

2014

PACTO GLOBAL *COMUNICACIÓN DE PROGRESO*



IMPSA



• Informe de Verificación Independiente de la COP	03
• Carta CEO	05
• Actividades	07
• Política integral	09
• Centros de Producción	10
• Política de Responsabilidad Social Empresaria	11
• <i>PRINCIPIO 1</i>	12
• <i>PRINCIPIO 2</i>	20
• <i>PRINCIPIO 3</i>	21
• <i>PRINCIPIO 4</i>	21
• <i>PRINCIPIO 5</i>	23
• <i>PRINCIPIO 6</i>	24
• <i>PRINCIPIO 7</i>	25
• <i>PRINCIPIO 8</i>	26
• <i>PRINCIPIO 9</i>	29
• <i>PRINCIPIO 10</i>	30



Informe de Verificación Independiente

CapacitaRSE, institución académica firmante de los 10 Principios del Pacto Global, y en su carácter de verificador independiente, ha tenido la responsabilidad de verificar la exactitud y exhaustividad de la información presentada por la empresa IMPSA en su Comunicación para el Progreso (COP) del período 2014, utilizando estándares de aseguramiento reconocidos como son AA100AS y la Norma ISO 26.000.

CapacitaRSE ha tenido como función proporcionar una declaración de veracidad sobre la información vertida en la COP 2014 (nivel avanzado) implementado por la empresa IMPSA de acuerdo al estándar de AccountAbility AA1000AS y los lineamientos de la Norma ISO 26.000, y los mismos 10 Principios del Pacto Global, además de metodologías propias que ha ido incorporando en sus 8 años de experiencia.

Metodología

La metodología de verificación ha evaluado la información pública de IMPSA, los sistemas y procedimientos de la empresa, que permiten confirmar el cumplimiento de los 21 criterios de evaluación analizados correspondientes a una COP de Nivel Avanzado.

Se constata la veracidad de agregar a diferentes grupos de interés vertida en el informe de avance COP, basada en la evidencia de la información proporcionada.

Se evidencia el compromiso de la alta dirección por el proceso de verificación, brindando toda la información para dicho proceso.

La información verificada tiene alcance en las operaciones de IMPSA en Argentina, Brasil, China y Venezuela.

Nuestro trabajo ha consistido en evaluar la información de avance (COP) de IMPSA, revisando sus compromisos, acciones y resultados para cada uno de los 10 Principios del Pacto Global, evidenciando cómo gestiona y comunica su sostenibilidad.

Se ha constatado el cumplimiento de los principios de AA1000 relacionados con la inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta.

Además para complementar la información entregada se ha utilizado los lineamientos de la Norma Internacional ISO 26.000 de Responsabilidad Social, que nos dan claridad en los temas de derechos humanos, prácticas laborales y medio ambiente, con sus asuntos e indicadores claves para cada uno de ellos y las acciones respectivas, que en definitiva convergen con los 10 Principios de Pacto Global.



Conclusiones

Se destaca que la empresa IMPSA cuenta con claridad los compromisos, acciones y resultados, sosteniendo al menos 2 iniciativas para cada uno de los 10 Principios de Pacto Global.

Por tanto cuenta con un alto grado de cumplimiento de los 21 criterios para integrar dichos principios, resultando merecedora del Nivel Avanzado, según los requerimientos de dicho proceso.

A continuación se destacan sus fortalezas y brechas de mejora:

- La empresa presenta un alto nivel de cumplimiento de los 21 criterios de integración de los 10 Principios del Pacto Global.
- IMPSA se destaca en forma sobresaliente en su compromiso ambiental y en el desarrollo de tecnologías limpias, siendo un líder mundial en energías no convencionales.
- Además cuenta con buenas prácticas laborales destacables, especialmente en asuntos de formación integral, en salud y seguridad ocupacional, negociaciones colectivas y derecho sindical, procesos de no discriminación, y una declaración y evidencia de no trabajo infantil y forzoso (para su personal interno y externo - contratistas y proveedores-).

Sin embargo, cuenta con oportunidades de mejoras en los siguientes ámbitos:

- Derechos humanos: se recomienda realizar un proceso de debida diligencia de impactos negativos actuales y potenciales de toda la cadena de valor extendida.
- Gobierno corporativo: es necesario una participación más directa de Consejo Directivo en temas de Responsabilidad Social y Sostenibilidad.
- Grupos de interés: resulta fundamental levantar intereses y expectativas de sus grupos de interés e incluirlas en su gestión habitual.

Al mismo tiempo, se recomienda a IMPSA visualizar la oportunidad que representa lograr el Nivel Avanzado de su COP para avanzar en la línea del Programa de Liderazgo (Blueprint) diseñado por el Pacto Global de Naciones Unidas y consolidar de este modo sus esfuerzos en Responsabilidad Social y Sostenibilidad.

Buenos Aires, 18 de Marzo de 2014

Alberto Guajardo Meneses
Jefe de Consultoría y Proyectos



EL PACTO GLOBAL

05



Mendoza, 20 de marzo de 2015

Ban Ki Moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA
De mi mayor consideración,

En esta oportunidad me complace comunicarle, a Usted y a la Red del Pacto, que nuestra organización continuará apoyando los diez principios del Pacto Mundial referentes a Derechos Humanos, Derechos Laborales, Protección del Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Fue un honor y queremos agradecerle especialmente, el reconocimiento que recibimos de Pacto Global, por nuestro compromiso con la sustentabilidad a lo largo de los últimos 8 años.

Una vez más queremos expresar nuestra firme voluntad de seguir abordando nuestro trabajo según los principios promovidos por el Pacto Global y hacerlos parte de la estrategia, cultura y acciones cotidianas de IMPSPA. Es nuestro compromiso asumido desde nuestra fundación en 1907 y es nuestro deseo redoblar el esfuerzo llegando a nuestros empleados, socios, clientes, a la comunidad y público en general con transparencia e informes públicos congruentes con los avances conseguidos.

En este marco, es dable mencionar que en el año 2013 hicimos una reestructuración societaria de nuestra empresa, incorporando la sociedad holding Venti S.A., de la cual son subsidiarias IMPSPA (Argentina) y Wind Power Energia SA –WPE–(Brasil).

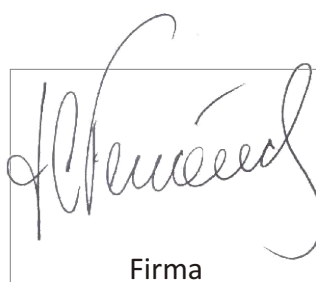
En el año 2014, sobrevino una crisis financiera provocada por importantes atrasos en cobros de clientes, entre otros factores, para lo cual estamos tomando diferentes medidas en búsqueda de una solución que permita preservar la fuente de trabajo y el desarrollo tecnológico de IMPSPA y WPE, como así también los compromisos asumidos con terceros.



No es la primera vez que se presentan obstáculos inesperados en nuestros 107 años de historia. Estamos avanzando con el trabajo, compromiso y dedicación de todos los que cada día formamos parte de esta organización con la certeza de que saldremos adelante.

A continuación podrá ver los avances del último año calendario en las cuatro áreas temáticas de Pacto Global.

Atentamente,

	Juan Carlos Fernández	Venti S.A.
Firma	Nombre	CEO



ACTIVIDADES

07

Fundada en 1907, nuestra organización se encuentra dedicada a proveer soluciones integrales para la generación de energía eléctrica a partir de recursos renovables. Cuenta con las siguientes unidades de negocios: IMPSA Hydro, IMPSA Wind e IMPSA Energy.

• hydro

Suministra aprovechamientos hidroeléctricos en condiciones EPC; equipamiento asociado en condiciones llave en mano; equipamiento clave, unidades generadoras, automatización, equipamiento hidromecánico; ingeniería e integración del balance de planta; modernización de plantas; y servicios a lo largo de la vida útil.

Cuenta con unos de los mejores laboratorios de hidráulica del mundo, como lo demostraron los resultados de los ensayos de modelos de las turbinas de Tocomá, realizados en la Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne, donde se obtuvo la mejor performance en las unidades generadoras Kaplan de mayor potencia del mundo y una total homologación de las mediciones efectuadas en el CIT. Fue la primera empresa del mundo capaz de producir rodets para unidades generadoras Pelton completamente monolíticos, que le confieren una excelente resistencia mecánica.

Fue pionera en el desarrollo de un sistema experto integrado para el cálculo de generadores sincrónicos (ARGEN®). De esta manera se analiza un generador desde todas las ópticas posibles: magnética, eléctrica, mecánica, térmica, aerodinámica y comportamiento vibratorio.

• wind

Suministra granjas eólicas en condiciones EPC, equipamiento asociado en condiciones llave en mano, aerogeneradores, ingeniería e integración del balance de planta, servicios a lo largo de la vida útil y modernización de parques.

IMPSA cuenta con su diseño propio de vanguardia, UNIPOWER®, única tecnología eólica de gran potencia desarrollada en Latinoamérica y el primero en su tipo en el mercado.



Existen tres modelos de aerogeneradores desarrollados por IMPSA bajo el concepto **UNIPOWER: IWP-70, IWP-83 e IWP-100**.

La tecnología UNIPOWER® es un concepto innovador desarrollado por IMPSA a través del cual se vinculan directamente las palas al rotor del generador, evitando la utilización de ejes y piezas innecesarias. De esta manera se aumenta la eficiencia y confiabilidad de los aerogeneradores.

• energy

Desarrolla proyectos de generación de energía eléctrica a partir de recursos renovables. A través de esta unidad de negocios, IMPSA realiza la concepción, diseño, ingeniería financiera, construcción, operación y mantenimiento de aprovechamientos hidroeléctricos y parques eólicos. Estos productos y servicios fueron creados para brindar al cliente soluciones integrales que abarcan toda la cadena de valor. Existe una clara sinergia entre los productos de IMPSA. La primera unidad de negocios desarrollada por IMPSA para el área energética fue la generación hidroeléctrica. Allí se profundizaron especialidades como la mecánica de fluido, máquinas sincrónicas, análisis estructural, automatización, análisis de sistema de potencia y materiales epoxi. Luego, con el desarrollo de las grúas de puerto se logró experiencia en estructuras de gran altura y convertidores de frecuencia. Estos fueron los conocimientos que permitieron desarrollar la tecnología para la generación eólica. Con la aparición de esquemas de desarrollo de infraestructura con participación privada, tales como Asociación Público-Privada (PPP-Public Private Partnership), Concesiones de Obras Públicas, BOx (Built, Operate, etc.), se comenzó a trabajar en el desarrollo de tecnologías blandas y modelos de negocios para desarrollar aprovechamientos hidroeléctricos. Con el tiempo, ese mismo conocimiento se aplicó a la generación eólica. De este modo IMPSA se convirtió en el único proveedor de soluciones totales de energía hidroeléctrica y eólica del mundo.

En IMPSA y WPE desarrollamos tecnologías limpias para la generación de energía en base a recursos renovables, por lo que contribuimos a mitigar el calentamiento global.



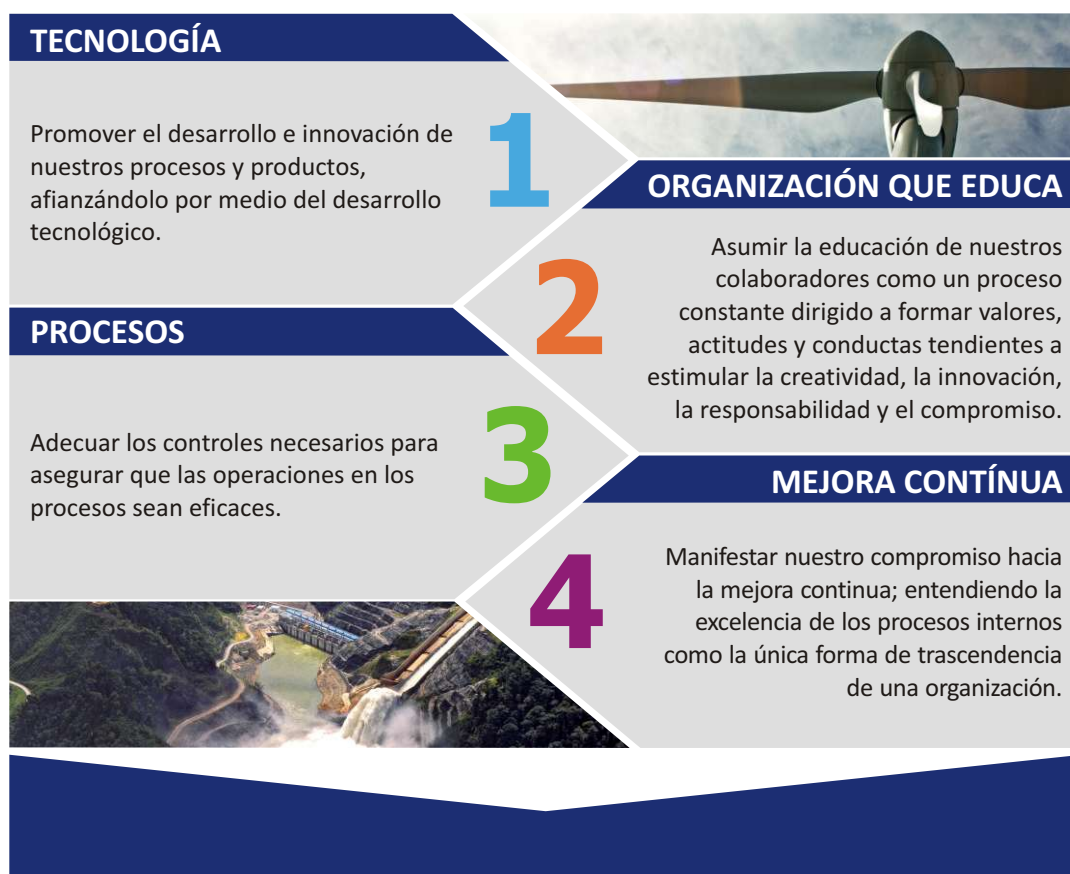
POLITICA INTEGRAL

09

Para IMPSA la satisfacción de nuestros clientes es el fundamento de nuestro negocio; y es el compromiso que asumimos con nuestros clientes, empleados, accionistas, proveedores, socios y la sociedad en su conjunto.

El cumplimiento de los requisitos legales y contractuales, es la esencia de nuestra empresa.

Nuestras herramientas fundamentales para cumplir con los objetivos de Calidad son:





CENTROS DE PRODUCCIÓN

10

La organización cuenta con centros de producción particularmente relevantes para temas de sustentabilidad en Argentina y Brasil.

Planta Mendoza, IMPSA (Argentina)

La Planta de Mendoza es la principal unidad de producción de IMPSA, dedicada a la fabricación de componentes claves de centrales hidroeléctricas y también de aerogeneradores. Tiene una superficie cubierta de producción de 20.000 metros cuadrados emplazada dentro de sus 28 hectáreas. Desde 2013 se encuentra funcionando la sala limpia de IMPSA. La misma se pensó con un objetivo: que IMPSA se posicione en el negocio de la construcción y equipamiento nuclear. Se trata de una de las salas limpias más grandes y modernas que hay en el mundo.

Planta Suape, Wind Power Energia SA (Brasil)

El Centro de Producción de Brasil está ubicado en Suape, Estado de Pernambuco. La planta está especializada en la producción de aerogeneradores (cuenta con una capacidad nominal de 400 unidades anuales).



POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

11

La RSE forma parte de la Política de **IMPESA** desde sus inicios en 1907, ejerciendo un rol activo, de manera responsable, ética y sustentable.

Esto se manifiesta en el objeto mismo de IMPESA: *desarrollamos energías limpias y renovables para satisfacer las necesidades presentes sin comprometer a las futuras generaciones. Y también lo reflejamos en nuestras prácticas internas y externas, a través de la interacción con los stakeholders: empleados, clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente.*

Nuestras prácticas de RSE abarcan tres ejes principales:

Comunidad | Medio ambiente | Innovación tecnológica

1

COMUNIDAD

Tomamos la iniciativa en la creación de una vida mejor para nuestros colaboradores así como para las diversas comunidades con las que interactuamos, buscando generar un vínculo a largo plazo, ejerciendo un rol activo en el desarrollo sustentable de las sociedades en las que trabajamos siempre respetando la cultura e idiosincrasia de cada región.

Nos reconocemos como una fuente de empleo justo y digno, asumiendo la formación de nuestros colaboradores como un proceso constante dirigido a formar valores, actitudes y conductas tendientes a estimular la creatividad, innovación responsabilidad y compromiso.

Procuramos integrar a clientes, socios y proveedores en el compromiso activo con la protección de los derechos humanos y la mejora continua, promoviendo la concientización y participación de los mismos.

2

MEDIO AMBIENTE

Focalizamos nuestra estrategia de negocios en crear soluciones integrales a través del desarrollo de proyectos para la generación de energía limpia (hidroeléctrica y eólica) a partir de recursos renovables. Para todos nuestros proyectos, adoptamos diseños y tecnologías apropiadas, ecoeficientes y económicamente viables, procurando minimizar el impacto al medio ambiente y asegurando mayor eficiencia en la producción.

3

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

Promovemos la innovación y el desarrollo tecnológico sustentable como herramientas para generar nuevas oportunidades laborales, abogando por el medio ambiente. La prioridad es obtener el mejor desarrollo tecnológico posible, ofreciendo los mejores modelos de negocios y cuidando a nuestra gente, proveedores y clientes, reconociéndolos como un importante capital de conocimiento.



Bakun - Malasia



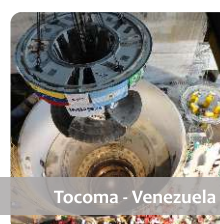
Arauco - Argentina



Planta II - Argentina



El Jume - Argentina



Tocoma - Venezuela



LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

12

DERECHOS HUMANOS:

Principio 1:

Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Compromiso:

IMPSPA es una organización que educa y, como tal, considera a la educación como un derecho humano básico. En IMPSPA creemos que “Toda persona tiene derecho a la educación...” “La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz” (Artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).

Acciones:

En Argentina:

a) Apoyo a jóvenes con espíritu emprendedor

Como todos los años, varios colaboradores de IMPSPA participan de los programas de la *Fundación Educativa Junior Achievement*, cuya misión es generar en los jóvenes el espíritu emprendedor que les permita alcanzar sus metas con responsabilidad y libertad.

b) Donación de recursos informáticos

IMPSPA ha donado computadoras completas a escuelas rurales, asociaciones sin fines de lucro y agrupaciones de bomberos voluntarios:

- CPUs: 120

- Monitores: 146

- Otros accesorios varios: 360



Si bien para la empresa estos equipos ya no cumplen con sus requerimientos tecnológicos, están en perfecto estado para ser aprovechados por instituciones que no tienen tan alta demanda de desempeño de equipamiento.

Los equipos tecnológicos tienen múltiples ventajas en lo concerniente al manejo de técnicas de enseñanza, ofreciendo una nueva dinámica e ilimitadas posibilidades para que los alumnos puedan acceder al conocimiento, ya que facilitan el aprendizaje personalizado.

Al ser una herramienta multimedia, tienen la facultad de integrar gráficas, impresiones, audio, voz, video y animaciones.

En Brasil:

- a) Se entregaron **kits escolares** a alumnos de las comunidades aledañas a nuestros parques eólicos.
- b) **Creando lectores:** Para conmemorar el Día Internacional del Libro, Energimp lanzó el proyecto “Creando lectores”, con el propósito de fomentar la lectura y crear bibliotecas comunitarias en las comunidades en las que la empresa actúa.

En Venezuela:

Becas de estudio para la comunidad

Se otorgaron ocho becas para terceros de la comunidad, a fin de seguir estudios de:

- 5° año de Educación Media General en Ciencias, en la Unidad Educativa Colegio Iberoamericano.
- 5° semestre de Educación Media General en la Modalidad de Educación de Jóvenes, Adultos y Adultas.
- Técnico Superior Universitario en Electricidad, Mención Mantenimiento, en el Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre”.



- Ingeniería Industrial en la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre.
- 4° año de Educación Media General en Ciencias en la Unidad Educativa Colegio Iberoamericano.
- 4° semestre de Educación Media General en la Modalidad de Educación de Jóvenes, Adultos y Adultas.

Resultados:

Argentina

a) Durante 2014, en el marco del programa “Socios por un Día” de la Fundación Junior Achievement, recibimos en IMPSA a 14 jóvenes que compartieron un día de trabajo con profesionales de la compañía.

b)

Listado de instituciones beneficiadas

Escuela Lugones	Escuela Tito Francia	Escuela Cap. De Navío JJ Canepa.
Fundación APPTO	Escuela N° 1-040 Juan José Viamonte.	Escuela Dr. Gregorio Aráoz Alfaro
Escuela 1-430 Cap. de Fr. C. Negri	Escuela 1-151 Teniente Gral. R. Aguirre	Escuela 1-449 Manuel Ignacio Molina
Instituto Tecnológico Universitario (ITU)	Fundación Amigos Junta de Estudios Históricos de Mendoza.	Hogar Lucecita
Bomberos Voluntarios de Palmira	Bomberos Voluntarios de Godoy Cruz	Comisaria 53 Distrito Potrerillos

Brasil:

a) En total se entregaron 657 kits escolares.



Escuelas beneficiadas

En la Región de Acaraú:

- João Jaime Ferreira Gomes, en la comunidad de Morgado.
- Crianças da comunidade, en la comunidad de Falcão.
- E.E.I.E.F. Laura Furtado do Nascimento, en Volta do Rio.

En la región de Aracatí:

- Antonieta Cals, en Majorlandia.
- Crianças da comunidade, en Caraço.

En la región de Santa Catarina:

- Alto da Boa Vista, en la comunidad de Bom Jardim.
- Creche, en Agua Doce.

b) Se consiguieron más de 400 libros infantiles donados por la editorial *Catavento* y por la librería Cultura, en tanto que algunos fueron donados por el personal de la empresa. Para ello se crearon una biblioteca comunitaria en la *Asociación dos moradores de Morgado* y una sala de lectura en la *guardería de Majorlandia*, beneficiando así a más de 200 familias.

El material de lectura es en su mayoría infantil, aunque también hay textos de religión e historia.

Compromiso:

Contribuir a la formación profesional y a la especialización de nuestros colaboradores, brindándoles herramientas de excelencia para optimizar la competitividad a nivel mundial

Acciones:

- Inversión permanente en capacitación de alto nivel tecnológico y en la especialización del personal, brindándole conocimientos y herramientas de excelencia para optimizar la competitividad a nivel mundial.



- En IMPSA se dictan capacitaciones en función de las necesidades de la compañía, que consisten en Idiomas, cursos de posgrado, capacitaciones en la fábrica, y cursos sobre temas ambientales y de seguridad para el personal de planta.
- Nos basamos en cuatro pilares para la formación:
 - *Formación Técnica:* Comprende las actividades técnicas orientadas a proveer conocimientos y habilidades requeridas para desempeñarse eficientemente en cada puesto de trabajo. Apuntan a satisfacer una carencia técnica actual en una posición.
 - *Formación Complementaria:* Apunta a mantener y fortalecer aquellas acciones de capacitación y/o entrenamiento orientadas a adquirir conocimientos y habilidades en el uso de herramientas de aplicación “cross company”, como es el caso de idiomas, herramientas informáticas y toda otra que eventualmente se defina como tal.
 - *Formación Corporativa:* Comprende todas las actividades que están directamente relacionadas con los objetivos del negocio y los lineamientos directivos. Consolida los valores, estilo y modelo cultural propio de la organización.
 - *Formación Profesional:* Está constituida por las acciones de asistencia económica, dirigidas al personal previamente seleccionado por la criticidad de la posición, desempeño y/o estrategia del negocio con el fin de realizar estudios académicos.

En Argentina:

a) *Programa Integral de Formación Industrial (PIFI):* Se comenzó a implementar a partir de septiembre de 2014. Se elaboró con el propósito de optimizar e incrementar el nivel de conocimientos técnicos de los operarios de IMPSA en los procesos de fabricación. En esta primera edición (cuya duración será de dos años) participan colaboradores del área industrial que tomarán clases teóricas y prácticas con instructores internos en los centros de producción de IMPSA. Los participantes fueron seleccionados por los jefes de fabricación según su nivel de conocimiento.



La Escuela de Soldadura de IMPSA funciona permanentemente brindando capacitaciones al personal industrial. También se ha utilizado para programas destinados a la comunidad. Ejemplo de esto último es el Programa de Introducción a la Metalmecánica (PIM) desarrollado en conjunto con el Ministerio de Trabajo.

b) Cursos de idiomas: Todo el personal tiene acceso a los cursos de idiomas, los cuales son dictados dentro de la compañía. Para poder continuar con el beneficio es necesario asistir a las clases y aprobar los cursos.

c) Se otorgaron apoyos económicos para estudios académicos, bajo el formato de “*Préstamos de Honor*”, para finalizar la carrera de grado o la realización de Posgrados y Especializaciones en Instituciones reconocidas, tanto en el campo tecnológico, como en el de gestión de proyectos. En el marco del desarrollo se aplicaron 3 becas MBA.

d) *Programa de mejora continua* para aumentar la productividad de la empresa eliminando todas las tareas que no agregan valor a los procesos.

e) Dictado de *Especialización/Maestría en Ingeniería de Energías Limpias (MIEGHE)* desarrollada por IMPSA en conjunto con la Universidad Nacional de Cuyo.

f) *Ciclos Básicos de Formación para la Dirección de Tecnología* incluyendo programas para los dos horizontes: ingenieros y proyectistas, y contemplando todas sus especialidades (mecánico, eléctrico, control, hidráulico y proyectos).

En Brasil:

a) *Programa “Desenvolvendo”:* Tiene como propósito ayudar al personal a perfeccionar sus competencias y desarrollar nuevos comportamientos. Durante el primer semestre de 2014 se realizaron nueve sesiones.

b) *Programa “Acompanhamento dos Estagiários”:* Su propósito es potenciar a los jóvenes, facilitar su inserción en la organización y brindar apoyo a las áreas involucradas en el programa. Los pasantes reciben una capacitación acerca de la gestión del tiempo para estimular la organización eficiente del trabajo y controlar los “ladrones de tiempo”.



c) “*Acompanhamento dos Aprendizes*”: Incluye diferentes capacitaciones orientadas al cliente, a como ser más eficientes y coaching, entre otras.

En China:

- SAP: Módulos MM, MQ, CO, FI y SD.
- Idiomas.
- Norma ISO 9001.
- Herramientas de calidad.
- Imanes permanentes – Proceso de fabricación.
- Gestión del tiempo.
- Ensayos no destructivos de soldadura – Interno y Externo.
- Control de calidad en materiales compuestos – Windpower Blades, en LM Windpower, Little Rock, Estados Unidos.
- MS Project, módulo básico.
- Procesos internos: Impuestos.
- Workshop: Política de Calidad y Procedimientos Internos.

En Venezuela:

- Cursos de idioma.
- Reclutamiento y selección por competencias.
- Ajuste por inflación fiscal.
- Análisis de problemas y toma de decisiones.
- Manejo defensivo.
- Taller de negociación - Modelo de la Universidad de Harvard.
- SAP 2000 v-14.
- Capacitación en la Metodología de Evaluación de Puestos.
- Liderazgo y Supervisión.
- Prácticas para Auditar Sistemas de Gestión Norma ISO-19011-2011.



- Plan Nacional de Formación para los Delegados y Delegadas de Prevención.
- Prevención y extinción de incendios.
- Análisis de Precios Unitarios.
- Taller de Compensación Integral.
- Brigada de Seguridad y Administración de Emergencia.
- Taller guiado de adopción de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para pequeñas y medianas entidades Pymes.

Resultados:

Mejora continua de los recursos humanos de la empresa. A mayor capacitación, mayor calidad y tecnología. Centramos los esfuerzos en la gestión del conocimiento, por lo que se aprovecha el know how de nuestros especialistas para desarrollar programas internos de formación altamente efectivos.

Argentina:

Trabajamos en la formación de nuestra gente proyectando alcanzar unas 66.000 horas/hombre al año de capacitación, lo que equivale a unas 50 horas de entrenamiento por persona.

Beneficiarios de las acciones y programas:

- a) PIFI: 56 personas.
- b) Cursos de idiomas dictados in Company: 187 personas.
- c) "Préstamos de honor": 8 personas.
- d) "IMPSA Lean Manufacturing System" (ILMS): 130 personas.
- e) "Maestría: 15 personas.
- f) "Ciclos Básicos de Tecnología" (posgrado a la medida de IMPSA): 70 personas.

En China:

En 2014 se completaron 894 horas de capacitación, con la participación de 13 trabajadores en diferentes actividades de formación.



En Venezuela:

En 2014 se completaron 1.048 horas de capacitación, con la participación de 118 trabajadores en diferentes actividades de formación.

Principio 2:

Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Compromiso:

Respetar y preservar los deberes y derechos de todos los trabajadores que conforman IMPSA.

Acciones:

Debido a las dificultades financieras que IMPSA debió enfrentar por demoras en pagos de sus trabajos en el exterior y la necesidad de más trabajo para su planta de Mendoza, la empresa solicitó la apertura del Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas de acuerdo a la Ley 24.013, con el fin de lograr mayor eficiencia operativa y productiva, preservando la fuente de trabajo. Tal cual lo establece la Ley se citó a los organismos sindicales involucrados ante la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia. La empresa, junto al gobierno y los sindicatos, trabajaron en conjunto, y las tres partes aportaron para hacer posible la continuidad del desarrollo de la empresa.

Con el propósito de atenuar los efectos de la crisis, IMPSA llevó adelante algunas medidas, con el objeto de mantener en la mayor medida posible las fuentes de trabajo de nuestros empleados, a saber: suspensión del 100% de su personal con reducción de haberes; eliminación de las horas extras, intentando maximizar las horas de trabajo requeridas; vacaciones anticipadas pactadas, en los casos que ello fue posible; implementación de políticas de retiros por acuerdos gratificados; e identificación de los dependientes que estaban en condiciones de acceder a algún beneficio jubilatorio.

**Resultados:**

En un período de 3 meses, la empresa pudo comenzar con un proceso de reorganización interna con el objetivo de preservar la fuente de trabajo tan importante para muchas familias de la comunidad.

DERECHOS LABORALES:**Principio 3:**

Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Compromiso:

Apoyar la libertad de asociación y sindicato y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Acciones:

Se respeta la libertad sindical, conforme a lo que establece la ley. Los sindicatos representativos de la actividad (UOMRA Y ASIMRA) realizan sus actividades con normalidad.

Resultados:

Implementación de las paritarias correspondientes en tiempo y forma.

Principio 4:

Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Compromiso:



Proteger los derechos de los trabajadores en general, y aquellos vinculados a la seguridad en el trabajo promoviendo acciones favorables para su bienestar.

Acciones:

Global: Elaboración de la política de Responsabilidad Social Empresaria de IMPSA que incluye, entre otros asuntos, nuestro compromiso como fuente de trabajo.

Argentina:

- Programa de Ambiente y Seguridad Laboral.
- Brigada de emergencias.
- Garantizar y optimizar la higiene y la seguridad laboral mediante la administración de los posibles riesgos, para evitar y disminuir accidentes, y para lograr un desarrollo laboral sostenible.
- Capacitación al Comité de Seguridad sobre cómo actuar ante víctimas traumatizadas.
- Simulacros de sismos, involucrando a diferentes sectores de la compañía.

Brasil:

Implementación del programa *Fique bem* que incluyó, entre otras acciones, la Inspección auditiva en fábrica por parte de profesionales médicos, y capacitación sobre cuidados e higiene de los protectores auditivos. Se realiza mensualmente.

Acciones preventivas de salud. Se abordaron los siguientes temas: tuberculosis, DSTs, la importancia del agua e hipertensión arterial.

Resultados:

- Mejora continua en materia de seguridad laboral.
- No existen ni han existido en IMPSA casos de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



Principio 5:

Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Compromiso:

Nuestra organización adhiere a la eliminación del trabajo infantil, conforme a lo establecido en las legislaciones laborales, y se opone terminantemente a la contratación de menores de 18 años. A la vez promueve acciones destinadas a los más pequeños.

Acciones:

- No se emplea a ninguna persona menor a la edad mínima legal de 18 años. Se cumplen todas las disposiciones legales.
- Se garantiza a los trabajadores adultos condiciones laborales decentes.
- Se encuentra vigente, en las órdenes de compra a nivel global, un Acuerdo Ético en la contratación de proveedores y contratistas en el que se hace referencia a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, Derechos Medio ambientales y Lucha contra la Corrupción. Mediante dicho Acuerdo el proveedor/contratista declara conocer, cumplir y hacer cumplir el Código de Ética interno por la tutela de los Derechos mencionados.
- Asimismo, hemos invitado a los colaboradores a sumarse a una campaña en favor de los más pequeños recolectando recursos para entregar al Voluntariado del Hospital pediátrico Humberto Notti.

Se compraron kits escolares para entregar a diferentes escuelas (Información disponible en Principio 1)

Resultados:

- Registro de la edad de los empleados, conforme a las legislaciones laborales.
- Información disponible en todos los legajos del personal.
- No existe en contra de nuestra organización denuncia alguna relacionada al trabajo infantil.



- Todos nuestros contratistas/proveedores asumen el compromiso explícito, a través de las órdenes de compra, de:
 - No contratar menores de 18 años, salvo en las condiciones establecidas en la legislación laboral vigente.
 - Cumplir las normas que prohíben la contratación de trabajo no registrado (trabajo en negro).
 - Adherir a la eliminación del trabajo infantil en las propias instalaciones y en la cadena de valor.
 - Respetar los derechos y deberes de los trabajadores. Se mencionan además otros aspectos relacionados a los Derechos Humanos, Medio ambientales y Lucha contra la Corrupción en el Acuerdo Ético.
- Se recaudaron 2.477 pañales, elementos de higiene y juguetes para destinar al Hospital Notti.

Principio 6:

Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Compromiso:

Promover y defender el respeto por la libertad, la privacidad, la igualdad, la dignidad de las personas y la igualdad de oportunidades laborales.

Acciones:

Se promueve la formación de equipos de trabajo multiculturales y multidisciplinarios apostando al desarrollo profesional y capacitación permanente. Vista la diversidad étnica, cultural y religiosa de nuestros colaboradores, la integración y la no discriminación se construyen día a día en base al trabajo en equipo que fomentamos.

**Resultados:**

En el desempeño normal de la compañía existe una permanente interacción con distintas razas y culturas enriqueciendo de esta forma nuestra cultura organizacional y su rol en escenarios internacionales.

IMPESA fue nominada al Premio Financial Times Arcelor Mittal que se entregó en Londres, que destaca la excelencia en el desenvolvimiento industrial. IMPESA compitió en la categoría Corporate Responsibility / Environment junto a otras compañías: BMW, Dairy Crest, Fundación Calicanto, IKEA, Philips, Skanska y Solairedirect.

MEDIOAMBIENTE**Principio 7:**

Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Compromiso:

Desarrollamos tecnología de punta, compatible con la preservación del medio ambiente en materia de generación de energía limpia, a través del uso de recursos naturales renovables. Nuestra organización es la única que cuenta con tecnología propia e independiente en el sector de energía hidroeléctrica y eólica de América Latina. Exporta equipamiento Hydro a todo el mundo y equipamiento wind para la región. Es líder en energía limpia en más de 30 países y en cinco continentes.

Acciones:

Global: Elaboración de la política de Responsabilidad Social Empresarial de IMPESA que incluye, entre otros asuntos, nuestro compromiso con el medio ambiente.

WPE cuenta con el banco de ensayos más grande de América Latina en su fábrica de Suape, Pernambuco. Diseñado para testear equipos de plataformas Unipower, este laboratorio avanzado tiene una capacidad de



hasta 4 MW y ha sido totalmente diseñado y montado por IMPSA en Brasil y financiado por la FINEP (Financiadora de Estudos e Projetos).

El banco de pruebas forma parte del proyecto del IWP 100, desarrollado específicamente para operar en vientos regionales. La máquina permite simular el funcionamiento exacto del aerogenerador en el parque, alcanzando las diversas variaciones de velocidad. El 95% de la energía utilizada durante los ensayos es generada a través del propio banco; por lo tanto, cuando se opera en carga, casi no se generan gastos de energía en la red. Este banco de ensayos es único por sus características y por su capacidad para máquinas del porte del IWP 100. Con ello, pueden hacer ajustes del aerogenerador y desarrollar futuros proyectos.

Resultados:

La investigación y el desarrollo del banco de pruebas se logró con el trabajo de un equipo de más de 100 profesionales, argentinos y brasileros, siendo pioneros en la materia debido a que puede desarrollar todo el proyecto en el mismo lugar.

Principio 8:

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Compromiso:

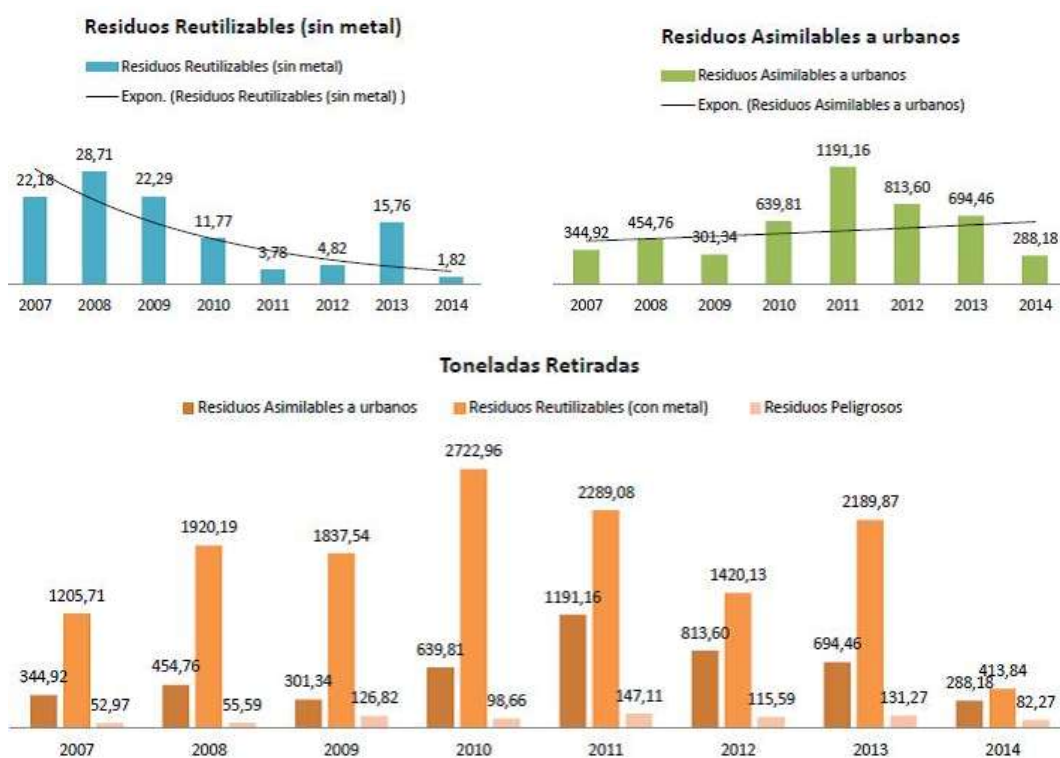
Implementar, en el desarrollo y ejecución de todos los proyectos, actividades, modos de trabajo y técnicas de aplicación que garanticen el desarrollo sustentable sin descuidar el medioambiente y adoptando como marco de referencia y acción el Sistema de Gestión Integrado (Calidad-Seguridad y Medio Ambiente) detallado en COP's anteriores.



Acciones:

Desde hace más de seis años, contamos con el Sistema de Clasificación Diferenciada de Residuos, gracias al cual es posible donar mensualmente papel y cartón a la Fundación CONÍN (Cooperadora para la Nutrición Infantil).

Resultados:



DONACIONES A CONIN		
MES	MATERIAL	KG
abr-13	cartón	270
abr-13	papel blanco	435
may-13	cartón	270
may-13	papel color	8810
jun-13	cartón	80
jun-13	papel color	1625



DONACIONES A CONIN		
MES	MATERIAL	KG
jun-13	tambores	250
ago-13	papel color	940
ago-13	cartón	145
oct-13	papel color	460
oct-13	cartón	360
nov-13	papel color	965
nov-13	cartón	180
dic-13	cartón gris	380
dic-13	cartón	480
abr-14	cartón	365
abr-14	papel color	460
jun-14	cartón	225
jun-14	papel color	200
jun-14	vidrio	390
ago-14	tambores	100
sep-14	papel color	280
sep-14	cartón	240
TOTAL		17560 KG
		350 tambores

Compromiso:

Apoyar a las comunidades en las que trabajamos fomentando hábitos de vida sana y cuidado del ambiente y la naturaleza.

Acciones:

Todos los años conmemoramos el Global Wind Day organizando actividades destinadas a colegios primarios, secundarios y Universidades. En 2014 organizamos una actividad diferente en la fábrica de WPE, en Suape, Brasil.



Lanzamos una convocatoria destinada al personal brasileiro para participar de una visita guiada al prototipo IMPSA IWP100 instalado en dicha Planta.

Resultados:

Gran parte del personal de WPE asistió a la visita guiada.

Principio 9:

Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Compromiso:

Desarrollo de tecnologías apropiadas para optimizar la utilización de la energía eléctrica y eólica.

Acciones:

Evolución, como parte del proceso de desarrollo tecnológico que IMPSA lleva adelante, en el concepto ya patentado por IMPSA, denominado UNIPOWER, a partir del cual la compañía diseña y fabrica aerogeneradores equipados con tecnología propia.

Resultados:

IMPSA obtuvo una nueva patente en Japón por el desarrollo de una tecnología innovadora en sus equipamientos eólicos.

Algunas características tecnológicas

Esta nueva patente suma al diseño innovador de IMPSA la ventaja de segmentar los componentes principales del equipo, lo que simplifica el transporte y montaje final del aerogenerador como un todo. De este modo, se crean las condiciones necesarias para concebir máquinas multi-



Megawatts de mayor porte facilitando la logística que implica su traslado, siendo esto una ventaja competitiva e innovadora.

ANTICORRUPCIÓN:

Principio 10:

Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Compromiso:

Definir los estándares y lineamientos de integridad y transparencia a los que debemos ajustarnos, entendiendo a los mismos como un marco que proveerá libertad respetando los deberes y derechos de todos los trabajadores que conforman nuestra organización.

Acciones:

Incorporación de dos nuevas cláusulas al Código de Ética y Buena Conducta de IMPSA, las cuales abarcan los siguientes ítems:

- *Lineamientos éticos fundamentales.*
- *Relaciones Gubernamentales.*

De esta forma, se continúa promoviendo el plan integral que incluye el Código de Ética y Buena Conducta de IMPSA; la asistencia online de denuncias disponible durante las 24 horas; y el compromiso ético de proveedores y subcontratistas a través de un “acuerdo ético” incorporado en las órdenes de compra que hace referencia a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, Derechos Medio ambientales y Lucha contra la Corrupción.

Resultados:

Reafirmamos el compromiso de la organización de trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



Difusión del Código de Ética a medida que el personal nuevo ingresa a trabajar a la compañía.

Logramos el compromiso, de todos nuestros proveedores y contratistas para cumplir y hacer cumplir el “Acuerdo Ético” la tutela de los Derechos mencionados.

IMPSA



www.impsa.com

