

PACTO GLOBAL – Comunicación sobre el Progreso

Nombre de la compañía: Siderca SAIC / Organización Techint

Título de la presentación:

TenarisSiderca es la marca utilizada en Argentina por Siderca S.A.I.C. 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 planta productiva, localizada en la ciudad de Campana, Provincia de Buenos Aires, posee una capacidad de producción anual de 850.000 toneladas de tubos de acero sin costura y una dotación de 4.300 empleados. La presente Comunicación se emite dentro del marco de la adhesión al Pacto Global efectuada por el Dr. Paolo Rocca en representación de la Organización Techint en fecha 16/04/04.

Principios del Pacto Global tratados en el ejemplo: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

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

Derechos Humanos (Principios 1 y 2)

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

Bajo el principio de “ayudar a quien se ayuda”, Siderca SAIC actúa en el convencimiento de que es necesario comprometerse como empresa, en tanto institución económica, social y política, con el desarrollo humano de todos sus actores vinculados. Con este objetivo creó el Plan Alentar de TenarisSiderca y la comunidad, concebido como una serie de programas de contingencia implementados desde principios de 2002 para atender la situación de emergencia social de Campana y Zárate, y como plan complementario a las acciones permanentes de desarrollo social que venía realizando históricamente la empresa.

Según la Declaración de la Década de la Alfabetización de la UNESCO, “el derecho a la educación es un derecho humano básico (...) esencial e indispensable para el ejercicio de todos los demás derechos humanos y para el desarrollo”. En línea con ello, Siderca SAIC considera que la educación constituye la inversión social con mayor retorno e impacto a mediano plazo para que las personas puedan realizar un aporte constructivo en la sociedad y en el trabajo, para que tengan confianza en sí mismos y en la posibilidad de crear un futuro mejor. Es también la variable clave para lograr mayor equidad social, garantizando una mejora y una igualdad de oportunidades para los niños y jóvenes; es decir, es la plataforma de desarrollo de un país. De esta manera, la empresa realiza diversas actividades:

- Programa Sembrar: con el objetivo de facilitar la transición desde el nivel polimodal hacia el ámbito laboral y académico –a nivel terciario o universitario– Siderca SAIC asiste a alumnos de buen nivel académico y en situación de riesgo

Informe Pacto Global

social radicados en Campana y Zárate, mediante un programa de formación general y profesional en planta y un sistema de becas.

- **Padrinazgo de Alumnos:** Siderca SAIC procura facilitar la permanencia en el sistema educativo y la mejora del desempeño escolar de jóvenes en condición de riesgo social a través de un sistema de becas y apoyo escolar. Para ello trabaja de forma articulada con actores de la sociedad civil como las fundaciones Cimientos y Germinare, quienes apoyan el programa seleccionando los alumnos, capacitándolos y realizando el seguimiento correspondiente.
- **Red de Escuelas de la ciudad de Campana para el fortalecimiento de los Institutos de Formación Docente:** Siderca SAIC fomenta la realización de encuentros de trabajo y capacitación entre los directivos y docentes de los Institutos y el equipo de profesionales de la UNESCO, según un programa diseñado en forma participativa. Busca contribuir a mejorar la calidad de los procesos de formación inicial de los futuros docentes y de formación continua de los docentes en servicio a través de capacitación.
- **Programa Alentar la Educación Técnica:** consiste en la capacitación, asistencia técnica y equipamiento de dos escuelas técnicas de Campana y Zárate, con el objetivo de contribuir a mejorar los procesos de enseñanza y de gestión de las escuelas. A través de talleres y jornadas de capacitación se transfiere a los docentes estrategias para reducir el abandono, la repitencia y el fracaso escolar, se comparten los casos exitosos de fortalecimiento de la educación tecnológica, se profundizan los contenidos técnicos, etc. Al mismo tiempo se ha mejorado la dotación de las bibliotecas, de los gabinetes informáticos, y se ha utilizado –por ejemplo- las visitas a planta con finalidades didácticas.
- **Programas de becas:** a través del Premio al Mérito en el Estudio, las Becas Comunidad y el Premio Estímulo, la empresa reconoce e impulsa la continuidad en el ámbito académico de alumnos de nivel polimodal y universitario, provenientes de escuelas de Campana y Zárate.
- **Programa Educación a distancia:** con el fin de permitir la finalización de los estudios secundarios del personal y sus familiares, la empresa fomenta clases tutoriales a distancia, así como la devolución de la matrícula del 1° año en concepto de premio al mérito para los empleados que finalicen sus estudios en menos de 28 meses.
- **Programa Mi Primer Empleo:** brinda apoyo a jóvenes de entre 18 y 23 años en el desarrollo de habilidades que les permitan una mejor y más rápida inserción laboral, a través de una capacitación teórica y práctica gratuita en colaboración con la Universidad de Luján.

La salud es otra prioridad para Siderca SAIC. Es por ello que la empresa colabora activamente con el Municipio de Campana en el diseño de una política integral de Atención Sanitaria, que vincule eficientemente la atención primaria con la secundaria y mejore la calidad de todas las prestaciones. En este marco la empresa, a través del Plan Alentar, colaboró en la reconstrucción y mejoramiento de infraestructura del Hospital municipal San José, ayudó en la mejora de varios Centros de Salud en la periferia y asistió a la Municipalidad en el desarrollo de un programa de Prevención primaria de la salud. Al mismo tiempo, para contribuir a mejorar la eficiencia, la calidad y la efectividad de los procesos del Hospital municipal San José, fomentó la implementación de un sistema de Calidad y la certificación de Normas ISO 9000 en diversos servicios del Hospital. Por último, tanto la empresa como la Fundación Rocca han contribuido donando parte del equipamiento para la informatización del hospital, así como parte de

los medicamentos y los insumos sanitarios necesarios para asegurar la continuidad y la calidad de la atención en los distintos centros de la zona.

Otro eje de acción que lleva adelante Siderca SAIC en el fomento de los derechos humanos de la comunidad en la que se insertan sus instalaciones productivas, así como de quienes trabajan en ellas, está relacionado con la promoción de capacidades de autosustento a través de la transferencia de know how y del fomento de una cultura emprendedora. Es así que la empresa desarrolla los siguientes programas:

- **Campana Verde:** con la finalidad de alcanzar la seguridad alimentaria y mejorar la dieta de las comunidades de Campana y Zárate, Siderca SAIC fomenta la autoproducción de alimentos básicos, a través de la consolidación de huertas familiares, escolares, comunitarias, de gallineros y de la capacitación en técnicas agrícolas. De esta manera, la empresa entrega semillas, un kit de herramientas y facilita la capacitación a cargo de técnicos agrónomos y con el soporte de manuales didácticos. Asimismo, realiza concursos para distinguir los mejores emprendimientos, con el objetivo de incentivar su desarrollo y de ejercer un efecto ejemplificador y multiplicador.
- **Autoempleo:** el objetivo del programa es desarrollar y consolidar microemprendimientos sociales económicamente sustentables a través de capacitación, asistencia técnica y microcréditos sin interés. Para ello se realizan talleres de gestión (con información sobre costos, ventas, impuestos, redes, asociatividad) y motivacionales (que buscan fortalecer la actitud emprendedora), se les brindan créditos según la evaluación económica del proyecto y socioambiental del microemprendedor, y se entrega el préstamo a un grupo solidario de tres o cuatro personas que funciona como garantía solidaria. Este proyecto se realiza en conjunto con Cáritas y la Mutual Sidecom, quienes realizan el seguimiento de los microemprendimientos así como la administración y devolución de los microcréditos. Por su parte, se ha logrado que las municipalidades de Campana y Zárate emitieran una ordenanza que reconoce la exención del pago de impuestos municipales para la habilitación de dichos emprendimientos por el término de 2 a 3 años.
- **Oficios:** para facilitar la inserción laboral y la mejora de la economía familiar de personas desocupadas o subocupadas, Siderca SAIC promueve la capacitación de oficios entre la población económicamente activa de Zárate y Campana. La selección y difusión de los talleres se realiza a través de líderes barriales, y el seguimiento de los alumnos a través de Cáritas. Los alumnos luego realizan una contraprestación laboral "solidaria" en instituciones de la comunidad.

Por último, para favorecer el desarrollo de sus clientes y proveedores pymes, Siderca SAIC desarrolló junto a otras sociedades de la Organización Techint un programa corporativo de apoyo a la cadena de valor. El programa ProPymes, nacido en 2002, procura fomentar la competitividad de las pymes vinculadas a las empresas del grupo, ayudarlas a desarrollar su mercado externo y a ampliar sus oportunidades de exportación, a través de herramientas institucionales, comerciales, industriales y financieras.

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

Siderca SAIC respeta todos los derechos que la ley reconoce a los trabajadores, tanto en la regulación nacional como en la normativa internacional que resulte aplicable en el territorio de la República Argentina. Asimismo, la compañía busca establecer una

Informe Pacto Global

relación estrecha y cordial con todos sus empleados a través de la transparencia en el manejo de la información, un esquema de trabajo participativo que alinea y compromete a cada trabajador con su trabajo, un extremo cuidado por la seguridad e higiene del ambiente de trabajo y la salud ocupacional de los operarios y funcionarios, como así también, un tratamiento equitativo y respetuoso de todos ellos.

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

- Desayunos semanales de los directivos con los jefes de área, en pequeños grupos, en los cuales se tratan diversas temáticas.
- El envío de una carta digital mensual por parte del Presidente y CEO de la compañía, quien comparte con todos los empleados los avances y novedades de la empresa.
- Al menos dos charlas anuales del Director General de la empresa con los empleados, en las que se responden todas las consultas y se reciben todos los comentarios.
- Publicación de un house organ trimestral destinado al personal y su familia que contiene información de la gestión de la compañía.
- Publicación diaria de información de la compañía en formato digital en la intranet TenarisToday, disponible para todo el personal.

Por su parte, el esquema de trabajo participativo se lleva a cabo a través de la constitución de "Grupos Operativos Autogestionales". Éstos, constituidos entre jefes de área y empleados, tienen el objetivo de hacer un seguimiento de las variables de gestión, y al mismo tiempo motivar a todos sus miembros a proponer mejoras y cambios para mejorar la calidad, productividad o seguridad de procesos y productos. Estos Grupos han logrado disminuir la distancia entre gerentes y operarios, horizontalizando las responsabilidades a nivel de todos los empleados de la planta, y generando una actitud y un conocimiento que luego son trasladados fuera de la misma, a la familia y al barrio.

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

- Una Revisión Anual de performance, que implica un análisis del cumplimiento de los objetivos fijados para el período.
- Un Plan de Capacitación, que 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.
- La Formación técnica, gestional y funcional de manera continua.

Por último, Siderca SAIC posee una política de seguridad, ambiente y salud ocupacional en la cual se establecen los compromisos, principios y objetivos en esta materia. Dicha política rige el accionar de la empresa en su vinculación con sus empleados, clientes y proveedores, y con su comunidad, y es distribuida entre todos

estos actores vinculados para su conocimiento y seguimiento. En vinculación con esta política, Siderca SAIC desarrolla actividades como por ejemplo:

- Centro de entrenamiento en seguridad: allí se simulan diversas operaciones usuales de la planta, enseñando a los operarios a evitar situaciones de riesgo.
- Premio Valores que reconoce anualmente la acción de los empleados en términos de seguridad, calidad, y trabajo en equipo. Este premio constituye una herramienta de gran valor a la hora de incentivar al personal a llevar a cabo un trabajo cotidiano responsable.
- Programas de formación en seguridad, con participación de empleados de todos los niveles.
- Programa de entrenamiento para operadores de pozos de las empresas petroleras clientes sobre movimiento de tubos, incluso con planes diseñados a medida.
- Publicación de campañas gráficas de seguridad para inducir actitudes cautelosas en el trabajo.

Ambiente (Principios 7, 8 y 9)

En su búsqueda por el desarrollo propio, de su personal y de las comunidades en las que se inserta, desde hace más de una década Siderca SAIC ha adoptado el principio de ecoeficiencia. Éste es entendido como "la sustentabilidad llevada al terreno industrial, en procura de una rentabilidad no sólo del capital sino también de los recursos naturales". Es decir, lograr crear bienes y servicios más amigables con el medioambiente, con proporcionalmente menor empleo de recursos, así como con menor generación de residuos, efluentes y emisiones; más valor con menos impacto ambiental.

En este sentido, vale destacar que la actividad de la compañía se caracteriza por su natural "ecoeficiencia", relacionada con la condición de reciclabilidad del acero, que permite su reutilización como materia prima indefinidamente.

Pero además la compañía lleva adelante acciones proactivas en busca del respeto y la promoción de un ambiente sano y sustentable. Entre ellas:

- Se está implementando un Sistema Integrado de Gestión Ambiental, Seguridad y Salud ocupacional, alineado bajo las normas ISO 140001 y OHSAS 180001, sin previsión de certificación por terceras partes. Este sistema manifiesta el compromiso de Siderca SAIC con la gestión y la mejora continua en temas de ambiente, seguridad y salud relacionados con sus actividades, productos y servicios.
- Acciones de promoción hacia diversos stakeholders:
 - Programas de capacitación e inducción permanentes para los empleados en temas ambientales.
 - Exigencia de estándares y procedimientos específicos en materia de seguridad, salud ocupacional y cuidado del ambiente como condición de contratación para empresas proveedoras.
 - En lo que se refiere a la promoción en la comunidad, se realizan campañas de difusión expresamente ideadas junto a organizaciones de la sociedad civil.
 - Al mismo tiempo, se mantiene una activa participación en foros que trabajan sobre temas medioambientales, como son el ENCO (Environmental Committee) y el TECHCO (Technology Committee) en el marco de la IISI (International Iron and Steel Institute), la Convención Internacional de Cambio Climático, el

CEADS (Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible), las comisiones de ambiente de la UIA (Unión Industrial Argentina) y la UIPBA (Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires), el CICACZ (Comité Interindustrial de Conservación Ambiental Campana - Zárate), etc.

- Desarrollo y difusión de nuevas tecnologías:
 - El desarrollo de la rosca premium TenarisBlue Dopeless TM por parte del Centro de Investigación Industrial de Campana respondió a la voluntad de generar una alternativa de alto valor agregado de rosca "ambientalmente amigable". Especialmente diseñada para ser utilizada en actividades de producción de petróleo y gas ubicadas en áreas ambientalmente sensibles, esta rosca ya se ha convertido en referente en las actividades petroleras de varias regiones del mundo; en particular, la región del Mar del Norte –donde destacados clientes la han requerido para numerosas aplicaciones–.

Corrupción (Principio 10)

Siderca SAIC ha desarrollado un modelo de transparencia organizacional por el cual existe un control permanente de la conducta de todos los miembros de la compañía, en su vinculación tanto con el mercado como con el Estado y con los "stakeholders", incluyendo accionistas, empleados, clientes, comunidad, etc.

- Históricamente Siderca SAIC se ha comprometido con una búsqueda legal de la transparencia, cumpliendo con las leyes a las que está sujeta. Por ejemplo, el decreto 1020 de 2003 del Gobierno Nacional referido a Actos o contratos con partes relacionadas.
- Asimismo, como empresa que cotiza en la bolsa de valores norteamericana (entre otras), Siderca SAIC está sujeta a la ley Sarbanes-Oxley, la cual exige a toda empresa pública aumentar la información que difunde así como los controles internos, someterse a auditorías externas, etc. y presentar a la SEC (Security Exchange Commission) su informe anual.
- La empresa cuenta asimismo con un Código de Conducta, es decir, normas escritas que trazan los lineamientos y estándares de integridad a los que está sujeto el personal dependiente, y deben adherir las empresas contratistas, subcontratistas y los proveedores. Su objetivo es identificar y prevenir conductas fraudulentas o reñidas con la ética. Así, la compañía impone el respeto por la legislación vigente, las normas internas, la transparencia en el uso y la provisión de la información y, fundamentalmente, la regulación de las relaciones establecidas con terceros (ante posibles conflictos de intereses) y la restricción de los compromisos que en nombre de la empresa pueden asumir. Todo el personal rubrica mediante su firma el conocimiento de dicha documentación.

- **¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?**

Derechos Humanos

La relación de Siderca SAIC con su comunidad es muy estrecha. Desde 1954 la empresa acompaña el desarrollo local con obras de infraestructura y provisión de equipamiento para el sistema educativo, el sistema sanitario público, las sociedades de fomento. \$ 3,9 millones han sido invertidos desde 2002 en 64 obras públicas construidas para mejorar el área de Campana. Pero además, la empresa ha construido 1.093 viviendas en Campana

Informe Pacto Global

para su personal, resultando hoy en que un 76% de los operarios sea dueño de su vivienda.

Como resultado de la crisis sufrida en el país en diciembre de 2001, y para complementar el accionar tradicional de la compañía, en 2002 nació el Plan Alentar de TenarisSiderca y la Comunidad a través del cual se han invertido a la fecha \$ 20,3 millones, afectando a un total de 11.200 personas por año.

Con los años, y la mejora en la calidad de vida de las personas participantes del Plan, la empresa ha ido disminuyendo paulatinamente la proporción de sus inversiones dedicadas a la provisión de capital físico y asistencia directa (construcción, ampliación y equipamiento de infraestructura) para pasar a fomentar y desarrollar cada vez más el capital humano en la comunidad cercana y sus empleados, fomentando y transfiriendo capacidades de autosustentabilidad. Hoy el desafío es continuar consolidando y fortaleciendo el capital social de la comunidad, cuyo avance se manifiesta en el establecimiento de redes y esquemas asociativos, así como en la colaboración directa y el trabajo conjunto en el diseño y gestión de programas con socios estratégicos como ONGs u organismos gubernamentales, así como con los propios beneficiarios/usuarios.

- En 2004, el Plan Alentar sextuplicó la inversión en términos de educación, manteniendo sin embargo su accionar en otros ámbitos como la salud, la promoción de oportunidades de autoempleo, etc. Aproximadamente 8.000 alumnos han sido afectados a becas, cursos y pasantías rentadas por año.
- Por su parte, más de \$ 2,2 millones fueron invertidos desde 2002 en infraestructura del Hospital municipal San José y los Centros de Salud adyacentes, así como en capacitación, asistencia técnica y equipamiento para el desarrollo de un sistema de gestión integrada, en la certificación Normas ISO 9000, en el perfeccionamiento personal médico y enfermero, y en el suministro de aproximadamente un 30% de los medicamentos e insumos hospitalarios necesarios.
- 432 personas fueron capacitadas para comenzar microemprendimientos familiares y 138 microcréditos fueron otorgados entre 2002 y 2005. 1525 huertas y 370 gallineros se lograron consolidar desde 2002, con el correspondiente suministro de los materiales necesarios, capacitación y soporte técnico.
- Respecto de las pymes clientes y proveedoras, sólo en el último año de gestión del programa ProPymes, la facturación de las empresas vinculadas creció un 30%, sus exportaciones lo hicieron un 28%, sus inversiones un 38% y el empleo por ellas generado lo hizo un 10%.

Condiciones Laborales

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

En términos de resultados específicos se puede mencionar que:

- 100% del personal fuera de convenio es evaluado de acuerdo al Sistema de Evaluación elaborado sobre bases de transparencia y objetividad en el manejo de la información.

Informe Pacto Global

- Siderca SAIC lleva adelante una intensa práctica de negociación colectiva, de modo de adecuar permanentemente la organización productiva, las condiciones laborales vinculadas a ella y las retribuciones del personal.
- El 50% de la planta cuenta con Grupos Operativos Autogestionales, que han mejorado notablemente la gestión productiva y de seguridad, fomentando asimismo un excelente intercambio profesional y personal entre funcionarios y operarios de todos los niveles.
- Por su parte, se puede mencionar que el índice de frecuencia total de accidentes laborales (accidentes totales sin primeros auxilios x 1.000.000 / horas trabajadas) ha disminuido un 10% entre el año 2003 y el año 2005, que el índice de frecuencia por baja (accidentes con baja x 1.000.000/horas trabajadas) lo ha hecho en un 74% entre 2000 y 2005, y que el índice de gravedad (días perdidos x 1000 / horas trabajadas) disminuyó entre 2000 y 2005 un 71%.

Ambiente

Si bien el principio de ecoeficiencia ya está incorporado en nuestras empresas, cada vez es mayor la institucionalización de medidas relacionadas.

- Se ha incrementado la cantidad de materiales destinados a procesos de reutilización y reciclado para, de esa manera, disminuir la generación de residuos.
- Se ha avanzado, y se progresa permanentemente, en el reemplazo de insumos y productos utilizados en los procesos o en los productos, de forma de continuar mejorando el desempeño ambiental.
- Se han realizado numerosos cursos de capacitación para el personal operativo a fin de aumentar la concientización en temas ambientales.

Corrupción

Como resultados de las acciones de búsqueda de transparencia de Siderca SAIC, se puede mencionar que la compañía sigue avanzando permanentemente en el desarrollo del mismo, por ejemplo, con su integración en la recientemente creada Dirección Corporativa de Auditoría de la Organización Techint, que resuelve cuestiones de interpretación e instrumentación operativa del Código de Conducta de las compañías, y un Comité de Auditoría que funciona como organismo de máximo nivel de decisión para la implementación del Código de conducta. Asimismo, se ha avanzado recientemente en la implementación de una "línea telefónica ética", a través de la cual se pueden realizar denuncias anónimas ante faltas presenciadas.

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

5 palabras de búsqueda o claves que describen la presentación: Cadena de valor – Ecoeficiencia – Políticas para el personal – Educación – Capital Social

Información del contacto representativo de la empresa:

Nombre: Guillermo Noriega

Email: schehtman@techint.net

URL links para la "Comunicación sobre el Progreso": www.tenaris.com