoreado” se basa en la confianza mutua, promoviendo el aprendizaje de los valores y la cultura de la organización.



### C) GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL

De acuerdo con nuestros valores corporativos, una de las prioridades de DuPont es promover un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, creando las condiciones necesarias de seguridad, dignidad y equidad, para que nuestro equipo de colaboradores pueda desarrollarse plenamente en un ambiente abierto y cordial, sin ningún tipo de intimidación, discriminación o acoso.

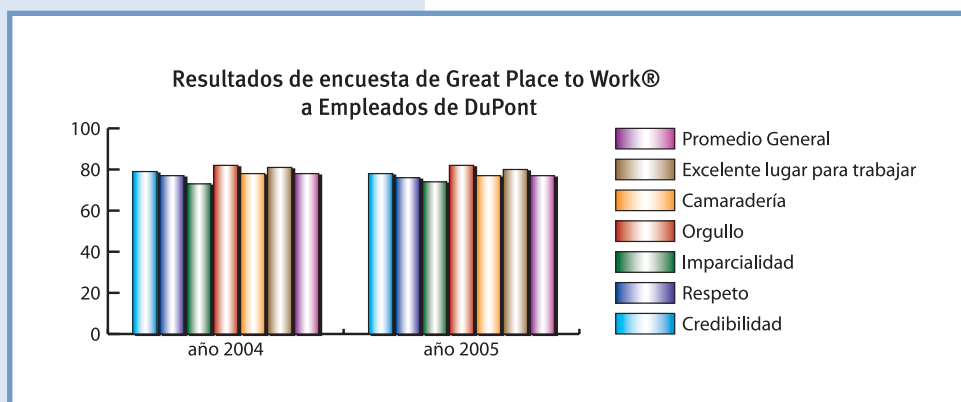
Desde Recursos Humanos se presta especial atención a la gestión del clima laboral, con el objetivo de continuar siendo una de las mejores empresas para trabajar en nuestro país y en el mundo.

#### ■ Great Place to Work®

Desde el año 2002 participamos de la encuesta Great Place to Work®, en base a la cual se realiza un ranking de las empresas con mejor clima laboral. Para obtener los resultados, una consultora independiente (Grupo Managers) realiza una encuesta a todos los empleados y una auditoría de cultura, y luego se encarga del procesamiento de los datos.

En 2004 y 2005 DuPont se posicionó entre las mejores empresas para trabajar en Argentina. En ambos casos, obtuvimos el quinto lugar en el ranking general, siendo reconocidos por nuestras cualidades de honestidad y respeto por la diversidad, por las posibilidades de crecimiento en la compañía y por el fuerte sentido de orgullo de los empleados. Para la realización del ranking, más de 25.000 empleados de las 150 empresas participantes respondieron una encuesta anónima y confidencial, cuyos resultados fueron luego procesados para la confección del ranking definitivo.

Resultados de las dimensiones (Grado de Satisfacción promedio de los empleados de DuPont):



### Encuesta Global a Empleados

En 2005 llevamos a cabo una encuesta entre todos los empleados de la compañía a nivel mundial, con el objetivo de medir la capacidad para ejecutar las metas que queremos alcanzar para el año 2010. La encuesta, denominada “xQ The Execution Quotient™”, explora el grado de preparación que tenemos para encarar los nuevos desafíos y cuán alineados estamos en nuestro quehacer diario con los objetivos de DuPont.

Los resultados regionales mostraron un alto nivel de compromiso con las metas de la organización, y también dejaron en claro que los objetivos principales son visibles y están consistentemente comunicados en todos los niveles.

### Diversidad

Creemos que un equipo de trabajo compuesto por personas con diferentes ideas, experiencias y visiones del mundo tendrá mayores posibilidades de encontrar las soluciones más creativas e innovadoras. Por ello, tenemos como política no discriminar a ninguna persona por razones de edad, etnia, religión, género, discapacidad, nacionalidad, ancestros, estado civil u orientación sexual.

Con el objetivo de fomentar la Diversidad en la compañía, existen diversos programas a nivel global. Particularmente en Latinoamérica, en los últimos 5 años se ha estado llevando a cabo un Programa de Diversidad con el objetivo de incrementar la representatividad de mujeres profesionales y en roles gerenciales. Con este programa, la representación femenina ha registrado un crecimiento del 25% anual, contando en la actualidad con un 36% de mujeres entre los empleados profesionales y gerenciales de la región. Por su parte, en Argentina, entre 1994 y 2005 prácticamente se cuadruplicó el número de empleadas mujeres con responsabilidades de liderazgo dentro de la organización.

Para lograr este resultado hemos implementado una serie de prácticas que apuntan fundamentalmente a mejorar el balance entre la vida personal/ familiar y profesional, a saber:

- **Trabajo Flexible:** ofrecemos la posibilidad de adaptar los horarios de trabajo junto con el supervisor, en función de las necesidades personales y las tareas de la empresa.
- **Home Working / Home Office:** Dependiendo de las necesidades de cada puesto de trabajo, ofrecemos la posibilidad de trabajar en forma remota. Este beneficio es comúnmente utilizado por las mujeres con hijos. DuPont se ocupa de proveer las herramientas necesarias para que el trabajo desde la casa pueda realizarse con la misma comodidad y eficiencia que en la oficina.
- **Trabajo a tiempo parcial:** es la posibilidad de, junto con el supervisor, implementar un esquema de trabajo en un horario reducido para compatibilizar las necesidades familiares con las laborales. Generalmente este esquema puede ser temporal, para acompañar una necesidad puntual del empleado, pero también hay algunos casos de empleados que optaron por continuar con esta modalidad.

Como resultado del desarrollo y la implementación de un Plan de incorporación de personas con capacidades diferentes, en 2005 ingresaron dos personas y comenzamos a participar como miembro del "Club de Empresas Comprometidas", el cual nuclea a organizaciones multinacionales de primer nivel, con el objeto de asegurar representatividad de minorías en sus nóminas y promover su posicionamiento como entes sociales responsables.

## Salud y Calidad de vida

Una de nuestras principales preocupaciones es el bienestar de todos los empleados. Por eso, hemos desarrollado programas de promoción de la salud con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida del personal de la compañía.

**El área de Servicios Integrales de Salud** tiene como visión lograr la “*Salud óptima de todos los empleados*”, entendiendo por salud el equilibrio físico, psíquico y social del individuo. Para lograr este objetivo se ofrece asesoría y programas para maximizar el bienestar, el potencial y la productividad del grupo humano. Para alcanzar dicha visión, posee una serie de principios que tienen como objetivo monitorear el equilibrio de estado de salud como un todo:

- Implementar guías globales de DuPont adaptadas a las particularidades del país.
- Conocer e interpretar el estado y las necesidades de salud del personal y diseñar proyectos que respondan a las mismas.
- Poner a disposición de los empleados programas y herramientas para la promoción de la salud y prevención de enfermedades.
- Supervisar la calidad de los servicios médicos brindados a los empleados por otros profesionales y su seguro de salud, respetando la ética profesional y la libertad de elección.

En el caso del ámbito laboral contempla Salud Ocupacional, efecto de trabajo sobre la salud y; Salud Personal, efecto de la salud sobre el trabajo.

**a) Medidas preventivas implementadas en relación a la Salud Ocupacional:**

- Exámenes pre-ocupacionales
- Exámenes periódicos generales para todo el personal y para las personas que están expuestas a un riesgo en particular, los específicos para cada industria.
- Aspectos médicos de la ergonomía
- Medicina del viajero
- Programa de Manejo del Stress
- Administración del Programa Apoyo (explicado más adelante)

**b) Guías preventivas implementadas en relación a la Salud Personal:**

- Entrevistas personales con recomendaciones individuales
- Base de datos, diagnósticos de situación y recomendaciones grupales
- Programa de inmunizaciones
- Charlas de prevención

**c) DuPont en Movimiento**

Durante 2004 se lanzó “DuPont en Movimiento”, programa que tiene como objetivo promover la práctica de deportes y actividad física, y al mismo tiempo, colaborar con la integración de los equipos de trabajo y su impacto en el clima laboral.



DuPont en Movimiento organiza distintas actividades deportivas para los empleados.

<b>Actividades realizadas por el Servicio de Salud Integral:</b>	
<b>2004</b>	<b>2005</b>
1 Maratón 2 Torneos de Tenis 1 Torneo de Fútbol. Charla Manejo Efectivo del Tiempo Charla sobre Tabaquismo Campaña de Vacunación Antigripal	1 Maratón 1 Torneos de Tenis 1 Torneo de Fútbol, Charla sobre Salud de la Mujer Taller Vida y Tiempo Taller Tabaquismo y Salud Taller Nutrición y Salud Charla Ergonomía en la Oficina Charla Ergonomía en la Planta Reanimación Cardiopulmonar Campaña de Vacunación Antigripal

**d) Programa Apoyo**

Desde el año 2000, a través del Programa APOYO, ofrecemos un servicio gratuito para los empleados y su grupo familiar que necesiten orientación sobre problemas de diversa índole -interpersonales, psicológicos, financieros, legales o relacionados con la salud- que pudieran afectar su bienestar o desempeño laboral. Este servicio incluye orientación en temas como alcoholismo, uso de drogas, problemas conyugales o familiares, depresión, ansiedad, entre otros problemas. El Programa APOYO cuenta con una línea 0-800, atendida por profesionales que brindan consejos y orientación con total confidencialidad.

**Comunicaciones**

Necesitamos personas informadas e involucradas para que compartan y se comprometan con la visión, misión y valores de DuPont. Es por eso que, a través de diferentes formas de comunicación interna y de una política de puertas abiertas, compartimos información con todos los empleados y buscamos generar vínculos entre los distintos sectores y niveles de la empresa.

**Comunicaciones Interpersonales**

Los líderes de la compañía son los encargados de mantener canales de comunicación fluidos con sus respectivos equipos, no sólo para mantenerlos informados sobre los resultados de la compañía y las novedades corporativas, sino también para entender las preocupaciones e inquietudes de la gente con la que trabajan y actuar como facilitadores en los procesos de cambio.

**Comunicaciones por Medios Gráficos y Electrónicos**

Contamos con una amplia variedad de herramientas de comunicación que son producidas por el área de Comunicaciones. En términos generales, el contenido de los mismos incluye información acerca de los diferentes productos y servicios de DuPont y nuestras nuevas y variadas aplicaciones, información relacionada con los valores corporativos y la historia de la compañía así como novedades referentes a iniciativas y nuevos negocios.



Portada de nuestra publicación interna, DuPont por Dentro.



Hijos de empleados que recibieron las becas secundarias en 2005.

## **Integración del Núcleo Familiar a la Empresa**

### **Becas secundarias**

Todos los años, entregamos becas de estudio a los hijos de empleados que hayan obtenido un desempeño sobresaliente a partir de octavo grado de EGB o primer año de la escuela polimodal. Las mismas consisten en una asignación anual a los mejores 15 promedios para cubrir gastos de útiles escolares, libros, etc.

### **Fiesta de Reyes**

Celebramos el día de Reyes con una fiesta para los hijos de los empleados, a la que está invitada toda la familia.

### **Biblioteca**

En DuPont contamos con una biblioteca secundaria y universitaria destinada a facilitar a los empleados todos los libros de texto necesarios para el nivel EGB, polimodal y magisterio, sin límite de cantidad o tiempo de devolución.

## **Participación Sindical**

Parte de nuestro personal se encuentra afiliado a los siguientes sindicatos:

- AOT (Asociación Obrera Textil)
- SETIA (Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines)
- UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores de la República Argentina)
- AEC (Asociación Empleados de Comercio)
- UTEDYC (Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles)

Respetamos la libre participación de los empleados en las actividades gremiales y trabajamos en forma conjunta con los delegados internos para sumar su colaboración en diversas áreas de la gestión de la empresa

Las relaciones entre los representantes sindicales y las autoridades de la empresa tradicionalmente se han caracterizado por el diálogo, el respeto mutuo y la colaboración, teniendo ambos como prioridad el bienestar de los empleados.



La responsabilidad de una empresa se extiende a las organizaciones con las que se vincula directamente y con aquellos que tienen alguna participación en la cadena productiva y/ o en la cadena de comercialización. Nos relacionamos con nuestros clientes, proveedores y autoridades dentro de altos estándares de calidad y ética, proveyendo productos, servicios de calidad y respetando las leyes de cada lugar del mundo en donde operamos.

Algunas de nuestras prácticas y sus procesos de gestión están certificados con normas internacionales.

### **Certificaciones**

#### • **ISO 9001:2000 Gestión de Calidad**

Esta norma internacional especifica los requisitos para los sistemas de gestión de calidad, aplicables a toda organización que necesite demostrar su capacidad para proporcionar productos que cumplan los requisitos de sus clientes y los reglamentos que le sean de aplicación. Su objetivo es el logro de la satisfacción del cliente.

En la Planta de Berazategui certificamos por primera vez esta norma en agosto de 2002. El sistema de calidad de la Planta de Polímeros de Ingeniería de Berazategui certificó la anterior versión de ISO 9001 -que es la ISO 9001:1994- en abril de 1997.

#### • **ISO/TS 16949: Gestión de Calidad para productores de la Industria Automotriz**

Esta norma incluye todo el contenido de la norma ISO 9001:2000 y le agrega requisitos específicos para la industria automotriz. Alrededor del 30% de nuestros clientes son proveedores de terminales automotrices.

La norma ISO TS16949:2002 tuvo dos normas que la precedieron y que fueron certificadas por la Planta de Berazategui en julio de 1999 (QS 9000:1998) y en agosto de 2002 (TS 16949:1999).

Además, cumplimos con la norma corporativa de DuPont EQE (Essential Quality Elements) para el negocio de Polímeros de Ingeniería que en su versión actual toma como base toda la norma TS 16949:2002 y le agrega requisitos específicos para Plantas de Polímeros de Ingeniería.

### **Relaciones con Proveedores**

Buscamos desarrollar proveedores que sean verdaderos socios de negocios, para lo cual debemos compartir los objetivos de trabajo, a través de un vínculo de confianza que nos permita desarrollar proyectos exitosos. Trabajamos con proveedores que nos

garanticen altos niveles de calidad y servicio, cumpliendo con las especificaciones requeridas, y que busquen constantemente la excelencia.

Acordamos un mutuo compromiso con los estándares de ética, excelencia y calidad que regulen nuestra relación y que delimiten las expectativas y compromisos de cada una de las partes.

### **Manual de Seguridad para Contratistas.**

Contamos con una guía que brinda información sobre los principales requisitos de seguridad que deben ser tenidos en cuenta por el personal de empresas contratistas que realicen operaciones para nuestra empresa.

## **Relaciones con Clientes**

Brindamos valor agregado a nuestros clientes, mediante la oferta de productos y servicios de alta calidad que respondan a sus necesidades y expectativas.

A su vez, ofrecemos algunos programas destinados a colaborar con el crecimiento de los negocios de nuestros clientes.

### **• Programa de apoyo al desarrollo de las exportaciones – APEX**

Entre 1999 y 2002, la caída del mercado interno provocó que muchas empresas comenzaran a buscar negocios en mercados externos. Tras la devaluación del peso argentino la promoción de las actividades exportadoras tomó mayor impulso, no sólo en la gran empresa sino también en las pequeñas y medianas industrias que intentaron incrementar sus negocios con el exterior.

Decidimos entonces colaborar, con empresas medianas y chicas, para enfrentar la crisis con decisión y creatividad, entendiendo a la exportación como negocio estratégico y no como una alternativa secundaria. De esta manera, a través del Programa DuPont Apex, se propició un trabajo en forma mancomunada, entre DuPont, sus clientes, la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y el Ministerio de Relaciones Exteriores para que los clientes encaren proyectos tendientes a insertarse en los mercados internacionales.

### ***Objetivos de DuPont Apex:***

- Aumentar la competitividad de los clientes para exportar a través de la transferencia del Know How interno de la compañía en materia de exportaciones y del externo existente en organismos estatales y privados relacionados con el comercio exterior.
- Contribuir a la salida de la grave crisis del país ayudando a las empresas a generar negocios en el exterior.
- Generar la formación de grupos de clientes PYME para que inicien proyectos de exportación en conjunto.
- Facilitar el funcionamiento de los grupos, liderando la conducción de los mismos y coordinando el aporte de la Sepyme y otros organismos estatales.
- Reforzar los lazos comerciales con los clientes al producir una nueva área de interacción con los mismos.
- Generar empleo a través del crecimiento de las exportaciones de los clientes.

Con el objetivo de potenciar y complementar el Programa Apex, DuPont firmó en 2003 un convenio con la Cancillería, basado en un nuevo modelo de gestión centrado en la interacción del sector público y privado orientado a identificar y conquistar nuevos mercados, mejorar la inteligencia comercial de las empresas argentinas, crear asociaciones para comercializar nuestros productos y brindar asesoramiento especializado en materia de promoción de exportaciones.

Basado en la experiencia y en la red de contactos desarrollados, a partir de fines del 2004 decidimos extender el programa APEX a todos nuestros clientes (no solamente Pymes) y ampliar la base de servicios ofrecidos, incluyendo el ofrecimiento de Know-how para el desarrollo de productos y servicios, y para la ampliación de la capacidad instalada.

### **70 empresas participantes del programa**

Año	Exportaciones
2004	14,2 millones de dólares
2005	15,2 millones de dólares
2001 - 2005	aumento promedio del 31 %

#### **• Red Tecnológica Argentina**

En abril de 2005 se presentó en Buenos Aires la Red Tecnológica Argentina (RTA), una organización que reúne a las más prestigiosas instituciones públicas y privadas de promoción y ejecución de la ciencia y la tecnología.

A través de la sólida experiencia de todos sus socios, la RTA busca asistir a las empresas locales en la generación de aquellas innovaciones tecnológicas que contribuyan a mejorar la competitividad de los productos y servicios que hoy se ofrecen en los mercados globales. Con el aval de nuestra reconocida trayectoria en ciencia y tecnología, DuPont integra la RTA en calidad de socio estratégico.

#### **• Talleres de Comercialización**

El equipo de comercialización de semillas marca Pioneer se reúne cuatro veces al año junto con sus distribuidores, durante dos días, para realizar talleres de trabajo en los cuales se analizan las estrategias, variables del negocio y temas corporativos. En los mismos se capacita a los distribuidores en temas de ventas, mejora continua, Marketing, aspectos técnicos, entre otros.

#### **• Centro de Atención al Cliente**

Contamos con un centro telefónico de atención al cliente, al cual se puede acceder en forma gratuita desde cualquier lugar del país para obtener información sobre nuestros productos y servicios, canalizar dudas o efectuar reclamos. Este mismo sector se encarga de responder las consultas recibidas a través de nuestra página de Internet.

## INVERSIÓN DE RECURSOS Y RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Es relevante destacar la importancia del impacto de una empresa en su comunidad inmediata y en todos los lugares donde desarrolla sus actividades. Negocios vigorosos y saludables necesitan de comunidades saludables, es por ello que promovemos la vitalidad de las comunidades en las cuales operamos, apoyando los esfuerzos realizados con fines de sustentabilidad comunitaria. Creemos firmemente que nuestro éxito está ligado al progreso de las comunidades donde operamos.

A través de contribuciones financieras y de la participación activa y voluntaria de los empleados, apoyamos a programas y organizaciones sin fines de lucro que persiguen la sustentabilidad de la comunidad a través del progreso social, el éxito económico y la excelencia ambiental.

### Más que filantropía

Los programas que integran nuestras actividades de Responsabilidad Social incluyen la participación voluntaria de nuestros empleados, tienen metas y objetivos definidos, un plan para medir resultados y están diseñados para tener continuidad en el tiempo. Estamos especialmente interesados en:

- Evitar la deserción escolar y mejorar la calidad educativa.
- Mejorar la calidad de vida de las comunidades con las que nos relacionamos a través de nuestra actividad empresarial.
- Fomentar el consenso y respeto mutuo en la sociedad.
- Fortalecer las instituciones de la sociedad civil.

Los conceptos de Responsabilidad Social se expresan en los siguientes programas:

### Programa de Actuación Voluntaria

*Área de actuación:* Voluntariado

*Objetivos del Programa:* Aportar a la mejora de la calidad de vida de las comunidades de nuestra gente a través del trabajo voluntario.

*Descripción del Programa:* Es una iniciativa global que comenzó en 1998 y reconoce a aquellos empleados que dedican parte de su tiempo y su talento a mejorar la calidad de vida en sus comunidades a través de su participación como voluntarios en proyectos sociales. Un comité corporativo evalúa las postulaciones de acuerdo a la calidad del servicio comunitario, cómo contribuye a las necesidades comunitarias y el impacto general en la comunidad. Los empleados seleccionados reciben un reconocimiento de la empresa y se dona la suma de 1000 dólares a las instituciones para las cuales trabajan como voluntarios.



Los empleados seleccionados recibieron un reconocimiento por su trabajo voluntario. Aquí junto a algunos miembros de las instituciones ganadoras.

## Fondo Comunitario DuPont

**Área de actuación:** Educación

**Objetivos del Programa:** Promover la educación y la responsabilidad social a nivel local, a la vez que promovemos la interacción de las plantas y fábricas de DuPont con las comunidades en las cuales operamos.

**Descripción del Programa:** El programa consiste en la entrega de fondos equivalentes a los aportados por las subsidiarias de DuPont (hasta 10.000 dólares) para la implementación de proyectos de responsabilidad social.

**Resultados:** Tanto en 2004 como en 2005, el proyecto ganador en Argentina fue “SIP, Un Vecino que Suma”, programa que ya había resultado ganador en 2003. Este programa, creado a partir de la inquietud de los empleados apunta a mejorar de la calidad de la educación de los niños de las comunidades donde se ubican los puntos de venta (SIP- Servicio Integral al Productor), haciendo hincapié en el cuidado del medio ambiente y la agricultura sustentable. El programa consiste en una serie de Jornadas de Capacitación desarrolladas por los empleados de los SIP, y está destinado a estudiantes de la escuela primaria, quienes deben elaborar y presentar proyectos sobre esta temática aplicada a su región. A través de “SIP, Un Vecino que Suma” las escuelas participantes reciben ayuda financiera que es destinada al mantenimiento de sus edificios, la adquisición de materiales educativos y la mejora en comedores escolares.

## Nuestros Recursos

**Área de actuación:** Educación

**Objetivos del Programa:** Este programa tiene como finalidad que los alumnos aprendan a reconocer las posibilidades que brindan los recursos económicos y la importancia de utilizarlos responsablemente para lograr un desarrollo sustentable.

**Descripción del programa:** Consiste en un curso para alumnos de EGB, durante el cual deben realizar un emprendimiento económico que debe contemplar todos los aspectos de la administración de una empresa, la generación de ganancia y, al mismo tiempo, el cuidado de los recursos naturales. Los empleados de DuPont fueron los encargados del dictado los cursos en las distintas escuelas seleccionadas.

**Alianzas<sup>(1)</sup> :** Junior Achievement

<sup>(1)</sup>Alianza: Trabajo conjunto con una ONG / Fundación para implementar un programa de Responsabilidad Social.



Los empleados de los SIP's dictan las jornadas de capacitación para alumnos de la escuela primaria.



Feria realizada por alumnos participantes del programa Nuestros Recursos.

## ■ Educación Sustentable – Programa de Becas

*Área de Actuación:* Educación

**Objetivos del Programa:** Prevenir la deserción escolar apoyando la concurrencia a la escuela a través del financiamiento y de la asistencia pedagógica.

**Descripción del Programa:** Consiste en el otorgamiento de becas anuales individuales y el acompañamiento pedagógico a alumnos que cursan el tercer ciclo de la Educación General Básica (entre 12 y 17 años, aproximadamente), provenientes de familias de bajos recursos, cuya situación socio-económica los pone en riesgo de deserción escolar.

*Alianzas:* Fundación Cimientos

## ■ Proteínas por la Vida

*Área de actuación:* Alimentación

**Objetivos del programa:** Mejorar la calidad nutricional de los almuerzos y cenas de la población que asiste a comedores comunitarios, con alta vulnerabilidad y riesgo de subsistencia, con productos con alta densidad proteica a base de proteína aislada de soja.

**Descripción del programa:** A través de la Fundación Banco de Alimentos, durante 2004 entregamos proteína aislada de soja para complementar la dieta de la población que asiste a comedores comunitarios. Al mismo tiempo, a través de la tarea de una nutricionista, el programa buscó concientizar a la comunidad sobre la importancia de una buena alimentación.

*Alianzas:* Fundación Banco de Alimentos

## ■ Programa de Apoyo al Desarrollo Científico Tecnológico

*Área de Actuación:* Ciencia

**Objetivos del Programa:** Contribuir al desarrollo de la investigación científica – tecnológica en nuestro país, a través del financiamiento de proyectos de investigación científica que tengan impacto social y una rápida transferencia a la sociedad.

**Descripción del Programa:** El programa consiste en la selección de un proyecto de investigación que tenga impacto social y posibilidades de transferencia tecnológica al cual DuPont le otorga un subsidio de U\$S 25.000, sin participar de eventuales patentes. Un comité formado por reconocidos profesionales del campo científico es el encargado de evaluar los trabajos, seleccionar el ganador y controlar el estado de avance del proyecto.

*Alianzas:* CONICET



Equipo ganador de la edición 2005 del Programa de Apoyo al Desarrollo Científico Tecnológico DuPont Conicet.

## Jueces de la Nación: Análisis sobre selección, desempeño y remoción de Jueces en Argentina

*Área de Actuación:* Fortalecimiento Institucional

*Objetivos del Programa:* Contribuir con el fortalecimiento de las instituciones judiciales en Argentina.

*Descripción del Programa:* En el 2004 participamos de un proyecto junto al Foro de Estudios sobre la Administración de Justicia (FORES), para fortalecer el sistema judicial y asegurar su transparencia, afianzando la seguridad jurídica y la confianza de los ciudadanos.

En 2005, continuamos apoyando a esta institución en el proyecto de nominación de Jueces Federales. El FORES pudo participar del 100% de las audiencias públicas en el Senado.

*Alianza:* FORES (Foro de Estudios sobre la Administración de Justicia)

## Programa de Desarrollo Comunitario

*Área de actuación:* Alimentación y Desarrollo Comunitario

*Objetivos del Programa:* Fortalecer instituciones que contribuyen al desarrollo comunitario.

*Descripción del Programa:* A través de este programa, Pioneer realiza donaciones - tanto en dinero como en equipamiento- a distintas instituciones de las provincias de Buenos Aires y Santa Fe que contribuyen al desarrollo comunitario. Por otro lado, la empresa colabora entregando bolsas de semillas y varios kilogramos de soja que son utilizados para la alimentación de familias carenciadas en la provincia de Buenos Aires y Santa Fe, principalmente en la localidad de Venado Tuerto.

En el 2005, relanzamos nuestro programa de Responsabilidad Social en el marco del Programa DuPont Presente. Así, incorporamos algunos proyectos nuevos y modificamos otros.

## Nuestra Comunidad y Nuestra Nación

*Área de actuación:* Educación

*Objetivos del Programa:* El programa Nuestra Comunidad tiene como finalidad que los alumnos reconozcan a los distintos actores de la comunidad y las responsabilidades de éstos para el buen funcionamiento de la misma. En el caso del programa Nuestra Nación, apunta a que los alumnos comprendan el rol de los emprendimientos / empresas en el sistema económico y la manera en que éstos operan.



La planta de Pioneer, en Salto, está estrechamente relacionada con la comunidad.



Los empleados de DuPont dictan los cursos de nuestra comunidad junto a la Fundación Junior Achievement.

**Descripción del programa:** En el programa Nuestra Comunidad, los alumnos reconocen cómo las personas viven y trabajan juntas en una comunidad; conocen distintos métodos de producción de acuerdo a los cuales trabajan los miembros de la comunidad; comprenden por qué el gobierno recauda impuestos para proveer servicios; ejercitan la toma colectiva de decisiones y comprenden la importancia de ser responsables de las mismas. Finalmente, reconocen cómo circula el dinero entre los distintos sectores de la comunidad.

A través de Nuestra Nación, los alumnos aprenden a organizar una empresa, a seleccionar sus recursos humanos, a producir de acuerdo a distintos métodos montando para ello un taller de producción de biromes en el aula, a diseñar el marketing y la publicidad y a realizar las ventas correspondientes.

**Alianzas:** Junior Achievement

### ■ Programa de Apoyo a Escuelas Rurales

**Área de Actuación:** Educación

**Objetivos del Programa:** Financiar programas integrales que mejoren la calidad de la educación que reciben los alumnos de escuelas rurales.

**Descripción del Programa:** Consiste en el apoyo económico y la orientación profesional a instituciones educativas del ámbito rural para la implementación de proyectos institucionales, cuya finalidad sea el mejoramiento del proceso de enseñanza- aprendizaje en Lengua y Matemática para el 1° y 2° ciclo de la Educación General Básica. La selección de las instituciones se realiza por medio de un Concurso de Proyectos a ser elaborados y presentados por las escuelas.

**Alianzas:** Fundación Cimientos

### ■ Programa Diálogo y Ética Ciudadana

**Área de actuación:** Educación y Construcción de Ciudadanía.

**Objetivos del Programa:** Brindar un espacio de aprendizaje sobre ética, la vida en sociedad y el ejercicio de ciudadanía, creando un intercambio a través del cual la comunidad educativa, pueda mejorar tanto los vínculos entre las personas como la calidad institucional.

**Descripción del Programa:** Consiste en un Proyecto de Capacitación y Aplicación Práctica para docentes y alumnos de la escuela secundaria sobre temas de Ética, Ciudadanía y Educación. El programa consta de una capacitación a docentes, la realización de talleres con alumnos y encuentros de asistencia técnica para desarrollar un Sistema de Convivencia de la Escuela.

**Alianzas:** Fundación Compromiso



En 2005, también se conformó el Comité de Responsabilidad Social de la empresa, integrado en forma voluntaria por empleados. Su objetivo es brindar un espacio de interacción enfocado a contribuir y generar iniciativas de RSE fomentando entre los empleados de DuPont el compromiso y el trabajo responsable con la comunidad.

PROGRAMA	AÑO	BENEFICIARIOS	VOLUNTARIOS
SIP, un vecino que suma	2004	1100 alumnos	52 empleados
	2005	2000 alumnos	52 empleados
Volunteer Program	2004	7 ONGs	17 empleados
	2005	7 ONGs	7 empleados
Junior Achievement	2004	542 alumnos	29 empleados
	2005	436 alumnos	14 empleados
Cimientos	2004	60 alumnos	50
	2005	60 alumnos	50
Proteínas por la vida	2004	3771 personas	2 empleados
Apoyo al Desarrollo Científico Tecnológico	2004	1 proyecto	1 empleado
		5 investigadores	
	2005	1 proyecto	1 empleado
		16 investigadores	
Apoyo a escuelas rurales	2005	126 alumnos	1 empleado
		10 escuelas	
Diálogo y Ética	2005	92 docentes	2 empleados
		7 alumnos	
		14 escuelas	

A los programas mencionados se suma otra iniciativa de extensión comunitaria a través de la cual DuPont colabora con la comunidad en la que opera:

**Club Ducilo:** Es un espacio de DuPont para desarrollar actividades recreativas para la empresa y la comunidad, y para fomentar el desarrollo del deporte. Utilizan sus instalaciones distintas organizaciones no gubernamentales, así como establecimientos educativos, hospitales, etc. de la zona de Berazategui.



Empleados que forman el comité, recibieron reconocimiento de parte de autoridades de la empresa.

El liderazgo en Salud, Seguridad y Medio Ambiente es uno de nuestros valores corporativos. Estos temas, que están íntimamente ligados entre sí, se encuentran presentes en todas nuestras actividades y negocios. Por esta razón, la seguridad y el cuidado del medio ambiente no se limitan al ámbito productivo de la empresa, sino que adoptamos y aplicamos sistemas de promoción y gestión de seguridad ambiental a todos nuestros empleados.

El compromiso asumido por la empresa en materia de Seguridad y Medio Ambiente –conducido desde la alta dirección– incluye los siguientes desafíos:

- Altos estándares de desempeño y excelencia en los negocios
- Meta de “Cero” lesiones, enfermedades ocupacionales e incidentes
- Meta de “Cero” desechos y emisiones
- Conservación de recursos naturales, energía y biodiversidad
- Mejora continua de procesos, prácticas y productos
- Discusión abierta e influencia en políticas públicas
- Responsabilidad y compromiso de la dirección y los empleados

A fin de promover la difusión de los valores relacionados con seguridad, salud y medio ambiente, colaboramos en el dictado de varios cursos de postgrado en universidades, y estamos asociados a prestigiosas instituciones que también trabajan en la materia:

- Instituto Argentino de Racionalización de Materiales (IRAM)
- Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)
- Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA)
- Cámara de la Industria Química y Petroquímica
- Centro de Información Química para Emergencias (CIQUIME)
- Cámara de Comercio de los Estados Unidos en la República Argentina (AMCHAM)
- Instituto Argentino de Seguridad (IAS)

### **Cuidado del medio ambiente**

Hemos asumido el compromiso de implementar estrategias y acciones que resulten en negocios exitosos sin comprometer los recursos de generaciones futuras. En el marco de este compromiso con la gestión responsable, la promoción y el cuidado del medio ambiente, en enero de 2004 certificamos la norma ISO 14001.

Esta norma especifica los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión ambiental, para permitir que cada organización formule sus políticas y sus objetivos teniendo en cuenta los requisitos legales y la información relativa a los impactos ambientales significativos. La norma se aplica a aquellos aspectos ambientales que la organización pueda controlar y sobre los cuales puede esperarse tenga alguna influencia.

## Programa Cuidado Responsable del Medio Ambiente

DuPont participa activamente del Programa Cuidado Responsable del Medio Ambiente®, que desde sus orígenes en Argentina fue promovido en forma conjunta por la empresa y por la Cámara de la Industria Química y Petroquímica. Las empresas participantes del programa adoptamos seis prácticas gerenciales en: preparación de la comunidad en respuesta a emergencias, distribución y transporte de productos, seguridad de procesos, protección ambiental, acompañamiento de productos y seguridad y salud de los empleados.

En 2004 realizamos las siguientes actividades en nuestra planta de Berazategui:

- Programa de reducción y segregación de residuos;
- Programa de recuperación de pilas, tubos fluorescentes y cartuchos de impresoras y fotocopiadoras
- Programa de reciclado de papel

En el año 2005, incorporamos otras actividades:

- Recuperación y reciclaje de cartón, bolsones, madera y chatarra metálica;
- Minimización de consumo de energía y recursos naturales (agua, electricidad, vapor, etc.);
- Inducción y Reinducción del Personal;
- Monitoreo y relevamiento completo de todos los efluentes de la planta (gases, partículas sólidas suspendidas en emisiones, ruido, olores, etc.);

También sumamos otras actividades en nuestra Planta de Casilda, provincia de Santa Fe:

- Reciclado de polietileno con el que se producen bolsas de residuos que utilizamos en nuestras operaciones.
- Disminución de residuos industriales. En el 2004 los residuos peligrosos fueron de 10,2 Kg. por cada tonelada de producto y en el 2005 este valor fue de 9,66 Kg./TN. de producto. En cuanto a los residuos industriales, en 2004 el valor fue de 0,44 Kg./TN de producto y en 2005 disminuyó a 0,27 Kg./TN de producto.
- Programa de Reciclado de Papel: el papel es segregado de los residuos y se vende a un proveedor que nos paga con útiles escolares que luego donamos a escuelas carenciadas. En 2005 se reciclaron 34.300 Kg. de papel.

## Seguridad

Somos reconocidos mundialmente por nuestra trayectoria en materia de seguridad, la cual se refleja en los índices de seguridad industrial de DuPont, que son once veces mejores que los del promedio de la industria norteamericana. Este reconocimiento incentiva nuestro esfuerzo y reafirma nuestra responsabilidad en este tema.

Para involucrar a nuestra gente y lograr el pleno compromiso con la Seguridad, invitamos a nuestros empleados a participar a través de los múltiples comités y subcomités que existen en todas las localidades, que reportan mensualmente al Comité Central de Seguridad de América Latina. Los comités revisan los avances y

programas en diferentes rubros o competencias, proponen mejoras y realizan las evaluaciones de los temas y proyectos en implementación.

### **Manejo Defensivo**

En pos del cuidado por la seguridad de las personas, todos los empleados de DuPont que conducen vehículos en función de su trabajo, deben hacer un curso de conducción vehicular llamado “Manejo Defensivo” y actualizar los conceptos del curso cada 3 años. En 2004 se dictaron 2 cursos y en 2005 uno.

### **Prevención de Incendios**

Se organizó en 2004 un curso de “Lucha contra incendios”, dictado en el Centro de Entrenamiento Técnico de Metrogas, en el que se brindaron las herramientas necesarias para actuar frente a este tipo de hechos. Se dictaron 2 sesiones, integradas por clases teóricas y simulacros de las cuales participaron 60 empleados.

### **Premio Directorio**

En 2004, las oficinas de Buenos Aires recibieron un premio interno, otorgado a aquellos establecimientos de la empresa que alcanzan un año sin lesiones con pérdida de días. En 2005 alcanzamos el mismo logro, sumándose también la planta de Polímeros de Ingeniería de Berazategui.



Algunos de los empleados de DuPont que realizaron el curso de “Lucha contra incendios”.

Desarrollamos distintos canales mediante los cuales promovemos la Responsabilidad Social Empresaria a los distintos actores con los cuales interactuamos.

### **Pacto Global**

Durante el 2004 DuPont, junto a más de 200 empresas del país, firmamos el Pacto Global, una iniciativa de las Naciones Unidas para promover las prácticas de responsabilidad corporativa en las empresas, la cual apoyamos desde su lanzamiento a través de nuestra casa matriz.

La adhesión al Pacto Global implica, el compromiso de alcanzar el cumplimiento de los principios que lo conforman. Durante el 2004 se presentó la “Comunicación sobre el progreso” en dónde se detallan los resultados de la Compañía en cada uno de los principios establecidos.

Los principios del Pacto Global son:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos
2. No ser cómplice de abusos de los derechos
3. Apoyar los principios de la libertad de la asociación sindical y el derecho a la asociación colectiva
4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio
5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil
6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación
7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente
10. Actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

### **Otras iniciativas**

Participamos activamente de diferentes foros, comisiones y organizaciones desde donde se promueven activamente nuestros valores y prácticas, así como también se genera la vinculación con redes que nos permiten sostener un aprendizaje continuo.

Algunas de éstas son:

- Comisión de Responsabilidad Social del Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA)
- Comisión de Responsabilidad Social de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en la República Argentina (AMCHAM)
- Comisión de Medio Ambiente de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en la República Argentina (AMCHAM)
- Comisión de Responsabilidad Social del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sustentable (CEADS)
- Comisión de Medio Ambiente del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sustentable (CEADS)

## CUADRO GENERAL DE INDICADORES

<b>Económicos</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<b>Clientes</b> (cifras expresadas en millones de dólares)		
Ventas (del Grupo DuPont en Argentina.)	USD 243	USD 265
Exportaciones	USD 28,8	USD 26,6
<b>Sector Público</b> (cifras expresadas en millones de pesos)		
Impuestos y tasas	\$42,9	\$37,4
Nacionales	\$31,1	\$25,6
Provinciales	\$8,7	\$9,1
Municipales	\$3,2	\$2,7
<b>Colaboradores</b> (cifras expresadas en millones de pesos)		
Remuneraciones		
Salario nominal	\$25,1	\$32,8
Remuneración variable	\$5,2	\$3,6
Beneficios (*)	\$2,1	\$2,2
Obra Social	\$0,6	\$1,3
AFJP y ART	\$1,7	\$1,9
Contribuciones al régimen de seguridad social	\$5,4	\$6,1
(*) Incluye tickets, servicio de comedor en planta, transporte, Plan DUPEN y Programa Apoyo		
<b>Relaciones Laborales / RR.HH.</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<b>Empleo</b>		
Cantidad de empleados	592	674
Efectivos	504	523
Pasantés	10	33
Contratados	78	118
Nuevos puestos de trabajo	120	27
<b>Antigüedad</b>		
Hasta 5 años	308	343
Hasta 10 años	112	134
Hasta 15 años	64	62
Hasta 20 años	60	67
Más de 20 años	64	68
<b>Diversidad</b>		
Porcentaje de mujeres	21%	25%
Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales y directivos	17%	19%

<b>Relaciones Laborales / RR.HH. cont.</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<b>Capacitación</b>		
Cantidad de horas por participante		
Targeted Development Workshop	12	12
Lead I	N/C	24
Lead II	24	N/C
Innovación y creatividad aplicada a los negocios	16	16
Marketing & Ventas (Fundamentos)	N/C	16
Marketing & Ventas (Curso Completo)	N/C	104
<b>Rotación de Personal</b>		
Egresos voluntarios	61	22
Ingresos	120	92
<b>Promociones</b>		
Cantidad de personas promovidas	30	64
<b>Medio Ambiente y Seguridad</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<b>Seguridad</b>		
Cantidad de accidentes en el trabajo	0	0
Cantidad de accidentes fuera del trabajo	1	0
Cantidad de horas sin accidentes con pérdida de días	2.496.718	2.129.164
Cantidad de días perdidos por accidentes	0	0
<b>Medio Ambiente</b>		
Incidentes ambientales	0	0
Agua Consumida (Its./Tn producto)	33.605	38.178
Energía Consumida (KW/H/Tn producto)	736	778
Residuos especiales / peligrosos (Kg/Tn producto)	73	55
Residuos industriales (Kg/Tn producto)	28	33
<b>Relaciones con la Comunidad</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Inversión en programas (cifra expresada en pesos)	\$333.690	\$318.280
Cantidad de programas	7	8
Cantidad de voluntarios	157	135



Alineados con la necesidad de presentar una nueva “Comunicación sobre el Progreso” (COP), a continuación figura un cuadro a través del cual buscamos mostrar nuestros avances respecto del cumplimiento de los principios que forman el Pacto para los años 2004 y 2005.

Área	Principio	Descripción	Página de referencia	Resultados / Indicadores
Derechos Humanos	1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos	Nuestros valores corporativos están basados en el respeto de los derechos humanos. Todas nuestras políticas apuntan a desenvolvemos en un marco transparente de equidad y respeto.	Ver página 4, sección “Nuestra Visión, Misión y Valores” y página 10, sección “Ética y Transparencia”.	Ver página 37, “Indicadores de Recursos Humanos y Relaciones Laborales”.
	2. No ser cómplice de abusos de los derechos			
Derechos del Trabajo y Condiciones Laborales	3. Apoyar los principios de la libertad de la asociación sindical y el derecho a la asociación colectiva	Tenemos como política no discriminar a ninguna persona por razones de edad, raza, religión, color, sexo, discapacidad, nacionalidad, ancestros, estado civil u orientación sexual. Una de nuestras prioridades es promover un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, creando las condiciones necesarias de seguridad, dignidad y equidad, para que nuestros empleados puedan desarrollarse sin ningún tipo de intimidación, discriminación o acoso. Esperamos que nuestros proveedores y contratados respeten estos mismos estándares. Respetamos también la libre participación sindical de los empleados. En lo que respecta al trabajo infantil, seguimos las políticas globales de DuPont que no permiten el trabajo infantil y forzoso en ninguna de las empresas que la compañía tiene alrededor del mundo.	Ver página 13, sección “Relaciones con los Empleados” y página 23, sección “Relaciones con la Cadena de Valor”.	Ver página 37, “Indicadores de Recursos Humanos y Relaciones Laborales”.
	4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio			
	5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil			
	6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación			
Promoción y Cuidado del Medio Ambiente	7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales	El cuidado del medio ambiente es uno de nuestros valores corporativos. Todas nuestras acciones son guiadas por este principio fundamental. Guiados por nuestra misión de Crecimiento Sustentable hace que buscamos siempre reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones.	Ver página 32, sección “Seguridad y Cuidado del Medio Ambiente” y página 26, sección “Inversión de Recursos y Relaciones con la Comunidad”.	Ver página 38, “Indicadores de Medio Ambiente y Seguridad” e “Indicadores de Relaciones con la Comunidad”.
	8. Promover mayor responsabilidad medioambiental			
	9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente			
Lucha Contra la Corrupción	10. Actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.	La Ética es otro de los valores corporativos que guían nuestro accionar. Contamos con diversas políticas, prácticas y herramientas desarrolladas para promover el comportamiento ético de nuestra gente.	Ver página 10, sección “Ética y Transparencia” y página 26, sección “Inversión de Recursos y Relaciones con la Comunidad”.	Ver página 37, “Indicadores del Sector Público” y “Indicadores de Recursos Humanos y Relaciones Laborales”.

## CONCLUSIÓN

A través de nuestro tercer Reporte Social hemos intentado reflejar el impacto de nuestras operaciones y actividades a fin de ofrecer a cada uno de nuestros públicos información de interés sobre DuPont en Argentina.

Una de las características sobresalientes de nuestra empresa es la innovación permanente y la adaptación al cambio, de manera tal de poder responder a la evolución de las necesidades de nuestros clientes. Ese mismo espíritu ha inspirado nuestra relación con las comunidades con las cuales interactuamos y nuestro compromiso para dar respuesta a las expectativas que la sociedad tiene respecto de nuestra empresa.

La responsabilidad social es para DuPont un concepto fuertemente vinculado a nuestros valores de Ética, Respeto por las Personas, Salud y Seguridad y Cuidado del Medio Ambiente, los cuales nos han guiado a lo largo de nuestra historia. Nuestro compromiso con la sociedad es continuar trabajando de acuerdo a nuestros sólidos valores corporativos para colaborar con el crecimiento económico, el progreso social y el cuidado del medio ambiente en las comunidades de las cuales somos parte.



Editor General: Ana L. Cacace

Coordinación: Carolina T. Nieva

Las consultas sobre el presente Reporte pueden ser enviadas por correo electrónico a [info.argentina@arg.dupont.com](mailto:info.argentina@arg.dupont.com)

Publicado por DuPont Argentina  
Ing. Butty 240, piso 10  
C1001AFB, Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Argentina.

Página web: [www.dupont.com.ar](http://www.dupont.com.ar)

Copyright© 2006 E.I. du Pont de Nemours and Company.  
El logotipo oval de DuPont y Solae son marcas registradas de E.I. du Pont de Nemours and Company.