



Buenos Aires, 6 de julio de 2010

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que Loma Negra C.I.A.S.A. ratifica el apoyo a los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de continuar apoyando y desarrollando esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Seguimos comprometidos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. *Loma Negra C.I.A.S.A.* comunicará tal y como lo viene haciendo claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (CoP) que describe los esfuerzos de nuestra compañía para implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde entonces, como lo indica la política de CoP del Pacto Mundial.

Atentamente,

Ricardo Lima
Director Ejecutivo
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.

Loma Negra es el principal productor de cemento de Argentina. Actualmente, produce 5,2 millones de toneladas de cemento y abastece a casi el 50% del mercado local. A partir de la integración en 2005 al Grupo Camargo Corrêa ocupa la tercera posición en el mercado cementero regional. La compañía cuenta con 9 plantas y es el único con presencia en todas las regiones del país. También participa en el mercado de hormigón, explotación de piedra granítica, reciclado de residuos industriales y negocio ferroviario, dando empleo a 2906 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 continúa afianzando la implementación del **Código de Conducta Empresarial** que rige para las distintas unidades de negocio del Grupo Camargo Corrêa S.A. Su ámbito de aplicación abarca no sólo a los colaboradores, sino que también contempla las relaciones con otros grupos de interés.

Se creó un Comité de Ética que constituye un foro de discusión donde se deliberan las prácticas éticas de Camargo Corrêa Cimentos, unidad de negocios a la cual pertenece Loma Negra. Dicho comité actúa por consenso y recomienda la aprobación de medidas encaminadas a mejorar la gobernabilidad. Su instrumento principal es el Código de Conducta.

En tanto, la Línea Ética es el instrumento de monitoreo para el correcto uso del código. Cabe destacar que ya se encuentra en su tercer año de aplicación. Los colaboradores se pueden contactar vía teléfono, e.mail o correo. Todas las comunicaciones son contestadas e investigadas y cuenta con un procedimiento gestionado por auditoría



interna. Se inicia un proceso a partir de las comunicaciones recibidas y todas ellas tienen un feedback correspondiente. Para garantizar mayor transparencia, la Línea Ética es auditada por PricewaterhouseCoopers de Brasil (PWC).

Por otro lado, durante noviembre de 2009 se lanzó la **Campaña sobre Valores Corporativos**. La iniciativa tuvo por objetivos afianzar el compromiso de los colaboradores con los valores, brindar herramientas y establecer acciones que permitan vivenciarlos, desarrollar la confianza e incrementar la cooperación y el involucramiento y, asegurar su difusión en todos los niveles de la organización.

Para tal fin se contrató a dos profesionales de una consultora especializada en la temática quienes llevaron a cabo los talleres para afianzar los valores corporativos, que son:

- ⇒ . Foco en el resultado
- ⇒ . Actuación responsable
- ⇒ . Respeto a las personas y al medio ambiente
- ⇒ . Calidad e innovación
- ⇒ . Transparencia

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.

Loma Negra se compromete con la misión de actuar tanto internamente, con sus colaboradores, así como en la cadena de valor de la industria, de manera sostenible, con innovación y excelencia en la gestión, comprometida con las necesidades de sus empleados, proveedores, clientes, prestadores de servicios y personas, generando valor a los accionistas y respetando el medio ambiente y la comunidad.

A través de su Código de Conducta se busca orientar la práctica ética de negocios y en conformidad con los principios y valores corporativos.

En materia de recursos humanos, el foco de atención durante el año 2009 fue el colaborador, mediante la continuidad de los **programas de capacitación** y la creación de canales que permiten la postulación interna, por un lado, y el aumento de la interactividad, por otro. También se mantuvo el beneficio del **Programa de Becas de Estudios** para hijos de empleados.

Durante esta etapa se desarrollaron también importantes iniciativas para la cadena de valor. En consonancia con la adhesión en 2007 al convenio que propicia la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), del Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Empleo de la Nación, la compañía afianzó su difusión de los compromisos asumidos a su cadena de suministros, como parte de su esfera de influencia. Para ello, se agregaron en todos los pliegos de licitación y convenios de



contratación de proveedores, artículos referidos al repudio al trabajo infantil y al trabajo forzoso.

Por su parte, un hito que merece ser destacado, es el lanzamiento del programa **Valor -Implementando medidas de Responsabilidad Social Empresaria en la cadena de valor-** que surge a partir de la alianza realizada entre Loma Negra, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Asociación Mutual Israelita (AMIA) como agencia ejecutora.

Mediante este programa, los proveedores seleccionados serán sensibilizados sobre los beneficios de la RSE particularmente en las temáticas de políticas de empleo, cumplimiento de la normativa y preservación del medio ambiente. Cabe destacar que Loma Negra pertenece al primer grupo de grandes empresas asociadas al programa.

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.

En el marco del modelo de negocio sustentable de la compañía, se busca compatibilizar la rentabilidad económica con el desarrollo social y el cuidado del ambiente para futuras generaciones. Dentro de este contexto se concibe el accionar de la Fundación Loma Negra.

En su tercer año de trabajo, la Fundación Loma Negra fue afianzando su labor, siempre con miras a promover el desarrollo social donde actúa la empresa Loma Negra, con foco en la juventud (personas de 15 a 24 años).

Éste fue un período muy fértil en el cual se formalizaron numerosas iniciativas que fueron dando cada vez mayor entidad a la fundación.

Se finalizó una fase del **Programa de Desarrollo Comunitario para la Juventud** mediante el cual se apoyó técnica y financieramente a 31 proyectos que tuvieron como beneficiarios directos a jóvenes de 15 a 24 años de 9 comunidades donde tiene presencia la compañía. Dichos proyectos se basaron en cuatro ejes temáticos:

- Promoción de la causa de la juventud.
- Capacitación para la inserción laboral de jóvenes.
- Contribución a su desarrollo integral.
- Fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil que actúan con jóvenes

Gracias a la labor llevada a cabo por los Comités Locales (conformados por un grupo de colaboradores voluntarios que representan a la fundación en cada comunidad donde actúa), que junto con el equipo ejecutivo acompañaron el desarrollo de los proyectos en las comunidades, el **Foro Ecuménico Social distinguió a la Fundación Loma Negra con el premio al Emprendedor Solidario 2009 en la categoría Empresas – Desarrollo de Liderazgos.**



A su vez, en esta etapa fue virando el modelo del mencionado **Programa de Desarrollo Comunitario para la Juventud** con el propósito de incrementar el impacto transformador en las localidades donde la Fundación Loma Negra está presente. A partir de ello, se decidió crear en cada comunidad un **Consejo de Desarrollo Comunitario (CDC)**.

El CDC tiene por objetivo conformar un espacio permanente de reflexión para generar una visión consensuada y facilitar las soluciones para las prioridades que identifican los jóvenes en cada comunidad.

Es una red de personas que trabaja para el desarrollo de la juventud local a largo plazo poniendo el protagonismo y el liderazgo en los jóvenes. Está compuesto por: jóvenes líderes, organizaciones sociales, académicas, el gobierno local, el sector privado y voluntarios del Grupo Loma Negra.

Por otra parte, se cristalizó el programa de voluntariado corporativo, llamado **"Voluntarios Ahora"**, que permite dar reconocimiento y apoyo al trabajo voluntario de los colaboradores, así como brindar oportunidades prioritariamente alineadas con los programas que desarrolla la Fundación Loma Negra. De este modo, se apunta a contribuir al desarrollo de las comunidades próximas a las plantas y al fortalecimiento de la política de sustentabilidad del grupo.

"Voluntarios Ahora" ahora se ejecuta en cuatro niveles:

1. Voluntariado en proyectos de desarrollo comunitario.
2. Voluntariado en acciones puntuales y de apoyo logístico.
3. Voluntariado de planificación.
4. Voluntariado especializado - profesionales voluntarios.

En tanto, a mediados de 2009 Loma Negra sumó a su tradicional auspicio institucional a la categoría automovilística TC 2000, el patrocinio del programa el TC 2000 va a la escuela. Bajo el lema "construimos caminos más seguros", esta iniciativa propone no sólo transferir conocimientos generales sobre la seguridad vial a alumnos de escuelas primarias y secundarias, sino principalmente, trabajar en la formación de actitudes y conductas que tienen lugar en la vía pública.

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, Loma Negra continuó consolidando su política de Sustentabilidad que opera en forma transversal a toda la compañía.

Se continuó con el plan de certificaciones y con las inversiones en materia ambiental. Asimismo se afianzaron los programas de **Uso Racional de Energía –URE-** en las



plantas así como su difusión en las comunidades y de **Gestión Integral de Residuos** y se lanzó una nueva iniciativa, la **Agenda Climática** para el grupo Camargo Corrêa,



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

Compromiso ético

En cuanto al desempeño y aplicación de la **Línea Ética**, el cuadro a continuación demuestra la cantidad y los tipos de comunicaciones recibidas durante el año 2009 por medio de la empresa de consultoría PriceWaterhouseCoopers, responsable del *call center* receptor y divulgador de tales comunicaciones.

Tipo de Comunicación	Loma Negra
Reclamos	04
Consultas	03
Denuncia por acoso	00
Denuncia por Desvío de Conducta	02
Denuncia por Fraude	01
Sugerencias	00
Total	10

Los tipos de comunicaciones informados arriba fueron definidos de la siguiente manera:

- a) Reclamos – son las comunicaciones de naturaleza diversa que no siempre representan un desvío de las disposiciones del Código de Conducta, tal como un problema de relacionamiento entre jefe y subordinado.
- b) Consultas – referidas a preguntas que pretenden un esclarecimiento de aspectos asociados directamente al Código de Conducta.
- c) Denuncias por Acoso – representadas por denuncias de acoso moral y/o sexual.
- d) Denuncias por Desvío de Conducta – constituidas por denuncias de no cumplimiento de las disposiciones del Código de Conducta, excepto las referidas a acoso y fraudes.
- e) Denuncias por Fraudes – representadas por denuncias que involucran fraudes de cualquier naturaleza.
- d) Sugerencias – referidas a recomendaciones para alteraciones del Código de Conducta y de procedimientos en general.

Entretanto, PricewaterhouseCoopers esbozó algunas conclusiones y **recomendaciones útiles** para tener en consideración para una mejor gestión de esta herramienta:

- El desempeño del proceso denominado Línea Ética en Camargo Corrêa Cimentos, que circunscribe a Loma Negra, fue bien atendido y respondió a su principal objetivo de representar un canal democrático y accesible para efectuar consultas y denuncias.
- Al comparar los indicadores de Camargo Corrêa Cimentos con el Grupo Camargo Corrêa, se confirmó un correcto desempeño tanto en calidad como en cantidad.
- Se recomendó iniciar una campaña para divulgar del uso de esta herramienta.

Por otra parte, para lograr las metas trazadas para la **Campaña sobre Valores Corporativos** se realizaron inicialmente dos talleres de trabajo, uno dirigido a



Directores y Gerentes y otro para los Multiplicadores, quienes son los responsables de replicar y difundir los valores al interior de los establecimientos de la compañía. Este proceso comenzó en diciembre de 2009 y continuará durante 2010, con el fin de reforzar la difusión de los valores, conocer con mayor profundidad su significado y reafirmar su aplicación en la tarea diaria.

Esta actividad ha tenido muy buenos resultados según lo expresado por los participantes en las encuestas, en las cuales ratificaron haber podido identificar los valores en las estrategias de la empresa y aplicarlos en su trabajo diario.

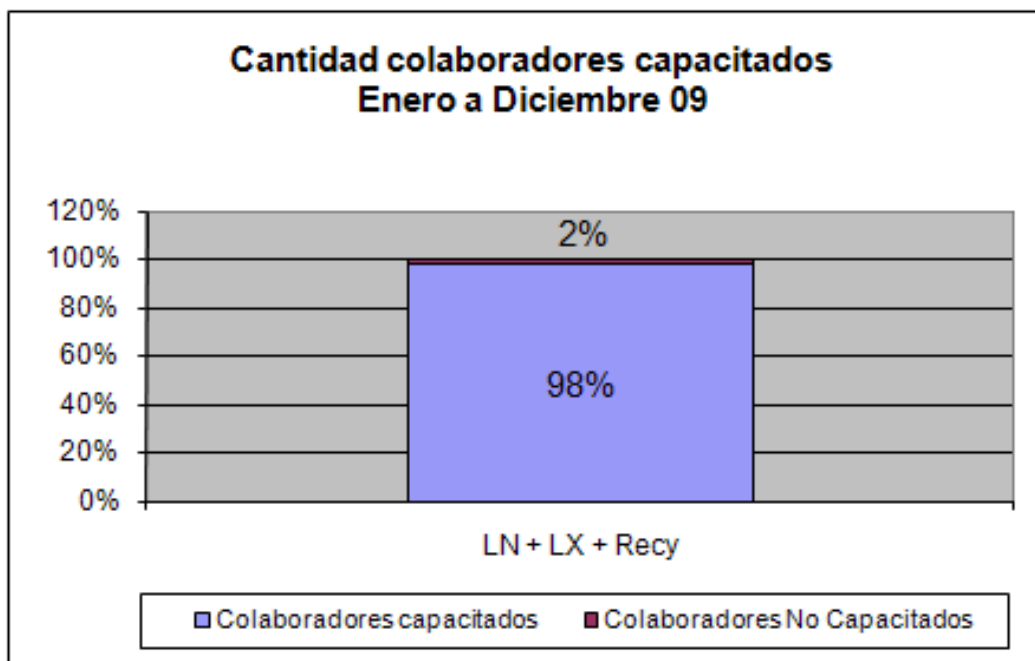
A continuación, la campaña sobre Valores Corporativos en números:

1 taller de trabajo para Directores y Gerentes
1 taller de trabajo para Multiplicadores
50 Multiplicadores formados
54 talleres de valores realizados para colaboradores
817 colaboradores participantes

Desarrollo Sustentable - Eje Social **Colaboradores y cadena de valor**

En referencia a la gestión de los recursos humanos, la **capacitación** se focalizó en el fortalecimiento del *know how* interno. Durante el período 2009, el presupuesto real de capacitación fue de \$1.664.833, que alcanzó el 0.8% de la masa salarial. Expresado en horas reales de capacitación, la cifra trepó a 85.371 horas.

El gráfico a continuación describe la cantidad de personal capacitado de enero a diciembre de 2009.



Durante esta etapa continuó el proceso de “*job posting*” que privilegia la búsqueda interna para cubrir las vacantes.

Cabe la pena destacar como novedad la existencia del **Portal Vagas** mediante el cual todos los colaboradores pueden conocer y postularse para los puestos vacantes que posea cualquiera de las empresas del Grupo Camargo Corrêa, a través del portal del Grupo. De esta forma se continúa contribuyendo al desarrollo profesional de los colaboradores y se demuestra en qué medida su talento es valorado por el Grupo.

Asimismo se lanzó durante este período un nuevo canal de información e interactividad: **Nos.com**. Esta herramienta permite el acceso al portal desde cualquier computadora con conexión a Internet y brinda al usuario la posibilidad de comentar las noticias, hacer aportes a la sección *Mi noticia* e intercambiar datos en el espacio *Entre nosotros*.

En el plano de los principios laborales, cabe señalar que se retomó la incorporación de personas con dificultades físicas y a su vez se promovió la extensión de esta filosofía de trabajo a las empresas contratistas.

En cuanto al Programa de Jóvenes Profesionales, los JP ingresaron a fines del 2008 y no hubo nuevas vacantes en 2009.

En tanto, en 2009 continuó el **Programa de Becas de Estudios** para hijos de empleados que mantuvo el mismo reglamento de años anteriores. Está dirigido a los hijos de los colaboradores que se encuentran estudiando y que, por motivos de oferta académica, deben radicarse en un lugar distinto al de su residencia original.



En referencia a los proveedores, durante este período Loma Negra hizo especial hincapié en el diseño y cumplimiento de objetivos para alinear las prácticas y conductas laborales a su cadena de valor.

- En primer término, se insertaron en los contratos o condiciones de contratación cláusulas referidas al repudio al trabajo infantil, al trabajo forzoso, al acoso moral o sexual y se extendió la prohibición a los subcontratados por la empresa proveedora.

Para tal fin se incorporó en las condiciones generales de Pedido y Peticiones de Oferta que *“Loma Negra C.I.A.S.A. entiende que el acoso moral o sexual, el trabajo infantil, el trabajo forzoso realizado por una persona bajo amenaza de penalidades físicas y/o el trabajo esclavo son prácticas inadmisibles en un ambiente de trabajo respetuoso y digno, por lo que no se toleran. Se recuerda a vuestra empresa y a sus sub-contratados la prohibición de utilizar prácticas que infrinjan la normativa aplicable al respecto”*. Más aún, Loma Negra aclara que se reserva el derecho de hacer inspecciones y/o verificaciones en el cumplimiento de la legislación vigente, bajo pena de rescisión inmediata así como de realizar denuncias de rigor ante los organismos correspondientes.

- En abril de 2009, oportunidad en que la compañía celebró el mes de la Sustentabilidad, la Gerencia de Compras elaboró una comunicación especial para recordar a los proveedores sobre la existencia y puesta a disposición del Código de Conducta y la Línea Ética.
- Se estableció un nuevo procedimiento corporativo para la homologación de proveedores. A los criterios mínimos exigidos, se incorporaron los criterios adicionales que refieren a la situación ambiental, la salud y seguridad en el trabajo y la responsabilidad social empresarial. Se elaboró una tabla de calificación y grado de conformidad que contempla un plazo para que los proveedores puedan alcanzar el nivel requerido.
- Con el objetivo de garantizar que la provisión/prestación sea realizada por empresas que cumplan con las especificaciones establecidas en el Proceso de Homologación, se creó un procedimiento de auditoría socio ambiental aplicable a los principales proveedores. Todas las unidades de negocio debieron seleccionar a los proveedores homologados para que sean certificados.

En cuanto al programa **Valor - Implementando medidas de Responsabilidad Social Empresaria en la cadena de valor-**, éste tiene como objetivo incrementar la competitividad y oportunidades de mercado de las pequeñas y medianas empresas (PyMES) así como difundir las prácticas de RSE e implementarlas en aquellas PyMES que formen parte de la cadena de valor de grandes empresas. Para tal fin se seleccionaron 11 proveedores estratégicos de la compañía para recibir una capacitación intensiva a partir de 2010 por el término de 24 meses en temas de RSE.



Desarrollo Sustentable - Eje Social **Compromiso con la comunidad**

Con respecto al **Programa de Desarrollo Comunitario para la Juventud**, se completó el apoyo a los proyectos ejecutados por las organizaciones de la sociedad civil de las comunidades donde la compañía desarrolla su actividad industrial.

A su vez, durante el año 2009 se lanzaron los Consejos de **Desarrollo Comunitario (CDC)** en Olavarría, Cañuelas –provincia de Buenos Aires- y Zapala –provincia de Neuquén. En la etapa incipiente de los CDC se realizaron jornadas informativas en las comunidades, a fin de dar a conocer la nueva propuesta e invitar a las organizaciones locales, autoridades de gobierno, jóvenes, representantes del mundo académico y del sector empresario para que se sumen.

La formación de los CDC supuso las siguientes actividades e instancias:

Capacitación en liderazgo, motivación juvenil
Capacitación en formulación y gestión de proyectos sociales
Elaboración de diagnósticos participativos comunitarios
Identificación de las necesidades prioritarias de la juventud actual
Esbozo del proyecto común

Los Comités Locales de la Fundación Loma Negra acompañan el proceso liderado por los mismos miembros del CDC. A su vez, se cuenta con el apoyo de consultores que brindan las capacitaciones y facilitan el desarrollo del programa.

Para el año 2010, se proyecta la creación de CDC en las comunidades de Ramallo y Barker (provincia de Buenos Aires).

Por otra parte, para instrumentar el programa “**Voluntarios Ahora**” se crearon Comités Locales de Voluntariado, integrados por personal de planta que se ocupan de relevar necesidades de la comunidad, proponer acciones a la Fundación Loma Negra para aprobar y gestionar las diferentes actividades que se llevarán a cabo.

Algunas de las acciones realizadas dentro del programa:

- ✓ dictado de charlas y capacitación a la comunidad en tecnología, medio ambiente, emprendedorismo, salud, entre otros
- ✓ colecta de ropa, útiles y juguetes
- ✓ celebración del día del niño, Navidad y Reyes
- ✓ acciones puntuales como remodelación de escuelas, iglesias y forestación de espacios públicos

Una iniciativa que merece destacarse fue la celebración del “*Día de Hacer el Bien*” con motivo de los 70 años del Grupo Camargo Corrêa, en agosto de 2009. Fue una acción solidaria que involucró la participación de 550 voluntarios mediante la cual se desarrollaron actividades simultáneamente en 9 comunidades de Argentina.



SEDE	Actividad
ADMINISTRACIÓN CENTRAL LOMA NEGRA Y FERROSUR + LOMAX + ALPARAGATAS + TAVEX + CONSTRUÇÕES E COMÉRCIO CAMARGO CORRÊA / ARGENTINA	Pintada de 30 casas en el barrio Tres Américas (Ezeiza) junto con la organización Un techo para mi país
OLAVARRIA-SIERRAS BAYAS - L'AMALI - FERROSUR OLAVARRÍA	Acondicionamiento de instalaciones en Escuela Media N°3 de Villa F. Fortabat
	Forestación en la localidad de Sierras Bayas, apoyando el proyecto de la Escuela Media N° 2
	Acondicionamiento de instalaciones del Centro Educativo Complementario N° 801
LOMASER	Tareas de mantenimiento en las instalaciones del Hogar de Ancianos San José
	Tareas de acompañamiento, entretenimiento y colaboración en la Casa del Niño
RECYCOMB	Refacción de sala de reunión y estar del Oratorio Nuestra Señora de Luján de Uribelarrea
ZAPALA	Acondicionamiento de instalaciones de la Escuela N° 148
SAN JUAN	Pintura y refacciones de la escuela Dr. Perramon, La Bebida, Rivadavia
RAMALLO	Acondicionamiento de la Escuela Primaria N° 25 "Emilio Martínez de Hoz"
BARKER	Mejoramiento de las condiciones edilicias de la Sala de Primeros Auxilios de Villa Cacique
FRÍAS	Caminata y bicicleteada, maratón y marcha aeróbica solidaria en Frías

El "Día de Hacer el Bien" también se llevó a cabo en varias ciudades de Brasil y en Angola. Además de Loma Negra, en nuestro país también se unieron otras compañías vinculadas a Camargo Corrêa: Lomax, Recycomb, Tavex, Constructora Camargo Corrêa, Alparagatas y Ferrosur. Esta iniciativa involucró la participación de empleados, proveedores, familiares y amigos con el objetivo de fortalecer vínculos entre las empresas y la comunidad y estimular el surgimiento de otras acciones voluntarias, en un efecto multiplicador y a la vez transformador.

A partir de este año, el "Día de Hacer el Bien" será parte del calendario anual del Grupo Camargo Corrêa, como muestra del compromiso asumido para potenciar el voluntariado corporativo.

En cuanto al apoyo institucional a los programas sociales, el TC 2000 va a la escuela viajó a algunas de las comunidades donde opera la empresa. Los dos objetivos básicos del programa, con los que se busca colaborar desde la compañía, además de lo humano y lo relacional para con las comunidades, son: reducir la cantidad de accidentes en las rutas del país y combatir la deserción escolar de las nuevas generaciones.

Desarrollo Sustentable - Eje Ambiental

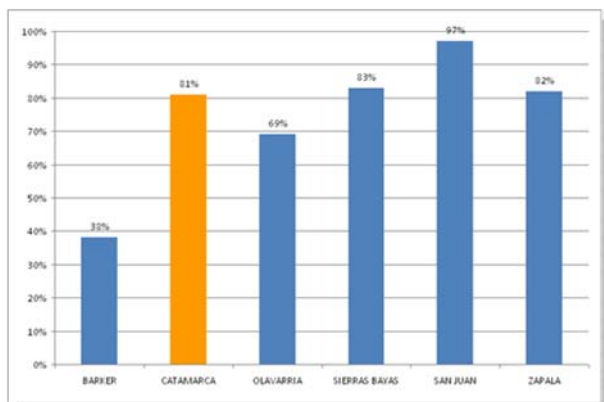
Durante esta etapa, Loma Negra asumió el compromiso de certificaciones según el plan que se adjunta. Cabe señalar que éste se viene concretando de acuerdo con lo



planificado. A su vez, se estableció el objetivo para los próximos años de sumar empresas contratistas transfiriéndoles conocimientos y sistemas, además de brindarles apoyo mediante acciones conjuntas para reducir los costos que implican las certificaciones.

		CERTIFICACIONES Sistemas de Gestión Argentina					
Unidad	Certificados	2009	2010	2011	2012	2013	Revisión: 01/01/09
BARKER			ISO 9000		ISO 14000	OHSAS 18000	
CATAMARCA	ISO 9000				ISO 14000	OHSAS 18000	
LAMALÍ	ISO 9000	ISO 14000	OHSAS 18000 (Empieza)	OHSAS 18000			
LOMASER	ISO 9000	ISO 14000	OHSAS 18000				
LOMAX	ISO 9000 (Sola y Zavaleta)	ISO 9000 Uriburu (Rosario)	ISO 9000 TORCUATO - MARTELLI - LAYALLOL	ISO 14000 PLANTA A DESIGNAR	ISO 14000 PLANTA A DESIGNAR	ISO 14000 PLANTA A DESIGNAR	
OLAVARRÍA	ISO 9000		ISO 14000	OHSAS 18000(Empieza)	OHSAS 18000		
RAMALLO	ISO 9000		ISO 14000	OHSAS 18000			
RECYCOMB	ISO 9000 ISO 14000 OHSAS 18001						
SAN JUAN	ISO 9000			ISO 14000	OHSAS 18000		
SIERRAS BAYAS	ISO 9000 API Q1 SPEC 10.5				ISO 14000	ISO 18000	
ZAPALA	ISO 9000			ISO 14000	OHSAS 18000		
CENTRO TECNICO	ISO 9000 Atención al cliente	ISO 9000 Tecnología y calidad					
ADMINISTRACION CENTRAL	ISO 9000						

Cumplimiento Elaboración Guías del Operador



2009

- Redacción de 11 Guías del Operador
 - Trituradora, pala, perforadora, volquete, MH, Horno, MC, Ensacadora y Granel, Palletizadora y Autoelevador, Laboratorio y Mantenimiento.
- Se realizaron un total de 4 Certificaciones de habilidades, bajo PG 07-2.

2010

- Hacer el plan anual de certificaciones, subirlo a la base y cumplirlo, siguiendo lo que especifica el PG 07-2.
- Finalizar las redacciones de las GDO.

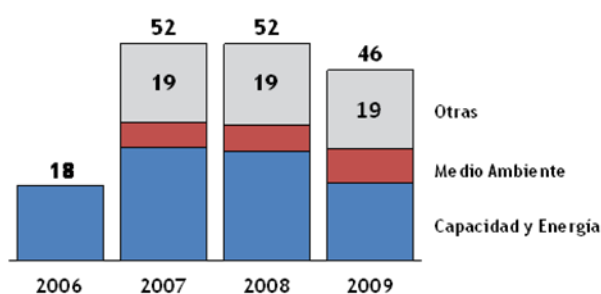


A su vez, se mantienen los informes de reporte de indicadores de consumos de energía, agua, generación de residuos y se sumó a ello planes de acción concretos. Son ejemplo de lo antedicho el programa de “Gestión Integral de Residuos”, que implica la identificación de residuos generados, su cuantificación, elaboración de planes de reciclaje, reutilización o disposición final controlada y certificada, según corresponda.

Durante el año 2009 se continuó con un alto grado de inversiones por necesidades de capacidad y cuidado del medio ambiente según se puede apreciar en el cuadro a continuación:

Inversiones 2006-2009

Realizamos inversiones por aproximadamente 170 MM US\$ en los últimos 4 años



Principales inversiones (MM u\$s)	
Pet Coke Bs. As	18,0
Molino Catamarca	17,8
Pet Coke Catamarca	13,0
Molino L'amali	10,4
Filtros Mangas Hornos 1 y 2 Barker	9,0
Energía – Generadores	6,8
Puesta en marcha Barker	6,0
Embolsadora Catamarca	4,5
Cal Olavarria	4,5
Molino Barker	4,4
Desempolvado Enfriador H7 Olavarria	3,8
Reductor	2,3
Silo para Barker	2,1

En este sentido, cabe destacar que a fines de 2009 Loma Negra obtuvo un crédito del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) por U\$S 125 millones para ampliar un 25% su capacidad de producción y reconvertir sus sistemas de producción. Las inversiones en el cuidado del medio ambiente permitirán un mayor control de las emisiones de carbono y un aumento de la tasa de sustitución de combustibles tradicionales por alternativos. De este modo se sustituirá el uso de combustibles tradicionales en la elaboración de cemento, como son el gas y derivados del petróleo. El plan apunta que en cinco años la compañía pueda utilizar escoria (un desperdicio de la industria siderúrgica) como combustible para producir cemento.

El volumen del crédito está entre los pocos que el BID otorgó a una firma con sede en Argentina desde fines de 2001.

Otra iniciativa innovadora en esta materia fue la presentación de la Agenda Climática para el grupo Camargo Corrêa a cargo del directorio de Sustentabilidad. El documento estableció nueve compromisos entre los que se encuentran, por ejemplo, la inclusión de la variable “emisión de carbono” en cualquier nueva inversión y la responsabilidad



de concienciar tanto al público interno como a los proveedores. La declaración se preparó de forma totalmente participativa, contando con la colaboración de más de 200 profesionales.

Cabe destacar que en este período continuaron los planes de “Uso Racional de Energía” –URE- en las plantas así como su difusión en las comunidades.

En el plano de los compromisos, la compañía se propone llegar al año 2014 con un 14% de sustitución calórica con combustibles alternativos desde el 2% en el que actualmente se encuentra. Para ello se destacan las dos obras para incorporar combustibles alternativos sólidos en Planta L'Amalí (Olavarría, provincia de Buenos Aires).

Como parte del compromiso corporativo de reducir el impacto ambiental, es de destacar también el programa implementado a partir de mediados de 2009 para transportistas. Se apostó por la utilización del ferrocarril, que implicó menor emisión de CO₂ si se compara con el uso equivalente de transporte vehicular carretero.

Por su parte, a partir de enero de 2009 se comenzaron a materializar los planes de remediación de canteras.

En tanto, con el fin de profundizar y de internalizar la filosofía de la sustentabilidad puertas adentro, en abril se celebró el Mes de la Sustentabilidad en todo el Grupo Camargo Corrêa. En dicha oportunidad se presentaron a los colaboradores los resultados alcanzados en Sustentabilidad en 2008 y los desafíos para 2009. También se entregó a los participantes del I Premio Ideas y Prácticas Sustentables, la evaluación de su presentación, con una carta de agradecimiento del Presidente de Camargo Corrêa Cimentos y se anunció que se relanzaría el premio en 2010. Incluso se invitó a los interesados a adherir con su firma a las nuevas políticas de Sustentabilidad y SSMA de la unidad de negocios de cemento.

Por otro lado, la compañía participó en la 11va. edición del Premio Ciudadanía Empresaria de la Cámara de Comercio de Estados Unidos en Argentina (AmCham) destinado a aquellas empresas que a través de sus acciones contribuyen al desarrollo sustentable de la comunidad en sus tres dimensiones: ambiental, social y económica.

Loma Negra obtuvo el 7mo. lugar entre 18 empresas en la categoría Gestión Orientada a la Sustentabilidad (principal categoría) que reconoció el grado en que la gestión integral de la empresa, desde el gobierno corporativo hasta sus productos y servicios están alineados con el concepto de la sustentabilidad, esto es, cómo integran las dimensiones social, ambiental y económica a su gestión.

Esta distinción de Loma Negra implicó un verdadero incentivo para seguir profundizando en la filosofía de la sustentabilidad que impulsa la compañía con sus diversos públicos de interés.

En el plano de las distinciones vale la pena mencionar también el reconocimiento a Recycomb (compañía dedicada al reciclado de residuos industriales perteneciente a Loma Negra) por parte de la Comisión de Medio Ambiente de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica por el logro de la Mejora Continua en las Prácticas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente a fines de 2009.



¿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



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 - Comité de Ética - Línea Ética - Campaña sobre Valores Corporativos 	<p>Línea Ética: auditoría externa, con conclusiones y recomendaciones a implementar.</p> <p>Campaña Valores Corporativos: talleres de trabajo para Directores/Gerentes y para Multiplicadores con fin de replicar y difundir los valores de la empresa.</p> <p>Comité de Ética: deliberación de prácticas éticas y recomendación de medidas para mejorar gobernabilidad.</p>
	Desarrollo Sustentable - Eje Social Compromiso con la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Fundación Loma Negra: Programa Desarrollo Comunitario para la Juventud - Programa de voluntariado corporativo - Programa el TC 2000 va a la escuela 	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de Consejos de Desarrollo Comunitario (CDC) en Olavarría, Cañuelas (Buenos Aires) y Zapala (Neuquén). - Programa "Voluntarios Ahora": capacitación a la comunidad, colecta de ropa, útiles, celebración del día del niño, Navidad y "<i>Día de Hacer el Bien</i>" (con participación de 550 voluntarios en simultáneo en 9 comunidades). - TC 2000 va a la escuela: promoción de educación vial y combate a la deserción escolar - Premio al Emprendedor Solidario 2009



	Desarrollo Sustentable - Eje Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> - CCE: optimización del uso de recursos naturales, certificación de calidad ambiental, de seguridad y salud ocupacional. - Consolidación de la política de Sustentabilidad. - Programa de Uso Racional de Energía - Programa Gestión Integral de Residuos - Agenda Climática 	<ul style="list-style-type: none"> - Concreción del compromiso de certificaciones. Objetivo de sumar empresas contratistas en el futuro. - U\$S46 MM de inversiones en 2009 - Crédito del BID por U\$S 125 millones para ampliar 25% capacidad de producción y reconvertir sistemas de producción (mayor control de emisiones de carbono y aumento de tasa de sustitución de combustibles). - "Uso Racional de Energía" en plantas y difusión en las comunidades. Se acordó el compromiso de alcanzar 14% de sustitución calórica con combustibles alternativos en 2014. - Programa Gestión Integral de Residuos: identificación de residuos generados, cuantificación, reciclaje, reutilización o disposición final controlada y certificada. - Agenda Climática para el grupo Camargo Corrêa: documento con compromisos ambientales. Colaboración de más de 200 profesionales en su elaboración. - Reconocimiento de la Comisión de Medio Ambiente de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica a Recycomb por el logro de la Mejora Continua en las Prácticas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente a fines de 2009.
Principio No 2. Evitar verse involucrado en abusos de los derechos humanos.	Compromiso ético	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Conducta Empresarial - Comité de Ética - Línea Ética - Campaña sobre Valores Corporativos 	<p>Línea Ética: auditoría externa, con conclusiones y recomendaciones a implementar.</p> <p>Campaña Valores Corporativos: talleres de trabajo para Directores/Gerentes y para Multiplicadores con fin de replicar y difundir los valores de la empresa.</p> <p>Comité de Ética: deliberación de prácticas éticas y recomendación de medidas para mejorar gobernabilidad.</p>



	Desarrollo Sustentable - Eje Social Compromiso con la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Fundación Loma Negra: Programa Desarrollo Comunitario para la Juventud - Programa de voluntariado corporativo - Programa el TC 2000 va a la escuela 	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de Consejos de Desarrollo Comunitario (CDC) en Olavarria, Cañuelas (Buenos Aires) y Zapala (Neuquén). - Programa "Voluntarios Ahora": capacitación a la comunidad, colecta de ropa, útiles, celebración del día del niño, Navidad y "Día de Hacer el Bien" (con participación de 550 voluntarios en simultáneo en 9 comunidades). -TC 2000 va a la escuela: promoción de educación vial y combate a la deserción escolar - Premio al Emprendedor Solidario 2009
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	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de capacitación - Promoción de postulación interna - Programa de Becas de Estudios para hijos de empleados. - Transferencia de valores corporativos y buenas prácticas a la cadena de valor: repudio al trabajo infantil y al trabajo forzoso - Programa Valor -Implementando medidas de Responsabilidad Social Empresaria en la cadena de valor- en alianza con el BID 	<ul style="list-style-type: none"> - Inversión de \$1.664.833 en capacitación - Portal Vagas para cubrir vacantes dentro del Grupo Camargo Corrêa - Nos.com: nuevo canal de información e interactividad: - Becas de Estudios para hijos de empleados que deben radicarse fuera de su residencia original. - Se retomó la incorporación de personas con dificultades físicas - Cadena de valor: cláusulas referidas al repudio al trabajo infantil, al trabajo forzoso, al acoso moral o sexual en contratos o condiciones de contratación. - Programa Valor: 11 proveedores estratégicos seleccionados para capacitarse en RSE por 2 años.
Principio No 4. Eliminar de toda forma el trabajo forzoso u obligatorio.	Desarrollo Sustentable - Eje Social Colaboradores y cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de capacitación - Promoción de postulación interna - Programa de Becas de Estudios para hijos de empleados. - Transferencia de valores corporativos y buenas prácticas a la cadena de valor: repudio al trabajo infantil y al trabajo forzoso - Programa Valor -Implementando medidas de Responsabilidad Social Empresaria en la cadena de valor- en alianza con el BID 	<ul style="list-style-type: none"> - Inversión de \$1.664.833 en capacitación - Portal Vagas para cubrir vacantes dentro del Grupo Camargo Corrêa. - Nos.com: canal de información e interactividad: - Becas de Estudios para hijos de empleados que deben radicarse fuera de su residencia original. - Se retomó la incorporación de personas con dificultades físicas. - Cadena de valor: cláusulas referidas al repudio al trabajo infantil, al trabajo forzoso, al acoso moral o sexual en contratos o condiciones de contratación. - Programa Valor: 11 proveedores estratégicos seleccionados para capacitarse en RSE por 2 años.
Principio No 5. Abolir	Desarrollo Sustentable -	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> - Inversión de \$1.664.833 en capacitación



el trabajo infantil.	Eje Social Colaboradores y cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de postulación interna - Programa de Becas de Estudios para hijos de empleados. - Transferencia de valores corporativos y buenas prácticas a la cadena de valor: repudio al trabajo infantil y al trabajo forzoso - Programa Valor -Implementando medidas de Responsabilidad Social Empresaria en la cadena de valor- en alianza con el BID 	<ul style="list-style-type: none"> - Portal Vagas para cubrir vacantes dentro del Grupo Camargo Corrêa - Nos.com: canal de información e interactividad: - Becas de Estudios para hijos de empleados que deben radicarse fuera de su residencia original. - Se retomó la incorporación de personas con dificultades físicas - Cadena de valor: cláusulas referidas al repudio al trabajo infantil, al trabajo forzoso, al acoso moral o sexual en contratos o condiciones de contratación. - Programa Valor: 11 proveedores estratégicos seleccionados para capacitarse en RSE por 2 años.
Principio No 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.	Compromiso ético	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Conducta Empresarial - Comité de Ética - Línea Ética - Campaña sobre Valores Corporativos 	Línea Ética: auditoría externa, con conclusiones y recomendaciones a implementar. Campaña Valores Corporativos: talleres de trabajo para Directores/Gerentes y para Multiplicadores con fin de replicar y difundir los valores de la empresa. Comité de Ética: deliberación de prácticas éticas y recomendación de medidas para mejorar gobernabilidad.
	Desarrollo Sustentable - Eje Social Colaboradores y cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de capacitación - Promoción de postulación interna - Programa de Becas de Estudios para hijos de empleados. - Transferencia de valores corporativos y buenas prácticas a la cadena de valor: repudio al trabajo infantil y al trabajo forzoso - Programa Valor -Implementando medidas de Responsabilidad Social Empresaria en la cadena de valor- en alianza con el BID 	<ul style="list-style-type: none"> - Inversión de \$1.664.833 en capacitación - Portal Vagas para cubrir vacantes dentro del Grupo Camargo Corrêa - Nos.com: nuevo canal de información e interactividad: - Becas de Estudios para hijos de empleados que deben radicarse fuera de su residencia original. - Se retomó la incorporación de personas con dificultades físicas - Cadena de valor: cláusulas referidas al repudio al trabajo infantil, al trabajo forzoso, al acoso moral o sexual en contratos o condiciones de contratación. - Programa Valor: 11 proveedores estratégicos seleccionados para capacitarse en RSE por 2 años.



	Desarrollo Sustentable - Eje Social Compromiso con la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Fundación Loma Negra: Programa Desarrollo Comunitario para la Juventud - Programa de voluntariado corporativo - Programa el TC 2000 va a la escuela 	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de Consejos de Desarrollo Comunitario (CDC) en Olavarría, Cañuelas (Buenos Aires) y Zapala (Neuquén). - Programa "Voluntarios Ahora": capacitación a la comunidad, colecta de ropa, útiles, celebración del día del niño, Navidad y "<i>Día de Hacer el Bien</i>" (con participación de 550 voluntarios en simultáneo en 9 comunidades). - TC 2000 va a la escuela: promoción de educación vial y combate a la deserción escolar - Premio al Emprendedor Solidario 2009
Principio No 7. Apoyar la aplicación de un enfoque preventivo frente a los retos ambientales.	Desarrollo Sustentable - Eje Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de la política de Sustentabilidad. - Programa de Uso Racional de Energía - Programa Gestión Integral de Residuos - Agenda Climática 	<ul style="list-style-type: none"> - Concreción del compromiso de certificaciones. Objetivo de sumar empresas contratistas en el futuro. - U\$S46 MM de inversiones en 2009 - Crédito del BID por U\$S 125 millones para ampliar 25% capacidad de producción y reconvertir sistemas de producción (mayor control de emisiones de carbono y aumento de tasa de sustitución de combustibles). - "Uso Racional de Energía" en plantas y difusión en las comunidades. Se acordó el compromiso de alcanzar 14% de sustitución calórica con combustibles alternativos en 2014. - Programa Gestión Integral de Residuos: identificación de residuos generados, cuantificación, reciclaje, reutilización o disposición final controlada y certificada. - Agenda Climática para el grupo Camargo Corrêa: documento con compromisos ambientales. Colaboración de más de 200 profesionales en su elaboración. - Reconocimiento de la Comisión de Medio Ambiente de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica a Recycomb por el logro de la Mejora Continua en las Prácticas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente a fines de 2009.



<p>Principio No 8. Apoyar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.</p>	<p>Desarrollo Sustentable - Eje Ambiental</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de la política de Sustentabilidad. - Programa de Uso Racional de Energía - Programa Gestión Integral de Residuos - Agenda Climática 	<ul style="list-style-type: none"> - Concreción del compromiso de certificaciones. Objetivo de sumar empresas contratistas en el futuro. - U\$S46 MM de inversiones en 2009 - Crédito del BID por U\$S 125 millones para ampliar 25% capacidad de producción y reconvertir sistemas de producción (mayor control de emisiones de carbono y aumento de tasa de sustitución de combustibles). - “Uso Racional de Energía” en plantas y difusión en las comunidades. Se acordó el compromiso de alcanzar 14% de sustitución calórica con combustibles alternativos en 2014. - Programa Gestión Integral de Residuos: identificación de residuos generados, cuantificación, reciclaje, reutilización o disposición final controlada y certificada. - Agenda Climática para el grupo Camargo Corrêa: documento con compromisos ambientales. Colaboración de más de 200 profesionales en su elaboración. - Reconocimiento de la Comisión de Medio Ambiente de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica a Recycomb por el logro de la Mejora Continua en las Prácticas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente a fines de 2009.
<p>Principio No 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.</p>	<p>Desarrollo Sustentable - Eje Ambiental</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de la política de Sustentabilidad. - Programa de Uso Racional de Energía - Programa Gestión Integral de Residuos - Agenda Climática 	<ul style="list-style-type: none"> - Concreción del compromiso de certificaciones. Objetivo de sumar empresas contratistas en el futuro. - U\$S46 MM de inversiones en 2009 - Crédito del BID por U\$S 125 millones para ampliar 25% capacidad de producción y reconvertir sistemas de producción (mayor control de emisiones de carbono y aumento de tasa de sustitución de combustibles). - “Uso Racional de Energía” en plantas y difusión en las comunidades. Se acordó el compromiso de alcanzar 14% de sustitución calórica con combustibles alternativos en 2014. - Programa Gestión Integral de Residuos: identificación de residuos generados, cuantificación, reciclaje, reutilización o disposición final controlada y certificada. - Agenda Climática para el grupo Camargo Corrêa:



			<p>documento con compromisos ambientales. Colaboración de más de 200 profesionales en su elaboración.</p> <p>- Reconocimiento de la Comisión de Medio Ambiente de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica a Recycomb por el logro de la Mejora Continua en las Prácticas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente a fines de 2009.</p>
<p>Principio No 10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.</p>	Compromiso ético	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Conducta Empresarial - Comité de Ética - Línea Ética - Campaña sobre Valores Corporativos 	<p>Línea Ética: auditoría externa, con conclusiones y recomendaciones a implementar.</p> <p>Campaña Valores Corporativos: talleres de trabajo para Directores/Gerentes y para Multiplicadores con fin de replicar y difundir los valores de la empresa.</p> <p>Comité de Ética: deliberación de prácticas éticas y recomendación de medidas para mejorar gobernabilidad.</p>