

<b>PACTO GLOBAL – Comunicación sobre el Progreso (COP)</b>
--

Nombre de la compañía: Siderca SAIC

Título de la presentación:

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

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

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

Derechos Humanos (Principios 1 y 2)

---

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

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

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

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

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

Educación

A continuación se detallan los programas orientados a la comunidad:

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

El programa brinda apoyo en áreas generales (comunicación efectiva y trabajo en equipo) y capacitación en gestión de procesos industriales y electromecánica, además de apoyo en lengua, matemática y orientación vocacional. La selección de los participantes es llevada a cabo por directores de escuelas secundarias de Campana y Zárate, quienes colaboran activamente con el programa.

- Sembrar Docentes: en abril de 2008 comenzó esta iniciativa íntimamente relacionada con el Programa Sembrar. Consiste en la capacitación de docentes de escuelas técnicas. Sembrar Docentes tiene por objetivo fortalecer y desarrollar las aptitudes pedagógicas y de liderazgo de los participantes. El programa se lleva a cabo a pedido de la Inspección de Educación de la provincia de Buenos Aires correspondiente a la Región XI (Campana, Zárate, Escobar, Pilar, Capilla del Señor y San Antonio).

- **Padrinazgo de Alumnos:** desde 2003, Siderca SAIC procura promover la permanencia de jóvenes en condición de riesgo social en el sistema educativo y la mejora de su desempeño escolar. Para ello, trabaja en forma articulada con las ONGs Cimientos y Germinare. Las organizaciones seleccionan los alumnos, que serán becados mensualmente, capacitándolos y realizando el seguimiento correspondiente. Ambas ONGs otorgan becas a los alumnos para contribuir con los gastos relacionados con su educación y se brinda apoyo escolar para la permanencia y continuidad de los planes educativos. En el caso de Cimientos además de la beca, se realiza el seguimiento del alumno por parte de un tutor. En el caso de Germinare, la beca es acompañada de capacitación extra curricular.
- **Programas de becas:** las becas del Premio al Mérito impulsan la continuidad en el ámbito académico de alumnos de nivel secundario y universitario, provenientes de escuelas de Campana y Zárate. Su asignación y gestión se articulan con la cooperación de la Fundación Rocca.
- **Programa Alentar la Educación Técnica:** consistió en brindar capacitación, asistencia técnica y equipamiento a la Escuela Técnica de Campana. Buscó contribuir a mejorar los procesos de enseñanza y gestión de la escuela, a través de talleres y jornadas de capacitación.

El Programa Alentar la Educación Técnica se llevó a cabo con el apoyo del Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA) y la Escuela de Educación de la Universidad de San Andrés. Al mismo tiempo se mejoró la dotación de las bibliotecas, de los gabinetes informáticos y se realizaron visitas a planta con finalidades didácticas.

- **Programa Rincón de Lectura:** tiene como objetivo promover el hábito de leer por placer desde edades tempranas. La iniciativa se desarrolla en jardines de infantes, escuelas primarias y organizaciones barriales, y es diseñada y coordinada por la Fundación Leer.
- **Proyecto Escuelas del Bicentenario:** este programa apunta a mejorar las condiciones básicas para el aprendizaje, la gestión institucional, el desarrollo de las áreas académicas y la formación docente de las escuelas primarias que reciben a niños en condición de vulnerabilidad. Cuenta con el apoyo de la Asociación de Empresarios Argentinos (AEA), y es diseñado y coordinado a nivel nacional por el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IPE/UNESCO) y por la Escuela de Educación de la Universidad de San Andrés. En el caso de Siderca SAIC, el proyecto se lleva a cabo junto con la Municipalidad de Campana y el área de Educación del Plan Más Vida, un programa provincial que lleva adelante dicho municipio. Participan del proyecto las siguientes cuatro escuelas de Educación General Básica (EGB) de Campana: Escuela EGB nº19 "Juan XXIII", Escuela EGB nº21 "Ing. Agr. Eloy M. Unamuno", Escuela EGB nº20 "Justo José de Urquiza" y Escuela EGB nº29.

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

- **Cursos de capacitación:** tienen como fin desarrollar las capacidades y educación general de los empleados y sus familiares. Se busca incentivar la finalización de los estudios secundarios a través de cursos de educación a distancia. También, se fomenta que el personal, sus hijos (de entre 7 y 21 años de edad) y cónyuges concurren a cursos de idioma inglés e informática. Estos cursos se realizan con el apoyo de la Universidad Tecnológica Nacional-Facultad Regional Delta, la Fundación Nuestra Señora del Rosario y Fundación Capacitare.
- **Hijos con discapacidad:** el objetivo del programa es contribuir a la integración social de los hijos de los empleados con capacidades especiales, para lograr su máxima independencia personal. Se propicia un ámbito recreativo y educativo donde niños y jóvenes logren, a través del trabajo interdisciplinario, optimizar sus posibilidades, potencialidades y capacidades.

## Salud

La empresa colabora activamente desde 2002 con el Municipio de Campana en el diseño de una política integral de Atención Sanitaria. En este marco Siderca SAIC colabora en la mejora de la eficiencia, la calidad y la efectividad de los procesos de gestión y atención del Hospital Municipal San José, de la ciudad de Campana.

## Autosustentabilidad

Entre los programas desarrollados se puede mencionar:

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

## Investigación y Desarrollo

Siderca SAIC 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. Desde su accionar promueve un modelo industrial caracterizado por el desarrollo de la cadena de valor y el protagonismo de las pymes. A través de distintos programas, Siderca SAIC transfiere su know how y promueve la vinculación del sistema científico-tecnológico con el sector productivo.

Se destacan las siguientes iniciativas:

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

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

---

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

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

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

Por otro lado, la constitución de "Grupos Operativos" busca incentivar los esquemas de trabajo participativo. Los grupos están conformados por empleados y se reúnen periódicamente con jefes de área, mandos medios e incluso personal de otros sectores. Los encuentros tienen el objetivo de hacer intercambio de información para la capacitación y hacer un seguimiento de las variables de gestión. Al mismo tiempo buscan motivar a todos sus miembros a generar propuestas para mejorar la calidad, productividad o seguridad de procesos y productos. Con estos grupos se ha logrado un fluido intercambio entre el personal superior y operarios, generando una actitud y un conocimiento que luego son trasladados fuera de la planta.

Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades bajo condiciones equitativas, se implementa desde hace más de diez años un Sistema Unificado de Gestión de Performance. Este sistema, aplicado a los empleados fuera de

convenio, permite analizar periódicamente las actividades y áreas de oportunidad de cada empleado. De esta manera, se pueden trazar planes para cubrir posiciones en base a criterios de base objetiva y de manera institucionalizada. Este sistema se compone de tres instancias:

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

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

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

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

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

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

- Campañas gráficas de seguridad: a través de afiches y otros elementos promocionales se busca inducir una mayor conciencia en torno a medidas de seguridad, calidad, trabajo en equipo, ahorro energético y respeto por el medio ambiente. En todos los casos, las campañas de comunicación son acompañadas por acciones de apoyo para su divulgación estratégica, y motivar la participación activa de los empleados, difundiendo mensajes clave.
- Reuniones de Análisis de Seguridad y Salud Ocupacional: semanalmente se realizan reuniones de las que participan unas 70 personas de todos los niveles. Allí se analizan las novedades adoptadas por la empresa en materia de seguridad y salud ocupacional. Entre los temas tratados se puede mencionar: accidentes, incidentes, desvíos, ausentismos, acciones preventivas, nuevas iniciativas, etc. Los resultados de estas reuniones, son luego extendidas a todo el personal a través de "charlas" entre jefes y operadores.
- Participación en Plan PACEI: el Plan de Alerta Comunitario ante Emergencias Industriales (PACEI) forma parte del Comité Zonal de Seguridad e Higiene de Campana – Zárate. Se trata de un programa de ayuda mutua que permite incrementar la participación de la industria de la zona en la concientización de la comunidad y en la planificación de una respuesta ante una emergencia. 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.
- Programa de capacitación dirigido a clientes: se dictan cursos de capacitación para las empresas petroleras clientes sobre uso y manipulación de materiales.

## Medio Ambiente (Principios 7, 8 y 9)

---

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

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

Siderca SAIC revisa constantemente sus operaciones para maximizar la eficiencia en el uso de recursos energéticos y la reutilización y reciclaje de residuos y subproductos, tanto en sus propias operaciones como en las de terceros. De esta manera contribuye no sólo a reducir el impacto ambiental debido a la generación de energía y el uso de recursos, sino 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 petrolíferos para uso en condiciones extremas; el diseño de juntas especiales que reduzcan o eliminen el uso de aditivos químicos; y servicios de asesoría e instalación en zonas sensibles y que, por lo mismo, exigen un respeto riguroso a los estándares de protección ambiental.

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

- Sistema Integrado de Gestión Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional: se trata de un sistema alineado bajo las normas ISO 14001 y OHSAS 180001, sin previsión de certificación por terceras partes.
- Concientización en el cuidado ambiental: se busca permanentemente capacitar y concienciar al personal en cada puesto de trabajo sobre temáticas de cuidado ambiental. En este sentido se ha dado énfasis a la campaña de Uso Racional de 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, contratistas y facilitadores de seguridad y medio ambiente. Dentro del marco ambiental se tratan temas como la gestión de residuos, derrames, y se imparten conocimientos generales de los temas ambientales y del sistema de gestión ambiental.
- Estándares de exigencia: Siderca SAIC tiene altos niveles de exigencia de estándares y procedimientos específicos en materia de seguridad, salud ocupacional y cuidado del ambiente relacionados con diferentes procesos productivos y actividades de la empresa. También se llevan a cabo planes de monitoreo de variables e indicadores internos, que permiten el continuo benchmarking y seguimiento del desempeño en términos ambientales de la empresa.
- Interdisciplinariedad: en el desarrollo de proyectos de inversión donde el cuidado ambiental es parte de los mismos desde la génesis del proyecto.
- Participación en foros internacionales: se participa activamente de foros que trabajan sobre temas medioambientales, como son el Environmental Committee (ENCO), 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 municipales, provinciales y representantes de diferentes empresas radicadas en la zona.

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

## Corrupción (Principio 10)

---

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

clientes, proveedores, contratistas y competidores, los empleados deben privilegiar los intereses del bien común de la empresa por sobre cualquier situación que pudiera representar un beneficio personal real o potencial para sí mismos o para personas allegadas. En este contexto y en cualquier otro en el que Siderca SAIC esté involucrada, todo el personal debe desempeñar sus funciones de acuerdo con las leyes, las reglamentaciones externas e internas y las pautas de dicho Código, sobre una base de compromiso personal e indelegable con la honestidad, la lealtad con la empresa y la transparencia en todos los actos laborales. En relación a la transparencia, el Código de Conducta de Siderca SAIC define los términos “información transparente” y “decisiones transparentes” y establece que la información es transparente cuando representa con precisión la realidad y que las decisiones son transparentes cuando cuentan con aprobación en el nivel adecuado, se basan en un análisis razonable de administración de riesgos, dejan registros de sus fundamentos y cuando se privilegian los intereses del bien común de la empresa por sobre cualquier tipo de intereses personales.

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

La empresa cuenta también 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.

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

#### Comunicación del Código de Conducta

Todos los empleados deben firmar y sujetarse al compromiso de observar el 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 (Chief Executive Officer). 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 que puedan resultar prima facie contrarias a los principios del Código de Conducta. Los usuarios de la Línea Transparente pueden permanecer anónimos o pedir que todos los registros asociados a su reporte utilicen un nombre de fantasía con el fin de resguardar su identidad.

En línea con lo establecido en sus políticas, Siderca SAIC no 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 eventuales acciones disciplinarias y sanciones son comunicadas periódicamente en forma estadística y anónima en

la intranet. La existencia y finalidad de la Línea Transparente ha sido informada a empleados, clientes y proveedores. De esta manera, también se ha implementado una Línea Transparente para que los inversores puedan comunicar sus preocupaciones 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 \$ 4.500.000 en acciones comunitarias. En el marco del Plan Alentar, 46% de los fondos se destinó a educación, 19% a salud, 19% a acciones de forestación y parqueización, 10% a acciones de fortalecimiento institucional y el restante 6% a asistencia. Se destaca que aproximadamente 6.000 personas participan de los programas educativos actualmente.

Además, en agosto de 2007 se finalizó la 5<sup>a</sup> etapa del Barrio Siderca, con la construcción de 42 nuevas casas que tuvieron un costo de construcción de \$ 6.000.000. Siderca SAIC financia las unidades a sus empleados al costo y a largo plazo. De esta manera en los más de 50 años de vida de Siderca SAIC se han construido 1.137 viviendas, de las cuales 593 corresponden al Barrio Siderca. Así, más de 1.100 familias han accedido a su casa propia.

##### Educación

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

- Programa Sembrar: desde sus comienzos han participado 350 alumnos, quienes recibieron 280 horas de capacitación en temas generales y técnico-profesionales. En abril de 2008, se incorporaron 109 nuevos alumnos, en la quinta edición del programa. Al finalizar la cuarta edición en diciembre de 2007, como todos los años, se realizó un evento de presentación de los egresados a empresas locales de Campana y Zárate, quienes colaboran activamente con el programa. Según los resultados de una encuesta realizada a fines de 2007, tomando como base a 127 egresados de las ediciones 2004, 2005 y 2006, el 51% de ellos se encuentra actualmente trabajando.
- Sembrar Docentes: este programa ha sido recientemente lanzado por lo que aún no reporta resultados tangibles. Su accionar estará concentrado en aproximadamente 50 docentes de cinco escuelas técnicas de las localidades de Campana y Zárate. Los maestros se caracterizan por su capacidad de liderazgo en la comunidad educativa; el reconocimiento de sus pares; y sus valores éticos ante la práctica de la profesión.
- Padrinazgo de alumnos: para julio de este año, 295 alumnos de nivel ESB (Educación Secundaria Básica) y polimodal habrán sido apoyados para permanecer en el sistema educativo.
- Programa Alentar la Educación Técnica: finalizó a mediados de 2007. En el último periodo se equipó la biblioteca con bibliografía técnico-tecnológica, se capacitaron los preceptores de la escuela en prevención de la violencia escolar, se instaló un sistema de seguimiento de ausencia.
- Programa de Becas: en el último año, se entregaron becas a 283 alumnos de nivel polimodal y universitario. Los beneficiarios son reconocidos por su excelente rendimiento académico y pertenecen a las comunidades de Zárate y Campana.
- Proyecto Escuelas del Bicentenario: se realizó el relevamiento de los indicadores de evaluación del impacto del proyecto: niveles de repitencia, abandono, promoción efectiva, ausencia docente, clima institucional y estado general de infraestructura. Su implementación en cuatro escuelas de nivel EPB (Educación Primaria Básica) de Campana en 2006: las escuelas EPB nº20 y nº29 del Barrio Lubo; EPB nº19 del Barrio San Cayetano; y EPB nº21 del Barrio San Felipe. En 2007, se sumaron cuatro escuelas más: EPB nº4 del Barrio Río Luján; EPB nº10 del Barrio La Josefa; EPB nº12 en

Colinas de Otamendi; y EPB nº18 en el Barrio Las Praderas. Actualmente, el proyecto afecta a 3.000 alumnos y 200 docentes en forma directa.

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

- **Cursos de capacitación:** de estas actividades han participado 400 empleados aproximadamente en el último año. De éstos, 100, realizaron cursos de educación a distancia, y a finales de 2007 egresaron 10 alumnos, quienes obtuvieron el título de bachiller.
- **Hijos con discapacidad:** entre los meses de julio y noviembre participaron de la Colonia Integradora 25 niños y jóvenes con síndrome de Down o capacidades especiales. Así, durante los meses de invierno, se realizan actividades artísticas y deportivas una vez por semana. Además, durante enero y febrero las actividades se articularon con la Fundación Nuestra Sra. del Rosario de San Nicolás. En el verano, se llevó a cabo la tradicional Colonia de Verano y un campamento en el Camping de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) de Campana y Zárate. De estas actividades participaron 18 niños y jóvenes.

### Salud

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

La obra busca aumentar la calidad y la capacidad de atención a pacientes del sanatorio. También se apunta a contribuir a la formación continua de médicos y al equipamiento básico e informático.

### Autosustentabilidad

- **Campana Verde:** actualmente ya se encuentran consolidadas 1.460 huertas y 335 gallineros. Se estima que las huertas están produciendo actualmente 460 toneladas de verdura y hortalizas por año. En este sentido y para seguir alentado el programa, se ofrecieron más de 1.700 horas de formación técnica en temáticas agrícolas.

Dentro de las acciones paralelas de forestación y mantenimiento de espacios verdes se continúa la construcción de una plaza verde en el Barrio Lubo (10.500 mts<sup>2</sup>). En este sentido, la Municipalidad de Campana concluyó la etapa de relleno para nivelación del terreno. Está planificada la finalización de la obra civil, y el comienzo de la forestación para mayo de 2008. Además, la empresa continúa realizando anualmente el mantenimiento del Parque R. Rocca (8.000 mts<sup>2</sup>) en la localidad de Campana.

### Investigación y Desarrollo

Se destacan los siguientes resultados:

- **Convenio Conicet-Siderca:** actualmente hay tres investigadores en el Centro de Investigación Industrial de la empresa bajo la modalidad establecida en el convenio y se asignaron las becas de postgrado previstas en el convenio como compromiso de la empresa.
- **Programa ProPymes:** actualmente participan del programa 53 pymes clientes de Siderca SAIC. En el último año, se destaca la realización de cursos de capacitación in-company o en universidades de los que participaron 30 empresas clientes en Argentina. También en diciembre de 2007 se lanzó el Programa Desarrollo ProPymes con el objetivo de transferir a las empresas vinculadas conocimientos, mejores herramientas y prácticas de gestión. Comenzaron a dictarse los cursos dirigidos a niveles directivos y gerenciales en instalaciones del IAE (Instituto Argentino de la Empresa) con contenidos como planeamiento estratégico, gestión y finanzas. De este programa participaron siete empresas pymes relacionadas con Siderca.
- **Premio Tenaris al Desarrollo Tecnológico Argentino:** en diciembre de 2007 Siderca SAIC y la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica premiaron a Tecnotrol S.R.L., por su proyecto Aerogenerador de baja potencia para uso rural. En segundo lugar, se galardonó el proyecto de Moto Mecánica Argentina S.A., Sistema de suspensión de tubería para fondo de mar.

## Condiciones Laborales

---

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

- Actualmente hay 106 Grupos Operativos constituidos, formados por 1.290 personas. De esta manera el 22% del personal participa de la iniciativa. Este porcentaje está formado por empleados fuera de convenio (8%), miembros de ASIMRA (6%) y agremiados en UOM (86%).
- Sistema Unificado de Gestión de Performance: desde el último reporte 100% del personal fuera de convenio fue evaluado.
- Premio Valores: durante el último año 132 operarios y 22 supervisores fueron reconocidos por su destacado desempeño en Seguridad, Calidad y Trabajo en Equipo.
- Negociación colectiva: Siderca SAIC lleva adelante prácticas de negociación colectiva, de modo de adecuar permanentemente la organización productiva, las condiciones laborales vinculadas a ella y las retribuciones del personal.
- Se puede mencionar que tomando índices medidos en año calendario, el índice de frecuencia total de accidentes laborales (a eventos totales sin necesidad de primeros auxilios x 1.000.000/horas trabajadas) ha disminuido 61,5% entre el 2002 y el 2007, mostrando una baja del 1,5% respecto de 2006. Por otro lado, el índice de frecuencia por baja (accidentes con baja x 1.000.000/horas trabajadas) disminuyó 51% entre 2001 y 2007, y cayó 8,1% respecto al último período reportado. Por último el índice de gravedad (días perdidos x 1000/horas trabajadas) disminuyó 51% entre 2001 y 2007, y 5,2% 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 un derrame de combustible de un camión cisterna en la vía pública. La empresa participó en una capacitación sobre contingencias con camiones de gas licuado de petróleo (GLP).

También fue parte de dos capacitaciones sobre "Identificación de materiales peligrosos". De esta última actividad participaron 205 miembros de: Bomberos Voluntarios, Prefectura Naval, Defensa Civil de Campana y Zárate, Gendarmería, Escuela de Policía, Policías de Campana y Zárate, Policía Vial, Tránsito Campana y Cruz Roja.

Finalmente, junto a los demás miembros del PACEI se realizaron diferentes capacitaciones para el personal docente y alumnos de escuelas de la zona, alcanzando a 900 personas capacitadas por un total de 2.400 horas.

## Medio Ambiente

---

Siderca SAIC trabaja integralmente en un plan de mejoras en la gestión ambiental de cada sector de su planta, que incluye mayor concientización, participación e involucramiento del personal en actividades relacionadas con la materia. Las inspecciones y auditorías internas periódicas han demostrado una mejora en el tratamiento de distintos elementos del sistema, gestión de residuos y prevención. Asimismo, se han efectuado inversiones relacionadas con temas ambientales que han permitido mejorar la gestión ambiental en general.

## Corrupción

---

Con el fin de difundir el Código de Conducta y la Línea Transparente se llevaron a cabo distintas acciones durante el 2007. Entre ellas:

- Todo el personal suscribió su compromiso con la política de valores de la compañía. Además, los nuevos empleados firmaron su declaración destinada a prevenir conflicto de intereses y su compromiso con el Código de Conducta.
- Los nuevos empleados asistieron a los ocho cursos que se realizaron durante el 2007, donde se explicaron los principios del Código de Conducta y Políticas relacionadas. Además, en el marco del Manager Development Program (MDP) se dictaron tres cursos durante el último año para Coordinators y Managers en los que se trabajó sobre temas relacionados al Código de Conducta y Ética en los Negocios.

- Se siguió de cerca y en forma periódica los reportes recibidos a través de la Línea Transparente. En esta área, se condujeron las investigaciones, sobre cuyos resultados se informó oportunamente al Comité de Auditoría.
- Se desarrolló la “Guía para empleados y supervisores”, cuyo objetivo es mostrar los principales aspectos que deben considerarse al momento de evaluar y decidir sobre los cursos de acción ante un conflicto de interés declarado, a fin de concientizar a todos los empleados sobre la importancia de una gestión transparente.
- También, en la intranet de la compañía se publicaron diversos artículos relacionados con Ética en los Negocios y Fraude.

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

5 palabras de búsqueda o claves que describen la presentación: Articulación - Educación – Código de Conducta – Diálogo - Comunidad - Transparencia.

Información del contacto representativo de la empresa: Guillermo Noriega, Director General.