

PACTO GLOBAL – Comunicación sobre el Progreso

Periodo cubierto por su Comunicación de Progreso (COP)

De: 2014 A: 2015

Declaración de apoyo continuo realizada por el Presidente y CEO de la empresa.

Buenos Aires, 16 de octubre, 2015

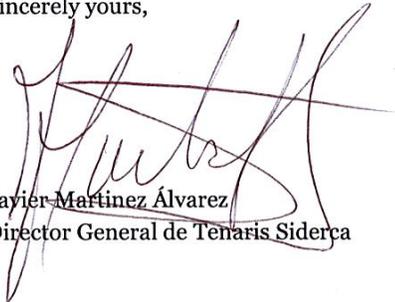
H.E. Ban Ki-moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Dear Mr. Secretary-General,

I am pleased to confirm that *SIDERCA* supports the ten principles of the Global Compact with respect to human rights, labour, environment and anti-corruption. With this communication, we express our intent to advance these principles within our sphere of influence. We commit ourselves to include the Global Compact and its principles part of the strategy, culture and day-to-day operations of our company. *SIDERCA* will make a clear statement of this commitment to its stakeholders and general public.

We recognize that a key requirement for participation in the Global Compact is the annual submission of a Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the ten principles. We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress every year according to the Global Compact COP policy.

Sincerely yours,



Javier Martínez Álvarez
Director General de Tenaris Siderca

Presentación de la compañía

Siderca es proveedor líder de tubos de acero y servicios para la industria mundial energética y otras aplicaciones industriales.

Siderca creció desde su planta en Campana, Argentina (fundada en 1954), hasta convertirse en la actualidad en una compañía global a través de una serie de inversiones estratégicas.

Así, Siderca proyecta sus operaciones a escala global, pero privilegia la inserción y el compromiso a largo plazo con las comunidades donde opera.

Misión de Siderca:

“Brindar valor a nuestros clientes por medio del desarrollo de productos, excelencia en la fabricación y gestión de la cadena de suministros. Buscamos minimizar el riesgo para nuestros clientes y ayudarlos a reducir costos, aumentar la flexibilidad y mejorar los tiempos de entrega.

Los empleados de Siderca están comprometidos con la mejora continua y el intercambio de conocimiento a lo largo de una organización global única.”

Los valores de Siderca:

- Nada es más importante que la salud y la seguridad de quienes trabajan para Siderca y de quienes usan nuestros productos.
- El cuidado del ambiente: en las plantas, en la oferta de productos y servicios para los clientes.
- Calidad, excelencia, desarrollo tecnológico de las plantas, de los productos y de los servicios
- Transparencia en la relación con los accionistas, los clientes y los proveedores, los colaboradores y la comunidad.
- La presencia local, la fuerza del multiculturalismo, y la identidad histórica dentro de la nueva visión global de Siderca.
- Los recursos humanos: en el centro del proyecto Siderca.

Siderca está comprometida con:

- La promoción de la seguridad en los ámbitos de trabajo y la protección ambiental en todas sus operaciones. El servicio a sus clientes entendiendo sus necesidades y cumpliendo con sus compromisos eficiente y transparentemente; busca facilitar a sus clientes el desarrollo de su negocio.
- Una operación transparente, haciendo sus operaciones visibles tanto para sus empleados como para sus clientes, de acuerdo con las leyes y reglamentaciones vigentes en los lugares en que lleva a cabo su actividad y respetando su Código de Conducta.
- El cuidado de sus empleados, recompensándolos y promoviéndolos en base a sus méritos y logros.
- La administración racional y la toma de decisiones a través de un análisis adecuado de la información relevante.
- La gestión bajo una sola compañía, globalmente integrada, una única identidad corporativa y de producto en la relación con sus clientes.
- El uso de los sistemas tecnológicos para atender mejor a sus clientes.
- El uso eficiente de los recursos, evitando los desperdicios o excesos.
- El compromiso con las comunidades en las que opera.
- El fortalecimiento de la confianza y la confiabilidad de sus accionistas.

Siderca

La compañía produce tubos de acero y provee servicios relacionados para perforación, terminación y producción de pozos de petróleo y gas, y es líder en la provisión de productos tubulares y servicios relacionados para plantas de procesamiento y generación de energía, para aplicaciones industriales especializadas y automotrices.

La planta productiva de Siderca está localizada en la ciudad de Campana. Tiene un ciclo de producción completo que comienza con la reducción del mineral de hierro y finaliza con la fabricación y el acabado de tubos de acero.

Posee una capacidad de producción anual de más de 900.000 toneladas de tubos sin costura y produce una amplia gama de productos para el mercado energético, automotriz y para aplicaciones agro-industriales. Exporta más del 70% de sus productos de alto valor agregado a todo el mundo.

Para responder a las necesidades de sus clientes en Argentina, Siderca cuenta con centros de servicio regionales en Comodoro Rivadavia y Neuquén. Desde allí brinda servicios de entrega just in time de tubos y de columna de tubulares instalada en pozo.

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

Principios de 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.
- Principio 2: las empresas deben asegurarse de que sus empresas proveedoras no sean cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Valoración, política y objetivos

Siderca valora y respeta las culturas y tradiciones de las comunidades en las que opera y trabaja activamente teniendo en cuenta la salud, la seguridad, el medio ambiente y el bienestar económico.

Siderca se compromete a ayudar a todos sus empleados a entender y llevar a cabo su trabajo de conformidad con sus valores.

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

Los programas comunitarios permanentes buscan 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 sus comunidades de influencia 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.

La historia de Siderca es la de un proyecto industrial a largo plazo y la de un compromiso con las comunidades con las que convive. Constituye un punto de referencia para sus colaboradores, los clientes, los proveedores, los accionistas y la comunidad. El programa de Desarrollo Social ejecutado por Siderca se basa en las siguientes líneas de acción: Educación, Salud y Deporte, Desarrollo Comunitario, Ambiente, Arte y Cultura.

Educación: es el eje principal de la acción comunitaria de Siderca. Se procura contribuir con el sistema educativo en todos sus niveles para disminuir la deserción escolar, apoyar la innovación tecnológica, y el fortalecimiento de la educación técnico-científica. Los programas apuntan a fortalecer el sistema en su conjunto con foco en la educación técnica.

Arte y Cultura: Siderca busca generar espacios para expresiones artísticas y culturales en la comunidad desarrollando intercambio entre instituciones y fomentando actividades que valoricen la memoria histórica, la identidad local y el respeto por la diversidad social.

Salud y Deporte: con el fin de contribuir a una mejor calidad de vida, Siderca promueve prácticas deportivas, y acompaña el fortalecimiento y el crecimiento del ámbito de la salud.

Desarrollo Comunitario: Siderca apoya el desarrollo institucional de las organizaciones sin fines de lucro de la comunidad cercana, a través de acciones tendientes a la mejora de su gestión y a su consolidación como espacio de referencia barrial.

Ambiente: Siderca se compromete con el cuidado del ambiente de sus comunidades convencidos de que fomentar esas prácticas no solo enriquece a los individuos de una comunidad, sino también es una forma concreta de preservar las generaciones futuras.

En lo que respecta a sus empleados, los beneficios más destacados son capacitación permanente, apoyo económico a través de créditos, planes de vivienda y becas educativas.

Siderca promueve un modelo industrial caracterizado por el desarrollo de la cadena de valor y el protagonismo de las pymes. A través de distintos programas, transfiere su know how y promueve la vinculación del sistema científico-tecnológico con el sector productivo.

Implementación de acciones y medición de resultados

A continuación se detallan las acciones y los resultados de Siderca.

Programas orientados a la comunidad

La inversión social de Siderca se concentra en la educación y la formación técnica con la idea de dejar a futuro capacidad instalada y desarrollar nuevos proyectos asociados.

En el último año, ha invertido US\$ 3 898 991 en acciones comunitarias. El 81% de los fondos se destinó a educación y el resto se invirtió en acciones de desarrollo comunitario, salud y deporte, arte y cultura, forestación urbana y huertas familiares relacionadas a ambiente.

Cerca de la comunidad

DONACIONES 2014 . CAMPANA Y ZÁRATE

Tenaris colabora con distintas instituciones que promueven la mejora de la calidad de vida de los vecinos a través de donaciones para optimizar la infraestructura de sus instalaciones y complementar el equipamiento.

 EDUCACIÓN  SALUD Y DEPORTE  AMBIENTE  DESARROLLO COMUNITARIO

US\$3.898.991

TOTAL GENERAL DE
DONACIONES Y PROGRAMAS
2014 EN CAMPANA Y ZÁRATE

US\$3.175.536

EDUCACIÓN

US\$361.580

DESARROLLO COMUNITARIO

US\$237.618

SALUD Y DEPORTE

US\$77.425

ARTE Y CULTURA

US\$46.831

AMBIENTE

Educación

Escuela Técnica Roberto Rocca

La Escuela Técnica Roberto Rocca es un establecimiento privado que surge como iniciativa de Techint en articulación con el sistema educativo provincial. Emplazada en un predio de cuatro hectáreas, sus 7500 m2 cubiertos tienen capacidad para 420 alumnos.

En el ciclo lectivo inaugural, en marzo de 2013, ingresaron 60 estudiantes. Actualmente, son 180 los alumnos que estudian en la Escuela (ingresaron 60 en 2014 y otros 60 en 2015). La inversión en la construcción y su puesta en marcha fue de 125 millones de pesos. (www.tecnicarobertorocca.com.ar)

Gen Técnico (Fortalecimiento Escuelas Técnicas)

Busca mejorar la calidad de la educación técnica tanto en infraestructura como en la calidad de aprendizaje. El objetivo es reducir la brecha entre la formación académica que reciben los graduados de escuelas técnicas y las necesidades de la industria.

Los alumnos participan de talleres, teóricos y prácticos, de asignaturas técnicas como mecánica, electrónica, hidráulica, y otras que hacen a una formación integral como la seguridad, la calidad, el medio ambiente y el trabajo en equipo.

El programa recorre 4 ejes: infraestructura y equipamiento, capacitación de docente, capacitación de gestión escolar y prácticas en planta.

En 2014, 210 alumnos de Zárate recibieron 1 418h de capacitación en módulos técnicos, y 18 alumnos realizaron una práctica de dos meses en la planta de Tenaris en Campana.

Extraclase

ExtraClase es un programa de educación no formal que busca favorecer el desarrollo de los niños trabajando habilidades socioemocionales y académicas en un ambiente positivo. Tiene un fuerte foco en ciencia, es voluntario y gratuito.

En 2014, participaron del programa 120 niños los cuales recibieron 348h adicionales de educación extracurricular cada uno y cumplieron con 116 días de clase en el programa.

Padrinazgo de Alumnos

Siderca, a través de las Fundaciones Cimientos y Germinare, extiende su aporte a diversas acciones formativas. El apoyo consiste en el otorgamiento de becas escolares a niños y jóvenes de bajos recursos económicos para brindarles acceso a una formación académica de calidad. Ambos programas establecen un plan de trabajo a la medida de las necesidades de cada alumno, integrando a las familias como el núcleo más importante de una comunidad.

Fueron becados en el último año 315 alumnos.

Becas al mérito

A través del programa de Becas al Mérito, Siderca premia a los mejores estudiantes, hijos de sus colaboradores y de la comunidad en general, del nivel secundario y universitario con orientación técnico científica. Las becas son un aliento al esfuerzo y la dedicación. Los becarios son seleccionados por mérito académico y reciben un premio monetario anual para estimular su estudio.

Se entregaron 302 becas al mérito a alumnos secundarios de las comunidades de Campana, Zárate, Villa Constitución, Valentín Alsina y Villa Mercedes.

Acción de Fortalecimiento en Escuelas Primarias

El objetivo de la iniciativa fue fortalecer habilidades académicas relacionadas al pensamiento lógico matemático y la comprensión de textos en alumnos de los últimos años de educación primaria.

A partir del programa, se brindó capacitación a docentes de matemática en técnicas de enseñanza de geometría y matemática. Fueron 120 los alumnos beneficiados y 15 las escuelas primarias de Campana que recibieron equipamiento y material de estudio.

Voluntarios en Acción

El programa surge del compromiso entre la comunidad escolar, el municipio y la empresa, permitiendo poner los procedimientos y estándares de la más alta calidad al servicio de la mejora de la educación pública. Se promovió entre los colaboradores y los vecinos el valor de la solidaridad como pilar del desarrollo comunitario.

El programa fue lanzado en junio de 2013 y ya lleva convocados a más de 1000 voluntarios que participaron en horario extra laboral de las refacciones de las escuelas N° 7 John F. Kennedy y la N° 9 Domingo Faustino Sarmiento de Campana y la Escuela N° 1 General San Martín de Zárate.

La Escuela Primaria N.º 1 General San Martín cuenta con una matrícula de más de 800 alumnos y la inversión en la acción de voluntariado fue de más de USD 100 mil. Se repararon y pintaron la fachada, los pasillos, las aulas y el patio del establecimiento. A través de la Fundación Hermanos Rocca se donó el mobiliario necesario para mejorar la calidad de estudio de los alumnos.

Deporte y Salud

10K Tenaris

Con el objeto de promover la mejora de la calidad de vida de los vecinos de Campana y los empleados de la empresa, Siderca organiza hace ya 12 años la carrera de calle 10K Tenaris. Tiene 2 circuitos: 10 km para competidores mayores de 17 años y 3 km de carácter recreativo y sin límite de edad. La inscripción se realiza con fin solidario a cambio de un alimento no perecedero.

En la edición 2014, participaron 5 600 corredores. Mediante la inscripción solidaria se recolectaron 5 200 alimentos no perecederos, que fueron donados a cuatro instituciones de la zona.

Tecnología de servicio a la salud. Fortalecimiento Hospital San José

Siderca apoya al hospital en forma ininterrumpida desde 1983 con diversas acciones.

En 2014 Siderca, en conjunto con la Municipalidad de Campana, adquirieron un tablero de comandos eléctricos y la realización de instalaciones secundarias para el nuevo tomógrafo de la institución, el único de la región.

Ambiente

Huertas y forestación

Desde 1989 se contribuye en la consolidación de huertas y la capacitación en técnicas agrícolas, entregando semillas y herramientas a los participantes del programa. Se trata de un aporte a la economía familiar y también a la salud. Actualmente, se asesora gratuitamente a familias, establecimientos educativos y diversas organizaciones comunitarias como comedores y ONGs de Campana, Zárate, Lima y Cardales. Además, se colabora en forma permanente con la Reserva Otamendi y la forestación urbana de Campana y Zárate.

El programa alcanza a 5 000 beneficiarios y lleva más de 23 500 árboles plantados en la zona.

Desarrollo Comunitario

Plan de Viviendas

Desde su radicación en Campana a mediados de 1950, Siderca ha construido 1197 viviendas para su personal, que son otorgadas al costo y a pagar a largo plazo.

Durante 2015 se adjudicaron 60 viviendas nuevas al personal y sus familias.

Encuentros con la comunidad

Es un espacio de encuentro e intercambio entre la empresa y las principales fuerzas vivas para profundizar el diálogo con la comunidad.

En el encuentro del 20 14 participaron 150 instituciones.

Visitas a plantas

Se abrieron las puertas de la planta de Siderca para recibir a familiares de los empleados, escuelas, clientes,

proveedores, entre otras instituciones.

Durante 2014 más de 4200 personas visitaron las instalaciones de Siderca. Se realizaron 193 visitas entre técnicas, educativas, familiares e institucionales.

Arte y Cultura

Cine Latinoamericano

Junto con la Fundación PROA y la Secretaría de Cultura y Educación de la Municipalidad de Campana, se continúa realizando el ciclo de cine latinoamericano al aire libre en el Parque Urbano de la ciudad de Campana. El objetivo de este programa es difundir nuevas propuestas culturales y artísticas de Latinoamérica. Este programa se lleva adelante desde el 2010. La novedad es que en 2013 se incorporó el formato de autocine.

En 2014 hubo 1 600 espectadores en el cine al aire libre y 180 autos se sumaron a la propuesta del autocine.

Fototeca

Es un sistema de recuperación para la preservación y puesta en valor del archivo fotográfico de Campana.

Conjuntamente con Fundación PROA y la municipalidad de Campana se creó, en el marco del archivo histórico Jorge Fumiere, un espacio para conservar y difundir la memoria histórica fotográfica de la ciudad.

Más de 9500 imágenes que evocan el pasado de la ciudad fueron digitalizadas y catalogadas.

Programas y beneficios orientados a los empleados de Siderca y sus familias

Recreación

Colonia de Verano

Los empleados cuentan con la posibilidad de inscribir a sus hijos en colonias locales con importantes descuentos. El objetivo es brindar a los hijos del personal de 3 a 12 años un verano diferente con alternativas deportivas y recreativas en un ambiente seguro.

En el verano de 2015, 480 hijos del personal entre 3 y 13 años participaron de las colonias en Campana, Zárate y Villa Mercedes en San Luis.

Juguetes

Entrega de juguetes para hijos del personal entre 0 y 6 años en el marco de los festejos de fin de año.

En 2014 se entregaron 2500 juguetes para los hijos del personal de 0 a 6 años inclusive.

Actividades Deportivas

Con el fin de promover la mejora de la calidad de vida de los empleados a través de actividades deportivas y recreativas, Siderca lleva adelante el programa de deportes para sus empleados que incluye: fútbol, tenis, un running team, participación en la carrera de calle organizada por la empresa, y otras carreras de renombre.

Asimismo se lleva adelante todos los años la cena de campeones, donde se hace el reconocimiento a los deportistas destacados del año en las distintas disciplinas.

Siderca desarrolló en Campana las siguientes disciplinas deportivas:

Torneo Tenaris de Tenis: 19 equipos organizados por sectores de la planta.

Running Team: 70 empleados participaron en el 2014.

Fútbol: el Torneo Copa Bolis se juega desde 1969, entre 2013 y 2014 participaron más de 1200 empleados.

Yoga y Stretching

Vacaciones de invierno en la planta

Se realizó un evento con actividades recreativas y shows de circo, magia y música para chicos de entre 3 y 12 años en la planta de Campana durante las vacaciones de invierno.

Asistieron 550 personas al evento entre niños y adultos acompañantes.

Programa de descuentos

Bonificaciones y descuentos en la compra de diversos productos y servicios.

Clasificados

Espacio para ofrecer y encontrar diferentes bienes, productos y servicios. La publicación de los clasificados se hace mensualmente a través de la cartelera.

Préstamos

Siderca ofrece a sus empleados ayuda financiera para atender situaciones especiales referidas a préstamos personales, o para compra / construcción de vivienda, para lo cual dispone anualmente de un fondo anual prestable.

Casamiento/Nacimiento

Beneficio por acontecimientos especiales como Casamiento, Nacimiento y Adopción.

Salud

Chequeo médico anual completo para cada empleado

El servicio médico de cada localidad contacta anualmente a cada empleado para coordinar la fecha del chequeo, el cual no es obligatorio pero sí recomendable. El mismo se puede realizar en el servicio médico de planta o en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a través de Apsot (cobertura médica de los empleados de la organización Techint), aún para el personal que no tenga este seguro de salud.

Vacunación

Campaña de vacunación antigripal en las plantas, y oficinas. Administración de la vacuna trivalente en forma gratuita y anual.

Flexibilidad laboral

Los distintos esquemas a los cuales se puede aplicar son:

Programa de Trabajo en Horario Flexible: jornada de trabajo con un horario parcialmente flexible donde la persona puede definir si ingresar y salir una hora antes o después del normal de oficina. Aplica a todos los empleados.

Programa de Trabajo a Tiempo Parcial: para empleadas en el período posterior a la licencia por maternidad; para cursar o finalizar estudios; para el cuidado de familiares directos enfermos; y para otras situaciones especiales. Consiste en un esquema de trabajo a tiempo parcial con una jornada de 4 horas diarias; ajustándose la remuneración en forma proporcional .

Programa de Teletrabajo General: brinda la posibilidad de trabajar un dos días o cuatro medios días por mes desde el hogar.

Programa de Teletrabajo Especial (TTE)

Es para empleadas y empleados con hijos de hasta dos años de edad, y consiste en la posibilidad de trabajar un día o dos medios días a la semana desde el hogar con el fin de que puedan atender situaciones específicas relacionadas con sus hijos. El programa también incluye a las mujeres embarazadas que desde el comienzo del embarazo gozan de un día o dos medios días de teleworking y a partir de los seis meses pueden trabajar desde su casa dos veces por semana.

Viernes de Verano:

Los empleados pueden retirarse a las 14h un viernes por mes durante los meses de diciembre, enero y febrero. Las horas no trabajadas ese día deben ser recuperadas a lo largo del mes.

Día compensatorio

Por cada día de guardia activa cumplido, el empleado podrá solicitar el goce de un día de descanso, haciendo

uso de este beneficio dentro del plazo de los 30 días corridos inmediatos posteriores al cumplimiento de la guardia.

Trabajo a distancia por paternidad

A la licencia legal por nacimiento de un hijo, se le agregan 3 días de trabajo a distancia para los empleados que recientemente han sido padres.

Licencia voluntaria adicional

Siderca ofrece a todo el personal con una antigüedad menor a cinco (5) años una licencia adicional voluntaria de 5 días hábiles de goce.

Logística/Infraestructura

Transporte

Siderca ofrece un servicio de bus para facilitar el desplazamiento de aquellos colaboradores fuera de convenio que viven alejados del lugar de trabajo. El servicio tiene un recorrido ya preestablecido que abarca distintos puntos de la Capital Federal, zona Sur, zona Oeste, y la zona Norte hasta la localidad de Zárate.

Carpooling

Es una plataforma online que facilita la coordinación de viajes en auto compartidos entre miembros de Siderca, tanto para ir todos los días al trabajo, para un viaje puntual a una planta, o hasta para irse de paseo por el fin de semana. Permite ahorrar costos e incluso tiene beneficios ambientales al reducir la circulación de vehículos.

Sala de lactancia

Con el objetivo de acompañar las necesidades de las madres que trabajan y facilitar el período de transición luego de la licencia por maternidad.

Guardería

El beneficio de guardería tiene el objetivo de proteger la maternidad y apoyar a aquellas empleadas que son madres en la opción que elijan para el cuidado de sus hijos, mientras ellas se encuentran desarrollando su jornada laboral. Consiste en una ayuda monetaria mensual y se extiende mientras los hijos tienen entre 45 días y hasta cumplidos los 5 años. Este año el beneficio también ha sido extendido a parejas homoparentales y viudos con hijos (con los mismos requisitos) superando lo impuesto por la normativa legal que aplica solo a madres.

Almuerzo

Se ofrece este beneficio, dependiendo del lugar de trabajo, en distintas modalidades, tales como: subsidio del 50% del costo del menú, complemento monetario o vianda diaria

Talles de ropa de mujeres

A partir de Mayo 2013 en la planta de Campana se entrega al personal operativo femenino (dentro y fuera de convenio) ropa de planta con talles diseñados específicamente para esta población. El objetivo de la iniciativa fue satisfacer los requerimientos funcionales y de seguridad que conlleva la labor en planta.

Desarrollo de vestuarios – baños de damas en plantas de Campana

Como resultado del proyecto de Gender Diversity, se han habilitado 3 vestuarios femeninos en diferentes puntos de la planta.

Programa orientado a proveedores, contratistas y clientes

El respeto por las leyes vigentes, normas externas e internas, y la comunicación de iniciativas estratégicas y prácticas de gestión constituyen la base de nuestro compromiso con la integridad y la transparencia. En esta

línea, Siderca informa a los proveedores y los contratistas acerca de sus políticas de calidad, ética, y de higiene, seguridad y cuidado del ambiente, y de su responsabilidad en implementarlas. Se los ayuda a entender y desarrollar las habilidades necesarias para ser competitivos globalmente, y se les facilita sus accesos al nivel gerencial.

Los proveedores y contratistas de Siderca deben firmar ante escribano los términos y condiciones de contratistas. Hay un total de 1571 proveedores de los cuales 1239 son locales. Ninguno de los contratistas han sido objeto de análisis.

Programa ProPymes

Nace a raíz del compromiso con la reactivación del tejido industrial local. Busca institucionalizar acciones de ayuda a pymes clientes y proveedoras a través de un programa corporativo integral, fomentando la competitividad de las pymes vinculadas a la compañía. El Programa ProPymes busca transmitir el valor de la Investigación y Desarrollo como herramientas de liderazgo, y el de la innovación como canal de incorporación de nuevos negocios que permitan acceder a mercados internacionales. Por eso, se colabora con las pymes en la presentación y gestión de Subsidios y Créditos Fiscales del Fondo Tecnológico Argentino para proyectos de inversión dirigidos al mejoramiento de la productividad a partir de la innovación tecnológica y en su vinculación con todo el sistema científico-tecnológico argentino. El concurso anual del Premio Tenaris al Desarrollo Tecnológico Argentino se encuentra en línea con los valores que promueve la empresa en el país.

-Participaron del programa más de 29 empresas pymes que integran la denominada cadena de valor de Siderca.

-Asistieron 92 representantes de dichas pymes a diferentes cursos de gestión gerencial.

-Se brindó asistencia en temáticas de gestión ambiental, laboral, e industrial en general, mediante asesoramiento profesional personalizado a diferentes empresas.

-Asistieron 42 representantes de dichas pymes a diferentes cursos de procesos y productos.

Investigación y Desarrollo

Premio Tenaris al Desarrollo Tecnológico Argentino

busca fomentar la vinculación del sistema científico-tecnológico con pequeñas y medianas empresas industriales que desarrollan proyectos tecnológicos vinculados con los sectores metalmeccánico, energético, petroquímico, minero, autopartista y siderúrgico.

En la edición 2014, los ganadores fueron, en primer lugar, la empresa Tassaroli. por su proyecto Válvula de Caudal para Recuperación Secundaria de Petróleo y, en segundo puesto fue Industrias Funes por su proyecto Tecnología para Procesamiento de Lana. El premio fue de \$120 000 y \$ 40 000 respectivamente, otorgados a modo de subsidio no reembolsable para contribuir con la ejecución de los proyectos seleccionados.

Balance del premio desde 2005:

-10 ediciones desarrolladas.

-20 pymes premiadas.

-207 proyectos presentados por pymes de todo el país.

-Más de 500 horas de asistencia y consultoría para facilitar el desarrollo de los proyectos.

-\$ 1 060 000 otorgados en premios para el desarrollo de los proyectos ganadores.

Principios laborales

- Principio 3: las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4: las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Principio 5: las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

- Principio 6: las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Valoración, política y objetivos

Siderca 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.

Siderca 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 con el fin de propiciar la adopción de similares pautas.

Se encuentra publicada en la web de la compañía, accesible a todos los grupos de interés:

<http://www.Siderca.com/es-ES/QHSE/QHSEPolicy.aspx>

Además, Siderca adhiere a los principios para la excelencia en seguridad y salud ocupacional de World Steel Association.

Siderca 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.

Implementación de acciones y medición de resultados

A continuación se detallan las acciones y los resultados de Siderca 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.

Comunicación

La comunicación con los empleados tiene un rol fundamental para lograr el acceso a la información, y relevar sus necesidades y expectativas. Los principales temas objeto de las campañas de concientización internas son los de seguridad, salud, ambiente y calidad, en los que se busca lograr el consenso y adhesión de todos. Se instrumenta a través de diversas herramientas, tales como:

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.

Se han desarrollado nuevos canales internos de comunicación, networking y transferencia de buenas prácticas dentro de la intranet (corporate feeds, grupos internos, y blogs).

TenarisToday

Portal de noticias con información de actualidad de la empresa para todos los empleados. Incluye la posibilidad de realizar comentarios en las notas para dar feedback sobre los temas.

TenarisTV

La compañía tiene una fuerte vocación por la utilización de lo audiovisual como herramienta de comunicación de alcance general y dinámica. Cuenta con un canal de TV interno, para el que se producen contenidos especialmente.

Carteleras de planta

Carteleras físicas distribuidas por toda la planta, utilizadas para las comunicaciones generales a todos los empleados. Existe también su versión digital, que se envía por mail.

Social Media

La compañía cuenta con un perfil en Facebook (SinCostura), que se presenta como un espacio de encuentro para las comunidades donde vive Siderca. También tiene cuenta de Twitter (@Tenaris_ar).

Su cuenta de Facebook, /SinCostura, cuenta con más de 35 mil seguidores

Su cuenta de Twitter, @Tenaris_ar, cuenta con más de 2500 seguidores

Resumen de Noticias de Desarrollo Social en Argentina

A través de una newsletter elaborada por el área de Desarrollo Social se les comunica a los empleados de la compañía las acciones sociales que Siderca realiza en su comunidad.

Eventos

Siderca cumplió 60 años

Cerca de 7 mil personas entre empleados y acompañantes se hicieron presentes en el festejo realizado en Campana. Durante el evento también se homenajeó al personal que cumplió 30, 35, 40 y 45 años de servicio. La Orquesta Kashmir y Axel animaron la noche que culminó con una pista de baile y música a cargo de Alejandro Pont Lezica. La comida que sobró se donó a la ONG "Plato Lleno" la cual la distribuyó en distintos comedores.

Brindis de fin de año.

En Fundación PROA se realizó el brindis de fin de año con el personal de Sede y Martínez. Asistieron 450 personas entre empleados y acompañantes. La muestra vigente en PROA era la de Cai Guo-Quiang. También se realizaron los eventos de fin de año para el personal de **Villa Constitución, Villa Mercedes y Valentín Alsina**. De los asados de Villa Constitución y Valentín Alsina, participaron 85 y 170 personas respectivamente. En Villa Mercedes el formato cambió de family day a una cena con show y baile para el empleado y un acompañante, de la que participaron 670 personas. En Campana asistieron aproximadamente 300 empleados y luego del brindis se presentó Ultratango.

Encuesta bianual de clima y satisfacción

Cada dos años a nivel global se desarrolla en Tenaris un relevamiento del clima interno a todo personal fuera de convenio, con una antigüedad mayor o igual a seis meses. La encuesta consta de un conjunto de preguntas (entre 40 y 50) concentradas en las siguientes categorías: Company Leadership, Compensation & Benefits, Customer Orientation, Diversity, Employment Security, Empowerment, Engagement, Image, Information Flow, Job Satisfaction, Management, Performance Evaluation, Quality, Safety, Stress Balance & Workload, Supervision, Training y Working Tool Conditions.

Los resultados son analizados por población (edad y seniority), país, locación y a nivel funcional (por áreas), identificando los puntos a trabajar y la evolución de cada una de las categorías respecto de las encuestas anteriores. Este análisis es realizado en grupos y tiene como resultado en planes específicos por cada área y a nivel regional.

Desayunos con líderes y directivos

Se trata de encuentros entre los empleados con directivos y jefes de área, en pequeños grupos (10 a 15 personas), en los cuales se tratan diversos temas atinentes al ámbito laboral y profesional. Se han desarrollado

encuentros específicos con poblaciones de mujeres de diferentes áreas donde se ha conversado sobre las problemáticas y expectativas específicas de las mujeres en el ámbito organizacional.

Grupos de Calidad de Vida en las áreas Operativas

Dentro del marco de la encuesta de clima se llevó a cabo un grupo de trabajo sobre temas de Calidad de Vida en el área de Operaciones con integrantes de dicha área. El objetivo fue identificar las barreras para balancear el trabajo con la vida privada y proponer acciones para superarlas. En el mismo se seleccionaron 2 Champions y un referente por área, que integran el Comité de Calidad de Vida. El propósito del mismo es trabajar sobre las acciones definidas durante las reuniones para lograr soluciones factibles y aplicables a la realidad del sector. Entre los temas que se están encarando se incluyen aspectos relacionados con la carga de trabajo, beneficios, organización de las guardias, recursos, etc.

Comité regional de Gender Diversity

Está integrado por el líder del proyecto, el director General de Siderca, el director de Recursos humanos, Comunicaciones y el involucramiento de otros directores definidos. El Comité debe garantizar el cumplimiento del objetivo del programa global de diversidad de género en la región: definir e implementar acciones específicas con el fin de generar una cultura de diversidad de género sostenible dentro de Tenaris. El foco se centra en la atracción, retención, desarrollo y promoción interna de las mujeres.

Charlas trimestrales por área

Como resultado de la encuesta de clima se ha comenzado a incorporar trimestralmente una reunión del director con todo el personal de su estructura. En dichas reuniones se tratan temas del negocio, de recursos humanos y específicos del área.

Oportunidades para mujeres. Actividades de reclutamiento

Con el objetivo de reclutar la mayor cantidad de candidatas mujeres y aumentar la diversidad en determinadas áreas con bajo % de mujeres de la planta (Operaciones, Comercial y Planning) se ha enfatizado y priorizado las acciones de branding y selección para captar mujeres del mercado laboral. Entre las acciones definidas se encuentran las siguientes:

- Terna de candidatos: se procuró tratar de presentar dentro de la misma al menos 1 mujer, siempre que el perfil lo permita, y que el nivel de la candidata sea tan bueno como el de los otros candidatos hombres
- En 2015, las pasantías educativas de verano tuvieron un 31% de mujeres, superior a otros años.
- Ambassador Program: involucra la participación de mujeres empleadas de Tenaris como "embajadoras" en eventos de Relaciones Universitarias. Consiste en la participación de mujeres de distintas jerarquías y carreras en charlas, ferias y eventos en Universidades donde se comparta la experiencia profesional y de desarrollo de una mujer en una organización.

Círculos de aprendizaje para mujeres

Implementación de círculos de aprendizaje (lean in) en un grupo de mujeres de la organización. Estos círculos consisten en pequeñas grupos heterogéneos que se reúnen regularmente con el objetivo de fomentar el aprendizaje, networking y mentoring sobre temas específicos e identificar barreras en su desarrollo profesional. **Se han realizado 2 círculos del cual participaron entre 8 y 10 mujeres en cada uno de ellos reuniéndose un total de 10 veces en Buenos Aires y Campana. Se está analizando la posibilidad de expandir estos espacios de comunicación y aprendizaje a tanto a hombres y mujeres dentro de la organización.**

TEDxTenaris

El proyecto de TEDxTenaris nace en 2012 para propulsar el cambio abriendo un espacio en el que compartir buenas ideas de disciplinas diversas, generando un espacio de inspiración. Siguiendo el leit motiv "Innovación en Acción", la edición 2014 de TEDxTenaris propuso concederle un lugar protagónico a la puesta en marcha de ideas a través de un recurso energizante como lo son las TED Talks.

En el marco de las acciones de la encuesta de clima 2012, se planteó adicionalmente generar un espacio para trabajar ideas relacionadas con la mejora del clima laboral, generando para el desarrollo del proyecto y el evento en sí, el objetivo “La Tenaris Que Queremos”, dando espacio a todas las iniciativas que vinculen los valores de Tenaris hacia nuestra gente (pasión, orgullo de pertenecer, entre otros) y hacia la comunidad y el entorno académico (ser atractivos, tener una propuesta de valor consistente con las nuevas generaciones, etc.) Los objetivos del proyecto fueron:

- Generar un ámbito de comunicación donde la gente de Tenaris pueda compartir el impacto de las buenas ideas
- Promover el intercambio de ideas y el aprendizaje desde historias con fuerte componente visual y narrativo
- Generar contexto para la atracción y retención de talentos en nuevas generaciones
- Estimular que la innovación se lleve a cabo

El evento fue realizado y diseñado bajo licencia TED el 11 de abril de 2014. Se hicieron conferencias de 5 oradores internos, 2 maestros de ceremonia internos y 3 oradores externos. Participaron del encuentro 370 personas y 160 vía streaming (conexión en remoto).

Mejora Continua

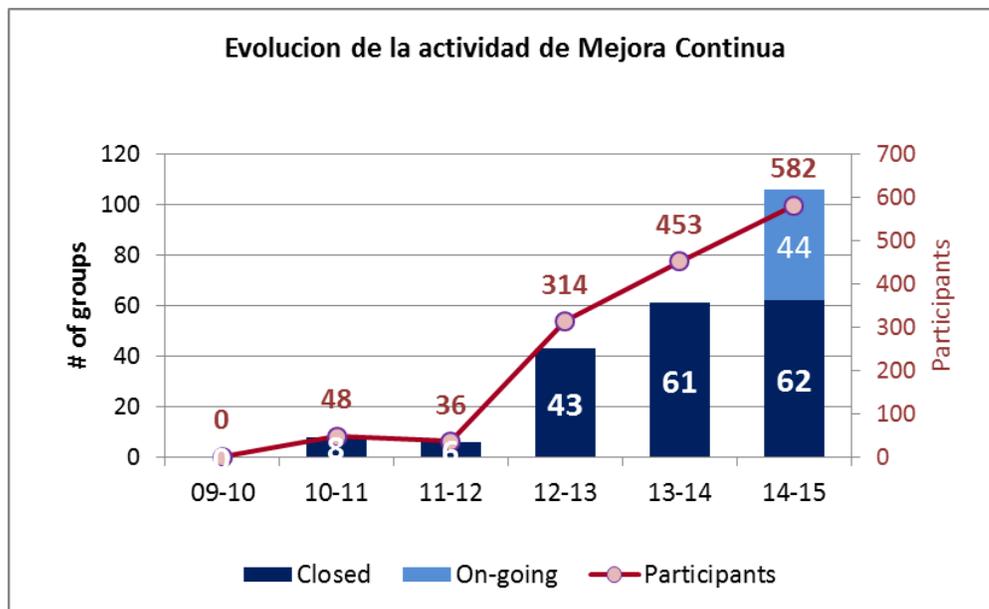
Siderca cuenta con un programa de Mejora Continua que fomenta iniciativas y que facilita la transferencia de las mejores prácticas en las distintas plantas del mundo.

Mejora Continua significa analizar los procesos con la mirada puesta en la máxima eficiencia, implementando una metodología estándar. Para llevar adelante este programa se trabaja en equipos:

- Ø Intersectoriales, con integrantes provenientes de todas las áreas involucradas.
- Ø Interdisciplinarios, con integrantes de distintos conocimientos y experiencias.

Siderca cuenta con un circuito global definido para la Mejora Continua y con un proceso organizado para trabajar y abordar distinto tipo de problemáticas. La definición de los problemas a trabajar se realiza de acuerdo a las necesidades y a la estrategia de la compañía. A través de ellos, se busca involucrar a todos los empleados en la solución, aplicando las herramientas más adecuadas para cada caso.

Durante el 2014 trabajaron, en las operaciones de Siderca, 62 grupos de Mejora Continua. Participaron un total de 582 personas, constituyendo un espacio de intercambio y crecimiento. 21 grupos han realizado mejoras que terminaron modificando los valores standard para el nuevo ejercicio. El 32% de los grupos trabajaron con un objetivo principal en temas de HSE y el 37% se focalizó en temas de costos y eficiencia. En los últimos 3 años se suma un total de 1096 personas (584 Blue Collars y 512 White Collars).



Gestión de desempeño personal fuera de convenio

Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades bajo condiciones equitativas, se implementa desde hace más de diez años un sistema de gestión de performance. Este sistema, es aplicado a todos los empleados excluidos de convenios colectivos, que finalizaron su programa de jóvenes profesionales y tienen una antigüedad mayor a seis meses. Permite analizar anualmente el trabajo realizado, fortalezas y áreas de oportunidad de cada empleado. De esta manera, se puede trabajar junto a las personas en su desarrollo profesional dentro de la organización.

El proceso de gestión de performance es el ciclo natural de cada grupo de trabajo, que procura:

- Alinear los objetivos y formas de trabajo de todos los niveles de gestión hacia el logro de los resultados de la empresa en el marco del contexto de su negocio.
- Coordinar las acciones del manager y su grupo en forma integrada para lograr sus objetivos.
- Analizar conjuntamente el nivel de logro de esos objetivos (rendimiento) y su forma de alcanzarlos (competencias) para:
 - Mejorar la performance (planes de mejora).
 - Otorgar reconocimiento (no solo económico).
 - Generar motivación y retención del personal.

Desde el último reporte fue evaluado el 100% del personal excluido de convenio que participa del sistema de performance.

El proceso de Performance Management es uno de los procesos de gerenciamiento que todo el personal de conducción debe llevar adelante, en su doble rol de: establecer su propio desempeño y colaborar en la medición del desempeño del personal a su cargo. Dicho proceso se fundamenta en los siguientes pilares:

- Fijación de Objetivos:** se acuerdan los objetivos de ejercicio, siendo estos específicos, medibles, acordados, realistas, y delimitados en tiempo. Al definirse los objetivos se acordará la ponderación de cada uno según su impacto en la gestión.
- Revisión del Desempeño:** se identifica y mide la contribución del empleado para alcanzar los objetivos y como sus competencias coinciden con las necesidades y expectativas de la Compañía. En esta evaluación se consideran además los siguientes inputs: autoevaluación del empleado, opiniones de empleados internos clientes proveedores y feedback de los empleados dependientes de la persona a evaluar.
- Comité de evaluación:** luego de la revisión del desempeño por parte del supervisor directo, las evaluaciones de las personas de un mismo nivel jerárquico son validadas en un comité para asegurar la consistencia y equidad en los criterios de evaluación en todas las áreas.
- Entrevistas de feedback:** provee al empleado la información sobre los resultados de su desempeño laboral consolidado por el Comité de Evaluación.

Programa de Mentoreo

El programa de mentoreo originalmente tuvo como objetivo facilitar la diversidad de género a través del desarrollo de carrera de empleadas mujeres en Tenaris.

Se implementó la segunda edición, donde se extendió su aplicación a hombres y mujeres detectados con una necesidad de desarrollo de carrera específica. El programa tiene una duración de 10 meses y consiste en la asignación de un mentor (de nivel gerencial) a un mentee (empleado) que le permita a través de una serie de reuniones trabajar sobre la orientación de su carrera o algún objetivo concreto que el mentee (empleado) proponga.

Charlas de carrera y sesiones de counseling

Periódicamente se realizan reuniones de seguimiento con los empleados identificados con alto potencial de crecimiento y a ser formados como sucesores de posiciones jerárquicas superiores. Estas reuniones tienen el objetivo de trabajar con la persona sobre sus expectativas, fortalezas y áreas de mejora y acompañarlo en su desarrollo profesional. A partir de estas reuniones se realizan acciones concretas de desarrollo como aplicación a alguna capacitación especial, asignación internacional en el exterior, rotación interna, programa de mentoreo, etc.

Career Paths

Consisten en modelos definidos de manera “ideal” para una determinada carrera y crecimiento profesional. Consiste en una guía de alternativas dentro de la compañía que una persona debe considerar al momento de ir definiendo y eligiendo oportunidades dentro de la organización.

En Tenaris se han desarrollado más de 14 modelos de carreras ideales, que han sido comunicadas por cada uno de los directores y gerentes involucrados a todo el personal. A su vez esta información es compartida en un site interno de acceso público para que las personas puedan consultarlas.

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.

Centro de entrenamiento

Siderca 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. 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 programa de inducción y entrenamiento laboral de una duración de dos años con contenidos de aplicación internacional, cuyo propósito es cubrir las necesidades de globalización que plantea el mundo industrial moderno y la formación de los futuros líderes de la organización. Por otro lado, 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. Cuando una persona va a ocupar un puesto de trabajo, se le asigna automáticamente una serie de cursos que le permiten desarrollar las competencias necesarias para su puesto. El 80% de estos cursos son globales (fueron diseñados con principios didácticos para facilitar el aprendizaje, con la participación de los expertos globales de cada tema) y el 20% son específicos de los procesos locales. En materia de seguridad, se busca evitar situaciones de riesgo a través de la formación teórico-práctica, para todos los empleados.

Capacitación

La empresa crea en 2005 la TenarisUniversity, su universidad corporativa. Por medio de ella, los conocimientos y mejores prácticas acumuladas por Siderca se tornan en un importante activo compartido dentro de la empresa, que se extiende a través de los programas de formación. Así, la compañía pone en práctica su compromiso de ofrecer a sus empleados la formación necesaria para su propio desarrollo profesional y también para permitirles contribuir plenamente al éxito de la organización.

El enfoque de la universidad corporativa de Siderca es la formación de los empleados para que puedan resolver los desafíos que enfrentan en este momento y, al mismo tiempo, prepararlos para asumir futuros puestos de mayor responsabilidad. Dentro de esta propuesta, hay cursos que refuerzan las habilidades no sólo funcionales / técnicas, sino también competencias de gestión.

Esto se hace a partir de seis escuelas: Industrial, Comercial, Administración y Finanzas, Tecnología de la Información, Gestión y Técnica. Ofrecen una amplia gama de cursos adaptados a las necesidades de los empleados durante su carrera en la empresa, cualquiera que sea su nivel de experiencia o jerárquica.

El plan de estudios de la Escuela Industrial se compone de una serie de cursos que cubren temas relacionados con la salud de la producción, mantenimiento, calidad, producto, medio ambiente, y seguridad ocupacional.

La Escuela Comercial se dedica a mejorar las habilidades de los empleados en las áreas de Supply Chain, Front End Comercial y Marketing. La Escuela de Finanzas y Administración apoya a la población

Administrativa, Financiera, Costos, Impuestos, Auditoría y Planificación. La Escuela de Tecnología de la Información es responsable del diseño de los cursos que apoyan las implementaciones de aplicaciones

relacionadas con la tecnología de la información. La Escuela de Management se centra en el desarrollo de las

habilidades necesarias para que los empleados hagan frente a los desafíos de la gestión, en línea con los valores y la ética de los negocios de la compañía. Además, elabora los Planes de Estudio del Área de Recursos Humanos y Comunicaciones. La Escuela Técnica se creó para mejorar las actividades de formación, con el fin de retener a los operadores de la cadena de producción de la empresa, que son esenciales para la consolidación de un sistema industrial.

-Se dictaron 109 215 h de capacitación para el personal fuera de convenio, en promedio de 62 h por persona, correspondiendo el 29 % para contenidos de gestión, el 55 % en temáticas técnicas, el 9 % idiomas, el 7 % posgrados y el 1% sistemas de información.

-Se dictaron 147 423 h de capacitación para el personal de convenio (UOM y ASIMRA), en promedio 32,5 h por persona, correspondiendo el 49% para seguridad, higiene y medio ambiente, el 17% procesos productivos, el 13% mantenimiento, el 10% calidad, el 7 % gestión, el 2 % sistemas de información y el 2% logística

-Se avanzó con la capacitación diferenciada enfocándose en atender las necesidades de nuestros clientes más que a dictar cursos masivamente. Se totalizaron 23 proyectos de capacitación (High Impact Training HIT) de los cuales 13 finalizaron y 10 permanecerán on going. Asimismo se lanzaron 3 programas especiales.

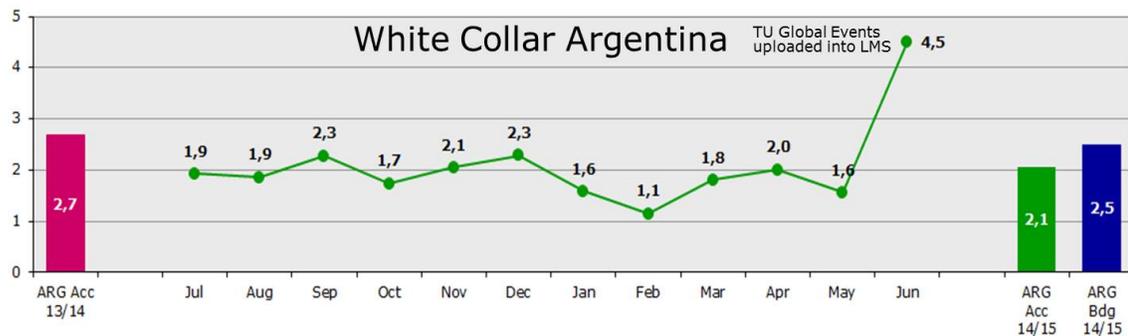
Gestión de TenarisUniversity

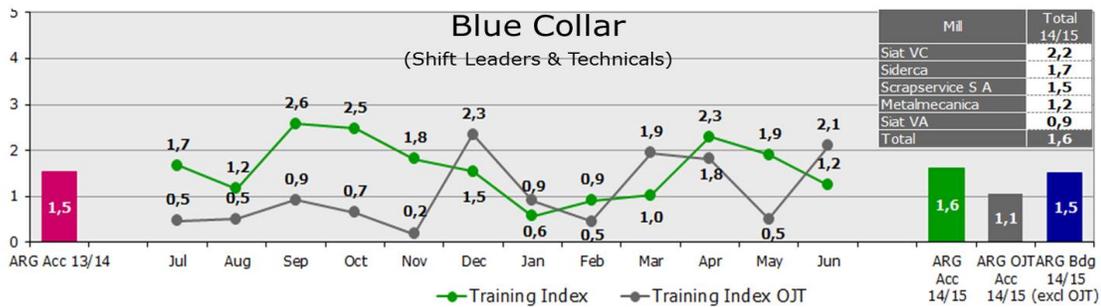
Sitio TenarisUniversity

Se realizó un revamping del Sitio de TenarisUniversity Cono Sur el cual integra información para 3 poblaciones, White Collars, Shift Leaders y Blue Collars. En el mismo se incluye la Agenda On Line bimestral con acceso al LMS para inscripción a cursos y la Programación Anual. Asimismo, acceso directo al status de propia curricula y se desarrolló una aplicación única que permite la consulta del plan de capacitación por empleado/puesto para análisis de promociones BC.

Se plasmó en el sitio información de gestión como ser: KPIs, Proyectos, Portfolio de Videos y Metodologías de Aprendizaje, además se publicó el Ranking de Cursos e Instructores 2013.

Índices de Capacitación KPIs





Innovación, Optimización y Nuevas Tecnologías de Aprendizaje

Videos educativos: 40 videos educativos producidos de los cuales 19 son de prácticas operativas, 6 de procedimientos/best practices, 7 tutoriales y 2 videos ad hoc. Asimismo 6 videos están en edición final.

Tablets “Contenidos y Evaluaciones on line”: El uso de estos dispositivos se extendió para todo curso tanto de profesionales como supervisores y técnicos. Asimismo se adaptaron aplicaciones para darle mayor dinamismo a las actividades e interacción entre participantes e instructor.

Podcasts: Se generó esta nueva herramienta comunicacional para que los referentes de proyectos difundan las buenas prácticas en "3 minutos con.....". Intervinieron distintos expertos de Siderca.

Agenda de training: Se lanzó con nuevo formato y combina la consulta sobre share point y direcciona al LMS mejorando la experiencia de navegación y búsqueda de actividades de capacitación. Garantiza al participante información actualizada y detalles de la actividad.

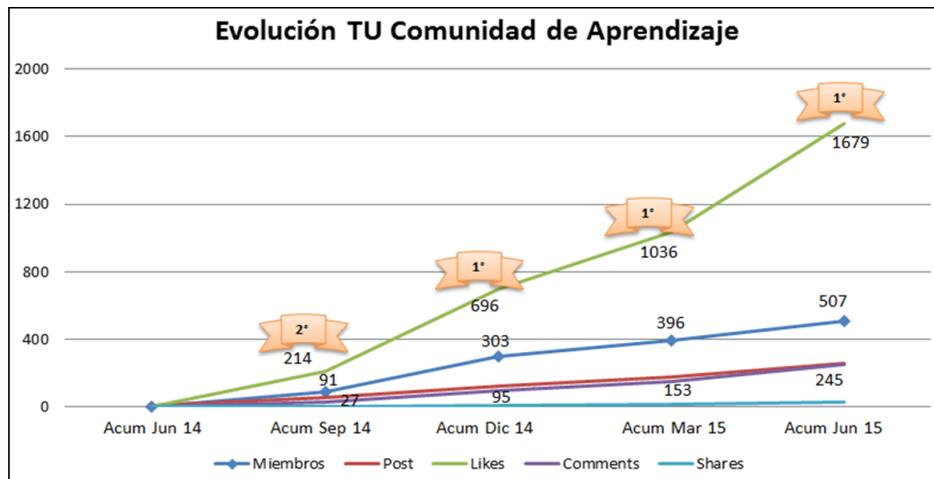
Soporte SharePoint: Nuevo Sistema de Gestión de Turnos (Kronos). Se armó un grupo en el TenarisWorkplace para fomentar el intercambio de buenas prácticas.

OASYS: On Line Attendance System, se creó una aplicación prototipo para obtener de cada curso la asistencia on line.

Tenaris Shop Floor System (TSF): se dio soporte a IT en el proyecto capacitando en la planta de Premium. El sistema permite a cada operador encontrar con facilidad información en su propio puesto.

Simulador de grúas: Se analizó la factibilidad pedagógica, se realizó la especificación técnica y la licitación internacional..

Tenaris University Comunidad de Aprendizaje: Se creó este grupo de comunicación, inspirado en las redes sociales para dar difusión a videos educativos, podcasts, agenda y soporte pre y post programas de capacitación. El grupo alcanzó más de 500 miembros.



Ambiente, Salud y Seguridad Ocupacional

El compromiso de la compañía con el ambiente, la salud y la seguridad de sus empleados, se ve reflejado en las siguientes acciones:

Reuniones de Análisis de Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional

Se realiza una general el primer miércoles del mes y el resto son sectoriales. Los temas tratados son seguimiento de indicadores de gestión, planes de mejora y temas puntuales.

Los resultados de estas reuniones son extendidos a todo el personal a través de charlas entre jefes y operadores y/o se divulgan en las carteleras.

Con el fin de evitar accidentes e incidentes y trabajando siempre sobre la prevención, se implementan diferentes acciones de seguridad laboral, entre las que se destacan la implementación de 12 Reglas Básicas de seguridad en el trabajo:

1. Estar en una condición física y mental adecuada para realizar el trabajo.
2. Estar adecuadamente entrenado y capacitado antes de realizar cualquier actividad.
3. Pensar en todos los riesgos posibles antes de empezar cualquier actividad. Detener el trabajo y pedir apoyo al supervisor si nota un riesgo inesperado o inaceptable.
4. Seguir los procedimientos nunca tomar atajos.
5. Utilizar los equipos de protección establecidos y nunca modificarlos.
6. Utilizar los equipos de protección contra caída cuando trabajas en altura.
7. Utilizar correctamente las herramientas y los dispositivos de seguridad apropiados para cada tarea. Nunca remover ni modificar.
8. Aplicar bloqueos y liberar las fuentes de energía de los equipos antes de intervenirlos o de entrar en áreas restringidas.
9. Operar equipos, grúas y vehículos solamente si se tiene la licencia apropiada y se respetan las reglas internas de tránsito.
10. Mantener una distancia apropiada de los vehículos en movimiento.
11. Nunca caminar o detenerse debajo de cargas suspendidas. Si operas una grúa, mantené tu atención en la carga.
12. Reportar todos los accidentes, incidentes, potenciales incidentes y actos o condiciones inseguras.

Certificaciones

En diciembre de 2014, se recibió con éxito la auditoria de mantenimiento de la certificación del Sistema de Gestión de Salud, Seguridad y Ambiente, de acuerdo a los más altos estándares internacionales (OHSAS 18001 e ISO 14001) http://teamwork.tenaris.net/sites/rmsc_hse/SitePages/Borrar_Varios/Reconocimientos.aspx

Política QHSE

En julio 2014, se emitió una nueva versión de la Política Integrada de Quality, Health, Safety and Environment. Allí queda claramente establecido el compromiso de la organización en materia de **calidad** "La calidad es nuestra principal ventaja competitiva..." , **salud y seguridad** "...nada es más importante que la salud y la seguridad de cada uno de los que trabajan para nosotros y usan nuestros productos ..." y **ambiente** "...estamos comprometidos con el desarrollo de un negocio sostenible en el largo plazo..." Texto completo:

https://idm.tenaris.net/sites/published/_layouts/15/Tenaris.SharePoint.IDM.WebParts/DocumentViewByCode.aspx?Code=POL00002&Language=Spanish

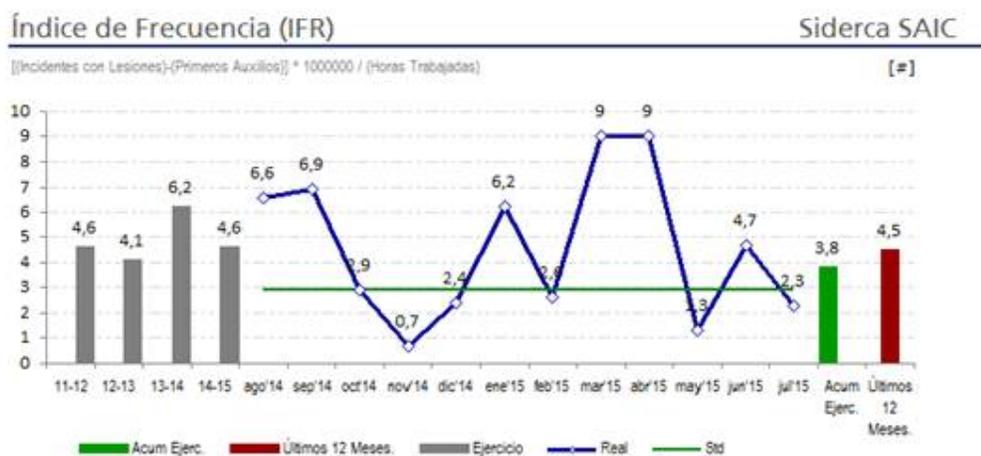
12 Reglas Básicas de seguridad

Se continúan desarrollando actividades de difusión y capacitación con el fin de evitar accidentes e incidentes y trabajando siempre sobre la prevención:

http://teamwork.tenaris.net/sites/rmsc_hse/DocLibrary/12%20Reglas%20Basicas.mp4

Site de seguridad en intranet

Dado que la seguridad es un tema que está fuertemente influida por un componente cultural, desde Siderca se cree que una parte fundamental es crear cultura de seguridad y difundir un mensaje proactivo al mayor número posible de usuarios. Es así que, aprovechando las nuevas herramientas tecnológicas que permiten crear redes de usuarios, se logró compartir información de seguridad a través del nuevo sitio en intranet. Con foco en la prevención se realizaron videos, investigaciones de incidentes y accidentes de otras plantas, gráficos de tendencia de eventos, cuestiones relativas a la seguridad en nuestros hogares, etc. Otra parte importante del site, creado con el fin de mejorar la gestión de seguridad, es el tablero de gestión en dónde todos los usuarios pueden seguir en tiempo real cuantas inspecciones de seguridad se realizan, si hay acciones preventivas abiertas y de quien depende su cierre, la capacitación HSE que el personal recibe y los indicadores de seguridad. Los indicadores de accidentes muestran una mejora modera pero sostenida.

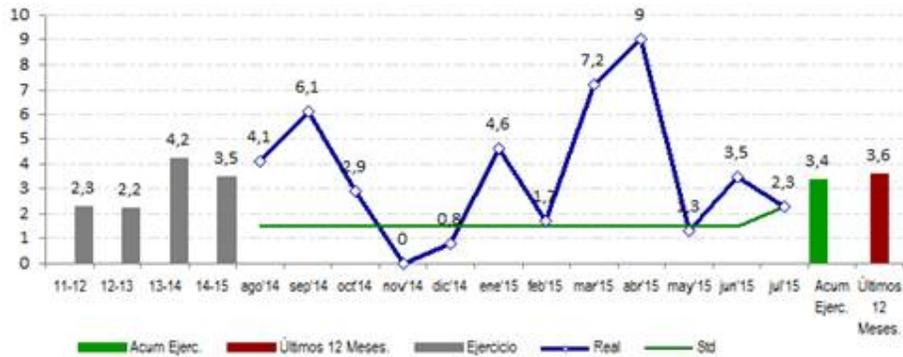


Índice de Frecuencia Eventos con Bajas (LTIFR)

Siderca SAIC

[(Incidentes Con Lesiones que provocaron Baja)] * 1000000 / (Horas Trabajadas)

[#]

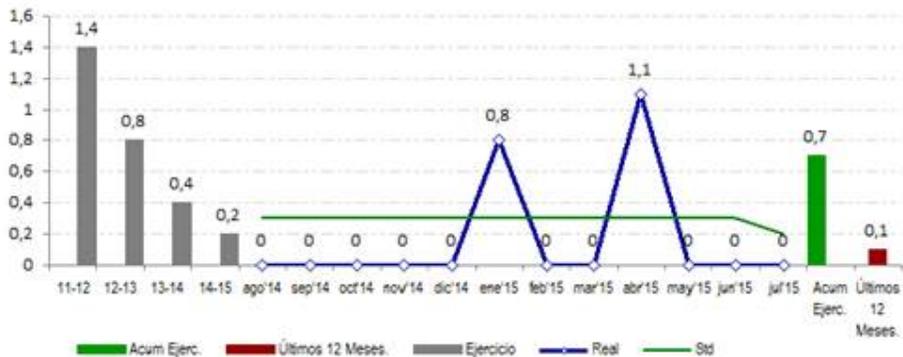


Índice de Frecuencia de Incidentes Mayor (MIFF)

Siderca SAIC

[(Incidentes Con Lesiones Mayors) * 1000000 / (Millones de Horas Trabajadas)

[#]

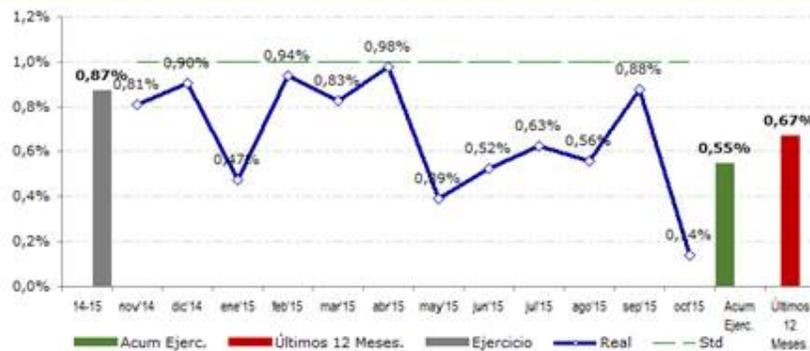


Capacitación HSE

Convencidos de que la capacitación del personal en materia de HSE es uno de los pilares sobre los que Siderca debe construir la prevención, se fijó como objetivo dedicar el 1% de las horas trabajadas a capacitación específica de Health, Safety and Environment.

Evolución Cumplimiento Capacitación en HSE

Siderca SAIC



Hora Segura

Es una metodología de abordaje positivo que ayuda a mantener un diálogo frecuente y abierto entre los niveles de dirección de la compañía y los trabajadores en sus puestos de trabajo. Así, la Hora Segura, acerca a

al Management a la planta y convoca a hablar cara a cara con los trabajadores sobre los problemas de seguridad que ellos observan y encuentran e insta a asumir compromisos alcanzables para mejorar la seguridad.

Preparación ante la emergencia

Una parte de la prevención es estar adecuadamente preparado para eventuales emergencias que puedan ocurrir en planta. En ese sentido, se define anualmente un programa de simulacros y se los realiza a fin de encontrar oportunidades de mejora y mantener el team entrenado. Se realizaron 24 simulacros de incendios, accidentes, evacuaciones y derrames de combustible en diferentes lugares del predio industrial.

Participación en Comité Zonal y Plan PACEI Este comité es una asociación sin fines de lucro, declarada entidad de bien público por la Municipalidad de Campana y está compuesto por 25 empresas de la zona. En el marco del Comité zonal se realiza actividades educativas en escuelas de las ciudades de Zárate y Campana y se presta apoyo a Defensa Civil en casos de emergencias. Además existe un compromiso firmado con las Municipalidades desde el año 1990 de ayuda mutua entre las empresas ante la ocurrencia de emergencias industriales denominado PACEI (Plan de Alerta Comunitario ante Emergencias Industriales). Este plan 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. Entre las principales actividades relacionadas con capacitación y entrenamiento fueron realizadas sobre las siguientes temáticas: materiales peligrosos, seguridad en el trabajo de bomberos y se realizó la primer jornada de salud y seguridad laboral. Además, siempre en el marco del PACEI, en el periodo 2014-2015, se efectuaron los dos simulacros previstos con la participación de fuerzas vivas y Bomberos Voluntarios y Defensa Civil.

Principios medioambientales

- Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Valoración, política y objetivos

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

Siderca efectúa importantes inversiones destinadas a neutralizar y/o minimizar los impactos ambientales de sus actividades, para lo cual se han mejorado instalaciones y sistemas de tratamientos. Asimismo se continúa incorporando innovaciones en tecnología y procesos.

Siderca 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 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.

Implementación de acciones y medición de resultados

A continuación se detallan las acciones y los resultados de Siderca:

Sistema Integrado de Gestión Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional

Se trata de un sistema de acuerdo a 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. De esta manera, se establecen objetivos y programas orientados a la revisión constante de sus actividades y a la mejora continua de las mismas.

Siderca obtuvo en 2013 la certificación ambiental de la norma ISO 14.001: 2004 para todas las actividades que desarrolla en su sitio de Campana: manufactura de barras de acero, productos tubulares de acero sin costura laminados en caliente, trefilados en frío y accesorios; y provisión de servicios asociados a estos productos. También se encuentran certificadas bajo la misma norma las instalaciones correspondientes a planta de generación de energía eléctrica y vapor en CETEII en Ramallo.

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, seguimiento, evaluación, y registro, entre otros.

Dicho sistema es auditado periódicamente 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.

Concientización en el cuidado ambiental

Se capacita y concientiza 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.

Además se han realizado campañas de comunicación dirigidas a todos los empleados a través de videos, artículos de publicación interna (revista "Mirá", TenarisToday, entre otros) carteleras de planta, e-mail, y en los fondos de pantalla automáticos activos en las computadoras de los empleados.

Siderca informa a través del reporte anual denominado Health, Safety and Environment Report las mejoras, inversiones, indicadores y proyectos realizados en el marco de su Política Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional. Siderca cuenta con canales de comunicación abiertos con la comunidad, por ejemplo a través de las redes sociales. Cuenta también con una casilla de mail exclusiva para recibir consultas relacionadas a temas ambientales, que es difundida en sus comunicaciones.

Programas de capacitación e inducción permanentes

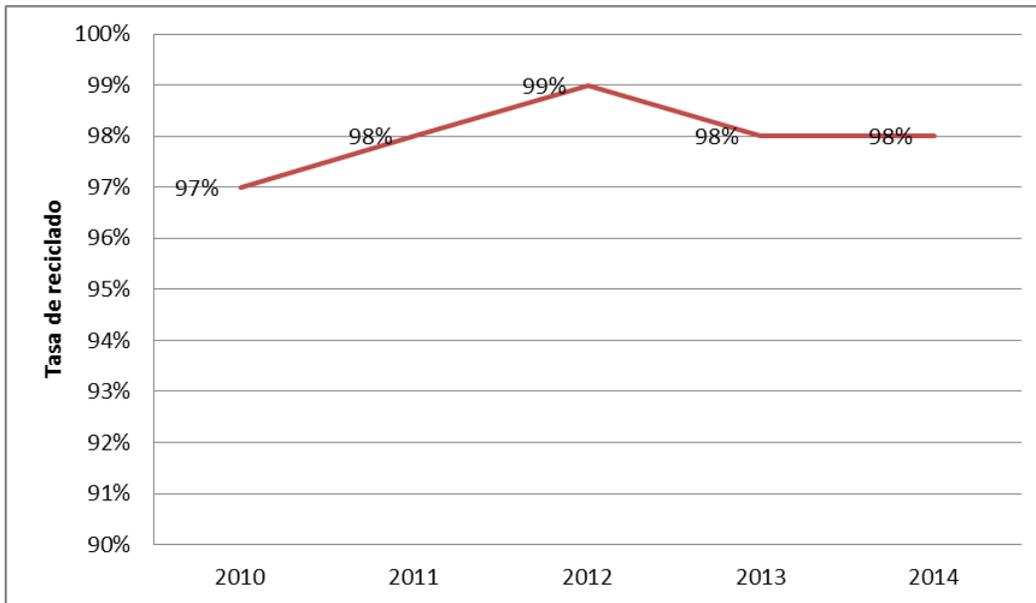
Se brindan constantemente programas de capacitación para los empleados, contratistas y facilitadores de seguridad y ambiente. Dentro del marco ambiental se tratan temas como la gestión de residuos, prevención y gestión de derrames y uso racional de los recursos. También se imparten conocimientos generales de los temas ambientales y del sistema de gestión ambiental.

Estándares de exigencia

Siderca 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, entre ellos el de eficiencia de materiales, que permiten el continuo benchmarking y seguimiento del desempeño en términos ambientales de la empresa. Dichos indicadores son informados para su inclusión anual en el Health, Safety and Environment Report publicados en el sitio web de la empresa.

Siderca participa del Programa de Cambio Climático de la World Steel Association reportando sus emisiones de CO₂, aplicando la metodología validada por dicho organismo. Además trabaja en planes orientados a la reducción de sus emisiones de CO₂.

La utilización del indicador de eficiencia de materiales, bajo la metodología de Worldsteel Association, permitió medir la tasa de reciclado que es cercana al 100%, ya que los subproductos en los procesos de fabricación de acero tienen una alta tasa de recuperación y/o reciclado. El indicador se calcula como la relación entre la cantidad de subproductos más acero líquido producido en relación a la cantidad de subproductos más acero líquido producido más residuos dispuestos y tratados. La relación para Siderca en el año 2014 se mantuvo en 98% .



Interdisciplinariedad

En el desarrollo de proyectos de inversión, el cuidado ambiental es parte de los mismos desde la génesis del proyecto.

-Durante la definición de todos los proyectos de inversión, se evalúan los aspectos ambientales, como ser emisiones gaseosas, gestión de aguas, ahorro energético, reducción de residuos, prevención de derrames, entre otros temas, considerando los preceptos de las mejores tecnologías existentes (best available techniques). Dentro del mencionado marco se continúa con el plan de inversiones relacionado con temas ambientales que ha permitido mejorar la gestión ambiental en general y sus instalaciones.

Dentro del mismo plan de inversiones, se destacan el Plan de Aguas, orientado a la recirculación y optimización del circuito de aguas de la planta de Siderca en Campana y mejoras varias en los puntos de recolección y almacenamientos transitorios de residuos dentro de planta que ayudarán a mejorar la gestión de los residuos generados en nuestros procesos.

-Se evalúa en forma continua la posibilidad de reutilización de distintos subproductos y residuos, en particular de aquellos generados por el sistema de captación y tratamiento de humos de la acería, los refractarios utilizados en los hornos y los residuos del molino.

Programa de ahorro de energía

Dentro del programa corporativo de Ahorro de Energía, Siderca trabaja para identificar las principales oportunidades de mejora en cuanto al consumo específico de energía eléctrica, gas natural y aire comprimido. Este proceso implica la mejora de las mediciones y registro internos de consumo de cada proceso, el diseño de un plan de disminución de pérdidas de energía y la implementación de un plan de inversiones.

Participación en foros internacionales

Se participa activamente de foros que trabajan sobre temas medioambientales, como son el Environmental Committee (ENCO), 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 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. Las actividades a destacar en el período son:

Se realizó en el mes de julio un nuevo estudio de "Mediciones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's) y PM2,5". La realización estuvo a cargo del Grupo de Monitoreo Ambiental de la Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA). Los resultados fueron informados a las Autoridades, tanto Provinciales como Municipales, y a la totalidad de las empresas que integran el Comité. Posteriormente fueron subidos al sitio web del Comité.

-Se publicaron mensualmente los resultados de las mediciones llevadas a cabo por la red de monitoreo continuo de calidad de aire en la página de internet, y se realizaron diversas reuniones con las Autoridades Ambientales de ambos Municipios a los efectos de evaluar los trabajos realizados desde el Comité.

-Se continuó con el programa de Educación Ambiental en Escuelas. Se realizaron 25 charlas en nueve establecimientos de Campana y Zárate, alcanzando a un número aproximado de 1679 alumnos. Otras actividades puntuales a destacar en los centros educativos de la zona son la campaña de concientización en el Colegio Armonía de Campana en el marco del Día de la Tierra y el Día del Medio Ambiente y la campaña de forestación del predio del Colegio en el marco de los festejos por el Día del Árbol, y la Campaña de Recolección Diferenciada de Pilas. También ha desarrollado actividades educativas con el Colegio Rogacionista de la Ciudad de Campana y en el Colegio San Pablo de la Ciudad de Zárate, con una jornada de capacitación para más de 300 alumnos de 4º, 5º, y 6º grado. En el mes de Junio, para conmemorar el día del ambiente, se organizó una Jornada de Concientización Ambiental al que fueron invitados a participar los alumnos de los sextos grados de la ESB del Bº Otamendi y del Colegio Armonía de la Ciudad de Campana

-El CICACZ ha participado nuevamente en forma activa durante todo el año del desarrollo y la ejecución en Zárate del Programa La Basura Sirve, contribuyendo tanto en la asesoría técnica, como así también en la administración de los recursos necesarios para el funcionamiento del mismo. EL programa tiene como finalidad la recolección diferenciada de PET en escuelas primarias, secundarias, institutos terciarios y clubes. Como balance anual, se destaca la capacitación recibida por más de 5000 alumnos de 8 escuelas de los Municipios de Campana y Zárate. Se han recolectado aproximadamente 7600kg. de PET, lo que equivale a 207.000 botellas aproximadamente.

Con el objetivo de agregar valor, desde el área corporativa ambiental de la compañía, se participa activamente en el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) y la Unión Industrial Argentina (UIA), 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

Principio de anticorrupción

- Principio 10: las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Valoración, política y objetivos

De acuerdo con los lineamientos del Código de Conducta, todos los empleados de la Compañía deben cumplir con las leyes aplicables en los diferentes países en los que se opera. En esta línea, deben tomar todos los recaudos necesarios para evitar cualquier involucramiento, tanto propio como de la empresa, ya sea directa o indirectamente, en operaciones ilícitas como pueden ser lavado de dinero, sobornos y corrupción en todas sus formas. Ante cualquier situación contraria a los principios del Código de Conducta, los empleados deben reportar a la Dirección de Auditoría de la empresa o ante los canales de denuncias (Línea Transparente) dispuestos por la Compañía.

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 cualquier contexto en el que Siderca esté involucrada, todo el personal debe desempeñar sus funciones de acuerdo con las leyes, las reglamentaciones externas e internas y las pautas del 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 define los términos “información transparente” y “decisiones transparentes” estableciendo que la información es transparente cuando representa con precisión la realidad; y 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.

Para reflejar la naturaleza dinámica del contexto de negocios actual, el Código de Conducta establece pautas 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.

La Política de Conducta Empresarial refuerza 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 sus relaciones con funcionarios gubernamentales y privados.

Esta Política ha sido diseñada de modo tal que el cumplimiento de la misma resulte en el cumplimiento de las leyes anti-corrupción pertinentes y relaciones con funcionarios públicos y privados, incluyendo, entre otros, los principios de la Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in Business Transactions (Convención para Combatir el Soborno de los Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales), la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) y la United Kingdom Bribery Act (UKBA). También se requiere que todas las personas sujetas a esta Política cumplan con todas las leyes aplicables en las jurisdicciones donde se llevan a cabo los negocios.

La Política de Conducta Empresarial, así como el Código de Conducta, debe ser aceptada en forma obligatoria y explícita por todos los empleados fuera de convenio y también por terceros prestadores de servicios que representen o actúen en nombre de la Compañía. En la misma se establece la prohibición de efectuar: pagos, entregas de objetos de valor o promesas de pago u otros beneficios, ya sea en forma directa o indirecta, a funcionarios públicos o privados con el objetivo de influenciarlos en su toma de decisiones, con el objeto de obtener una ventaja inapropiada para la Compañía.

En cuanto a terceros que representen a la Compañía frente a funcionarios públicos o entidades gubernamentales, la Política establece para los empleados de la Compañía obligaciones de control y verificación no sólo en forma previa a la contratación sino también durante el transcurso de la ejecución y vinculación comercial.

La Política de Conducta Empresarial establece también limitaciones estrictas y principios de control para la realización de contribuciones políticas y contribuciones benéficas y de gastos de hospitalidad, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las leyes aplicables.

Implementación de acciones y medición de resultados

A continuación se detallan las acciones y los resultados de Siderca:

Conflictos de intereses y gestión de atenciones y cortesías.

La Compañía continúa impulsando un fuerte compromiso de sus empleados en relación al cumplimiento de los estándares éticos.

En cuanto a cómo actuar frente a la recepción de regalos y la existencia de conflictos de interés mencionamos entre otros aspectos las siguientes pautas acerca de las restricciones definidas corporativamente, las cuales 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.

Los regalos deben ser recibidos y entregados en un marco ético que permita asegurar la transparencia de todas las acciones y cumplimiento de leyes aplicables. Únicamente se podrían aceptar obsequios cuando sean de poco valor, y un observador imparcial no pueda interpretar que están destinados a obtener ventajas indebidas.

Adicionalmente, las políticas y procedimientos establecen limitaciones a la entrega de obsequios, en cuanto a su valor, ocasión, frecuencia y propósito.

En relación con los contenidos vinculados a regalos, invitaciones de comidas o entretenimientos de cortesía y viajes de negocios se encuentran vigentes los siguientes procedimientos: "Admissible Gifts to Public Officials and Private Persons and Gifts Acceptance Procedure"; "Hospitality Meals to Public Officials and Private Persons Procedure", y "Business Trips and Lodging Expenses of Public Officials and Private Persons Procedure". Los mencionados procedimientos establecen pautas claras en los temas de referencia en total consonancia con el marco normativo y los estándares internacionales vigentes.

Contratación de intermediarios que representan a la Compañía ante Entidades Gubernamentales.

La Compañía ha implementado distintos controles y revisiones a ser realizados a aquellos intermediarios, sean estos comerciales o no, que actúan en nombre de la Compañía o la representan ante terceros.

Para ello, siguen vigentes las guías emitidas durante el 2013, que regulan la contratación y monitoreo de gestores de permisos o habilitaciones ante entidades gubernamentales (Guidelines for the Retention of Permitting Related Services) y también las relacionadas agentes aduanales y otros agentes logísticos (Guidelines for Engaging Customs or Logistics Agents). En el mes de octubre de 2014 fue emitida una actualización del Procedimiento que regula la contratación, los pagos y el seguimiento de intermediarios comerciales (Commercial Intermediaries Retention Procedure).

Política corporativa sobre Operaciones con Valores y Código de Ética para Funcionarios Financieros.

La empresa mantiene su Política Corporativa sobre Operaciones con Valores en la cual se establece que los miembros de los Consejos de Administración, grupo directivo y empleados deben abstenerse de comprar o vender, directa o indirectamente, valores o acciones 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 al CEO (Chief Executive Officer), CFO (Chief Financial Officer), controllers y todas aquellas personas que cumplan funciones relevantes en la materia. Se apunta a que todos los funcionarios financieros se conduzcan de manera honesta y ética y que asimismo, 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 deben además 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 (U.S. Securities and Exchange Commission de la Bolsa de Valores de Nueva York, Estados Unidos).

Los proveedores de servicios que pudieran interactuar con funcionarios públicos representando o actuando a favor de la Compañía deben suscribir y aceptar también los estándares típicos en la conducta de negocios y cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables entre otras cláusulas legales anti-corrupción incorporadas.

Comunicación del Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial

Todos los empleados se comprometen a observar los lineamientos establecidos en el Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial, bajo constancia de haberlo recibido, leído y comprendido. Todos los nuevos empleados firman el Código de Conducta y todos los nuevos empleados excluidos de convenio colectivo suscriben y aceptan además, un compromiso de cumplimiento de la Política de Conducta Empresarial. Asimismo, estos últimos empleados deben cumplir con un training obligatorio sobre dicha normativa dentro de los primeros meses de trabajo.

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.

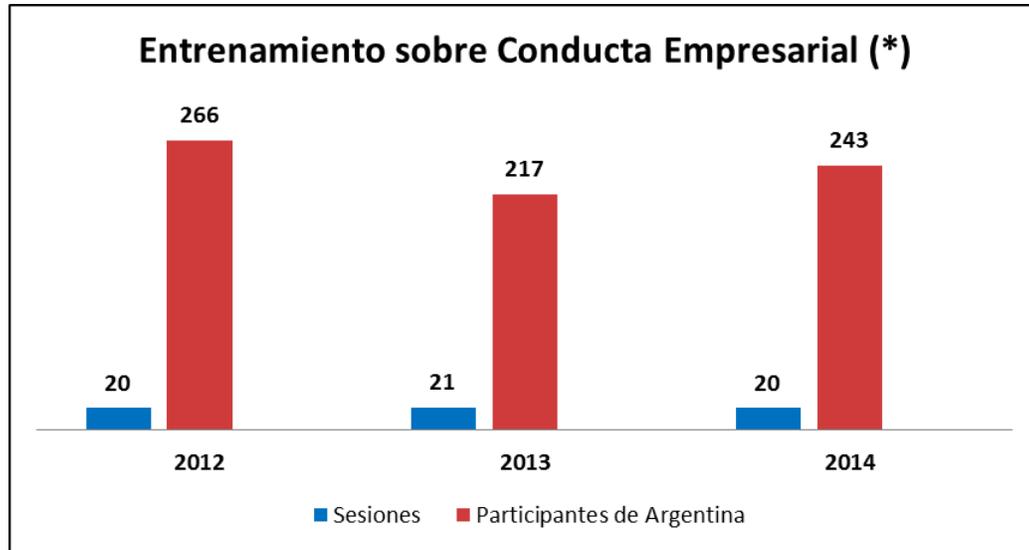
Durante 2014 se continuó con la publicación en la intranet de notas vinculadas a principios fundamentales del Código de Conducta y de la Política de Conducta Empresarial tales como conflictos de intereses, gestión transparente, señales de advertencia, etc.; y banners con mensajes relacionados con la ética y la conducta empresarial, a efectos concientizar permanentemente a los empleados.

En esta línea, se ejecuta periódicamente una campaña por la cual todos los empleados excluidos de convenio que fueron capacitados en el año, certifican el cumplimiento de los requerimientos de entrenamiento relacionados con el Código de Conducta, la Política de Conducta Empresarial y procedimientos anti-corrupción relacionados. Adicionalmente, los funcionarios de nivel gerencial y directores certifican el cumplimiento con el Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial.

También, se efectúa un monitoreo mensual del cumplimiento de los cursos de entrenamiento online relacionados con el Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial, los cuales son de carácter obligatorio. Adicionalmente, la Compañía está ejecutando, de acuerdo a lo planificado, cursos específicos y de manera presencial, relacionados con los tópicos de riesgo en cuanto a corrupción, incluyendo los conceptos definidos en las principales leyes y regulaciones aplicables, la normativa de la Compañía relacionada, las consecuencias del no cumplimiento, vías implementadas de reporte, la implementación de controles, procesos de autorización y demás limitaciones y consideraciones.

Durante el año, se desarrollaron e implementaron cuatro nuevos cursos sobre los principios del Código de Conducta y Políticas relacionadas, actualizando los lineamientos para distintos empleados. Con referencia al TenarisUniversity Induction Camp (TUIC), se realizaron cuatro presentaciones para nuevos empleados. En el marco del Management Development Program (MDP), se dictaron cinco cursos para coordinadores y gerentes en los que se trabajaron temas vinculados al Código de Conducta y Ética en los Negocios. Con respecto al Advanced Management Program (AMP) se realizó una presentación en Campana sobre el tema, para mandos superiores.

Se ofrecieron 9 cursos sobre el Código de Conducta a personal comprendido en convenio colectivo. En 2014, 243 participantes fuera de convenio, empleados en Argentina, han asistido a 20 sesiones presenciales sobre diversas temáticas asociadas a la Política de Conducta Empresarial (algunas fuera del país).



(*) Sin incluir personal de Convenio

Línea Transparente

Conforme a la legislación vigente, la Compañía 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 y la Política de Conducta Empresarial. 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 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.

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

Se continuó la campaña de comunicación interna sobre la Línea Transparente y las vías de acceso. Se analizaron en forma periódica todos los reportes recibidos a través de la Línea Transparente, reportando los resultados en forma oportuna.

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.