

PACTO GLOBAL – Comunicación sobre el Progreso (COP)

Nombre de la compañía: Siderca SAIC

Título de la presentación:

Siderca SAIC tiene su sede en Argentina y es el proveedor líder de tubos de acero sin costura y servicios para la industria energética local y uno de los mayores exportadores de productos de valor agregado. Su principal planta productiva, localizada en la ciudad de Campana, Provincia de Buenos Aires, posee una capacidad de producción anual de 900.000 toneladas de tubos de acero sin costura y una dotación de más de 4.500 empleados.

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

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

Derechos Humanos (Principios 1 y 2)

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

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

El principal programa en la materia ejecutado por Siderca SAIC continúa siendo el Plan Alentar, que enmarca diferentes iniciativas educativas con objetivos comunes, a saber:

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

Educación

A continuación se detallan los **programas orientados a la comunidad**:

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

El programa brinda apoyo en áreas generales (comunicación efectiva y trabajo en equipo) y capacitación en electromecánica, además de apoyo en matemática.

Para 2010, se continuará con la capacitación técnica teórica y práctica de alumnos, con módulos diseñados por *TenarisUniversity*, con el apoyo del Centro de Formación Profesional de la Unión Obrera Metalúrgica y el Instituto Superior de Formación Técnica N° 187 de la ciudad de Zárate. Complementariamente, los docentes encargados de los talleres cursarán los módulos, previamente adaptados a sus funciones, para desarrollar una mirada más cercana a las temáticas que luego abordarán los alumnos.

Sembrar Docentes: en 2008 comenzó esta iniciativa íntimamente relacionada con el programa Sembrar Alumnos, que consiste en la capacitación de maestros de escuelas técnicas. Su objetivo primario es fortalecer y desarrollar las aptitudes pedagógicas y de liderazgo de los participantes. A partir de 2009 el programa incorporó visitas a la planta de Siderca SAIC, en búsqueda de mejorar los aspectos didácticos y pedagógicos de la capacitación técnico-práctica en ciencias básicas, como matemática, física y química. El programa se lleva a cabo a pedido de la Inspección de Educación de la provincia de Buenos Aires correspondiente a la Región XI (Campana, Zárate, Escobar, Pilar, Capilla del Señor y San Antonio).

Padrinazgo de Alumnos: desde 2003, Siderca SAIC procura promover la permanencia de jóvenes en condición de riesgo social en el sistema educativo y la mejora de su desempeño escolar. Para ello, trabaja en forma articulada con las ONGs Cimientos y Germinare. Las organizaciones seleccionan los alumnos, que serán becados mensualmente, capacitándolos y realizando el seguimiento correspondiente. Ambas ONGs otorgan becas a los alumnos para contribuir con los gastos relacionados con su educación y se brinda apoyo escolar para la permanencia y continuidad de los planes educativos. En el caso de Cimientos, además de la beca, se realiza el seguimiento del alumno por parte de un tutor. En el caso de Germinare, la beca es acompañada de capacitación extra curricular.

Programa de becas: las Becas de Estudio (anteriormente llamadas becas "Premio al Mérito") actualmente impulsan la continuidad en el ámbito académico de alumnos de nivel secundario, provenientes de escuelas de Campana y Zárate. Las becas son otorgadas a estudiantes de las modalidades técnicas y no técnicas, que posean un rendimiento académico de excelencia. Su asignación y gestión se articulan con la cooperación de la Fundación Rocca.

Rincón de Lectura: el programa busca promover la mejora de las competencias lectoras de los niños. La iniciativa se desarrolla en jardines de infantes, escuelas primarias y organizaciones barriales, y es diseñada y coordinada por la Fundación Leer. Tiene como objetivos promover el hábito de lectura desde edades tempranas; capacitar a docentes y voluntarios para que ayuden a los niños a descubrir la lectura como una fuente de placer; y concientizar a la comunidad local sobre la importancia del desarrollo de esta costumbre.

Proyecto Escuelas del Bicentenario: este programa apunta a mejorar las condiciones básicas para el aprendizaje, la gestión institucional, el desarrollo de las áreas académicas y la formación docente de las escuelas primarias que reciben a niños en condición de vulnerabilidad. Cuenta con el apoyo de la Asociación de Empresarios Argentinos (AEA), y es diseñado y coordinado a nivel nacional por el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE/UNESCO) y por la Escuela de Educación de la Universidad de San Andrés. En el caso de Siderca SAIC, el proyecto se lleva a cabo junto con la Dirección de Educación de la Municipalidad de Campana.

En 2006 el programa comenzó con las siguientes escuelas de Educación Primaria Básica (EPB) de Campana: Escuela EPB n° 19 "Juan XXIII", Escuela EPB n° 21 "Ing. Agr. Eloy M. Unamuno", Escuela EPB n° 20 "Justo José de Urquiza" y Escuela EPB n° 29.

En 2007 se incorporaron otras cuatro instituciones de Campana: Escuela EPB n° 4 "Coronel Félix Bogado", Escuela EPB n° 10 "Ronald J. Nash", Escuela EPB n° 12 "Teniente Benjamín Matienzo", y Escuela EPB n° 18 "José Manuel Estrada".

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

Educación a distancia: tiene como fin promover la finalización de los estudios secundarios de los empleados y sus familiares directos a través de cursos de educación a distancia. El programa continúa realizándose con el apoyo de la Fundación Capacitare.

Colonias integradoras: el objetivo del programa es contribuir a la integración social de los hijos de los empleados con capacidades especiales, para lograr su máxima independencia personal. Se propicia un ámbito recreativo y educativo donde niños y jóvenes logren, a través del trabajo interdisciplinario, optimizar sus posibilidades, potencialidades y capacidades.

Cultura

Cine al aire libre

Junto con la Fundación PROA y la Municipalidad de Campana, se presentó un ciclo de cine latinoamericano al aire libre. El objetivo de esta iniciativa es construir un espacio de integración familiar y comunitaria a través del cine, y colaborar en la difusión del cine latinoamericano como una forma de reafirmar la identidad local.

Autosustentabilidad

Entre los programas desarrollados se puede mencionar:

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

Investigación y Desarrollo

Siderca SAIC sigue apostando a la Investigación y Desarrollo como herramienta de diferenciación y de liderazgo global, buscando desarrollar sus propios productos de alto valor agregado en sus Centros de Investigación y Desarrollo. Desde su accionar promueve un modelo industrial caracterizado por el desarrollo de la cadena de valor y el protagonismo de las pymes. A través de distintos programas, Siderca SAIC transfiere su *know how* y promueve la vinculación del sistema científico-tecnológico con el sector productivo.

Se destacan las siguientes iniciativas:

Convenio Conicet-Siderca: desde 2006 el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet) y Siderca SAIC mantienen un acuerdo de mutua colaboración por el cual se crean oportunidades de trabajo para investigadores formados, y se propicia la continuidad de su formación profesional en el país.

Programa ProPymes: nace a raíz del compromiso con la reactivación del tejido industrial local. Busca institucionalizar acciones de ayuda a pymes clientes a través de un programa corporativo integral, fomentando la competitividad de las pymes vinculadas a la compañía.

Premio Tenaris al Desarrollo Tecnológico Argentino: En su edición 2009 premió con \$100.000 a modo de subsidio no reembolsable a pymes industriales que desarrollan proyectos tecnológicos vinculados con los sectores metalmeccánico, energético, petroquímico, minero, autopartista y siderúrgico.

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

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

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

Desayunos semanales: se trata de encuentros entre los empleados con directivos y jefes de área, en pequeños grupos, en los cuales se tratan diversos temas atinentes al ámbito laboral.

Carta del CEO al personal: el CEO (*Chief Executive Officer*) y Presidente de la compañía comparte mensualmente con todos los empleados los avances y novedades de la empresa a través de una carta digital.

Charlas semestrales: el Director General de la empresa da al menos dos charlas anuales a los empleados, donde responde a consultas y comentarios.

House organ: publicación trimestral destinada al personal y su familia. Contiene información de la gestión de la compañía.

Flash mensual: publicación destinada y escrita por el personal. Brinda información sobre el día a día de la empresa, temáticas específicas de la planta, de seguridad, y actividades comunitarias, entre otras.

Intranet: brinda también información de la compañía. Desde allí se puede acceder a reportes de gestión, información operativa, documentos, procedimientos y normas de la compañía. Su actualización es diaria.

Por otro lado, la constitución de "**Grupos Operativos**" busca incentivar los esquemas de trabajo participativo. Los grupos están conformados por empleados y se reúnen periódicamente con jefes de área, mandos medios e incluso personal de otros sectores. Los encuentros tienen el objetivo de intercambiar información para la capacitación y hacer un seguimiento de las variables de gestión. Al mismo tiempo buscan motivar a todos sus miembros para generar propuestas de mejora de la calidad, productividad o la seguridad de procesos y

productos. Con estos grupos se ha logrado un fluido intercambio entre el personal superior y los operarios, generando una actitud y un conocimiento que luego son trasladados fuera de la planta.

Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades bajo condiciones equitativas, se implementa desde hace más de diez años un **Sistema Unificado de Gestión de Performance**. Este sistema, aplicado a los empleados excluidos de la aplicación de convenios colectivos, permite analizar periódicamente las actividades y áreas de oportunidad de cada empleado. De esta manera, se pueden trazar planes para cubrir posiciones en base a criterios de base objetiva y de manera institucionalizada. Este sistema se compone de tres instancias:

Revisión Anual de Performance: implica un análisis del cumplimiento de los objetivos fijados para el período.

Plan de Capacitación: apunta a desarrollar las competencias profesionales de los empleados, cubriendo las necesidades de conocimientos específicos, asignación de nuevas responsabilidades o rotaciones entre diferentes sectores, para permitir una experiencia de crecimiento.

Formación técnica de gestión y funcional de manera continua.

Premio Valores: constituye una importante herramienta de incentivo y motivación de los empleados. Su objetivo es reconocer anualmente las buenas prácticas de los empleados en términos de seguridad, calidad y trabajo en equipo. Se utilizan los mismos criterios de evaluación que en la revisión de *performance*.

Siderca SAIC posee una **Política de Calidad, Salud, Seguridad y Ambiente** en la cual se establecen los compromisos, principios y objetivos en esta materia. Rige la vinculación de la empresa con sus empleados, clientes, proveedores, y su comunidad. Es transmitida a todos estos actores para su conocimiento y con el fin de propiciar la adopción de similares pautas.

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

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

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

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

Campañas gráficas de seguridad: se continúan realizando acciones promocionales a través de afiches, videos, envíos *html* vía e-mail y fondos de pantalla activos en las computadoras de los empleados. Así, se busca inducir una mayor conciencia en torno a medidas de seguridad, calidad, trabajo en equipo, ahorro energético, respeto por el medio ambiente, y cuidado de la salud. En todos los casos, las campañas de comunicación son acompañadas por acciones de apoyo para su divulgación estratégica, y motivan la participación activa de los empleados, difundiendo mensajes clave.

Reuniones de Análisis de Seguridad y Salud Ocupacional: semanalmente se realizan reuniones de las que participan unas 70 personas de todos los niveles. Allí se analizan las novedades adoptadas por la empresa en materia de seguridad y salud ocupacional. Entre los temas tratados se pueden mencionar: accidentes, incidentes, desvíos, ausentismos, acciones preventivas, nuevas iniciativas, etc. Los resultados de estas reuniones son luego extendidas a todo el personal a través de "charlas" entre jefes y operadores.

Participación en Plan PACEI: el Plan de Alerta Comunitario ante Emergencias Industriales (PACEI) forma parte del Comité Zonal de Seguridad e Higiene de Campana-Zárate. Se trata de un programa de ayuda mutua que permite incrementar la participación de la industria de la zona en la concientización de la comunidad y en la planificación de respuestas ante una emergencia. Se busca obtener un plan global que permita afrontar

eventuales contingencias derivadas de la actividad industrial. De este plan participan: industrias, intendentes municipales, Defensa Civil, el Departamento de Bomberos y Servicios Médicos Comunitarios, entre otros.

Medio Ambiente (Principios 7, 8 y 9)

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

Siderca S.A.I.C. ha efectuado importantes inversiones destinadas a neutralizar y/o minimizar los impactos ambientales de las actividades, para lo cual se han mejorado instalaciones y sistemas de tratamientos. Asimismo se continúa incorporando innovaciones en tecnología y procesos.

Siderca SAIC revisa constantemente sus operaciones para maximizar la eficiencia en el uso de recursos energéticos y la reutilización y reciclaje de residuos y subproductos, tanto en sus propias operaciones como en las de terceros. De esta manera contribuye no sólo a reducir el impacto ambiental debido a la generación de energía y el uso de recursos, sino también a optimizar estos factores críticos, para alcanzar altos niveles de competitividad en sus operaciones.

Una parte fundamental de su misión consiste en proveer a sus clientes productos y servicios que minimicen impactos y riesgos potenciales. Lo mismo sucede con el diseño de tubos petrolíferos para uso en condiciones extremas; el diseño de juntas especiales que reduzcan o eliminen el uso de aditivos químicos; y servicios de asesoría e instalación en zonas sensibles y que, por lo mismo, exigen un respeto riguroso a los estándares de protección ambiental.

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

Sistema Integrado de Gestión Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional: se trata de un sistema alineado bajo las normas ISO 14001 y OHSAS 18001. En este marco se han definido criterios y modalidades para la identificación y evaluación de aspectos ambientales relacionados con las actividades, productos y servicios desarrollados por Siderca SAIC. De esta manera, se establecen objetivos y programas orientados a la revisión constante de sus actividades y a la mejora continua de las mismas. Dicho sistema es auditado anualmente con el fin de verificar el grado de cumplimiento y satisfacción con la política de la organización y con los requerimientos de las normas antes mencionadas.

La gestión del sistema se ha mejorado a través de la implementación de distintas herramientas informáticas específicamente diseñadas, que estandarizan los procedimientos generales, métodos de identificación, evaluación, y registro, entre otros.

Anualmente se realizan campañas de prevención de enfermedades cardiovasculares y se brindan capacitaciones al personal en temas prevención de enfermedades y adicciones.

Concientización en el cuidado ambiental: se busca permanentemente capacitar y concientizar al personal en cada puesto de trabajo sobre temáticas de cuidado ambiental. En este sentido se ha dado énfasis a la campaña de Uso Racional de la Energía, orientado principalmente a los consumos específicos de agua, gas, luz y aire comprimido, sin que esto afecte la calidad, la seguridad y la producción. Se han realizado campañas de comunicación dirigidas a los empleados acerca de temas relacionados con el cuidado ambiental. Los mensajes se han transmitido a través de las carteleras electrónicas, vía e-mail, y en los fondos de pantalla automáticos activos en las computadoras de los empleados.

Programas de capacitación e inducción permanentes: se brindan constantemente programas de capacitación para los empleados, contratistas y facilitadores de seguridad y medio ambiente. Dentro del marco ambiental se tratan temas como la gestión de residuos, derrames, y se imparten conocimientos generales de los temas ambientales y del sistema de gestión ambiental.

Estándares de exigencia: Siderca SAIC tiene altos niveles de exigencia de estándares y procedimientos específicos en materia de seguridad, salud ocupacional y cuidado del ambiente relacionados con diferentes

procesos productivos y actividades de la empresa. También se llevan a cabo planes de monitoreo de variables e indicadores internos, que permiten el continuo *benchmarking* y seguimiento del desempeño en términos ambientales de la empresa.

Interdisciplinariedad: en el desarrollo de proyectos de inversión donde el cuidado ambiental es parte de los mismos desde la génesis del proyecto.

Participación en foros internacionales: se participa activamente de foros que trabajan sobre temas medioambientales, como son el *Environmental Committee* (ENCO), *Sustainability*, el *Technology Committee* (TECHCO) en el marco de la *World Steel Association* y la Convención Internacional de Cambio Climático, entre otros.

Participación en foros locales: la participación de Siderca SAIC dentro del Comité Interindustrial de Conservación Ambiental Campana-Zárate (CICACZ) continúa siendo relevante. La empresa es parte de programas específicos, tales como el Programa de Monitoreo Continuo de la Calidad de Aire de Campana y Zárate, del cual participan autoridades municipales, provinciales y representantes de diferentes empresas radicadas en la zona.

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

Corrupción (Principio 10)

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

En sus relaciones con clientes, proveedores, contratistas y competidores, los empleados deben privilegiar los intereses del bien común de la empresa por sobre cualquier situación que pudiera representar un beneficio personal real o potencial para sí mismos o para personas allegadas.

En este contexto y en cualquier otro en el que Siderca SAIC esté involucrada, todo el personal debe desempeñar sus funciones de acuerdo con las leyes, las reglamentaciones externas e internas y las pautas de dicho Código, sobre una base de compromiso personal e indelegable con la honestidad, la lealtad con la empresa y la transparencia en todos los actos laborales.

En relación a la transparencia, el Código de Conducta de Siderca SAIC define los términos “información transparente” y “decisiones transparentes” y establece que la información es transparente cuando representa con precisión la realidad y que las decisiones son transparentes cuando cuentan con aprobación en el nivel adecuado, se basan en un análisis razonable de administración de riesgos, dejan registros de sus fundamentos y cuando se privilegian los intereses del bien común de la empresa por sobre cualquier tipo de intereses personales.

En el último año el Código de Conducta fue actualizado agregando y clarificando pautas, para reflejar la naturaleza dinámica del contexto de negocios actual. Entre las modificaciones realizadas se destacan nuevas limitaciones para la recepción y entrega de regalos, la definición de responsabilidad individual en la creación y mantenimiento de registros precisos sobre las diversas actividades (por ej. contables), y la prohibición expresa del pago de sobornos, entre otras.

Adicionalmente, se ha adoptado una Política de Conducta Empresarial para reforzar el compromiso de todos los empleados con los valores principales de la compañía subrayando la importancia de la transparencia, la integridad y la confianza en el actual clima empresarial.

En este sentido, la compañía continúa impulsando un fuerte compromiso de sus empleados en relación a cómo actuar frente a la recepción de regalos y la existencia de conflictos de interés. Las siguientes pautas acerca de las restricciones definidas corporativamente, son comunicadas a todos los empleados:

- Todos los conflictos de intereses, ya sean reales o potenciales, deben ser declarados por escrito. Los supervisores deben decidir el rumbo a seguir sobre cada uno de los conflictos declarados por sus subordinados. El Departamento de Auditoría monitorea periódicamente los planes de acción y sus resultados.
- Los regalos deben ser recibidos y entregados en un marco ético que permita asegurar la transparencia de todas las acciones. Únicamente se pueden aceptar obsequios cuando sean de poco valor, y un observador imparcial no pueda interpretar que están destinados a obtener ventajas indebidas. En el último año se actualizó el valor máximo para recibir y otorgar regalos de cortesía, elevándolo de US\$ 100 a US\$ 200 (dólares estadounidenses).

La empresa mantiene su Política Corporativa sobre Operaciones con Valores. Se establece que los miembros de los Consejos de Administración, grupo directivo y empleados deben abstenerse de comprar o vender, directa o indirectamente, los Valores mientras tengan conocimiento de cualquier información no pública relevante, y de divulgar información privilegiada a terceros que no tengan derecho legítimo a acceder a dicha información.

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

Comunicación del Código de Conducta

Todos los empleados se comprometen a observar el Código de Conducta, bajo constancia escrita de haberlo recibido, leído y comprendido los lineamientos establecidos en el mismo. El Código de Conducta es también comunicado a clientes y proveedores, y está firmado por el CEO (*Chief Executive Officer*). Está disponible para consulta pública en el sitio web y en la intranet de la empresa. Además, la Dirección de Auditoría de la empresa mantiene abierto un canal especial con el fin de recibir consultas sobre el Código de Conducta y las Políticas relacionadas.

Línea Transparente

Conforme a la legislación nacional vigente, la empresa estableció una Línea Transparente, como un canal confidencial para que empleados y terceras partes interesadas puedan reportar aquellas situaciones que puedan resultar *prima facie* contrarias a los principios del Código de Conducta. Los usuarios de la Línea Transparente pueden permanecer anónimos o pedir que todos los registros asociados a su reporte utilicen un nombre de fantasía con el fin de resguardar su identidad.

En línea con lo establecido en sus políticas, Siderca SAIC no tolera represalias contra aquellos que eleven reportes de buena fe. La Dirección de Auditoría investiga todos los reportes recibidos a través de la Línea Transparente con total independencia del *management* e informa trimestralmente los resultados y los planes de acción al Comité de Auditoría.

Las eventuales acciones disciplinarias y sanciones son comunicadas periódicamente en forma estadística y anónima en la intranet. La existencia y finalidad de la Línea Transparente ha sido informada a empleados, clientes y proveedores.

De esta manera, también se ha implementado una Línea Transparente para que los inversores puedan comunicar sus preocupaciones a los directores independientes.

Manejo ético de las denuncias

A su vez, continúa vigente la Política Anti-Fraude que tiene por finalidad facilitar el desarrollo de controles que contribuyan en la detección y prevención del fraude. Dicha política establece guías y pautas, y define las responsabilidades para el desarrollo de controles y la conducción de las investigaciones. Esta política se aplica

a cualquier irregularidad, o sospecha de irregularidad, que involucre tanto a los empleados como a los accionistas, asesores, proveedores, contratistas, y/o terceros que mantienen una relación comercial con la compañía.

• ¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Derechos Humanos

En el último año, Siderca SAIC ha invertido \$ 4.800.000 en acciones comunitarias. En el marco del Plan Alentar, 73% de los fondos se destinó a educación, 7% a salud, 8% a acciones de forestación y parquización, 9% a acciones de fortalecimiento institucional y asistencia y 3% a arte y cultura.

Educación

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

Sembrar Alumnos: desde 2004 hasta 2009 han egresado 471 alumnos del programa, quienes recibieron más de 230 horas anuales de capacitación en temas generales y técnico-profesionales. En 2009 participaron 68 alumnos del programa, de los cuales ocho realizaron pasantías técnicas en la planta de Siderca SAIC, y cinco fueron contratados por la empresa para realizar tareas técnicas en áreas de producción, mantenimiento de la acería y terminación de productos.

Sembrar Docentes: en 2009 el programa contó con la participación de 25 docentes de matemática de cinco escuelas técnicas de Campana y Zárate, con impacto en 4.000 alumnos de la región. Los maestros participaron de ocho talleres de capacitación en matemática. En 2010, debido a la buena repercusión de la iniciativa, se inscribieron 45 docentes más. Así, el programa suma en total 70 participantes.

La apertura de la edición 2009 del programa Sembrar Docentes coincidió con el comienzo de un ciclo de ocho **Conferencias científicas** del Dr. en Ciencias Matemáticas Adrián Paenza. El objetivo de esta iniciativa es difundir el pensamiento científico-técnico, a la vez que presentar a la Matemática de manera creativa y amigable, y revitalizar la vocación de los profesores. Las Conferencias están dirigidas a alumnos de nivel secundario de escuelas de Campana, Zárate, Lima, y Escobar; profesores, directivos e inspectores de la Región XI, empleados de Siderca SAIC y la comunidad en general. En total participaron 6285 personas de las charlas acerca de temas como Matemática, Cambio climático, la Ciencia en la vida diaria, Enfermedades emergentes, Energías alternativas, y el Origen de la masa, entre otros.

Padrinazgo de alumnos: en 2009, concluyeron su participación en el programa, y finalizaron sus estudios secundarios, 21 becados de la ciudad de Campana. Actualmente 303 alumnos de nivel secundario son apoyados para permanecer en el sistema educativo.

Programa de Becas: en el último año, se entregaron becas a 118 alumnos de nivel secundario. Los beneficiarios fueron reconocidos por su excelente rendimiento académico y pertenecen a las comunidades de Zárate y Campana.

Rincón de Lectura: Durante 2009, en coordinación con la Fundación Leer, se inauguró el Rincón de Lectura del Jardín N° 913, del Barrio Las Praderas de Campana, al que asisten 120 niños. Actualmente se está trabajando en el armado de un nuevo espacio de promoción del hábito de la lectura en la Escuela EPB n° 33 del Barrio Evita en la ciudad de Zárate, a la que asisten 270 alumnos.

Proyecto Escuelas del Bicentenario El proyecto alcanza a 2.680 alumnos y a más de 100 docentes en forma directa. Como todos los años, se realizaron mediciones de indicadores de evaluación del impacto del proyecto (niveles de repitencia, abandono, promoción efectiva, ausencia docente, clima institucional y estado general de infraestructura). Los resultados de 2009 señalan que en las escuelas incorporadas al programa en 2006 la tasa de repitencia se redujo del 17% al 6%, mientras que en las escuelas incorporadas en 2007 se registró una disminución de la tasa de repitencia del 7% al 2%.

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

Educación a distancia: desde el inicio del programa en 2001, 274 alumnos han completado sus estudios secundarios. Del total, 47 estudiantes obtuvieron su título de bachiller en 2009. Además, durante el último año se incorporaron al programa 18 participantes.

Colonias integradoras: entre los meses de julio y noviembre participaron de la Colonia Integradora 25 niños y jóvenes con síndrome de Down o capacidades especiales, en el marco de un programa de actividades sociales y de integración en articulación con la Asociación Civil Grupo Esperanza. Además, durante enero y febrero de 2010, se brindó apoyo a la colonia de verano municipal de Campana, a la que asistieron nueve chicos. Asimismo, durante el verano se brindó apoyo a la Fundación Rocca que organizó una colonia de integración durante cinco días, para nueve niños en la localidad bonaerense de Ing. Maschwitz.

Cultura

Cine al aire libre: Junto con la Fundación PROA y la Municipalidad de Campana, durante el mes de febrero se presentó un ciclo de cine latinoamericano al aire libre. Más de 1500 personas asistieron a la proyección de tres películas, provenientes de Argentina, México y Uruguay, de manera gratuita, en el Parque Urbano Roberto Rocca de Campana.

Autosustentabilidad

Campana Verde: actualmente ya se encuentran consolidadas 1.292 huertas. Se estima que las huertas están produciendo actualmente 411 toneladas de verdura y hortalizas por año. En este sentido y para seguir alentado el programa, se ofrecieron cursos de capacitación en temáticas de Huerta Orgánica Familiar. Se dictaron dos actividades de capacitación, de cuatro días de duración cada una. El primer curso se dictó en el barrio Del Pino de Campana con un total de 40 asistentes. La segunda actividad se realizó en la localidad de Lima con un total de 15 asistentes. Asimismo, en el último año los participantes del programa recibieron asistencia técnica personalizada, durante las visitas a las huertas familiares, al momento de recibir las semillas o cuando la familia/institución lo requiera.

Actualmente no se está brindando asistencia a gallineros.

Con respecto a la forestación, desde 1989 se plantaron más de 22.000 árboles entre Campana y Zárate, y se produjeron más de 150.000 árboles autóctonos en la Reserva Natural de Otamendi, desde 1992. Este programa se encuentra suspendido temporalmente.

Investigación y Desarrollo

Se destacan los siguientes resultados:

Convenio Conicet-Siderca: actualmente hay dos investigadores en el Centro de Investigación Industrial de la empresa bajo la modalidad establecida en el convenio y se asignaron por parte de la empresa las becas de postgrado previstas en el convenio.

Programa ProPymes: actualmente participan del programa 45 pymes clientes de Siderca SAIC. En el último año, 30 representantes de empresas clientes participaron del Programa Desarrollo ProPymes, que tiene el objetivo de transferir a las empresas conocimientos, mejores herramientas y prácticas de gestión. Además, en el período enero 2009-junio 2010, representantes de 15 empresas clientes participaron de cursos dirigidos a niveles directivos y gerenciales en instalaciones del IAE (Instituto Argentino de la Empresa) con contenidos como planeamiento estratégico, gestión y finanzas. Además, se brindó asistencia en temáticas de gestión ambiental, a través de cursos y asesoramiento personalizado a tres empresas clientes.

Por otro lado, el Programa ProPymes busca transferir el valor de la Investigación y Desarrollo como herramientas de liderazgo. Por eso, se asiste a las empresas clientes en la presentación y gestión de Créditos Fiscales No reembolsables (ANRs) del Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR) para proyectos de inversión dirigidos al mejoramiento de la productividad a partir de la innovación tecnológica.

El FONTAR, dependiente del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, financia proyectos de innovación a través de distintos instrumentos que se implementan por medio del proceso de convocatorias públicas o de ventanilla permanente. Durante 2009, los proyectos de dos empresas pymes clientes de Siderca SAIC fueron aprobados.

Finalmente, 18 empresas fueron asistidas en la participación de tres misiones comerciales a Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Medio Oriente y Perú.

Premio Tenaris al Desarrollo Tecnológico Argentino: en diciembre de 2009 Siderca SAIC y la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica premiaron con el primer lugar a Industrias Arcat S.A., por su proyecto *Edificio transportable resistente a explosiones*; y con el segundo puesto a Tassaroli S.A., por su proyecto *Cañón de punzado integral*. Los premios fueron de \$75.000 y \$25.000 respectivamente, otorgados por Siderca SAIC a modo de subsidio no reembolsable para contribuir con la ejecución de los proyectos ganadores.

Condiciones Laborales

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

Actualmente hay 86 **Grupos Operativos** constituidos, en los que participan 1.288 personas. De esta manera casi el 29% del personal participa de la iniciativa. Este porcentaje está formado por empleados excluidos de convenio (3%), supervisores (5%), y operarios comprendidos en el ámbito de representación de UOMRA (87%).

Sistema Unificado de Gestión de Performance: desde el último reporte, 100% del personal excluido de convenio fue evaluado.

Premio Valores: durante 2009, 130 operarios y 19 supervisores fueron reconocidos por su destacado desempeño en Seguridad, Calidad y Trabajo en Equipo.

Negociación colectiva: Siderca SAIC lleva adelante prácticas de negociación colectiva, de modo de adecuar permanentemente la organización productiva, las condiciones laborales vinculadas a ella y las retribuciones del personal.

Con el fin de evitar accidentes e incidentes, se implementan diferentes **acciones de seguridad laboral preventivas**, entre las que se destacan:

La implementación de **cinco reglas básicas de seguridad** en el trabajo:

1. Respetar los bloqueos eléctricos, hidráulicos, neumáticos u otros fluidos.
2. No invadir áreas con los equipos operando en automático.
3. Cumplir los procedimientos de tareas de alto riesgo.
4. Utilizar arnés de seguridad para tareas en altura con exposición a caídas.
5. No transportar cargas con grúa por encima de personas y/o exponerse a cargas suspendidas.

A su vez se efectúan relevamientos preventivos de rutina con el fin de detectar incumplimientos y corregirlos.

Programa de tutores: a partir de un análisis de los accidentes e incidentes sufridos por el personal, se determinó que era necesario instaurar un sistema de guías tutoriales para los nuevos empleados. Así, en 2009 se continuó capacitando a 11 operarios para que crearan conciencia en temas de seguridad y respeto por los procedimientos entre sus compañeros día a día.

Desde los comienzos del Programa de tutores han participado 1.742 trabajadores, ya sea nuevos empleados y operarios que cambiaron sus funciones dentro de la empresa.

Simulacros: durante 2009 se realizaron 17 simulacros de incendios, accidentes, evacuaciones y derrames de combustible dentro de la planta. El objetivo es preparar al personal para mitigar los efectos en caso de emergencia.

Capacitación en seguridad:

Durante el último año se sumaron más cursos con enfoque preventivo, transversales a todo el personal de planta de Siderca SAIC por un total superior a las 140.000 horas. Estos fueron:

- “PCM” (*Procedure Control Management*): Busca fomentar la importancia del seguimiento de procedimientos estandarizados, profesionales y unificados.
- “Análisis de riesgos”: Insta a conocer y valorar las técnicas de análisis y evaluación de riesgos con el fin de incrementar los niveles de seguridad laboral.
- “Correcto uso de herramientas”
- “Herramientas de mejora continua”

Además, se desarrollaron dos nuevos proyectos de Formación y Desarrollo de jefes de turno, y Formación de instructores. Asimismo, la empresa siguió dictando los cursos:

- “Formación de Brigadas de rescate en altura”
- “Educación emocional”. Su objetivo es la motivación para la prevención de accidentes, los cambios de hábitos y conductas para el desempeño responsable en las tareas.
- “Autocontrol preventivo”. Se insta a los empleados a seguir procedimientos analíticos de detección de riesgos, correctivos para eliminar o neutralizar un defecto, y preventivos, para que los riesgos, una vez corregidos, no vuelvan a detectarse.

Además, se ofrecen capacitaciones específicas relativas a seguridad y medio ambiente, y seguridad y salud ocupacional, entre otros temas.

Se puede mencionar que, tomando índices medidos en año calendario, el índice de frecuencia total de accidentes laborales (eventos totales sin necesidad de primeros auxilios x 1.000.000/horas trabajadas) ha disminuido 41% entre el 2007 y el 2009. Por otro lado, el índice de frecuencia con baja (accidentes con baja x 1.000.000/horas trabajadas) disminuyó un 56 % entre 2007 y el 2009. Por último el índice de gravedad (días perdidos x 1000/horas trabajadas) disminuyó 27% entre 2007 y 2009.

Participación en Plan PACEI: desde su ratificación, Siderca SAIC ha participado de numerosas actividades. En el último año formó parte de dos simulacros: un choque de camiones con amoníaco y nafta, y un incendio en muelle con derrame al río. Junto a los demás miembros del PACEI, en 2009 se realizaron diferentes capacitaciones para docentes y alumnos de 30 escuelas de la zona, alcanzando aproximadamente a 1.200 personas capacitadas. También fue parte de una capacitación sobre "Control de emergencias". De esta última actividad participaron 80 miembros de: Bomberos Voluntarios, Prefectura Naval, Defensa Civil de Campana y Zárate, Gendarmería, Policías de Campana y Zárate, Tránsito Campana y alumnos de institutos técnicos de la zona con carreras afines a seguridad e higiene industrial.

Medio Ambiente

De acuerdo a su sistema de gestión, Siderca SAIC trabaja integralmente en planes de mejoras ambientales de cada sector de su planta, estableciendo objetivos generales y específicos que contribuyen a una mayor concientización, participación e involucramiento del personal en actividades relacionadas con temáticas ambientales. El sistema implementado es además auditado periódicamente para verificar el cumplimiento de la política establecida.

Se ha incluido en las auditorías internas personal en formación a efectos de su entrenamiento para lograr mayor cantidad de auditores líderes.

Se continúa con el plan de inversiones relacionado con temas ambientales que ha permitido mejorar la gestión ambiental en general y de sus instalaciones. Se han iniciado estudios relacionados con la identificación de oportunidades de mejora en el uso de energía y agua principalmente, como primera etapa para luego definir las inversiones relacionadas.

Dentro del mismo plan de inversiones, se continúa con la 2º etapa de *revamping* del sistema de captación y tratamiento de emisiones de la acería, considerando entre otros aspectos un futuro potenciamiento eléctrico de los hornos.

Se continúa evaluando la posibilidad de reutilización de distintos residuos, en particular de aquellos generados por el sistema de captación y tratamiento de humos de la acería y refractarios de hornos.

Sistema Integrado de Gestión Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional: Anualmente se realizan campañas de prevención de enfermedades cardiovasculares con chequeos médicos; difusión de programas

de actividad física, y cuidado de la alimentación. Además, se brindan capacitaciones al personal en temas como reanimación cardiopulmonar (RCP), primeros auxilios, obesidad, hipertensión, tabaquismo, diabetes, y colesterol.

También se lleva adelante el Programa de Prevención de adicciones a alcohol y droga en el ámbito laboral, que incluye la distribución de fichas informativas.

En temporada invernal, ante una posible pandemia de gripe H1N1, se realizaron vacunaciones antigripales masivas voluntarias a todo el personal.

Durante el verano, se llevaron adelante acciones de prevención del Dengue a través de campañas de comunicación al personal, con mensajes de prevención y consulta a especialistas ante síntomas específicos. Además, se entregaron pulseras con repelente antimosquitos a todo el personal.

Corrupción

Con el fin de difundir el Código de Conducta y la Línea Transparente se llevaron a cabo distintas acciones durante el 2009. Entre ellas:

- Todos los empleados fueron notificados acerca de las actualizaciones realizadas en el Código de Conducta, y de la puesta en vigencia de la Política de Conducta Empresarial.
- Se realizó una campaña de renovación de las declaraciones de Conflicto de Intereses.
- Se realizaron tres cursos durante 2009 sobre los principios del Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial, orientados a nuevos empleados. Por su parte, los empleados comprendidos en convenio colectivo participaron de cinco cursos sobre estas temáticas.
- En el marco del *Manager Development Program* (MDP) se dictaron cuatro cursos en 2009 para coordinadores y gerentes, en los que se trabajó sobre temas relacionados con el Código de Conducta y Ética en los Negocios.
- Además, se desarrolló un nuevo *e-learning* sobre la Política de Conducta Empresarial. La existencia de esta iniciativa fue comunicada a todos los empleados, quienes tuvieron que realizar el curso virtual obligatoriamente. Por otro lado, los contenidos del *e-learning* "*Business Ethics*" fueron actualizados. Luego se realizó una campaña de comunicación extensiva para difundir estos temas entre los empleados.
- También se publicaron en la intranet de la compañía artículos relacionados con Ética en los Negocios y Fraude.
- Se monitorearon en forma periódica los reportes recibidos a través de la Línea Transparente, y se condujeron las investigaciones sobre cuyos resultados se informó oportunamente al Comité de Auditoría.

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

Cinco palabras de búsqueda o claves que describen la presentación: Sustentabilidad – Educación - Cultura – Transparencia- Ética.

Información del contacto representativo de la empresa: Javier Martínez Álvarez, Director General Siderca SAIC