



LOMA NEGRA

Buenos Aires, 26 de mayo de 2009.

A Pacto Global de las Naciones Unidas:

Por medio de la presente es nuestra intención ratificar nuestro compromiso con el Pacto Global. La presente Comunicación de Progreso (COP) de Loma Negra C.I.A.S.A. incluye el 100 % de sus operaciones en la Argentina.

En Loma Negra C.I.A.S.A. trabajan actualmente 1754 empleados. La compañía cuenta en el país con nueve plantas, en las ciudades de Olavarría, Vicente Casares, Benito Juárez, Ramallo –todas en Pcia. de Buenos Aires-, Zapala –Pcia. de Neuquén-, Rivadavia –Pcia. de San Juan- y El Alto –Pcia. de Catamarca-.

Loma Negra C.I.A.S.A. produce cemento, cementos de albañilería, cales y hormigones.

Loma Negra C.I.A.S.A. consciente de su rol, está comprometida con los diez principios del Pacto Global. Cada vez más buscamos llevar adelante nuestros negocios bajo un modelo de sustentabilidad, que busca compatibilizar la rentabilidad económica con el desarrollo social y el cuidado del ambiente para las futuras generaciones. Ésta es nuestra visión.

Les agradecemos considerar la presente misiva como nuestra ratificación de continuo apoyo al Pacto Global.

Sin otro particular, saludo muy cordialmente,

.....
Ricardo Lima
Dir. Gral. de Loma Negra C.I.A.S.A.



Loma Negra C.I.A.S.A.

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

Loma Negra, comenzó sus actividades en 1926 cuando su fundador descubre, junto a las sierras de la estancia San Jacinto, la presencia de piedra caliza. Esta piedra, materia prima fundamental para la producción de cemento, sirve de lanzamiento para que, dos años más tarde, se ponga en marcha su primera fábrica de cemento en el partido de Olavarría, provincia de Buenos Aires. Es precisamente en la localidad de Loma Negra donde se lleva a cabo este emprendimiento, motivo por el cual la empresa adopta dicho nombre.

Actualmente, Loma Negra es el principal productor de cemento de Argentina con el 46% del mercado y a partir de la integración en 2005 al Grupo Camargo Corrêa ocupa la tercera posición en el mercado cementero regional. Cuenta con 9 plantas y es el único con presencia en todas las regiones del país. También participa en el mercado de hormigón, del reciclado de residuos industriales y del negocio ferroviario, dando empleo a más de 2700 personas.

◆ Descripción de nuestro Compromiso o Política y de las actividades emprendidas en el último año

Compromiso ético

Principio No 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

Principio No 2. Evitar verse involucrado en abusos de los derechos humanos.

Principio No 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Principio No 10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.

Loma Negra, al igual que las demás empresas controladas por el Grupo Camargo Corrêa S.A., se rige por un **Código de Conducta Empresarial** que se aplica a todos los colaboradores que trabajan en el grupo. Éste regula las relaciones que ellos mantienen dentro y fuera de las empresas, con los otros colaboradores, con proveedores, clientes, competencia, poder público y la comunidad. Mediante este instrumento, se deja en claro los valores empresariales de respeto a las personas y al medio ambiente, actuación responsable, transparencia, foco en el resultado, calidad e innovación para que todos puedan comprenderlos y practicarlos.

Todos los colaboradores reciben el Código de Conducta y firman una declaración de compromiso por medio de la cual asumen que van a respetarlo. Éste también se



entrega a proveedores y clientes y se encuentra disponible en la Intranet para que pueda ser consultado en cualquier momento.

A su vez, desde el año 2007 se cuenta con una **Línea Ética** que consiste en un canal de comunicación por medio del cual los colaboradores pueden solicitar aclaraciones sobre el contenido del Código de Conducta Empresarial, efectuar consultas sobre si determinadas situaciones están encuadradas dentro del mismo y realizar denuncias en aquellos casos en que se verifique una trasgresión a su contenido. La Línea Ética funciona en dos variantes, vía e-mail o mediante una línea telefónica gratuita. Con el fin de garantizar la confidencialidad necesaria, es administrada por PriceWaterhouseCoopers de Brasil.

Para comprender la visión de negocios que rige todas las actividades de Loma Negra, cabe mencionar la firma en el año 2007 de la Carta de Sustentabilidad “El desafío de la Innovación” a la cual suscribieron todos los colaboradores con el fin de contribuir como organización y como agente de transformación de la sociedad en dirección hacia un mundo más justo y sustentable. De este modo se comenzó a gestar una **política de sustentabilidad** que se inscribe en el ADN del negocio y promueve un proceso de transformación que entiende que el crecimiento económico viene acompañado del equilibrio ambiental y la equidad social. Esta nueva filosofía se materializa en forma gradual en todas las prácticas de la compañía. Como muestra del compromiso en ascenso y de la intención de continuar difundiendo esta búsqueda de equilibrio entre los pilares económico, social y ambiental, en el año 2008 se celebró el día de la sustentabilidad en la compañía y se proyecta festejar la semana de la sustentabilidad en 2009 y el año de la sustentabilidad en 2010.

Se inició entonces un proceso que primero permitió conocer las acciones promovidas por las unidades de negocio para luego sistematizar las iniciativas y conocer con más profundidad su impacto. Una vez definidas las directrices y elegidos los indicadores económicos, sociales y ambientales con base en el GRI (Global Reporting Initiative), cada unidad de negocio nombró un director guardián de la sustentabilidad y multiplicadores responsables de diseminar conceptos entre los colaboradores y realizar el diagnóstico basado en los indicadores de sustentabilidad.

Desarrollo Sustentable - Eje Social

Colaboradores y cadena de valor

Principio No 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio No 4. Eliminar de toda forma el trabajo forzoso u obligatorio.

Principio No 5. Abolir el trabajo infantil.

Principio No 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En el campo laboral, tal como expresa el Código de Conducta Empresarial, todo colaborador del Grupo Camargo Corrêa, independientemente de su función, posición, cargo o salario, será tratado con respeto y atención, y le serán ofrecidas **condiciones para desarrollarse personal y profesionalmente.**



El Código también explicita que se mantiene una relación de respeto con las entidades sindicales, y no se practica ningún tipo de discriminación contra los colaboradores sindicalizados.

En el marco de la visión de Sustentabilidad en el desarrollo de los negocios, Loma Negra respeta todas las normas que regulan la **Ley de Contrato de Trabajo** y el **Convenio Colectivo de Trabajo** así como la **Ley de Asociaciones Profesionales** que reglamenta la actividad sindical. Del total de 1754 colaboradores de Loma Negra y Lomax, 1052 se encuentran bajo convenio y 702 están fuera de convenio.

Por su parte, las unidades de negocios no utilizan trabajo infantil y deben asegurarse de que sus proveedores sigan este mismo principio. El Grupo Camargo Corrêa y sus unidades de negocios apoyan y realizan actividades que ayudan a desarrollar a los niños de las comunidades en donde actúan y, en la medida de lo posible, ofrecen plazas a jóvenes que quieran realizar prácticas y participar en programas de capacitación y de aprendizaje.

En materia de trabajo infantil, cabe mencionar que en 2007 Loma Negra suscribió el convenio propuesto por el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Empleo de la Nación para combatir y erradicar el trabajo infantil en el país. Esta iniciativa que propicia la **Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI)** implica el respeto por un derecho humano básico como es la no contratación de niños, y el velar para que nuestros proveedores, clientes, distribuidores y subcontratistas no tengan vínculos laborales con personas menores de 14 años, edad mínima de admisión al empleo.

Por otro lado, con el objetivo de alentar a los colaboradores en el desarrollo de sus carreras, durante 2008 se continuó con el **programa de capacitación** orientado al área corporativa, la gestión administrativa y el área operativa con una oferta segmentada por cada sector.

A su vez, Loma Negra está comprometida en transmitir sus valores corporativos y buenas prácticas a su cadena de valor, como parte del eslabón en toda su esfera de influencia. Por ende, la relación con proveedores y otros aliados apunta a guiarse siempre por la búsqueda de calidad, relación costo-beneficio adecuada, confiabilidad técnica y financiera, integridad en la conducción de la negociación, en lo que se refiere a la legislación, al medio ambiente y a los derechos comerciales, sociales y contractuales.

Desarrollo Sustentable - Eje Social

Compromiso con la comunidad

Principio No 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

Principio No 2. Evitar verse involucrado en abusos de los derechos humanos.

Principio No 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Código de Conducta Empresarial señala que el Grupo Camargo Corrêa trabaja con ahínco para convivir en armonía con las comunidades en las que sus unidades de negocios actúan, respetando a las personas, sus tradiciones, valores y medio ambiente. Asimismo, colabora activamente en pro del desarrollo local, para mejorar la



LOMA NEGRA

calidad de vida y reducir los problemas y las desigualdades sociales. Con tales objetivos, las unidades de negocios, el Instituto Camargo Corrêa y la Fundación Loma Negra llevan a cabo diversas acciones.

Dentro del modelo de negocios sustentable que lleva adelante la compañía, el accionar de la **Fundación Loma Negra** se enmarca en la promoción de la equidad social en las comunidades donde la compañía tiene presencia.

La Fundación Loma Negra nació en abril de 2006 por iniciativa de los accionistas del Grupo Camargo Correa, quienes históricamente mantienen un fuerte compromiso social con las comunidades donde están presentes. Su misión es promover el desarrollo social donde actúa la empresa Loma Negra, con foco en la juventud (personas de 15 a 24 años). Su visión es contribuir a la formación de una juventud más capacitada, comprometida e integrada en una sociedad mejor. La Fundación Loma Negra trabaja junto con los jóvenes ya que tienen un gran potencial para causar transformaciones sustentables e influenciar las nuevas generaciones.

Para llevar a cabo su misión la Fundación impulsa el Programa **Desarrollo Comunitario para la Juventud**. Lo implementa a través de alianzas con organizaciones de la sociedad civil de las localidades donde Loma Negra tiene plantas industriales, apoyando técnica y financieramente los proyectos que tengan como fin:

- Promover la movilización de la causa de la juventud.
- Capacitar a los jóvenes para su inserción laboral.
- Contribuir a su desarrollo integral.
- Fortalecer las organizaciones de la sociedad civil que actúan con jóvenes

Desarrollo Sustentable - Eje Ambiental

Principio No 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

Principio No 7. Apoyar la aplicación de un enfoque preventivo frente a los retos ambientales.

Principio No 8. Apoyar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio No 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

En cuanto al eje ambiental, el Código de Conducta Empresarial explicita que todas las actividades de las unidades de negocios deben obedecer la legislación y las **normas ambientales** y, adicionalmente, deben esforzarse de cara a la **optimización del uso de los recursos naturales** y la preservación de la naturaleza y de la biodiversidad. Para ello, se fomenta que las unidades de negocios obtengan las certificaciones ISO 14001 e implanten sistemas de gestión integrada, con **certificación de calidad ambiental, de seguridad y salud ocupacional**. Las unidades de negocios cooperan con las comunidades en que actúan en el desarrollo de la concientización ambiental y en acciones de preservación.

♦ Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

Compromiso ético

Con el compromiso para que todos los colaboradores puedan internalizar los alcances de la **Línea Ética**, se colocaron comunicados en carteleras en Administración Central y en todos los establecimientos de la compañía, se difundió su creación vía e-mail y se realizaron reuniones comunicativas a todo el personal. A su vez, los colaboradores reciben un mensaje diario (pop-up) cuando encienden su computadora en donde se comunica algún aspecto del Código de Ética.

A continuación se detalla la cantidad de consultas y denuncias recibidas a lo largo del año 2008.

Medio	Tipo	Porcentaje
E-mail	Consulta	100%
E-mail	Denuncia	25%
Teléfono	Consulta	-
Teléfono	Denuncia	75%

Gráfico N° 1

Toda denuncia recibida ante la Línea Ética tiene carácter confidencial. Cabe mencionar que la gerencia de Auditoría Interna investiga todas las denuncias y que según la envergadura del caso se llevan a cabo distintos procedimientos. Actos de intimidación, ofensa o agresión practicados por colaboradores del grupo en las instalaciones de la organización o en el ejercicio de la función, sea contra colegas de trabajo o personas que no estén vinculadas directamente con la empresa (clientes, proveedores, consumidores, autoridades, miembros de la comunidad, etc.) darán lugar a la sanción prevista en la legislación y en el estatuto de la empresa.

En cuanto a la implementación del relevamiento de **indicadores de sustentabilidad** en materia económica, social y ambiental, en 2007 el foco del trabajo fue unificar métricas, participar de entrenamientos, relevar los datos y orientar prioridades para los planes de acción de corto y mediano plazo. En 2008 se buscó garantizar la calidad de informaciones relevadas así como el reporte y la gestión de los indicadores. En 2009 se aspira a un análisis crítico y una gestión a partir de indicadores además de la preparación para el reporte de las informaciones a los stakeholders. Todo este proceso se guía por principios que tienen como objetivo alcanzar la transparencia – valor y objetivo transversal. Los principios de transparencia, co-responsabilidad, materialidad, alcance, tiempo, comparabilidad, exactitud / claridad y confiabilidad fundamentan las decisiones a lo largo del proceso de obtención de datos.



LOMA NEGRA

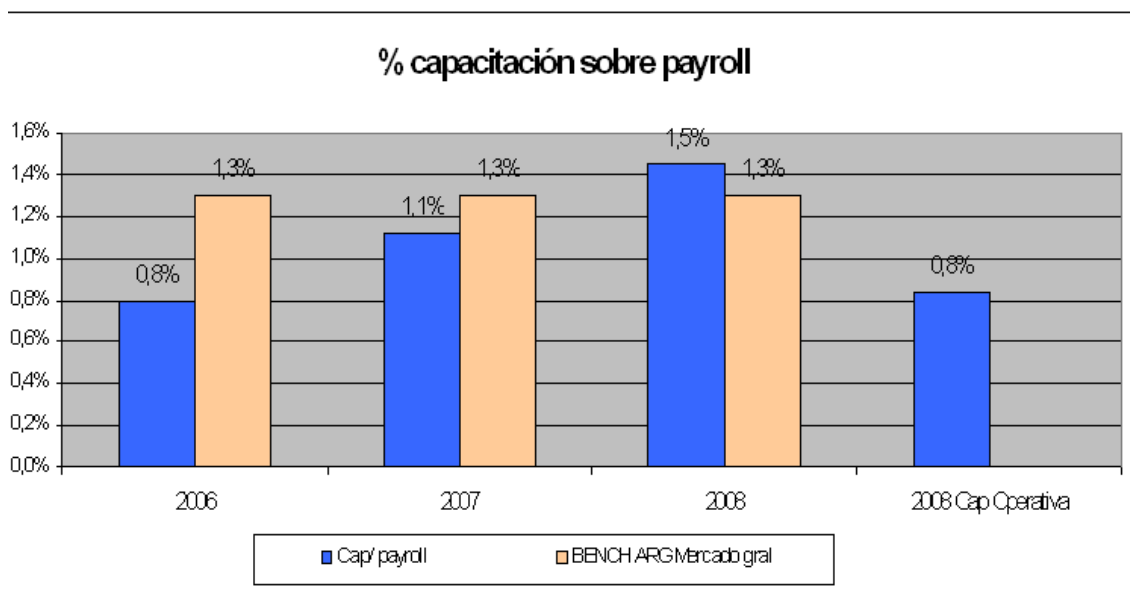
Desarrollo Sustentable - Eje Social

Colaboradores y cadena de valor

Durante 2008, Loma Negra acompañó las estrategias y acciones elaboradas por la **CONAETI** y asistió a las reuniones para contribuir en la etapa de concientización y difusión para erradicar el trabajo infantil.

En referencia a la **política de recursos humanos** de la compañía, el presupuesto real de capacitación alcanzó en 2008 los \$2.467.000, que supone un 1,5% de la masa salarial. Tal como describe el gráfico N°2, esta cifra denota no sólo un crecimiento sostenido del presupuesto de 2006 (0,8%) y 2007 (1,1%), sino incluso una superación del 1,3% que se destina en el mercado argentino. Además, del total de 1.036.605 horas comprometidas en 2008 para capacitación, se dictaron 1.068.522 horas reales.

Indicadores de gestión



Reporte BIG 2008 (1° semestre 2008)


LOMA NEGRA
Gráfico N° 2

A su vez, mediante el programa **Job-posting** se privilegió la búsqueda interna para cubrir las vacantes. Por eso mismo, cada vez que hubo necesidad de cubrir un puesto laboral desde el cargo de operador hasta coordinador, se posibilita la presentación espontánea de los colaboradores que ya se encuentran trabajando en la empresa.



LOMA NEGRA

Asimismo, con el objetivo de contribuir a asegurar la continuidad de gestión de la compañía formando profesionales comprometidos con los valores y la cultura de la organización así como generar oportunidades de carrera para profesionales, se implementó el programa de **Jóvenes Profesionales** (JP) que contrata tanto a jóvenes graduados como por graduarse durante 18 meses y siempre que la performance del JP alcance las expectativas, se cubre la vacante y define la asignación final.

En materia de proveedores, la **Gerencia de Compras** posee una **política de calificación** que deriva de una auditoría anual a los proveedores. De este modo queda asentado un registro de la visita en donde se evalúa el equipamiento, sistema de calidad, modalidad de trabajo, con especial énfasis en el cumplimiento de normas de seguridad.

Para aquellos proveedores que no alcanzan la puntuación para poder ingresar a Loma Negra se prevé un **plan de desarrollo** para que cumpla con los requisitos solicitados. No se cuenta con un plazo de tiempo determinado, se busca que el proveedor muestre progresos en el año. Por lo general, se realiza un acompañamiento y se recomienda contratar a una empresa para hacer un relevamiento. Loma Negra ofrece su expertise y un monitoreo en conjunto. Contempla aspectos tales como:

- Capacitación
- Seguridad: en caso que el proveedor carezca de una adecuada gestión de seguridad, se brinda apoyo logístico tanto de la parte edilicia como de la estructura y se insta a describir los procedimientos.
- Condición financiera: se busca la solidez como empresa

Durante el año 2008 se llevó a cabo una evaluación de los proveedores de:

- . servicios permanentes: trabajos realizados en las plantas
- . insumos críticos: materias primas e insumos que representan el 90% de las compras y son críticos para el proceso de fabricación
- . talleres que fabrican piezas bajo plano especialmente diseñadas para la industria cementera.

Tipo de proveedor	Porcentaje
Servicios Permanentes de Loma Negra	93 %
Servicios Permanentes de Lomax	64%
Insumos Críticos de Loma Negra	100%
Talleres de piezas bajo plano	95%

Gráfico N° 3

Por su parte, se terceriza un servicio que lleva un **control documental** de todas las personas que ingresan a las plantas de Loma Negra a fin de asegurar el cumplimiento de exigencias laborales: prohibición para contratar mano de obra infantil, cobertura de ART, pago de cargas sociales, afiliación al sindicato correspondiente.



LOMA NEGRA

Desarrollo Sustentable - Eje Social

Compromiso con la comunidad

Hasta el año 2008 la Fundación Loma Negra apoyó **32 proyectos en 9 comunidades** de la Argentina que tienen como beneficiarios directos a más de 18.000 jóvenes entre 15 a 24 años. Cabe mencionar que entre los jóvenes involucrados, muchos proyectos brindan oportunidades de inserción social y laboral a miembros de la comunidad que provienen de sectores marginales, jóvenes con capacidades especiales y personas en situación de riesgo. Cada una de las iniciativas han implicado alianzas con otras organizaciones de base, organismos de gobierno y/o fundaciones. De acuerdo con los objetivos planteados, se inscriben en torno a tres grandes ejes: educación y capacitación, inserción laboral y participación ciudadana.

A continuación se detallan los nombres de cada proyecto, según los ejes de acción:

□ Inserción laboral

- C'me cofque (Buen Pan en lengua mapuche)
- Juventud de Cerámica
- Los jóvenes en la producción flori-hortícola intensiva
- Taller de Producción Mediática – Radio y Gráfica
- Desafío joven creer, crear, crecer
- Formando Jóvenes Solidarios
- Jóvenes emprendedores
- Si me ayudas, puedo
- Centro de incubadoras de empresas para jóvenes
- Servi verde: cultura del trabajo joven
- Trabajando juntos para lograr la inserción e integración laboral del joven
- Amasando jóvenes ilusiones
- Tejiendo ilusiones

□ Educación y Capacitación

- Jóvenes investigadores de una problemática seria en nuestra sociedad: la triquinosis

- Taller musical
- Destrezas para la adolescencia y El deporte en las Escuelas
- Las nuevas tecnologías en la formación de los jóvenes
- Educación Emprendedora para Jóvenes
- Preparar jóvenes, Construir Futuro
- Construyendo una red de contención deportiva, tecnológica y cultural para jóvenes
- Construyendo oportunidades, acortando distancias
- Más jóvenes integrados, más ciudadanos activos

□ Participación ciudadana

- La carpa en el barrio
- Voluntariado juvenil vecinalista, participación, protagonismo y liderazgo en el barrio
- Tejiendo Redes Solidarias
- Jóvenes olavarienses en movimiento
- Juventud activa: Construyendo una nueva ciudadanía

- Jóvenes sin cultura, jóvenes sin derechos
- Jóvenes: liderazgo e innovación
- Club juvenil

El siguiente cuadro refiere a los proyectos según el tipo de acción implementado en cada localidad:

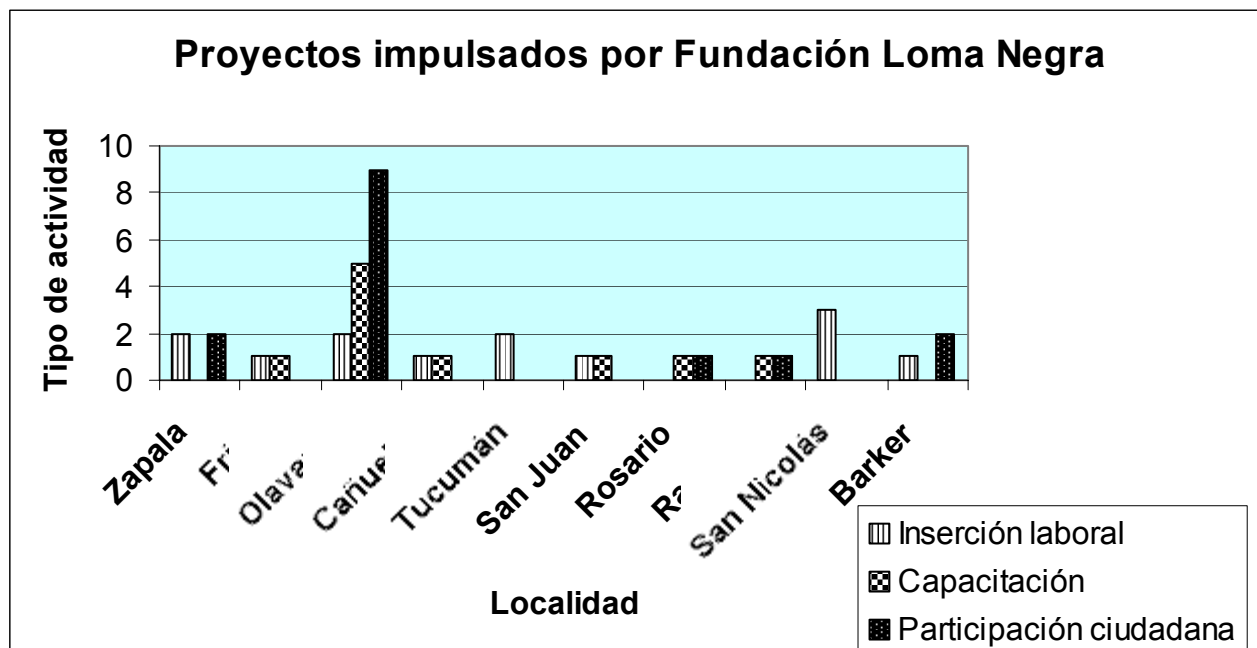


Gráfico N° 4

Por otra parte, en noviembre de 2008 la Fundación Loma Negra realizó la **Jornada para la Juventud** en la Ciudad de Buenos Aires en donde se contó con la invaluable presencia de Bernardo Toro, educador y filósofo colombiano de gran prestigio. Para dicho encuentro se convocó a los responsables de los proyectos, los líderes juveniles surgidos de los mismos, los referentes sociales, los comités locales de Loma Negra y las autoridades gubernamentales provenientes de las 9 comunidades donde la organización actúa. Allí, Bernardo Toro coordinó la jornada e inspiró a los 150 participantes para tomar conciencia asociativa, identificar metodologías juveniles e innovadoras mirando el mejor uso de los activos locales buscando generar los mayores y más transformadores procesos sociales

Desarrollo Sustentable - Eje Ambiental

En consonancia con el fomento de **certificaciones de normas** de Loma Negra C.I.A.S.A., hasta el momento Recycomb ha certificado ISO 9001 (calidad), ISO 14.001 (ambiente) y OHSAS 18001 (seguridad y salud ocupacional); Lomax obtuvo la ISO 9001 y cuenta con la planta hormigonera más moderna de todo el país que implementa un mecanismo para la reutilización de agua y Loma Negra ha asumido el compromiso para certificar ISO 14001, con el objetivo de ejecutarlo en 2009.

En lo que respecta a la puesta en práctica de la política de sustentabilidad, todas las unidades de negocio así como todas las plantas presentan trimestralmente un **reporte**

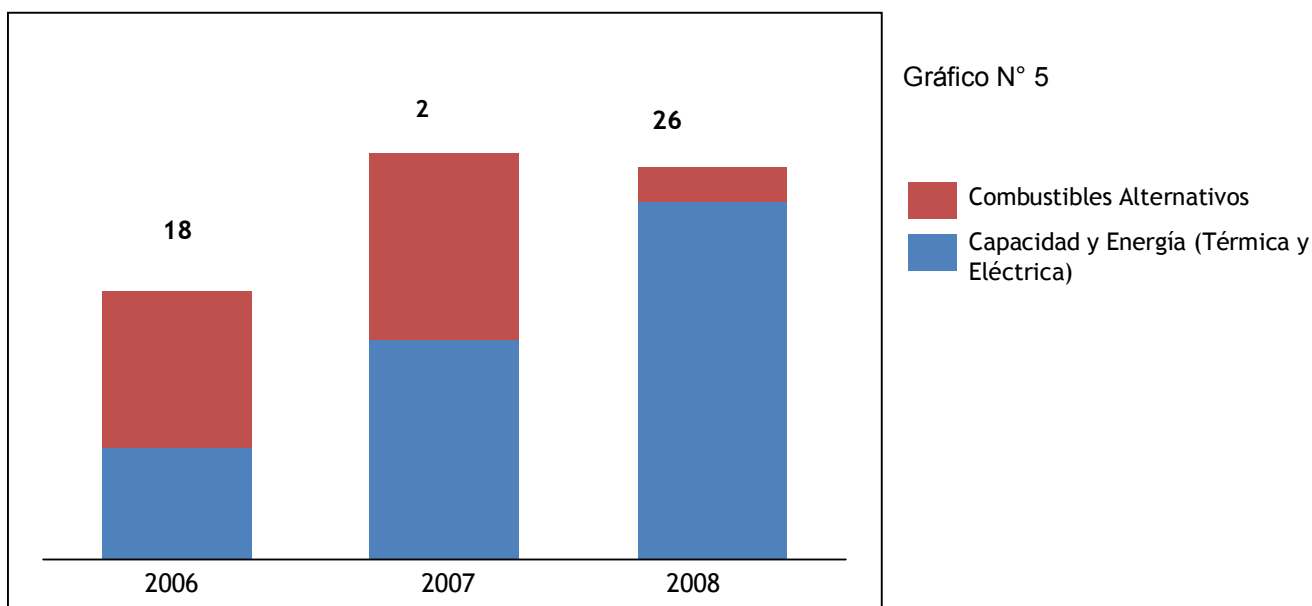


LOMA NEGRA

de **indicadores** que miden el consumo de energía, agua, generación de residuos, entre otros.

Asimismo, a lo largo de 2008 se llevaron a cabo importantes **inversiones ambientales** en proyectos relacionados con acopio y limpieza de residuos peligrosos e industriales de planta, cambios en almacenamiento de combustibles y alternativos, pasivos ambientales de fábrica y canteras, agua potable, optimización/instalación de equipos de monitoreo de gases online, entre otros.

Inversiones capacidad y combustibles alternativos 2006-2008



Tal como se describe en el gráfico, las inversiones en capacidad y combustibles alternativos realizadas en los últimos tres años alcanzaron un monto aproximado de 70 MMu\$s.

Principales inversiones (MMu\$s)

Cal Olavarría	4,5
Molino L'Amalí	3,6
Molino Catamarca	6,4
Embolsadora Catamarca	4,5
Puesta en marcha Barker	6,0
Molino Barker	4,0
Pet Coke Bs. As.	15,0
Pet Coke Catamarca	13,0

Gráfico N° 6



LOMA NEGRA

Como parte del desafío para mejorar la sustentabilidad de las tecnologías y los procesos que se utilizan en las operaciones, desde 1999 hasta 2008 se logró maximizar la **utilización de combustible alternativo** en reemplazo de combustibles fósiles. Durante este período se alcanzó un 2% de sustitución calórica considerando todos los hornos de la compañía.

Por otra parte, se implementó el **Plan URE (Uso Racional de Energía)** en el marco del cual se distribuyó folletería informativa y se brindaron charlas de concientización a todo el personal de todas las plantas de Loma Negra. Posteriormente, cada planta se comprometió a multiplicarlo en la comunidad (mediante charlas en las escuelas y organizaciones). Como contrapartida, se conformó un proyecto de comunicación externa que se presentó a la Asociación de Fabricantes de Cemento Portland.

Tal como postula la Carta de Sustentabilidad, se apunta a una incesante búsqueda del perfeccionamiento y desarrollo, con horizontes más amplios en donde se tiene presencia. En este sentido, 2008 fue un año relevante en cuanto se comenzó a integrar dos iniciativas internacionales que buscan contribuir a un modo de vida sustentable y generar conciencia en la reducción del impacto en el medioambiente.

En primer término, en el año 2008 Loma Negra, a través de su controlada Camargo Corrêa, se suscribió al **Cement Sustainability Initiative (CSI)**, capítulo del World Business Council for Sustainable Development. El CSI es una iniciativa global integrada por 18 grandes productores de cemento (representan el 30 % de la producción mundial) quienes asumen la relevancia de su rol corporativo en la búsqueda del desarrollo sostenible. Esta iniciativa tiene como objetivo:

- ❑ investigar la aplicación del desarrollo sostenible a la industria cementera
- ❑ identificar acciones para que las empresas del sector, tanto individual como grupalmente, aceleren el proceso hacia el desarrollo sostenible
- ❑ proporcionar un marco para sumar a otras compañías del sector
- ❑ crear el contenido y el contexto adecuados para el sucesivo compromiso de los grupos de interés.

En su Agenda para la acción, los miembros de CSI afirman su compromiso unificado para impulsar una tarea sistemática y proactiva para mejorar su impacto ambiental y social.

En segundo término, durante el mismo período, Loma Negra, a través de Recycomb, se incorporó al **Programa de Cuidado y Respeto del Medio Ambiente de la Industria Química y Petroquímica**, iniciativa internacional conformada por 70 países que supone códigos de buenas prácticas. Mediante este programa, cada uno de los miembros lleva a cabo una autoevaluación y se compromete a implementar mejoras.

Todo este proceso es auditado para garantizar una mayor transparencia.

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?

En la intranet y en el sitio web de Loma Negra: www.lomanegra.com.ar



LOMA NEGRA

Tabla de referencias

Principio	Área	Compromiso y Acción	Resultado
Principio No 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.	Compromiso ético	<ul style="list-style-type: none"> - Código de conducta Empresarial (CCE) - Línea ética - Política de sustentabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Línea ética: plan de comunicación interna, informe de consultas y denuncias (con seguimiento de Auditoría Interna) - Indicadores de sustentabilidad: capacitación para relevar datos, definición de prioridades para plan de acción, búsqueda de calidad en el reporte y gestión
	Desarrollo Sustentable - Eje Social Compromiso con la comunidad	- Fundación Loma Negra: Programa Desarrollo Comunitario para la Juventud	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de 32 proyectos en 9 comunidades que alcanzaron a 18.000 jóvenes - Ejes de acción: inserción laboral, educación y capacitación y participación ciudadana - Jornada para la juventud con líderes juveniles, referentes sociales y autoridades gubernamentales
	Desarrollo Sustentable - Eje Ambiental	- CCE: optimización del uso de recursos naturales, certificación de calidad ambiental, de seguridad y salud ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Certificación de normas ISO 14.001, 9001 y OSHAS 18001 en Recyccomb, ISO 9001 en Lomax y compromiso de Loma Negra para certificar ISO 14001 - Reporte de indicadores trimestralmente - Inversiones en combustibles alternativos y capacidad y energía que alcanzaron los 70 MM U\$S entre 2006 y 2008 - Maximización de uso de combustibles alternativos que alcanzó un 2% de sustitución calórica - Plan URE (Uso Racional de Energía) con alcance a todas las plantas de Loma Negra, a la comunidad y, en versión adaptada, a la Asociación de Fabricantes de Cemento Portland - Suscripción al Cement Sustainability Initiative, capítulo del WBCSD - Incorporación al Programa de Cuidado y Respeto del Medio Ambiente de la Industria Química y Petroquímica



LOMA NEGRA

Principio No 2. Evitar verse involucrado en abusos de los derechos humanos.	Compromiso ético	- Código de conducta Empresarial (CCE) - Línea ética - Política de sustentabilidad	- Línea ética: plan de comunicación interna, informe de consultas y denuncias (con seguimiento de Auditoría Interna) - Indicadores de sustentabilidad: capacitación para relevar datos, definición de prioridades para plan de acción, búsqueda de calidad en el reporte y gestión
	Desarrollo Sustentable - Eje Social Compromiso con la comunidad	- Fundación Loma Negra: Programa Desarrollo Comunitario para la Juventud	- Implementación de 32 proyectos en 9 comunidades que alcanzaron a 18.000 jóvenes - Ejes de acción: inserción laboral, educación y capacitación y participación ciudadana - Jornada para la juventud con líderes juveniles, referentes sociales y autoridades gubernamentales
Principio No 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Desarrollo Sustentable - Eje Social Colaboradores y cadena de valor	- CCE: condiciones para el desarrollo personal y profesional de todo colaborador. - Suscripción Convenio CONAETI - Marco de acción dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, el Convenio Colectivo de Trabajo y la Ley de Asociaciones Profesionales - Programa de capacitación por sector - Transferencia de valores corporativos y buenas prácticas a la cadena de valor	- Acompañamiento de estrategias y acciones de la CONAETI - Inversión de \$2.467.000 en capacitación de recursos humanos - Programa Job-posting - Programa Jóvenes Profesionales - Política de calificación de proveedores - Plan de desarrollo de proveedores - Control documental en las plantas - Evaluación de proveedores
	Desarrollo Sustentable - Eje Social Colaboradores y cadena de valor	- CCE: condiciones para el desarrollo personal y profesional de todo colaborador. - Suscripción Convenio CONAETI - Marco de acción dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, el Convenio Colectivo de Trabajo y la Ley de Asociaciones Profesionales - Programa de capacitación por sector - Transferencia de valores corporativos y buenas prácticas a la cadena de valor	- Acompañamiento de estrategias y acciones de la CONAETI - Inversión de \$2.467.000 en capacitación de recursos humanos - Programa Job-posting - Programa Jóvenes Profesionales - Política de calificación de proveedores - Plan de desarrollo de proveedores - Control documental en las plantas - Evaluación de proveedores
Principio No 4. Eliminar de toda forma el trabajo forzoso u obligatorio.	Desarrollo Sustentable - Eje Social Colaboradores y cadena de valor	- CCE: condiciones para el desarrollo personal y profesional de todo colaborador. - Suscripción Convenio CONAETI - Marco de acción dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, el Convenio Colectivo de Trabajo y la Ley de Asociaciones Profesionales - Programa de capacitación por sector - Transferencia de valores corporativos y buenas prácticas a la cadena de valor	- Acompañamiento de estrategias y acciones de la CONAETI - Inversión de \$2.467.000 en capacitación de recursos humanos - Programa Job-posting - Programa Jóvenes Profesionales - Política de calificación de proveedores - Plan de desarrollo de proveedores - Control documental en las plantas - Evaluación de proveedores
Principio No 5. Abolir el trabajo infantil.	Desarrollo Sustentable - Eje Social	- CCE: condiciones para el desarrollo personal y profesional de todo colaborador. - Suscripción Convenio CONAETI	- Acompañamiento de estrategias y acciones de la CONAETI - Inversión de \$2.467.000 en capacitación de



LOMA NEGRA

	Colaboradores y cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> - Marco de acción dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, el Convenio Colectivo de Trabajo y la Ley de Asociaciones Profesionales - Programa de capacitación por sector - Transferencia de valores corporativos y buenas prácticas a la cadena de valor 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa Jóvenes Profesionales - Política de capacitación de proveedores - Plan de desarrollo de proveedores - Control documental en las plantas - Evaluación de proveedores
Principio No 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.	Compromiso ético	<ul style="list-style-type: none"> - Código de conducta Empresarial (CCE) - Línea ética - Política de sustentabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Línea ética: plan de comunicación interna, informe de consultas y denuncias (con seguimiento de Auditoría Interna) - Indicadores de sustentabilidad: capacitación para relevar datos, definición de prioridades para plan de acción, búsqueda de calidad en el reporte y gestión
	Desarrollo Sustentable - Eje Social Colaboradores y cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> - CCE: condiciones para el desarrollo personal y profesional de todo colaborador. - Suscripción Convenio CONAETI - Marco de acción dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, el Convenio Colectivo de Trabajo y la Ley de Asociaciones Profesionales - Programa de capacitación por sector - Transferencia de valores corporativos y buenas prácticas a la cadena de valor 	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento de estrategias y acciones de la CONAETI - Inversión de \$2.467.000 en capacitación de recursos humanos - Programa Job-posting - Programa Jóvenes Profesionales - Política de capacitación de proveedores - Plan de desarrollo de proveedores - Control documental en las plantas - Evaluación de proveedores
	Desarrollo Sustentable - Eje Social Compromiso con la comunidad	- Fundación Loma Negra: Programa Desarrollo Comunitario para la Juventud	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de 32 proyectos en 9 comunidades que alcanzaron a 18.000 jóvenes - Ejes de acción: inserción laboral, educación y capacitación y participación ciudadana - Jornada para la juventud con líderes juveniles, referentes sociales y autoridades gubernamentales
Principio No 7. Apoyar la aplicación de un enfoque preventivo frente a los retos ambientales.	Desarrollo Sustentable - Eje Ambiental	- CCE: optimización del uso de recursos naturales, certificación de calidad ambiental, de seguridad y salud ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Certificación de normas ISO 14.001, 9001 y OSHAS 18001 en Recycomb, ISO 9001 en Lomax y compromiso de Loma Negra para certificar ISO 14001 - Reporte de indicadores trimestralmente - Inversiones en combustibles alternativos y capacidad y energía que alcanzaron los 70 MM



LOMA NEGRA

			<p>U\$S entre 2006 y 2008</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maximización de uso de combustibles alternativos que alcanzó un 2% de sustitución calórica - Plan URE (Uso Racional de Energía) con alcance a todas las plantas de Loma Negra, a la comunidad y, en versión adaptada, a la Asociación de Fabricantes de Cemento Portland - Suscripción al Cement Sustainability Initiative, capítulo del WBCSD - Incorporación al Programa de Cuidado y Respeto del Medio Ambiente de la Industria Química y Petroquímica
<p>Principio No 8. Apoyar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.</p>	<p>Desarrollo Sustentable - Eje Ambiental</p>	<p>- CCE: optimización del uso de recursos naturales, certificación de calidad ambiental, de seguridad y salud ocupacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Certificación de normas ISO 14.001, 9001 y OSHAS 18001 en RecycComb, ISO 9001 en Lomax y compromiso de Loma Negra para certificar ISO 14001 - Reporte de indicadores trimestralmente - Inversiones en combustibles alternativos y capacidad y energía que alcanzaron los 70 MM U\$S entre 2006 y 2008 - Maximización de uso de combustibles alternativos que alcanzó un 2% de sustitución calórica - Plan URE (Uso Racional de Energía) con alcance a todas las plantas de Loma Negra, a la comunidad y, en versión adaptada, a la Asociación de Fabricantes de Cemento Portland - Suscripción al Cement Sustainability Initiative, capítulo del WBCSD - Incorporación al Programa de Cuidado y Respeto del Medio Ambiente de la Industria Química y Petroquímica
<p>Principio No 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del</p>	<p>Desarrollo Sustentable - Eje Ambiental</p>	<p>- CCE: optimización del uso de recursos naturales, certificación de calidad ambiental, de seguridad y salud ocupacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Certificación de normas ISO 14.001, 9001 y OSHAS 18001 en RecycComb, ISO 9001 en Lomax y compromiso de Loma Negra para certificar ISO 14001 - Reporte de indicadores trimestralmente



LOMA NEGRA

medioambiente.			<ul style="list-style-type: none"> - Inversiones en combustibles alternativos y capacidad y energía que alcanzaron los 70 MM U\$S entre 2006 y 2008 - Maximización de uso de combustibles alternativos que alcanzó un 2% de sustitución calórica - Plan URE (Uso Racional de Energía) con alcance a todas las plantas de Loma Negra, a la comunidad y, en versión adaptada, a la Asociación de Fabricantes de Cemento Portland - Suscripción al Cement Sustainability Initiative, capítulo del WBCSD - Incorporación al Programa de Cuidado y Respeto del Medio Ambiente de la Industria Química y Petroquímica
Principio No 10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.	Compromiso ético	<ul style="list-style-type: none"> - Código de conducta Empresarial (CCE) - Línea ética - Política de sustentabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Línea ética: plan de comunicación interna, informe de consultas y denuncias (con seguimiento de Auditoría Interna) - Indicadores de sustentabilidad: capacitación para relevar datos, definición de prioridades para plan de acción, búsqueda de calidad en el reporte y gestión