

**Instituto Universitario Aeronáutico
Facultad de Ciencias de la Administración
Departamento Desarrollo Profesional
Carrera Licenciatura en Recursos Humanos**



**PROYECTO FINAL DE GRADO
“Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina 2014”**

AUTORAS

CONTRERAS, Jessica

DOMINGUEZ, Nadia

FARÍAS, Florencia

TUTORA

MOYANO, Carina Teresita

Córdoba, Marzo 2016.

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestras familias, parejas y amigos por ser nuestros principales motivadores y respaldo durante todo este proceso.

“Si caminas solo irás más rápido, si caminas acompañado irás más lejos.”

Proverbio chino.

AGRADECIMIENTO

Gracias a todas las personas que realizando su pequeño aporte contribuyeron para que podamos culminar nuestro paso por la Universidad.

Gracias al IUA por permitir formarnos profesionalmente, como así también a todos los docentes que participaron de nuestro desarrollo brindando sus conocimientos y experiencia en cada etapa recorrida.

Gracias a Comau por su tiempo y voluntad en participar activamente del proceso.

Esperamos disfruten del siguiente trabajo.

"Todo aquello que sea verdadero, honorable, correcto, puro, adorable, todo aquello que goce de buena reputación, todo aquello que sea excelente y loable, debe ser ocasión de regocijo para tu mente".

San Pablo.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE DATOS COMAU

Instituto Universitario Aeronáutico
Facultad de Ciencias de la Administración
Departamento Desarrollo Profesional
Carrera Licenciatura en Recursos Humanos



Córdoba, mayo de 2015

A quien corresponda.

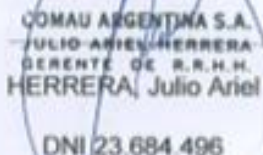
Por medio de la presente, con motivo de realizar el Trabajo Final de Grado en el Instituto Universitario Aeronáutico, solicitamos autorización para utilizar los datos proporcionados por la empresa COMAU ARGENTINA S.A., con domicilio en ruta 9 km 695, Ferreyra, Córdoba, asumiendo el compromiso del buen uso de los mismos.

Saludamos atentamente.


CONTRERAS, Jessica
DNI 34.908.432


DOMINGUEZ, Nadia Lucia
DNI 33.320.734


FARIAS, Florencia
DNI 34.601.302


COMAU ARGENTINA S.A.
JULIO ARIEL HERRERA
GERENTE DE R.R.H.H.
HERRERA, Julio Ariel
DNI 23.684.496

PALABRAS CLAVE

- **Alcance de la Memoria de Sostenibilidad:** Variedad de asuntos de sostenibilidad que abarca una Memoria.
- **AA1000APS:** Son una serie de normas elaboradas para proveer a las organizaciones de cualquier sector, tamaño y región de unos estándares de mejora de la sostenibilidad. Brinda las herramientas para la comunicación y se ocupa del modo en que una empresa debe estructurar sus sistemas de comunicación, así como el modo en que estos sistemas se relacionan con los valores, objetivos y metas organizacionales.
- **CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies):** Es una organización estadounidense sin fines de lucro que aboga por el liderazgo en sostenibilidad. Trabaja con una muy importante red de inversores, empresas y organismos para acelerar y ampliar la adopción de prácticas empresariales sostenibles y soluciones para construir una economía mundial saludable.
- **Cobertura de la Memoria de Sostenibilidad:** Variedad de entidades (por ejemplo, dependientes, negocios conjuntos, subcontratistas, etc.) cuyo desempeño está representado en la Memoria.
- **Derechos Humanos:** Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de sexo, nacionalidad, lugar de residencia, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, edad, partido político o condición social, cultural o económica. Es decir, que todas las personas tienen los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna.
- **Desarrollo Sostenible:** Satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.
- **GRI (Global Reporting Initiative):** Es una institución independiente en la que participan diversas partes interesadas o grupos de interés y cuya misión es elaborar y difundir la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad.
- **IARSE (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria):** Es una organización privada sin fines de lucro, que opera en toda la Argentina,

con el fin de promover y difundir el concepto y la práctica de la Responsabilidad Social Empresaria, para impulsar el desarrollo sustentable de Argentina y así constituirse en un centro de referencia nacional en materia de responsabilidad social y gestión sustentable de las empresas.

- **Indicador Ethos de RSE:** Herramienta que sirve a empresas en el sentido de permitir que incorporen en su gestión los conceptos y sus compromisos con el desarrollo sostenible. Se encuentra estructurado en forma de cuestionario con tópicos relevantes orientados a una gestión que contribuye al desarrollo socioambiental (Empresaria, 2007).
- **ISO 9001:** Es una norma internacional que se aplica a los Sistemas de Gestión de Calidad (SGC) y que se centra en todos los elementos de administración de calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y mejorar la calidad de sus productos o servicios.
- **ISO 14001:** Es un conjunto de normas internacionales que expresa cómo establecer un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) efectivo. Es aplicable a cualquier organización, de cualquier tamaño o sector, que esté buscando reducir los impactos en el ambiente y cumplir con la legislación en materia ambiental.
- **ISO 26000:** Es una norma internacional que ofrece una guía sobre responsabilidad social diseñada para ser aplicada en organizaciones del sector público y privado, con el propósito de ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible y fomentar que vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que esto es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social.
- **ISO 50001:** Es una norma que establece los requisitos que debe tener en cuenta un Sistema de Gestión de la Energía en una organización para ayudar a mejorar su desempeño energético, aumentar su eficiencia y reducir los impactos ambientales.
- **Lobbying:** Se refiere a los intentos de persuadir o influenciar a personas que ocupan cargos políticos, o que son candidatos a dichos cargos, para promover políticas y/o influir en el desarrollo de la legislación o las decisiones políticas.

- **Materialidad:** Es el umbral a partir del cual los asuntos o indicadores pasan a ser lo suficientemente importantes como para ser incluidos en la Memoria (Ver Anexo I)
- **Memoria de Sostenibilidad:** Es un documento que expone información pública acerca del desempeño económico, ambiental, social y de gobierno de una organización.
- **Misión:** Es una declaración o manifestación duradera del objeto, propósito o razón de ser de una empresa.
- **OIT (Organización Internacional del Trabajo):** Es un organismo especializado de la ONU que tiene por objetivo la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo.
- **Ombudsman:** Es un representante, mediador, comisionado, protector, defensor o mandatario del pueblo. En el ámbito empresarial se trata de una persona neutral y absolutamente confidencial, que acompaña a los empleados, escucha sus problemas o inquietudes relacionadas con el trabajo sin temor a represalias, y ayuda a resolverlos.
- **ONU (Organización de las Naciones Unidas):** Es la mayor organización internacional existente. Se define como una asociación de gobierno global que facilita la cooperación en asuntos como el Derecho Internacional, la paz y seguridad internacional, el desarrollo económico y social, los asuntos humanitarios y los derechos humanos.
- **OHSAS 18001 (Sistema de Gestión de Seguridad y de Salud Ocupacional):** Es una especificación de evaluación reconocida internacionalmente que define los requisitos para el establecimiento, implantación y operación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional efectivo.
- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas:** Es un instrumento las Naciones Unidas (ONU) cuyo fin es promover el diálogo social para la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita conciliar los intereses de las empresas, con los valores y demandas de la sociedad civil, los proyectos de la

ONU, los planteamientos de sindicatos y organizaciones no gubernamentales sobre la base de 10 principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción.

- **PLARSE (Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial):** Es un programa del Instituto Ethos. Su objetivo es fortalecer el movimiento de Responsabilidad Social Empresarial en América Latina, mediante el intercambio de conocimiento y experiencias entre las organizaciones participantes y la consolidación de alianzas que contribuyan a la creación de un ambiente favorable a la gestión socialmente responsable en la región.
- **PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente):** Es un programa de Las Naciones Unidas que coordina las actividades relacionadas con el medio ambiente, asistiendo a los países en la implementación de políticas medioambientales adecuadas así como a fomentar el desarrollo sostenible. Actúa como catalizador, defensor, educador y facilitador para promover el uso sensato y el desarrollo sostenible del medio ambiente global.
- **RSE (Responsabilidad Social Empresaria):** Es el comportamiento de una organización que no sólo respeta y cumple con las normativas y legislaciones laborales y medio ambientales, sino que en su estrategia organizacional se encuentra consolidado el concepto de operar con un comportamiento ético voluntario tendiente a contribuir activamente al mejoramiento social, económico y ambiental, buscando la sostenibilidad de las generaciones futuras, comprendiendo que tal conducta conllevará a una mejor posición competitiva y valorativa en el mercado.
- **RT36:** Es una norma técnica de la FACPCE basada en los Reportes de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative aplicable a todos los entes y reporta gestiones responsables a todos los públicos de interés del ente. Su objetivo es demostrar la forma en que contribuye la organización, o pretende contribuir a la mejora o índice de deterioro de las tendencias, condiciones económicas, ambientales y sociales a nivel local, regional y global.

- **SA8000:** Es una certificación voluntaria creada por una organización estadounidense llamada Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI), con el propósito de promover mejores condiciones laborales basándose en acuerdos internacionales, los cuales incluyen temas tales como justicia social, los derechos de los trabajadores, etc.
- **Salud Organizacional:** Es la capacidad de la organización de alinearse y ejecutar en función de un objetivo, renovándose y adaptándose al contexto competitivo.
- **Stakeholders (partes interesadas) o grupos de interés:** Se entiende por aquellos grupos o particulares: que sean afectados de manera significativa por las actividades, productos y/o servicios de la organización; y cuyas acciones afecten a la capacidad de la organización para implantar con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos.
- **Valores éticos:** Son guías basadas en principios sobre los que se asienta la cultura de la empresa y permiten crear pautas de comportamiento (Significados, s.f.).
- **Ventaja Competitiva:** Se refiere a las características diferenciales que una organización tiene respecto de sus competidores, que le confieren la capacidad para alcanzar rendimientos superiores a ellos, de manera sostenible en el tiempo.
- **Visión:** Define las metas que se pretenden conseguir en el futuro. Estas metas tienen que ser realistas y alcanzables, puesto que la propuesta de visión tiene un carácter inspirador y motivador.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	1
AGRADECIMIENTO.....	2
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE DATOS COMAU.....	3
PALABRAS CLAVE.....	4
RESUMEN.....	10
OBJETIVOS.....	12
INTRODUCCIÓN.....	13
MARCO TEÓRICO.....	18
-DEFINICIONES FUNDAMENTALES:.....	18
A. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA.....	18
B. RSE PARA COMAU ARGENTINA.....	19
C. VENTAJA COMPETITIVA.....	20
D. SOSTENIBILIDAD / DESARROLLO SOSTENIBLE.....	21
-ORGANISMOS INTERNACIONALES ESPECIALIZADOS EN EL DESARROLLO DE LA RSE:.....	23
A. PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS.....	23
B. GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI).....	31
C. ISO 26000.....	35
D. SA 8000.....	41
E. AA1000APS.....	42
F. OCDE.....	46
-ORGANISMOS NACIONALES DEDICADOS AL DESARROLLO DE LA RSE:.....	48
A. IARSE.....	48
B. RT 36.....	50
RELEVAMIENTO.....	52
DIAGNÓSTICO.....	67
RESULTADOS.....	69
PROPUESTAS.....	71
MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	158
ANEXOS.....	161

RESUMEN

El siguiente proyecto de grado tuvo como objetivo la descripción y análisis del accionar de la empresa Comau Argentina S.A dentro del ámbito de la RSE, incluido el contexto social, económico y medioambiental en el que actúa, así como la relación que posee con sus públicos de interés, destacando principalmente el desempeño de la misma hacia el grupo humano que compone la organización.

El trabajo se estructura en siete partes principales:

En la primera parte, denominada *Introducción*, se encuentra una breve descripción de cómo nace y se fue desarrollando la RSE en el mundo, los hechos históricos que marcaron el surgimiento de este fenómeno una breve mención de algunos organismos que se especializan en el tema.

La segunda parte, el *Marco Teórico*, describe los organismos nacionales e internacionales que trabajan la RSE con acabada relevancia y profundidad, la definición que otorgan a la misma, y otros términos afines al tema.

El *Relevamiento*, tercera parte, describe la información que brindó la empresa a través de diferentes técnicas y herramientas de recolección de datos: entrevista personal semiestructurada, observación, encuestas autoadministradas vía E-mail, documentos y materiales organizacionales, y materiales audiovisuales grupales.

Para poder detectar los puntos fuertes y débiles de la organización, en la cuarta etapa llamada *Diagnóstico*, se plasma la información procesada a través de una matriz FODA, la cual permite obtener un panorama de la situación actual de la empresa. Entre sus problemas detectados se identifica la falta de un Reporte de Responsabilidad Social que incluya las acciones sustentables que realiza la organización dentro del ámbito social, económico y medioambiental al cual influye y es influido.

En la quinta etapa, *Resultados*, se presenta una valoración de la situación de la empresa en base al análisis realizado en la etapa anterior.

En *Propuestas*, sexta etapa, se plantean estrategias de mejora de la situación actual, junto a la descripción de las acciones necesarias para ejecutarlas, y el impacto que éstas generarían en la organización, finalmente se desarrolla el Reporte de Sostenibilidad que se realizó para la empresa basado en los lineamientos que propone el GRI 3.1.

Para finalizar, en la séptima etapa denominada *Conclusiones*, se recuerdan los objetivos planteados y se evalúa el grado de cumplimiento de los mismos, al igual que se realiza una apreciación personal sobre el desarrollo del trabajo.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Elaborar una Memoria de Sostenibilidad donde comuniquemos las acciones de Responsabilidad Social Empresaria desarrolladas por COMAU Argentina en el año 2014, en base a los lineamientos del GRI (Global Reporting Initiative) G3.1.

Objetivos Específicos:

- Medir la incidencia de las operaciones de la empresa en su ámbito interno, y de su contexto medioambiental, económico y social.
- Evaluar el desempeño de la organización en cuanto a sus operaciones de RSE basándonos en los indicadores del GRI G3.1 para ofrecer propuestas de mejora que lleven a gestionar el cambio.
- Mejorar la comprensión de los riesgos y oportunidades a las que se enfrenta la organización para elaborar planes de acción referidos a RSE.
- Presentar una Memoria de Sostenibilidad para mejorar la comunicación de las acciones de RSE de la misma.
- Elaborar una Memoria que contribuya a concientizar a la organización acerca de la importancia de administrar el impacto ambiental.
- Realizar una Memoria de Sostenibilidad de Comau para que cualquier persona interesada pueda conocer sus buenas prácticas en materia de RSE.

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresaria (RSE) es un fenómeno que para algunos estudiosos del tema surge a principios del siglo XIX, cuando varias empresas, preocupándose por la vida de sus empleados empiezan a desarrollar acciones a favor de éstos, no como una acción caritativa del empleador, sino como una acción emprendida por la propia organización.

Otros, sostienen que nace a mediados del mismo siglo a causa de la conciencia de los impactos generados por el incipiente crecimiento en tamaño y poder que experimentan las compañías norteamericanas (ABC Color, 2009), el protagonismo que cobran éstas ante los grandes problemas sociales, y el surgimiento de movimientos que cuestionan las actividades de las empresas por el manifiesto de cambios ambientales ocasionados principalmente por los procesos productivos de éstas y el incentivo de la cultura consumista.

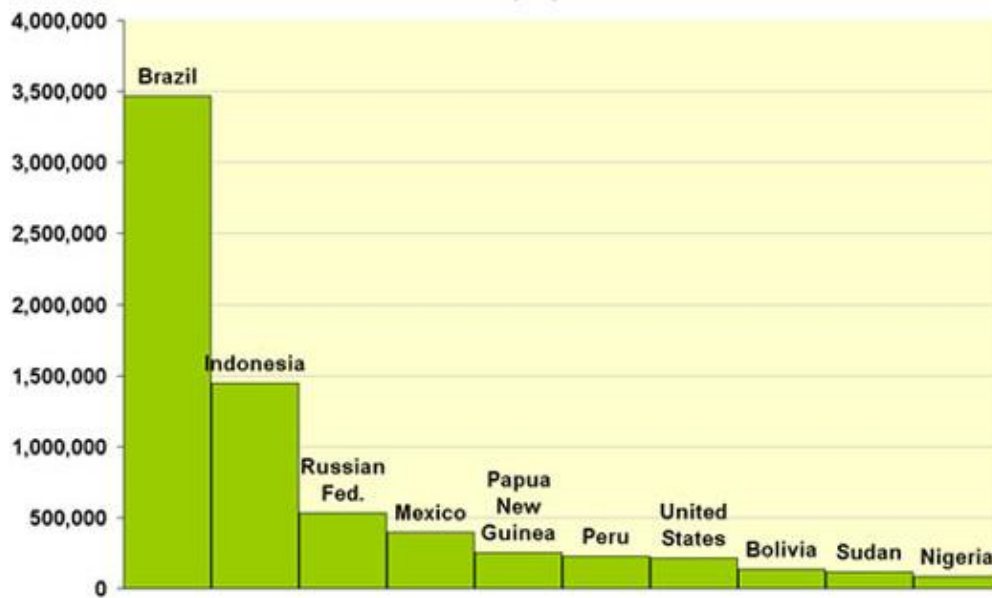
Pero es a partir del nacimiento de la ONU en el año 1945 y posterior aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el año 1948 (que sirvieron como una base sólida para que se generara una mayor conciencia social) que se comienza a tratar el tema con mayor interés y formalidad, profundizándose aún más con la posterior aparición de varios organismos nacionales e internacionales y la visión que cada uno aporta al tema.

Sin embargo, para entender cómo repercute este fenómeno hoy en día en las organizaciones se tienen que tener presente los distintos acontecimientos ambientales y sociales provocados por la actividad del hombre a partir del sistema capitalista de producción, y que han llevado a que en la actualidad, las personas aspiren a una mayor calidad de vida buscando equilibrar aspectos económicos, sociales y ambientales; vivienda, ingreso familiar, balance trabajo- familia, medio ambiente saludable, desarrollo profesional, participación ciudadana, satisfacción y seguridad en el trabajo. Entre los acontecimientos ambientales y sociales surgidos

a partir de este hito histórico, los más relevantes son (Expok Comunicación de Sustentabilidad y RSE, 2012):

- **La sobrepoblación humana:** El planeta está saturado de habitantes en detrimento de los sistemas medioambientales. La población en el año 1950 era de 2.555.982.611 de personas, en el año 2012 de 7.000.000.000, y para el año 2050 la ONU estima en sus estudios “World Population Prospects” que la población alcanzará los 9.600 millones de habitantes (RT Sepa Más, 2013).
- **El cambio climático:** La gran mayoría de los científicos creen que las actividades humanas han afectado de tal manera al clima que se ha llegado a un punto de inflexión donde resulta demasiado tarde para revertir el daño que el cambio climático le ha ocasionado al ambiente. Debido a esto, lo mejor que se puede hacer es regular el impacto futuro desarrollando métodos de producción más amigables con el ambiente y con energías alternativas a la de los combustibles fósiles.
- **Pérdida de biodiversidad:** Como consecuencia de la destrucción de hábitats, se han ido extinguiendo varias especies, provocando alteraciones en la cadena alimenticia y afectando a la vez a los ecosistemas interdependientes.
- **Poca cantidad de agua dulce:** Actualmente, un tercio de los humanos tienen acceso inadecuado a agua fresca y limpia. Se espera que el número aumente hasta dos tercios en 2050.
- **Contaminación:** Suelo, agua y aire son contaminados por compuestos químicos que tardan años en disolverse.
- **Desgaste de la capa de ozono:** El desgaste de la capa de ozono se ha atribuido a la presencia de cloro y bromo en el aire; una vez que los químicos llegan a la atmósfera hacen que las moléculas de ozono se separen y formen un hoyo, el más grande se encuentra sobre el Antártico. Un solo átomo de cloro puede romper hasta 10 mil moléculas de ozono. Para reducir este proceso, se han prohibido ciertos químicos en procesos de manufactura.
- **Deforestación:** Desde 1990 se han destruido más de la mitad de los bosques del mundo, y la deforestación continúa. A nivel mundial, aproximadamente 24

millones de toneladas de la capa superficial del suelo se pierde cada año a causa de la erosión, esto causa contaminación de los suministros del agua y aire, que luego da lugar a otros problemas ambientales y de salud. Las regiones con la tarifa tropical más alta de la tala de árboles son América Central, la cual pierde el 1,3%, (285.000 hectáreas) de sus bosques cada año, y Asia tropical cerca del 1% perdido (Mongabay, 2005).



La tala de árboles más alta de bosques naturales, 2000-2005. Todos los países. Créditos: R. Mayordomo

Las experiencias pasadas, la realidad ambiental y social presente, y las nuevas formas de vida adoptadas crecientemente por mayores cantidades de personas en el mundo, llevan a que cada vez, resulten más exigentes las expectativas generadas al momento de elegir un trabajo, un lugar donde vivir, productos y servicios a consumir y usar, actividades por realizar, etc.

Por tal motivo, las empresas han comenzado a tomar conciencia de que para poder sobrevivir en el mercado y poder operar sin perder efectividad y al mismo tiempo sumar ventaja competitiva respecto a sus competidores, deben adoptar un *comportamiento socialmente responsable*, es decir, adaptarse a las nuevas exigencias sociales, actuando con comportamiento ético y responsable para con el

medio ambiente, comunidades circundantes, grupos de interés, organizaciones socias estratégicas y competidoras, con miras a satisfacer las necesidades de las generaciones presentes pero sin comprometer a las generaciones futuras.

Para ello, los distintos organismos especializados en el fenómeno han ido perfeccionando sus herramientas a través de los años con el fin de ayudar a las empresas, y por ende, a las comunidades en general.

Entre tales organismos, se menciona el Global Reporting Initiative (GRI), que consta de una organización sin fines de lucro fundada en el año 1997 en Estados Unidos, cuyo propósito radica en contribuir mediante una serie de principios de elaboración de Memorias, contenidos básicos, y un manual de aplicación (el manual incluye indicadores de medición) a la elaboración de Memorias de Sostenibilidad (Memorias) que generen información fiable, relevante y estandarizada sobre los impactos y desempeño de las empresas en términos de sostenibilidad con el fin de utilizar tal información para evaluar oportunidades, y contribuir a la toma de decisiones fundamentadas tanto dentro de la empresa como entre sus grupos de interés.

En este contexto, también se destacan leyes nacionales, como el artículo 41 de la Constitución Nacional Argentina tendiente a proteger el derecho a un Ambiente Sano y al Desarrollo Sostenible:

"Todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras; y tienen el deber de preservarlo" (Infoleg, 1995).

Con este antecedente histórico, se analiza a lo largo de todo el Proyecto de Grado a la empresa Comau Argentina S.A., aplicando los indicadores propuestos por el GRI G3.1 con el fin de elaborar una Memoria, donde se presenten sus valores, gobernanza modelo, el vínculo entre su estrategia y su compromiso con una

economía global sostenible. Además, exponer los impactos económicos, ambientales y sociales causados por sus actividades cotidianas con el objetivo de mostrar a sus stakeholders las acciones desarrolladas por la empresa en materia de RSE, buscando así crear en éstos una mejor percepción de las actividades desempeñadas, generando una ventaja competitiva para la misma.

Comau Argentina S.A. siendo una empresa multinacional de servicios de ingeniería y mantenimiento industrial, nació en Italia en el año 1935 por la unión de una serie de fabricantes de máquinas y herramientas en el sector de la automoción, actualmente forma parte del grupo Fiat Chrysler Automobiles (FCA) (Fiat Chrysler Automobiles N.V., 2014). En Argentina, cuenta con la oficina central en Córdoba Capital y trabajan alrededor de dos mil personas en todo el territorio del país. Sus servicios consisten en la construcción de máquinas y dispositivos, soluciones en tecnologías de automatización y procesos productivos, fabricación de robots y líneas de producción industrial.

MARCO TEÓRICO

-DEFINICIONES FUNDAMENTALES:

A. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

No existe una única definición del concepto de RSE ya que, a lo largo de los años, han sido varios los organismos que se preocuparon por el tratamiento y desarrollo de la misma.

Entre las numerosas definiciones de RSE, destacamos las del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ISO 26000, y del Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE):

- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** (Red Pacto Mundial Argentina, 2015): *“La Responsabilidad Social Empresaria es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus grupos de interés.”*
- **ISO 26000** (Romero, 2010): *“Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.”*
- **IARSE** (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria, 2009): *“Concibe a la Responsabilidad Social Empresaria como un modelo de gestión que contempla los impactos económicos, ambientales y sociales derivados de la actividad empresarial.”*

A pesar que cada organismo maneje su propio concepto de RSE, cabe destacar que todas las definiciones se relacionan en un mismo punto de interés; posturas sustentadas en prácticas empresariales responsables de las organizaciones en base a valores éticos para con sus colaboradores, el medio ambiente, la sociedad y economía, consiguiendo con ello beneficios para todas las partes interesadas.

A partir de lo expuesto, y con el fin de manejar el mismo concepto de RSE a lo largo del Proyecto de grado, se opta por definirla como:

“El comportamiento de una organización que no sólo respeta y cumple con las normativas y legislaciones laborales y medio ambientales, sino que en su estrategia organizacional se encuentra consolidado el concepto de operar con un comportamiento ético voluntario tendiente a contribuir activamente al mejoramiento social, económico y ambiental, buscando la sustentabilidad de las generaciones futuras, comprendiendo que tal conducta conllevará a una mejor posición competitiva y valorativa en el mercado”.

B. RSE PARA COMAU ARGENTINA

Para Comau, RSE implica “desarrollar actividades sociales, ya sean culturales, educativas o medioambientales, que contribuyan al desarrollo sostenible de la comunidad y el público con el que la empresa se relaciona.” El programa de acciones está sujeto a cinco dimensiones: *Comprometerse, Educarse, Preservarse, Cultivarse* y *Cuidarse*; que rigen a todo el grupo FCA.

Se realizan actividades tendientes a la integración de aquellos grupos de personas más vulnerables para incrementar el compromiso social; además mediante la participación voluntaria en el desarrollo educativo de la sociedad busca generar espacios de conocimiento a través de dictado de clases, entrenamiento laboral y donaciones de herramientas para escuelas técnicas. Por otro lado, Comau apoya el cuidado del entorno para un mundo mejor realizando

mediciones de impacto del uso de energía, agua, controles de calidad, recolección de tapitas de plástico y papel para donar, colecta selectiva y trabajo de concientización de los empleados.

La empresa cuenta con términos de compromiso y responsabilidad social alineados a la norma SA8000, animando a la cadena de valor a conducir sus actividades dentro de una filosofía que respete el trabajo infantil, trabajo forzado, salud y seguridad, libertad de asociación, discriminación, prácticas disciplinarias, horario de trabajo, remuneración y sistema de gestión.

En este contexto Comau a través de su política de sustentabilidad, promueve la permanente mejora de sus sistemas de gestión en la búsqueda de excelencia. Los procesos y acciones deben armonizar su relación con las partes interesadas proporcionando la sustentabilidad del negocio. El desarrollo de la conciencia por la responsabilidad social es una tarea a la que se compromete la empresa.

C. VENTAJA COMPETITIVA

Como bien afirman Porter y Kramer (Porter & Kramer, 2006) *“la estrategia siempre consiste en elegir, y el éxito de la responsabilidad social corporativa no es diferente”*. (p. 15)

La conciencia por mejorar la calidad de vida de las generaciones presentes y la preocupación por la calidad de vida de las generaciones futuras ha aumentado a lo largo de los años hasta el punto de influir en las acciones y decisiones de las personas, organizaciones y gobiernos. Por tal motivo, las empresas que incluyen en su filosofía y estrategias, valores orientados a la RSE, tienen más posibilidades de adquirir un mejor posicionamiento competitivo en el mercado, ya que los stakeholders perciben la preocupación demostrada por lo que sucede con sus colaboradores, el medio ambiente que las rodea y el cumplimiento de las normas económicas y políticas, es así que optan por elegir los productos que éstas ofrecen haciéndolas así más rentables y sólidas. La sustentabilidad genera valor.

Las empresas están llamadas a abordar cientos de problemas sociales, pero sólo algunos son oportunidades de hacer una real diferencia para la sociedad o de conferir una ventaja competitiva. Las organizaciones que hacen las elecciones correctas y crean iniciativas sociales enfocadas, proactivas e integradas, en concierto con sus estrategias centrales, se distanciarán cada vez más del resto.

Se puede definir resumidamente a la ventaja competitiva como;

“Las características diferenciales que una organización tiene respecto de sus competidores, que le confieren la capacidad para alcanzar rendimientos superiores a ellos, de manera sostenible en el tiempo” (El Ergonomista, 2009).

D. SOSTENIBILIDAD / DESARROLLO SOSTENIBLE

Existe un debate acerca de la similitud y diferencia de las palabras “Sostenibilidad” y “Sustentabilidad”.

La Real Academia Española (RAE) a pesar de definir a ambos términos de distintas maneras, el sentido de los significados apunta a la cuestión de “sostener algo”.

-Sostenible: adj. Dicho de un proceso: Que puede mantenerse por sí mismo, como lo hace, p. ej., un desarrollo económico sin ayuda exterior ni merma de los recursos existentes (Real Academia Española, 2001).

-Sustentable: adj. Que se puede sustentar o defender con razones (Real Academia Española, 2001).

Paralelamente, existen otras posturas que afirman que la palabra sostenible es una expresión derivada correctamente del término en inglés “sustainable development”, mientras que la palabra sustentable es una interpretación incorrecta del término, por tal motivo ambas palabras podrían interpretarse como sinónimos.

Al mismo tiempo están los que dicen que sostenible se refiere a un concepto estático: *"mantener firme un objeto, prestar apoyo, mantener una cosa en un medio o un lugar sin dejarlo caer o haciéndolo muy lentamente,.., tolerar, conservar una cosa en su ser o estado"...proceso cuyo ritmo hay que mantener"*. Mientras que sustentabilidad es una concepción dinámica, y se refiere: *"al esfuerzo necesario que se debe aplicar para que un proceso dinámico se mantenga superando los escollos que pueda encontrar, obligando por lo tanto, a la identificación de las condiciones necesarias para que el sistema no sólo sobreviva sino para que pueda seguir avanzando"* (CNN Expansión, 2009).

Hay otras posturas, como aquellas que indican que también se trata de una cuestión geográfica; en Europa el término preferido es "sostenible" (se hacen Memorias de Sostenibilidad) y en América "sustentable" (Reportes de sustentabilidad), aunque se refieren a lo mismo.

Según lo expuesto, a lo largo del proyecto de grado se hará uso del término *sostenibilidad* a fin de evitar confusiones, ya que, la elaboración de una Memoria basada en el GRI lleva a disponer de la misma expresión que se utiliza en la Guía para reportar.

Finalmente definimos al desarrollo sostenible como:

Desarrollo sostenible: *"satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades"* (Informe titulado "Nuestro futuro común" por Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, 1987).

-ORGANISMOS INTERNACIONALES ESPECIALIZADOS EN EL DESARROLLO DE LA RSE:

A. PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El *Pacto Mundial* (Ver Anexo II) es un instrumento de las Naciones Unidas (ONU) que fue anunciado por el secretario general de la ONU, Kofi Annan en el Foro Económico Mundial de Davos en su reunión anual de 1999, y que propone 10 principios en áreas relacionadas a los *derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente* y la *corrupción* con dos fines fundamentales: incorporarlos en las actividades que las empresas realizan; y promover el diálogo social para la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita conciliar los intereses de las empresas, con los valores y demandas de la sociedad civil, los proyectos de la ONU, los planteamientos de sindicatos y organizaciones (ONGs).

Los diez principios del Pacto Mundial son (United Nations Global Compact, s.f.): (Ver Anexo III)

DERECHOS HUMANOS (Presidencia de la Nación Argentina, Secretaría de Derechos Humanos, s.f.):

-Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.

La comunidad empresarial tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos en el contexto de sus propias actividades y sus relaciones de negocios.

Las empresas deben tener en cuenta tres grupos de factores para determinar el alcance de su responsabilidad de respetar los derechos:

- 1) Tener en cuenta el contexto nacional y local en el que está operando.
- 2) El conjunto de factores que implica considerar si la empresa está causando o contribuyendo a los impactos adversos de los derechos humanos a través de sus propias actividades dentro de ese contexto.

- 3) El conjunto de factores del análisis de las relaciones de la compañía con el Gobierno, socios comerciales, proveedores y otros agentes no estatales, a considerar sí podrían suponer un riesgo para la empresa en términos del abuso a los derechos humanos.

-Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

La obligación de respetar los derechos humanos, de conformidad con el primer Principio del Pacto Global y los *Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos*, incluye evitar la complicidad, que es otra manera de interferir el disfrute de los derechos humanos.

Complicidad en general se compone de 2 elementos:

- 1) Un acto u omisión por una empresa o persona física representante de una compañía, que "ayuda" (facilita, legitima, asistencias, alienta, etc.) de alguna manera, para llevar a cabo un abuso de los derechos humanos.
- 2) El conocimiento por la empresa que su acción u omisión podrían proporcionar esa ayuda.

TRABAJO:

-Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

¿Qué significa libertad sindical?

Implica el respeto por el derecho de todos los empleadores y trabajadores de constituir las organizaciones a elección libre y voluntaria. La libertad de asociación involucra a empleadores, sindicatos y representantes de los trabajadores en discusiones sobre temas libres, en el trabajo con el fin de llegar a acuerdos que en conjunto sean aceptables, en defensa de sus intereses económicos y sociales.

¿Qué significa negociación colectiva?

Se refiere a un proceso voluntario o actividad a través del cual los empleadores y trabajadores discuten y negocian sus relaciones, en términos de condiciones de trabajo, la regulación de las relaciones entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones.

¿Por qué es importante la libertad sindical y de negociación colectiva?

Porque ofrecen oportunidades para el diálogo constructivo y no de confrontación. Esto aprovecha la energía para centrarse en las soluciones que se traducen en beneficios para la empresa, sus grupos de interés y la sociedad en general y es a menudo más flexible y eficaz que la regulación estatal.

-Principio 4: La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

El trabajo forzoso u obligatorio es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ha ofrecido a sí mismo voluntariamente.

Las situaciones de trabajo forzoso se caracterizan generalmente por una falta de consentimiento para trabajar y la amenaza de una pena. Las categorías de trabajo forzoso son, *esclavitud* (por ejemplo, por nacimiento / descenso al "esclavo" o el estado en condiciones de servidumbre); el trabajo en *servidumbre* o la servidumbre por deudas, una práctica antigua que todavía se utiliza en algunos países en los que tanto los adultos como los niños están obligados a trabajar en condiciones de esclavitud para pagar las deudas de su sus padres o familiares; el *trabajo infantil* en condiciones especialmente abusivas donde el niño no tiene otra opción sobre si se debe trabajar; *rapto o secuestro físico*; venta de una persona en la propiedad de otra; confinamiento físico en el lugar de trabajo (en la cárcel o en prisión privada); el trabajo o *servicio de los presos* si son cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o involuntariamente y sin la supervisión de

las autoridades públicas; *trabajo con fines de desarrollo* requeridos por las autoridades, por ejemplo, para ayudar en la construcción, la agricultura y otras obras públicas; el *trabajo requerido para castigar opinión* o expresión de opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido; *prácticas de explotación*, tales como horas extras obligatorias o la presentación de los depósitos (financieros o personales) para el empleo y explotación física o psicológica (incluyendo sexual); la violencia como un medio para mantener a alguien en el trabajo forzado (directo o como una amenaza contra los trabajadores, familiares o allegados); totales o parciales restricciones a la libertad de movimiento; retención y el impago de los salarios (vinculado a pagos de la deuda manipulados, la explotación, y otras formas de extorsión); la privación de alimentos, vivienda u otras necesidades; engaño o falsas promesas sobre términos y tipos de trabajo; explotación inducida por el endeudamiento (por falsificación de cuentas, cobrar precios inflados, reducción del valor de los bienes o servicios producidos, los cargos por intereses excesivos, etc.), y amenazas para denunciar los trabajadores (en situación irregular) a las autoridades.

-Principio 5: La abolición efectiva del trabajo infantil.

"Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil".

El término "trabajo infantil" no debe confundirse con "empleo juvenil" o "trabajo de los estudiantes." El trabajo infantil es una forma de explotación que es una violación de un derecho humano que es reconocido y definido por los instrumentos internacionales.

Mientras que el término "niño" abarca todas las niñas y niños menores de 18 años de edad, no todos los menores de 18 años deben ser retirados del trabajo: las reglas básicas bajo las normas internacionales distinguen lo que constituye un trabajo aceptable o inaceptable para los niños de diferentes edades y etapas de su desarrollo. Convenios de la OIT (Convenio sobre la edad mínima N° 138 sobre las peores formas de trabajo infantil Convenio N° 182) proporcionan el marco para la

legislación nacional para prescribir una edad mínima de admisión al empleo o trabajo que no debe ser inferior a la edad para completar la escolaridad obligatoria, y en cualquier caso no inferior a 15 años. Edades inferiores están permitidos para los períodos de transición - en los países donde las instalaciones económicas y educativas están menos desarrollados la edad mínima para el trabajo regular en general es de 14 años, y 12 años para "trabajos ligeros". La edad mínima para el trabajo peligroso es mayor, a los 18 años para todos los países.

El Convenio N° 182 de la OIT obliga a los gobiernos a dar prioridad a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil llevadas a cabo por todos los niños menores de 18 años. Ellos se definen como:

- Todas las formas de esclavitud - incluyendo el tráfico de niños, la servidumbre por deudas, trabajo forzoso y obligatorio, y la utilización de niños en los conflictos armados.
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, para la producción de pornografía o para fines pornográficos, para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de drogas.
- Trabajo que es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños como consecuencia de su naturaleza o por las circunstancias en que se lleva a cabo.

El Convenio 182 es explícitamente complementario al Convenio 138 y no debe utilizarse para justificar otras formas de trabajo infantil.

¿Por qué deberían las empresas estar preocupadas por el trabajo infantil?

El trabajo infantil es perjudicial para el desarrollo físico, social, mental, psicológico y espiritual de los niños, ya que se realiza el trabajo en una edad demasiado temprana. El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Se les priva de una educación y pueden ser separados de sus familias.

Los niños que no completan su educación primaria es probable que permanezcan analfabetos y no pueden adquirir las habilidades necesarias para conseguir un trabajo y contribuir al desarrollo de una economía próspera. En consecuencia, los resultados del trabajo infantil en los trabajadores no cualificados e insuficientemente cualificados, pone en peligro las futuras mejoras de habilidades en la fuerza laboral.

-Principio 6: La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La discriminación en el empleo y la ocupación significa tratar a las personas de manera diferente o menos favorable debido a las características que no están relacionadas con sus méritos o los requisitos inherentes al puesto de trabajo. En la legislación nacional, estas características comunes incluyen: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, edad, discapacidad, condición de VIH / SIDA, la afiliación sindical, y la orientación sexual.

La discriminación puede ser *directa*, cuando las leyes, normas o prácticas citan explícitamente un motivo como el sexo o la raza para negar la igualdad de oportunidades; o es *indirecta* y se plantea que las normas o prácticas tienen la apariencia de neutralidad, pero en realidad conducen a exclusiones.

MEDIO AMBIENTE:

-Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el ambiente.

¿Cuál es el criterio de precaución?

La introducción del enfoque de precaución, el principio 15 de la Declaración de Río de 1992 establece que "cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces para impedir la degradación del medio ambiente".

La precaución consiste en la aplicación sistemática de la evaluación, (identificación del peligro, caracterización del peligro, evaluación de la exposición y caracterización del riesgo), la gestión y comunicación de riesgos.

-Principio 8: Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

¿Cuál es la responsabilidad ambiental?

En el capítulo 30 del Programa 21, la Cumbre de la Tierra de Río de 1992 se explica el papel de los negocios y la industria en la agenda de desarrollo sostenible como: "Los negocios y la industria deberían aumentar la autorregulación, guiada por códigos apropiados, las iniciativas integradas en todos los elementos del negocio, la planificación y la toma de decisiones, y el fomento de la apertura y el diálogo con los empleados y el público". El principio relevante en la Declaración de Río dice que tenemos la responsabilidad de asegurar que las actividades en nuestro propio patio no deben causar daños al medio ambiente de nuestros vecinos.

-Principio 9: Fomentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

¿Qué es una tecnología respetuosa con el medio ambiente?

Las tecnologías ecológicamente racionales, son las que deben proteger el medio ambiente, son menos contaminantes, ayudan a utilizar todos los recursos de una manera más sostenible, reciclan más desechos y productos, y tratan los desechos residuales en forma más aceptable que las sustitutas. Incluyen una variedad de procesos de producción más limpios y prevención de la contaminación. Además, pueden ser considerados sistemas totales que incluyen conocimientos, producto, servicios y equipo, así como los procedimientos de organización y gestión.

ANTICORRUPCIÓN:

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

El 24 de junio de 2004, durante la Cumbre de la ONU se anuncia el décimo principio contra la corrupción. Este fue adoptado tras amplias consultas y todos los participantes dieron abrumadoras muestras de apoyo, el envío de una señal fuerte en todo el mundo de que el sector privado comparte la responsabilidad de los retos de la eliminación de la corrupción.

Con la adopción de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción en Mérida, México, en diciembre de 2003, se introdujo una importante herramienta global para luchar contra la corrupción. La Convención es el instrumento jurídico subyacente del principio décimo contra la corrupción y que entró en vigor el 14 de diciembre de 2005.

¿Cómo definir corrupción?

Es "el abuso de poder para beneficio privado". Esto puede significar no sólo el beneficio económico, sino también ventajas no financieras.

¿Qué se entiende por extorsión?

"La solicitud de sobornos es el acto de pedir o tentar a otro a cometer soborno; se convierte en extorsión cuando esta exigencia está acompañada por amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de la actores privados involucrados".

¿Qué pasa con el soborno?

El soborno se define como "un ofrecimiento o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja o de cualquier persona como incentivo para hacer algo que es deshonesto, ilegal o un abuso de confianza, en el ejercicio de la actividad de la empresa".

B. GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

GRI (**Global Reporting Initiative**) fue fundada en Boston en 1997. Sus raíces se encuentran en la CERES (Enciclopedia Británica, s.f.) y el Instituto Tellus. Para desarrollar el marco, CERES estableció un 'Global Reporting Initiative' departamento de proyectos. El objetivo era crear un mecanismo de rendición de cuentas para garantizar que las empresas estaban siguiendo los principios CERES por conducta ambiental responsable. En 1998 se estableció un Comité Directivo de múltiples partes interesadas para desarrollar una guía de GRI. Un mandato fundamental del Comité Directivo consistía en "hacer algo más que el medio ambiente." En este consejo, el alcance del marco se amplió para incluir cuestiones sociales, económicas, y de gobernanza. La guía de GRI Sustainability Reporting se convirtió en un marco, con las Directrices de información en su corazón. La primera versión de las Directrices se puso en marcha en el año 2000. Al año siguiente, con el asesoramiento del Comité de Dirección, CERES separó GRI como una institución independiente. La segunda generación de las Directrices, conocidos como G2, se dio a conocer en 2002 en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en Johannesburgo. GRI se hace referencia en el Plan de Aplicación de la Cumbre Mundial. En 2002 se inaugura formalmente como una organización colaboradora del PNUMA (PNUMA, s.f.) en la presencia del entonces Secretario General de la ONU, Kofi Annan, y se traslada a Amsterdam como una organización sin fines de lucro independiente. La absorción de la guía del GRI se vio impulsado por el lanzamiento de la tercera generación de Directrices, G3 2006. Después se puso en marcha G3, GRI amplió su estrategia y Reporting Framework, y construyó alianzas poderosas.

GRI produce un completo **Marco para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad** (Ver Anexo IV) que incluye una Guía con los principios e indicadores (Ver Anexo V) que las organizaciones pueden utilizar para medir y dar a conocer su desempeño económico, ambiental y social; incluye las directrices de información, sector, orientación y otros recursos que permiten una mayor transparencia y rendición de cuentas de la organización. Esto puede aumentar la

confianza de las partes interesadas en las organizaciones, y dar lugar a muchos otros beneficios. GRI está comprometido con la mejora continua y el incremento del uso de estas Guías, la cuales se encuentran a disposición del público de manera gratuita.

El objetivo de GRI es hacer una práctica estándar de informes de sostenibilidad para todas las empresas y organizaciones. Su marco es un sistema de información que proporciona métricas y métodos para medir y comunicar sobre los impactos y resultados relacionados con la sostenibilidad. Un **Informe de Sostenibilidad**, es un Reporte publicado por una empresa u organización acerca de los impactos económicos, ambientales y sociales causados por sus actividades cotidianas; también presenta valores y la gobernanza modelo de la organización, y demuestra el vínculo entre su estrategia y su compromiso con una economía global sostenible (Global Reporting Initiative, 2015)

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD (Global Reporting Initiative, 2015) (Ver Anexo VI)

Prólogo

Uno de los retos más importantes que conlleva el desarrollo sostenible es que exige alternativas innovadoras y nuevas formas de pensar. Por un lado, la urgencia y magnitud de los riesgos y amenazas existentes sobre nuestra sostenibilidad colectiva, y por otro lado el incremento de la gama de alternativas y oportunidades, harán que la transparencia del impacto económico, ambiental y social sea un componente fundamental en toda interacción con los grupos de interés de las organizaciones informantes, en las decisiones de inversión y en la relación con los mercados. Para atender estas expectativas e informar sobre la sostenibilidad de una forma clara y abierta, se necesita un marco de trabajo común a nivel mundial, con un lenguaje uniforme y parámetros comunes que sirvan para comunicar de una forma clara y transparente las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad. La misión del GRI es satisfacer esta necesidad

proporcionando un marco fiable y creíble para la elaboración de Memorias que pueda ser utilizado por las organizaciones con independencia de su tamaño, sector o ubicación.

Propósito de la Memoria de Sostenibilidad

La elaboración de una Memoria comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés internos y externos en relación con el desempeño de la organización con respecto al objetivo del desarrollo sostenible.

Orientaciones de la Guía

El Marco GRI para la elaboración de Memorias describe el contenido general, así como contenidos sectoriales específicos, acordados por una amplia gama de grupos de interés en todo el mundo, los cuales se consideran generalmente aplicables para la descripción del desempeño de una organización en materia de sostenibilidad.

La Guía para la elaboración de Memorias (en adelante, la Guía) consta de pautas sobre aspectos técnicos relacionados con la elaboración de Memorias como *Protocolos de indicadores*, para cada uno de los indicadores de desempeño. Estos protocolos proporcionan definiciones, asesoramiento para la recopilación de información y otras sugerencias para ayudar a la redacción de las Memorias y garantizar la consistencia de la interpretación de los indicadores de desempeño (Ver Anexo VII). Además contiene *Suplementos sectoriales que aportan interpretaciones y asesoramiento sobre cómo aplicar la Guía en un sector en concreto e incluyen indicadores de desempeño específicos para el sector; y Protocolos técnicos* que proporcionan indicaciones específicas sobre algunos aspectos de la elaboración de Memorias, como por ejemplo la delimitación de la cobertura de la Memoria.

La Guía para la elaboración se compone de: (Ver Anexo VIII)

-PARTE 1: Principios y Orientaciones para la Elaboración de Memorias: Este apartado aborda los Principios de elaboración de Memorias relativos a la materialidad, la participación de los grupos de interés, el contexto de sostenibilidad y la exhaustividad, junto con una serie de comprobaciones para cada principio (Ver Anexo IX). Asimismo se incluyen los Principios de equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad, fiabilidad y claridad, así como las comprobaciones que pueden utilizarse para contribuir a que la información divulgada tenga la calidad deseada (Ver Anexo X).

-PARTE 2: Contenidos Básicos que han de Incluirse en las Memorias de Sostenibilidad: La Guía presenta la información que resulta relevante y material para la mayoría de las organizaciones y grupos de interés, bajo tres tipos de contenidos básicos: (Ver Anexo XI)

- **Perfil:** Información que define el contexto general y permite comprender el desempeño de la organización, entre otros a través de su estrategia, su perfil y sus prácticas de gobierno corporativo.
- **Enfoque de la dirección:** información sobre el estilo de gestión a través del cual una organización aborda aspectos específicos y describe el contexto que permite comprender su comportamiento en un área concreta.
- **Indicadores de desempeño:** indicadores que permiten disponer de información comparable respecto al desempeño económico, ambiental y social de la organización.

Observaciones generales con respecto a la información a incluir

Las organizaciones podrán considerar las siguientes recomendaciones de la guía. La definición de Memoria de Sostenibilidad, la cual hace referencia a la presentación, en un único documento, de información consolidada que proporciona una representación razonable y equilibrada del desempeño de una organización durante un periodo determinado. Los grupos de interés deberán poder acceder directamente a toda la información de la Memoria desde una única

ubicación. Por ejemplo, desde un índice de contenidos GRI. No se deberá hacer referencia a otras publicaciones como fuente de información de un elemento de una Sección Estándar del GRI (p. ej., un indicador del desempeño) a menos que se divulguen los medios por los que los grupos de interés puedan acceder directamente a la información. Se recomienda que los medios para la divulgación de la Memoria sean soportes electrónicos (p. ej., CD-ROM) vía web o en papel. Las organizaciones podrán optar por utilizar una combinación de soportes (web y papel) o usar sólo uno de ellos. Además las organizaciones deberán definir un ciclo periódico y uniforme para la publicación de Memorias. Deberán también tener en cuenta la actualización del contenido de la Memoria, es decir a la hora de confeccionar otra, una organización puede identificar áreas de información que no han cambiado desde la publicación de la anterior (p. ej. una política que no haya sido modificada); podrán optar únicamente por actualizar los asuntos e indicadores que hayan cambiado y volver a publicar la información que no haya cambiado.

C. ISO 26000

Las Normas *ISO 26000* (Ver Anexo XII), fueron creadas el 1 de noviembre de 2010 por un grupo de trabajo de Responsabilidad Social establecido por el comité técnico de ISO, y contaron con la participación de expertos de más de 90 países y 40 organizaciones internacionales / regionales representativas que están involucradas en diversos aspectos de la responsabilidad social. Estos expertos procedían de seis grupos distintos de *partes interesadas*: consumidores, gobierno, industria, trabajadores, organizaciones no gubernamentales y *servicios de apoyo, investigación, academia y otros*. La República Argentina participó activamente a lo largo de todo el proceso internacional de desarrollo de la ISO 26000 a través del Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) en su carácter de Organismo Nacional de Normalización miembro de ISO (ISO 26000, 2010).

Dichas normas no son certificables, y tampoco se usan con fines regulatorios o contractuales, ya que el objetivo consiste sólo en ofrecer a las empresas (independientemente de su tamaño, ubicación o naturaleza) una orientación

acerca de Principios y Materias Fundamentales de Responsabilidad Social (ISO 26000 Responsabilidad Social, s.f.) que contribuyan a integrar un comportamiento socialmente responsable con la filosofía y estrategias de la empresa con el fin de generar siempre una ventaja competitiva para la misma.

Los principios fundamentales son:

-Principio 1: Rendición de cuentas.

Consiste en que una Organización debería rendir cuentas ante las autoridades competentes, por sus impactos en la sociedad, economía y el medio ambiente y las acciones tomadas para prevenir la repetición de impactos negativos involuntarios e imprevistos.

-Principio 2: Transparencia.

Consiste en que una Organización debería ser transparente en sus decisiones y actividades que impacten a la sociedad y el medio ambiente.

-Principio 3: Comportamiento ético.

Consiste en que el comportamiento de una organización debería basarse en los valores de la honestidad, equidad e integridad, implicando éstos valores, el respeto por las personas, animales y medio ambiente y el compromiso de tratar el impacto de sus actividades y decisiones de sus partes interesadas.

-Principio 4: Respeto a los intereses de las partes interesadas.

Consiste en que una Organización debería respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas. Aún y cuando los objetivos de la Organización podrían limitarse sólo a sus dueños y socios, clientes o integrantes, otros individuos o grupos, también podrían tener derechos, reclamaciones o intereses específicos que se deben tener en cuenta.

-Principio 5: Respeto al principio de legalidad.

Consiste en que una Organización debería aceptar que el respeto al principio de legalidad es obligatorio. El principio de legalidad se refiere a la supremacía del derecho y, en particular a la idea de que ningún individuo u Organización está por encima de la ley y de que los Gobiernos están también sujetos a la ley.

-Principio 6: Respeto a la norma internacional de comportamiento.

Consiste en que la Organización debería respetar la normatividad internacional de comportamiento, a la vez que acatar el principio de respeto de legalidad.

-Principio 7: Respeto a los derechos humanos.

Consiste en que una Organización debería respetar los derechos humanos y reconocer tanto su importancia como su universalidad.

Y las materias fundamentales son:

-1º Materia Fundamental: Gobernanza de la Organización.

La gobernanza de la Organización es el sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr los objetivos. Es el factor más importante para integrar la responsabilidad social y para hacer posible que una Organización se responsabilice de los impactos de sus decisiones y actividades. Una Organización que se plantea ser socialmente responsable debería contar con un sistema de gobernanza que permita supervisar y poner en práctica los siete principios de la responsabilidad social mencionados anteriormente.

-2º Materia Fundamental: Derechos Humanos.

Los derechos humanos son los derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho de serlo. Existen dos categorías de derechos humanos:

- a) Lo categoría de los derechos civiles y políticos; incluye derechos tales como el derecho a la vida y a la libertad, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión.

b) La categoría de los derechos económicos, sociales y culturales; incluye derechos como el derecho al trabajo, el derecho a la alimentación, el derecho a la salud, el derecho a la educación y el derecho a la seguridad social.

Los Estados tienen el deber y responsabilidad de respetar, proteger, cumplir y hacer realidad los derechos humanos. Una Organización tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluso dentro de su esfera de influencia.

-3º Materia Fundamental: Prácticas Laborales.

Las prácticas laborales socialmente responsables son esenciales para la justicia social, la estabilidad y la paz.

Las mismas comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo en nombre de la Organización, incluido el trabajo subcontratado, como son el reclutamiento y promoción de trabajadores; procedimientos disciplinarios, transferencia y traslado de trabajadores; finalización de la relación de trabajo; formación y desarrollo de habilidades; salud; seguridad e higiene industrial, y cualquier política o práctica que afecte a las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y la remuneración.

Un principio fundamental de la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1994 es que el trabajo no es una mercancía; lo que quiere decir que los trabajadores no deberían ser tratados como un factor de producción ni estar sujetos a las mismas fuerzas del mercado que se aplican a las mercancías. La vulnerabilidad de los trabajadores y la necesidad de proteger sus derechos básicos se refleja en la “Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”.

-4º Materia Fundamental: El Medio Ambiente.

Las decisiones y actividades de las organizaciones invariablemente generan un impacto en el medio ambiente independientemente donde se ubiquen. Esos

impactos están asociados al uso que la Organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos y los impactos de las actividades de la Organización sobre los hábitats naturales. Para reducir sus impactos ambientales, la Organizaciones deberían adoptar un enfoque integrado que considere las implicaciones directas e indirectas de carácter económico, social de salud y ambiental de sus decisiones y actividades.

La sociedad se enfrenta a muchos desafíos ambientales, incluyendo el agotamiento de los recursos naturales, la contaminación, el cambio climático, la destrucción de hábitats, la extinción de especies, el colapso de ecosistemas y la degradación de asentamientos humanos urbanos y rurales. A medida que la población mundial crece y el consumo aumenta, estos cambios son amenazas crecientes para la seguridad humana y la salud y el bienestar de la sociedad.

La responsabilidad ambiental es una condición previa para la supervivencia y prosperidad de los seres humanos; por ello, es un aspecto muy importante de la Responsabilidad Social. Los temas ambientales están estrechamente relacionados con otras materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social. La educación ambiental es fundamental para promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles.

Los temas ambientales en el ámbito local, regional y global están interconectados. Se requiere un enfoque integral, sistemático y colectivo para abordarlos.

-5º Materia Fundamental: Prácticas Justas de Operación.

Las prácticas justas de operación se refieren a la conducta ética de una Organización en sus transacciones con otras Organizaciones. Incluyen relaciones entre Organizaciones y agencias gubernamentales, así como relaciones entre Organizaciones y sus socios, proveedores, contratistas, clientes, competidores, entre otras.

Los asuntos relacionados con las prácticas justas de operación se presentan en los ámbitos de anticorrupción, participación responsable en la esfera pública, competencia justa, comportamiento socialmente responsable y respeto a los derechos de la propiedad.

La competencia justa y el respeto a los derechos de propiedad no se pueden lograr, si las Organizaciones no operan entre ellas de manera honesta, equitativa e íntegra.

-6º Materia Fundamental: Asuntos de consumidores.

Las Organizaciones que proporcionan productos y servicios a consumidores, así como a otros clientes, tienen responsabilidad hacia ellos.

Las responsabilidades incluyen proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de marketing y de procesos de contratación, promoviendo el consumo sostenible y el diseño de productos y servicios que proporcionen acceso a todos y satisfagan las necesidades de los demás vulnerables y desfavorecidos, cuando sea necesario.

El término consumidor hace referencia a aquellos individuos o grupos que hacen uso del resultado de las decisiones y actividades de las Organizaciones, sin que implique necesariamente que tengan que pagar dinero por los productos o servicios.

Las Organizaciones tienen oportunidades importantes para contribuir al consumo y al desarrollo sostenible, a través de los productos y servicios que ofrecen y la información que proporcionan, incluida la información sobre su uso, reparación y disposición final.

-7º Materia Fundamental: Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad.

Actualmente está ampliamente aceptado que las Organizaciones tengan relación con las comunidades en las que operan. La participación activa, ya sea de manera individual, o a través de asociaciones que busquen aumentar el bien público, ayuda a fortalecer la sociedad civil.

Las Organizaciones que se involucran de manera respetuosa con la comunidad y sus instituciones, reflejan valores democráticos y cívicos.

D. SA 8000

La norma SA8000 (Ver Anexo XIII), es una certificación voluntaria creada por una organización estadounidense no gubernamental llamada Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI), con el propósito de promover mejores condiciones laborales. Establece normas detalladas basadas en acuerdos internacionales de derechos humanos y leyes laborales para proteger y facultar a todo el personal bajo el control e influencia de una empresa; incluyendo al personal contratado por la propia empresa así como también sus proveedores/ subcontratistas, sub proveedores y trabajadores desde el hogar. El cumplimiento de las obligaciones pueden contribuir a mejorar la productividad, calidad y ayudar a reclutar y conservar a los trabajadores (Social Accountability International (SAI), 2008). SA8000 es verificable a través de un proceso basado en la evidencia.

La norma define qué es “empresa, personal, trabajador, proveedor, subcontratista, acción correctiva y preventiva, parte interesada, niño, trabajador joven, infantil, forzoso, obligatorio, tráfico de personas, trabajador desde el hogar, negociación colectiva” entre otros términos clave. Por otro lado los requisitos que considera debe incluir la responsabilidad social son:

1. Trabajo infantil.
2. Trabajo forzoso y obligatorio.
3. Seguridad y salud.
4. Derecho de sindicación y de negociación colectiva.

5. Discriminación.
6. Medidas disciplinarias.
7. Horario de trabajo.
8. Remuneración.
9. Sistemas de gestión.

E. AA1000APS

La norma AA1000APS (Ver Anexo XIV) (AccountAbility Principles Standard) desarrollada por el Institute of Social and Ethical Accountability junto a la participación de múltiples grupos de interés y presentada en el año 2008, proporciona a las organizaciones un marco normativo para entender, gestionar y mejorar su desempeño en materia de desarrollo sostenible y responsabilidad social. Está dirigido a organizaciones que desarrollan un enfoque responsable y estratégico de la sostenibilidad y se basa en tres principios fundamentales; *Principio Básico de Inclusividad, Principio de Relevancia, y Principio de Capacidad de Respuesta.*

Estos elementos exigen que una organización se implique activamente con sus grupos de interés, identifique y entienda completamente los aspectos de sostenibilidad que tendrán un impacto sobre su desempeño, y posteriormente utilice estos conocimientos para desarrollar estrategias de negocio y objetivos de desempeño responsables.

La expresión “Accountability” es ampliamente reconocida en el ámbito del aseguramiento del desempeño en sostenibilidad. Aunque existen algunas traducciones como rendición de cuentas o responsabilidad, ninguna capta por completo el espíritu del término original, en consecuencia han decidido mantenerlo. En el caso de “accountable” se ha optado por traducirlo como “responsable”. Accountability es el reconocimiento, asunción de responsabilidad y actitud transparente sobre los impactos de las políticas, decisiones, acciones, productos y desempeño asociado a una organización.

Esto obliga a las empresas a implicar a los grupos de interés para identificar, comprender y responder a los temas y preocupaciones referentes a la sostenibilidad. Asimismo, exige informar, explicar y dar respuesta a los stakeholders acerca de las decisiones, acciones y prácticas. Incluye el modo en el que una organización gobierna, formula su estrategia y gestiona su desempeño.

La premisa básica es que una organización responsable tomará medidas para establecer una estrategia basada en un entendimiento exhaustivo, equilibrado y que responda a los temas relevantes y a las preocupaciones de los grupos de interés y para constituir objetivos y normas para poder gestionar y evaluar su estrategia y el desempeño relacionado. Además divulgará información creíble sobre su estrategia, objetivos, normas y desempeño a aquellos que basan sus acciones y decisiones en esta información.

El propósito de la AA1000APS es proporcionar a las organizaciones un conjunto de principios reconocidos internacionalmente y de libre acceso, para enmarcar y estructurar la forma en la que entienden, gobiernan, administran, implementan, evalúan y comunican su "Accountability". Proporciona un marco para identificar y actuar sobre las oportunidades, así como para gestionar el riesgo y las conformidades no financieras. La Inclusividad es el punto de partida para determinar la Relevancia. El proceso de relevancia determina los temas que son más significativos para la organización y sus grupos de interés. Por otro lado, la Capacidad de Respuesta se refiere a las decisiones, acciones y desempeño relacionado con aquellos asuntos relevantes.

Principios fundamentales de la AA1000APS (AccountAbility, 2008):

PRINCIPIO		
INCLUSIVIDAD	RELEVANCIA	CAPACIDAD DE RESPUESTA
La organización deberá ser inclusiva.	La organización deberá Identificar temas relevantes.	La organización responderá a los asuntos de los grupos de interés que afecten su desempeño.
DEFINICIÓN		
Se refiere a la participación de sus grupos de interés en el desarrollo y logro de una respuesta responsable y estratégica hacia la sostenibilidad.	Consiste en determinar la relevancia e importancia de un asunto para la organización y sus grupos de interés. Un asunto relevante es un tema que influirá en las decisiones, acciones y desempeño de una organización o de sus grupos de interés.	Es la respuesta de una organización a los asuntos de los grupos de interés que afectan su desempeño en materia de sostenibilidad, se lleva a cabo a través de decisiones, acciones y desempeño, así como mediante la comunicación con los grupos de interés.
EXPLICACIÓN		
Es el compromiso de ser responsable con aquellos sobre los cuales la organización genera un impacto y con los que generan un impacto en la organización, permitiendo su participación para identificar asuntos y encontrar soluciones. Implica colaboración a todos los niveles, incluso del gobierno corporativo. Requiere un proceso definido de implicación y participación que proporcione una relación completa y equilibrada, que genere como	Para tomar decisiones hay que conocer qué asuntos son relevantes en el desempeño de sostenibilidad de la organización. Para ello se requiere un proceso de determinación de la relevancia que será diseñado para asegurar que se incorpore y se analice la información exhaustivamente. Una organización necesita incorporar información de fuentes correctas, cubriendo un periodo de tiempo apropiado. Tales aportes deberán incluir información adicional a la	Refleja cómo una organización responde a sus grupos de interés y es responsable ante ellos. Esto puede incluir establecimiento de políticas, objetivos y metas, estructura de gobierno, sistemas y procesos de gestión, planes de acción, compromiso con los grupos de interés, medición y control del desempeño. Dado que las respuestas dependerán de los recursos disponibles, deberán estar priorizadas. Esto debe ser coherente con otras estrategias y

<p>resultado, estrategias, planes, acciones y consecuencias que traten y respondan a los asuntos e impactos desde una perspectiva responsable.</p> <p>Una organización deberá tratar de comprender de forma exhaustiva quiénes son sus grupos de interés, cuáles son sus necesidades y preocupaciones así como la forma de implicarse con ellos.</p>	<p>financiera: sobre factores impulsores de la sostenibilidad no financieros y su impacto sobre los grupos de interés. En las fuentes de información se incluirá la información aportada por los grupos de interés. El análisis de la información deberá tener en cuenta factores impulsores de la sostenibilidad y considerar las necesidades, preocupaciones y expectativas de la organización y de sus grupos de interés. Este proceso estará alineado con la toma de decisiones y desarrollo de la estrategia de la organización.</p>	<p>operaciones, así como con los intereses de los grupos, y será comunicada. Una organización buscará la asignación de recursos adecuada para proporcionar las respuestas. Los recursos serán adecuados cuando permitan alcanzar sus compromisos declarados dentro del período de tiempo estipulado y comunicar sus respuestas de forma que sean consistentes con las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, con el objetivo de que estos puedan tomar decisiones con la suficiente información. Debe responder de forma oportuna exhaustiva y equilibrada los asuntos relevantes.</p>
--	---	--

CRITERIOS

<p>Una organización se adherirá a la Inclusividad cuando: Se haya comprometido a ser responsable con aquellos sobre los que tiene un impacto o que generan un impacto sobre ella. Tenga en funcionamiento un proceso de participación de los grupos de interés que esté aplicado e integrado en toda la organización, además debe ser continuo y no excepcional. Tenga en funcionamiento competencias y recursos necesarios para llevar a cabo un proceso de participación de los grupos de interés, el mismo debe identificar y comprender su</p>	<p>Una organización se adherirá a la Relevancia cuando: Tenga en funcionamiento un proceso para determinar la relevancia que esté aplicado e integrado en toda la organización, sea continuo y no excepcional. Tenga acceso, a recursos y competencias necesarios para llevar a cabo un proceso que determine la relevancia. El proceso para determinarla debe identificar y representar de forma justa los asuntos, desde un amplio abanico de fuentes, que incluyen las necesidades y preocupaciones de los grupos de interés, las normas sociales, las</p>	<p>Una organización se adherirá a la Capacidad de respuesta cuando: Tenga en funcionamiento un proceso para desarrollar las respuestas apropiadas que esté aplicado e integrado en toda la organización. Que sea continuo y no excepcional, basado en un entendimiento exhaustivo y equilibrado de la respuesta esperada por parte de los grupos de interés a los asuntos relevantes. Que Involucre apropiadamente a los distintos grupos de interés y considere la relación entre la madurez de un asunto y la idoneidad de la respuesta. El</p>
--	---	---

<p>capacidad de implicación, opiniones y expectativas. También debe facilitar el entendimiento, el aprendizaje y la mejora de la organización, creando formas para involucrarlos en decisiones que mejorar el desempeño sostenible. Fortalezca la capacidad de los grupos de interés internos y apoye el fortalecimiento de la capacidad de los grupos de interés externos. Aborde conflictos o dilemas entre las distintas expectativas. El compromiso con los grupos de interés genera como resultado participación de en el desarrollo y alcance de una respuesta responsable y estratégica a la sostenibilidad.</p>	<p>consideraciones financieras, las normas de referencia y el desempeño basado en las políticas y comprenda su contexto de la sostenibilidad. El proceso tiene que evaluar la relevancia de los asuntos de sostenibilidad identificados, basada en los criterios adecuados, explícitos, claros y entendibles. La empresa tiene que determinar el significado de los asuntos de sostenibilidad identificados, teniendo en cuenta el contexto variable. Se debe incluir un modelo de tratamiento para los conflictos y los dilemas entre las diferentes expectativas relativas a la relevancia.</p>	<p>proceso debe priorizar las respuestas en función de la relevancia y la necesidad de los recursos, tener acceso a las competencias y recursos necesarios para cumplir sus compromisos, responder de una forma exhaustiva y equilibrada a los asuntos relevantes de forma que se aborden las necesidades, preocupaciones y expectativas de los grupos de interés oportunamente. Tenga en funcionamiento un proceso para comunicar a los grupos de interés. Es importante que sea accesible a los grupos de interés y que utilice principios o guías adecuadas para informar sobre la sostenibilidad.</p>
---	---	---

F. OCDE

Fundada en 1961, la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) agrupa a 34 países miembros y su misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo.

OCDE ofrece un foro donde los gobiernos puedan trabajar conjuntamente para compartir experiencias y buscar soluciones a los problemas comunes. Trabaja para entender qué es lo que conduce al cambio económico, social y ambiental. Mide la productividad y los flujos globales del comercio e inversión. Analiza y compara datos para realizar pronósticos de tendencias. Fija estándares internacionales dentro de un amplio rango de temas de políticas públicas. La organización adhiere a la definición de desarrollo sostenible de la comisión “Brundtland” de 1987, (“Desarrollo que satisface las necesidades presentes sin

comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”).

Como parte de sus recomendaciones, se crean “Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales” son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales. El objetivo de las Directrices es garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

El marco para el gobierno corporativo deberá reconocer los derechos de las partes interesadas establecidos por ley o a través de acuerdos mutuos, y fomentar la cooperación activa entre sociedades y las partes interesadas con vistas a la creación de riqueza y empleo, y a facilitar la sostenibilidad de empresas sanas desde el punto de vista financiero.

El objetivo común de los gobiernos que se adhieren a las Directrices consiste en impulsar las contribuciones positivas para lograr un desarrollo sostenible en conjunto con las empresas multinacionales, quienes favorecen el progreso económico, medioambiental y social, para reducir al mínimo las dificultades que puedan causar sus diversas actividades.

No debe haber contradicción alguna entre las actividades de las empresas multinacionales y el desarrollo sostenible. Precisamente esta complementariedad es lo que las Directrices tratan de beneficiar (OECD, s.f.).

-ORGANISMOS NACIONALES DEDICADOS AL DESARROLLO DE LA RSE:

A. IARSE

IARSE (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria) se fundó a mediados del año 2002 con la misión de promover y difundir el concepto y la práctica de la RSE, para impulsar el desarrollo sustentable de Argentina. El Instituto crea valor para las empresas y la sociedad trabajando junto al mundo de los negocios y generando herramientas de gestión, redes y mecanismos de información e intercambio de experiencias. Promueve además la colaboración mutua entre las compañías que han decidido hacer de su conducta responsable un valor a partir del cual contribuyen a la construcción de una sociedad más justa y sustentable (IARSE , s.f.).

Partiendo de concebir a la Responsabilidad Social Empresaria como modelo de gestión que contempla los impactos económicos, ambientales y sociales derivados de la actividad empresarial, el Instituto crea valor para las empresas y la sociedad trabajando junto al mundo de los negocios, generando herramientas de gestión y mecanismos de información e intercambio de experiencias.

El IARSE produce información, conocimiento, divulga buenas prácticas, trabaja en red y establece alianzas con otras organizaciones comprometidas con la promoción de RSE en Argentina y en la región, para facilitar el compromiso gradual y creciente del mundo de los negocios con una gestión ética y socialmente responsable.

Actividades y Servicios del IARSE

- Promoción y difusión del concepto y la práctica de la RSE y su evolución.
- Desarrollo y publicación de herramientas de gestión.
- Intercambio de experiencias y networking entre pares que practican la RSE.
- Apoyo y asistencia técnica a asociaciones regionales que promueven y difunden la RSE en sus respectivas regiones.

- Acompañamiento y orientación a las empresas en la planificación estratégica de la RSE alineada al negocio.
- Edición de un boletín electrónico quincenal que recibe más de 55 mil suscriptores. Portal de noticias, artículos e investigaciones sobre RSE en el sitio www.iarse.org (IARSE , s.f.) .
- Visibilidad a las mejores prácticas de RSE llevadas adelante por las empresas y cooperativas.
- Acompañamiento y orientación a cooperativas en sus estrategias de RSE.
- Acompañamiento a las empresas en sus planes y proyectos de Inversión Social Privada (ISP) y Negocios Inclusivos (NI).
- Capacitación en RSE a través de una nutrida agenda de cursos, talleres y conferencias nacionales e internacionales.
- Cursos y talleres para docentes universitarios y periodistas.
- En la empresa los miembros destacados se diferencian en categorías ORO, PLATA, BRONCE según el aporte económico que realicen.

Indicadores de RSE IARSE ETHOS

Indicadores de RSE Versión 2.0 es una publicación puesta a disposición por el IARSE. Por medio de un cuestionario, comprende los indicadores de RSE publicados anualmente por el Instituto ETHOS de Brasil, y los indicadores Binarios y Cuantitativos del PLARSE adaptados a la realidad y contexto legal de Argentina (Instituto Argentino de RSE, 2015).

El cuestionario está orientado a la reflexión y al autoconocimiento, y contempla temas como autorregulación de la conducta, relaciones transparentes con la sociedad, diálogo y participación, respeto al individuo, trabajo decente, responsabilidad frente a las generaciones futuras, gerenciamiento del impacto ambiental, selección, evaluación y alianza con proveedores, dimensión social del consumo, relaciones con la comunidad local, acción social, transparencia política y liderazgo social.

Es una herramienta de uso interno a la empresa, de aprendizaje y autoevaluación de la gestión de las empresas que refieren a la incorporación de prácticas de responsabilidad social, al planeamiento estratégico, al monitoreo y desempeño general corporativo.

Los indicadores lanzados por el Instituto ETHOS de Brasil en el año 2000, fueron adoptados como base de referencia para el desarrollo de indicadores de otras organizaciones de RSE en Latinoamérica, tal como viene haciendo IARSE en sucesivas ediciones desde el año 2003. (Ver Anexo XV)

B. RT 36

Dentro de las normas de carácter obligatorio se encuentra la Resolución Técnica (RT) N° 36 de Normas Contables Profesionales de Balance Social (Ver Anexo XVI) (Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas, 2012). La misma fue aprobada por la Junta de Gobierno de la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas el 1 de abril de 2011. Uno de los objetivos del Balance Social es demostrar la forma en que contribuye la organización, o pretende contribuir, a la mejora o índice de deterioro de las tendencias, condiciones económicas, ambientales y sociales a nivel local, regional y global. El Balance Social debe tratar de presentar el desempeño en relación con concepciones más amplias de las sustentabilidad. Para la preparación del balance social esta resolución se basa en la guía GRI que es el modelo internacional más reconocido (RT Sepa Más, 2013).

El objetivo de esta resolución técnica es establecer criterios para la preparación y presentación del Balance Social.

La entidad incluirá en el Balance Social la indicación de en qué medida o nivel se ha aplicado el Marco de elaboración de Memorias del GRI (conforme lo previsto en la Guía para la elaboración de Memorias de Sustentabilidad), a través del sistema de “niveles de aplicación del GRI” (Ver Anexo XVII).

La matriz de los niveles de aplicación del GRI debe ser incluida en el Balance Social para mostrar qué nivel se ha declarado y quién ha hecho la evaluación. Existen tres niveles de aplicación que permiten cumplir con las necesidades de las organizaciones informantes. Los tres niveles reciben las calificaciones C, B y A. Los criterios de los distintos niveles ponen de manifiesto una aplicación o cobertura cada vez mayor del marco de elaboración de Memorias del GRI, y están ordenados de menor aplicación a mayor aplicación.

Las normas contenidas en esta Resolución Técnica se aplican a la preparación del Balance Social cuando la organización haya optado por su elaboración, a ser presentados a terceros por todo tipo de ente (público, privado o mixto) con o sin ánimo de lucro.

El Balance Social es un instrumento para medir, evaluar e informar en forma clara, precisa, metódica, sistemática y principalmente cuantificada, el resultado de la política económica, social y ambiental de la organización. En dicho documento se recogen los resultados cuantitativos y cualitativos del ejercicio de la responsabilidad socio-ambiental, informando en forma objetiva las condiciones de equidad y sustentabilidad social, ambiental, económica y financiera que asumen las empresas en su comportamiento.

El Balance Social incluye Memoria de Sostenibilidad (según GRI) y el estado de valor económico generado y distribuido para evidenciar el valor económico generado por la entidad y su distribución, durante un período determinado.

RELEVAMIENTO

Para el proceso de relevamiento se seleccionaron varios instrumentos de recolección de datos, incorporados y aprendidos a través de la carrera Recursos Humanos, y reforzados en la materia de *Métodos de Investigación Social* (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2006). Entre ellos encontramos:

Entrevista Personal semiestructurada:

Para conocer mejor acerca de la aplicación y desarrollo del GRI 3.1, se contactó al IARSE pudiendo coordinar una reunión personal con el Director de Administración y Coordinador de Relaciones Institucionales. En el encuentro, se planteó la idea principal del Proyecto Final de Grado y las necesidades de información básica para comenzar con el trabajo, y como respuesta proporcionó el Reporte de Sostenibilidad de una empresa de servicios con el fin de utilizarlo de guía para el desarrollo de nuestra propuesta; también se aclararon dudas acerca de los pasos a seguir para la elaboración de la Memoria, cómo se estructura la misma, qué información básica debe incluir, cómo contribuye la realización de ésta en las ventajas competitivas de las empresa, entre otras.

Observación:

- Participación en una Jornada de RSE organizada por el IARSE, logrando profundizar los conceptos de Sustentabilidad/ Sostenibilidad y su implicancia en las realidades organizacionales.
- A través de la visita a planta en Ferreyra (Córdoba, Argentina) se pudo prestar atención a paneles informativos que internamente se denominan “Gestión a la Vista” donde se exponen indicadores mensuales, además se participó del “Programa Bienvenidos” que es el curso de inducción para los nuevos colaboradores.

Encuestas Autoadministradas vía E-mail (ver muestra en Anexo XVIII. Las demás encuestas estarán disponibles de manera impresa durante la exposición del Proyecto de Grado.)

Se concretó una reunión inicial con el Gerente de Recursos Humanos, a quien luego de plantearle el objetivo del Proyecto Final de Grado generó los vínculos necesarios con los Analistas, Gerentes y Responsables de las áreas involucradas directamente con el tema a tratar (Administración de Personal, Calidad, Medioambiente, Comunicación y Desarrollo, Seguridad y Salud Ocupacional, Relaciones Laborales, Administración y Finanzas, Compras, y Comercial), pudiendo así obtener los datos necesarios para el propósito del trabajo.

Luego se envió de manera individual a cada persona una encuesta personalizada con temas puntuales de las tareas y gestiones realizadas en sus áreas de trabajo; se solicitó responder cada pregunta de la manera más completa y objetiva posible; posteriormente enviar las respuestas vía mail en un plazo máximo de un mes.

Para la realización de las encuestas se utilizó de base el cuestionario propuesto por la “*Guía de Auto aplicación: Indicadores de Responsabilidad Social Empresaria Versión 2.0*” del IARSE, con preguntas particulares que responden al contexto y realidad local de la RSE en Argentina y que sirven para facilitar el auto diagnóstico y la definición de nuevos lineamientos en materia de RSE. A las encuestas también se les añadieron preguntas abiertas y cerradas sobre temáticas que plantea el GRI G3.1, de modo de acaparar todos los temas a relevar.

Se detalla a continuación la información relevada con cada colaborador:

Puesto: Controller (Área: Administración y Finanzas)

Se recolectaron los siguientes datos:

- La empresa utiliza las Asambleas como mecanismo de contacto con los distintos accionistas.
- El área cuenta con indicadores que miden sus gestiones.
- No llevan mediciones de los impactos económicos indirectos que generan sus actividades.
- No cuantifican los costes generados por la eliminación de residuos, tratamiento de emisiones y tratamiento de remediación. Pero sí llevan registro de los costes de Seguros de Responsabilidad Ambiental.
- No tienen mediciones de gastos de protección ambiental.
- Recibieron del Gobierno un bono fiscal por un monto de \$7.487.027 como incentivo por la fabricación de bienes de capital.
- No han tenido sanciones administrativas o judiciales resultantes del incumplimiento de la normativa medioambiental.
- Se realizaron inversiones en las comunidades y economías locales a través de acciones de Comau Solidaria junto a diferentes fundaciones y ONG, como “Un Techo Para a mi País y Junior Achievement”.
- No evalúa las necesidades de la comunidad local en lo que respecta a necesidades de servicios e infraestructura.
- La empresa no recibió sanciones monetarias y no monetarias por el incumplimiento de leyes y regulaciones civiles.
- No recibió sanciones por parte de los clientes por el incumplimiento de la normativa relativa a la provisión y uso de productos y servicios brindados por la organización.
- Con el fin de la prevención de delitos financieros, Comau cumple con el marco regulatorio vigente para luchar contra el lavado de dinero y la financiación del terrorismo.

Puesto: Coordinador Ambiental (Área: Medioambiente)

Se recolectaron los siguientes datos:

- La empresa desconoce el Principio de Precaución expreso en el artículo 15 de la Declaración de Río.
- Poseen Certificado Ambiental otorgado en el año 2012 por la Municipalidad de Córdoba.
- Comau participa de manera indirecta por medio del grupo Fiat en comités y concejos locales y regionales para discutir cuestiones ambientales con el gobierno y la comunidad.
- Tienen indicadores de reciclado, consumo de agua, energía eléctrica, y de generación de residuos peligrosos y no peligrosos derivados de sus instalaciones.
- Tienen certificación en las Normas ISO 14001.
- Realizan auditorías internas del Sistema de Gestión Ambiental.
- Poseen políticas y sistemas de monitoreo que buscan el aumento de la calidad ambiental de la logística y de la gestión de la flota propia de la empresa.
- Poseen Política Ambiental que orienta sus gestiones en tal materia.
- No brinda a sus consumidores y clientes información detallada sobre daños ambientales resultantes de la prestación de sus servicios.
- Realizan evaluaciones del comportamiento ambiental de los proveedores sólo cuando éstos prestan sus servicios en la planta de Comau.
- No tienen sanciones ni multas por incumplimiento de las normas de Protección Ambiental.
- No poseen iniciativas para el uso de fuentes de energías renovables.
- Invirtieron 20.000 pesos en programas y proyectos de mejora ambiental.
- No poseen indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad local.
- Gestionan iniciativas para mitigar los impactos ambientales generados por los productos y servicios ofrecidos; Colocan filtros a la salida de las emisiones y realizan colectas selectivas de los residuos.
- Entre otras iniciativas que posee la empresa para el cuidado del medio ambiente se puede mencionar la Consultoría de Eficiencia Energética.

- No fabrican productos finales.
- No realizan transporte de productos terminados ya que son una empresa de servicios.
- La empresa registra impactos negativos derivados de sus operaciones, y por ello implementa las siguientes medidas de prevención y mitigación: para el consumo de energía realizan programas de concientización sobre el buen uso de la energía; para la generación de residuos realizan colecta selectiva de los mismos y gestión denominada 3R; y para los derrames llevan a cabo procedimientos de actuación y prevención de derrames.
- La única energía primaria que utilizan es eléctrica y en el año 2014 utilizó 39.378,55 kWh.
- No posee instalaciones en áreas protegidas y tampoco colabora con organizaciones en el cuidado y protección de tales áreas.
- No cuenta con indicadores que enuncien la cantidad total de emisiones de gases de efecto invernadero que genera la empresa de manera directa e indirecta.
- La empresa utilizaba un gas de efecto invernadero llamado Freon 22 que fue sustituido por un gas ecológico con el fin de eliminar las emisiones que generaba el mismo.
- Nunca tuvo derrame de sustancias químicas, aceites ni combustibles que hayan ocasionado perjuicios para el medio ambiente circundante.
- La empresa realiza a través de entes externos mediciones anuales de las emisiones atmosféricas generadas.
- La cantidad de residuos generados por las operaciones de la empresa se dividen en residuos peligrosos: 4,76 toneladas, y no peligrosos: 68 toneladas.
- Las acciones que se gestionan para cada residuo son: reutilización, reciclaje, recuperación, e incineración, y todo es tratado con una empresa contratista.
- Los residuos peligrosos generados por la empresa se componen de guantes, trapos y mamelucos contaminados con aceite y pintura que son transportados para luego incinerarlos.

- El agua utilizada por la empresa en el año 2014 fue de 7069 m³, se destinó sólo para el uso civil, y la fuente es el agua de red. La cantidad utilizada no afecta de manera significativa ninguna fuente de agua, y la misma luego de ser utilizada no es reciclada ni reutilizada.

Puesto: Analista Comercial (Área: Comercial)

Se recolectaron los siguientes datos de la empresa:

- Prestó diversos servicios en el año 2014: mantenimiento general en Fiat Chrysler Automotor; servicios de iluminación, limpieza, mantenimiento, puentes grúas, etc.; servicio de limpieza técnica y gestión de residuos; servicio de mantenimiento electromecánico; y servicio de limpieza técnica.
- El área comercial cuenta con indicadores que miden: cantidad de visitas a clientes nuevos, cantidad de ofertas entregadas y ofertas ganadas de esos nuevos clientes.
- Cuenta con los siguientes clientes principales: Fiat Auto Argentina, Iveco, CNH, General Motors, PSA, Ford, Siderar, Siderca, Acindar, FPT, EDASA, SUDOSILO, PERTRAK.
- Posee un código de conducta donde están bien identificados los valores de la empresa en cuanto a la responsabilidad sobre los servicios ofrecidos. (Ver Anexo XIX).
- El área comercial no dispone de registros sobre incidentes registrados a causa de incumplimientos de la regulación y códigos voluntarios relativos a la información y etiquetado de productos.
- Utiliza un formulario que se denomina “Satisfacción del Cliente” donde evalúa la calidad de las prestaciones realizadas.
- No registra reclamos por incumplimientos a la privacidad del cliente.
- El área comercial desconoce si Comau se adhiere a leyes que regulan la actividad de las comunicaciones de marketing.
- Dispone de una política en materia de derechos humanos.

- Realiza un análisis previo de las piezas publicitarias para verificar la coherencia con sus valores y principios, pero no realiza un análisis previo para verificar su conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Puesto: Responsable de Relaciones Industriales (Área: Recursos Humanos)

Se recolectaron los siguientes datos:

- Como parte de los beneficios al personal, la empresa se hace cargo de algunos costos médicos que la obra social no contempla en sus prestaciones.
- Comau realiza periódicamente entrevistas personales para evaluar la rotación de empleados, y a través de las mismas detectaron que la mayor rotación se da en personal mensualizado, y por la situación socio-económica por la que atraviesa la industria no están manteniendo política alguna de retención de los mismos.
- Ante la necesidad de reducción de personal, se mantiene previamente una comunicación y negociación con la parte gremial, bajando luego lineamientos a los empleados de las decisiones tomadas.
- Los mecanismos de contacto con los empleados son: comunicación directa, entrevistas, y se los atiende cuando ellos lo necesitan.
- En el año 2014, la empresa nunca detectó incidentes de discriminación a los empleados.
- Los acuerdos formales con el sindicato en general no hablan específicamente de la seguridad y salud en el trabajo pero siempre están implícitos.
- La empresa cuenta con una Comisión Interna en los contratos de SIDERCA y en ENSENADA con el gremio de la UOM para atender cuestiones de los empleados jornalizados garantizada por el régimen de dicho convenio colectivo.
- La empresa no tiene una herramienta formal para oír, evaluar y acompañar posturas, preocupaciones y sugerencias de los empleados, pero sí tiene la figura del RePO (Responsable de Personal Operario) en planta que es la persona que se ocupa de relevar las necesidades e inquietudes de los empleados.

- Uno de los objetivos del área de Relaciones Laborales es la de tratar de estar atento y conectados con otras Unidades de Negocio, Plantas, Sindicatos, entre otras, para poder llevar adelante una estrategia de “Cero Conflicto”, disminuyendo la posibilidad de cierres de unidades de plantas y/o eventuales necesidades de recorte de personal.

Puesto: Coordinador de Seguridad y Salud Ocupacional (Área: Seguridad y Salud Ocupacional – SySo -)

Se recolectaron los siguientes datos:

- La empresa posee un comité de Higiene y Seguridad compuesto por tres personas, los cuales son delegados gremiales. Se reúnen anualmente o en situaciones extraordinarias que lo ameriten. Es conducido por el Departamento SySO. Los participantes son representantes del personal de los distintos niveles de la empresa, y terceros de ser necesarios. Los temas que se desarrollan tienen que ver con mantener condiciones de trabajo seguras en los distintos sectores, evaluar cumplimiento de leyes y normas de seguridad, promover las capacitaciones y entrenamientos necesarios, analizar en los nuevos proyectos los aspectos peligrosos que pudieran proveerse, analizar las situaciones donde los trabajadores puedan observar condiciones de trabajo no usuales o de riesgo, difundir investigaciones de accidentes y recomendaciones para prevenir la recurrencia.
- Actualmente no tienen puestos con riesgos de exposición a enfermedades específicas, pero sí tienen identificados puestos potenciales a las mismas por lo que realizan acciones de contención en materia de seguridad y salud ocupacional y cuenta con programas de formación, asesoramiento, prevención, y tratamiento de enfermedades graves.
- Poseen índices de Siniestralidad.
- Se promueven campañas de inmunización a los empleados y sus familiares directos en vacunas no ofrecidas por la salud pública o no cubiertas por las obras sociales del personal, como por ejemplo: vacunación de prevención de

hepatitis B, sustancias bacteriológicas, y vacunación antitetánica para el sector de chapistería.

- Tienen certificada la Norma OHSAS 18001 (Wikipedia, 2015). (Ver Anexo XX)

Puesto: Tutor de Calidad (Área: Calidad)

Se recolectaron los siguientes datos:

- Poseen indicadores de gestión para los proveedores:
 - i. KPI-1 (costo de la no calidad proveedores) costo defectos piezas, instalaciones, diseños, etc.
 - ii. KPI-2 (performance proveedores) cantidad de piezas no ok vs piezas entregadas (puede ser piezas o diseños, trabajos, etc.).
 - iii. KPI-3 (calificación proveedores) el resultado de la auditoria de desempeño de proveedor.
- Los canales de comunicación que utiliza con los proveedores es face-to-face por medio de visitas in-situ, e-mail, teléfono, etc.
- Tienen críticas que vienen de los proveedores Comau sobre la naturaleza de los procesos o servicios que exige ésta como cliente.
- No hay nada escrito o procedimentado, pero en general se trata de responder rápidamente a los reclamos y sugerencias de los compañeros y/u otras partes interesadas.
- Cuando existe un problema, se atiende, siempre y cuando tenga una informe respaldatorio del mismo, y en el caso del área de Calidad utilizan un informe llamado “No Conformidad”.
- Poseen políticas para que la información obtenida de los indicadores que surgen de relaciones con las partes interesadas sean comparables, confiables, relevantes y comprensibles para ellas.
- Respecto a la Calidad de Proveedores, todo está definido y regulado a nivel global para hacer comparaciones entre diferentes países.
- Los grupos de interés se encuentran expuestos en la política de sustentabilidad de la empresa.

- Las principales preocupaciones y aspectos de interés que han surgido a través de la comunicación con los distintos grupos de interés es el tema “cumplimiento de pago” por parte de Comau.
- Se verifica en cada etapa de la elaboración o prestación de servicios el impacto que cada una puede generar en la salud y seguridad de los clientes, buscando mejorarlas a través de cada control.
- La empresa cuenta con metodologías tendientes a evaluar la satisfacción del cliente en cuanto a la prestación de los productos y servicios. Están trabajando en implementar un procedimiento estándar denominado P15 estándar de Comau WW, y por el momento el único procedimiento que están utilizando son encuestas de Satisfacción de Atención al Cliente (SAC) para recibir y encaminar opiniones y reclamos relativos a sus productos y servicios.
- No poseen la figura de un ombudsman (defensor del pueblo) del consumidor o función similar.
- Se registraron incidentes de corrupción por parte de empleados de la empresa.

Puesto: Analista de RRHH (Área: Administración de Personal)

Se recolectaron los siguientes datos:

- El área cuenta con indicadores que miden el ausentismo, horas extras mensuales, número de demandas de los empleados, cartas documento recibidas, reclamos administrativos, entre otros.
- Entre los datos de la nómina de personal se brindó información acerca de las altas y bajas de personal en el año 2014, cantidad de empleados por tipo de contratos, por regiones, por convenio, por períodos mínimos de preaviso, personal con discapacidades, trabajadores madres y padres, cantidad de trabajadores que ejercieron sus derechos de licencia por lactancia, cantidad de hombres que gozaron de la licencia por paternidad, cantidad de personas que se reincorporaron nuevamente al trabajo luego de su licencia por maternidad/paternidad.
- La empresa otorga a los trabajadores los beneficios de lactancia estipulados por la ley que rige los derechos de los trabajadores.

- Se registraron reclamos ocasionados por despidos.
- La empresa brinda diversos beneficios sociales a los trabajadores.
- No brinda el beneficio de la guardería.
- La empresa brinda permisos especiales para padres con hijos menores a seis años.
- Ofrece programas que ayudan a la educación de los empleados.

Puesto: Responsable de Comunicación y Desarrollo (Área: Comunicación y Desarrollo)

Se recolectaron los siguientes datos:

- La empresa no posee un Reporte de Sostenibilidad, sólo emite un informe anual de manera interna. Tiene conocimiento de los organismos que brindan asesoramiento en RSE como el GRI, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la OCDE, pero no están adheridos a ninguno de ellos. Son conscientes de que deben practicar la aplicación de muchos de los principios que ofrecen estos organismos.
- Comau no posee procedimientos definidos para lidiar con denuncias y resolución de conflictos relacionados al incumplimiento del Código de Conducta.
- No considera al sindicato parte de su grupo de interés.
- Los grupos de interés son: gobierno y sociedad, público interno, clientes y consumidores, proveedores y comunidad.
- Los métodos de comunicación con los grupos de interés externos a la organización actualmente no están fortalecidos.
- Comau colabora en los siguientes programas comunitarios:
 - ✓ Realizan donaciones de alimentos, ropa y elementos de primera necesidad a instituciones sugeridas por sus colaboradores.
 - ✓ Realizan trabajos voluntarios en instituciones de diversos tipos donde se brinda mano de obra en tareas como albañilería, pintura, electricidad, cerrajería, plomería, etc.
 - ✓ Organizan torneos de fútbol a beneficio.

- ✓ Promueve la participación de los empleados en trabajos voluntarios para apoyar los derechos de niños y adolescentes junto a la fundación Junior Achievement.
 - ✓ Comau no posee indicadores que midan el desempeño en derechos humanos.
 - ✓ Colaboran para la Maratón de Papel organizada por la asociación del Hospital Infantil Municipal.
 - ✓ Realizan donaciones de herramientas para escuelas técnicas.
 - ✓ Recolectan tapitas para donar al Hospital Garrahan, y pilas para enviarlas a Taym.
- No participa activamente en la discusión de problemas comunitarios y en su búsqueda de soluciones.
 - No contribuye con mejoras en la infraestructura del ambiente local.
 - Cuenta con programas para la formación de la comunidad con el objetivo de aumentar los niveles de calificación de las personas.
 - Los compromisos éticos que asume la empresa son expuestos a través del Código de Conducta disponible en la web, y enseñado en cada inducción de personal que se realiza.
 - Realizan regularmente capacitaciones.
 - Las evaluaciones de desempeño se realizan sólo a los siguientes puestos: Professional, extra-convenio y operarios en puestos de supervisión.
 - Poseen políticas de remuneraciones y beneficios.

Puesto: Comprador (Área: Compras)

Se recolectaron los siguientes datos:

- Los indicadores que posee el área son; Lead Time (tiempo de realización de una compra, On Time Delivery (arribo de la mercadería a tiempo), Eficiencia (valor sugerido de compra vs valor comprado), FOPA (forma de pago a proveedores).
- La empresa posee un total de 1050 proveedores, de los cuales 100 son los más significativos.

- A los proveedores que no cumplen con las políticas de la empresa, se los bloquea del sistema SAP.
- Valoran el comportamiento del proveedor con relación al cuidado del medioambiente y respeto social, pero no es requisito excluyente al momento de contratarlos.
- Antes de comprar o contratar a un proveedor, la empresa verifica si el mismo cumple con la legislación laboral vigente.
- En la gestión de alta al proveedor, el mismo se compromete a cumplir con las políticas de RSE y documentación comprobatoria de la no existencia de mano de obra infantil, firmando una aceptación de los términos.
- La empresa no realiza lo siguiente:
 - ✓ Debaten cuestiones relacionadas a la RSE con los proveedores.
 - ✓ Realizan visitas para verificar el cumplimiento de las prácticas de RSE de sus proveedores.
 - ✓ Estimulan a los proveedores, contratistas y empresas socias a interesarse y a apoyar la promoción de los Derechos del Niño y el Adolescente.
 - ✓ Rechazan proveedores, por no tener en cuenta políticas en cuestiones de derechos humanos.
 - ✓ Tienen como práctica el procedimiento periódico de evaluación, verificación, pedido de informes de evaluación y acompañamiento de sus proveedores, exigiendo documentación comprobatoria de la no existencia de mano de obra forzada.
 - ✓ Apoyan a organizaciones que practican y promueven el comercio justo.
 - ✓ Poseen prácticas de compra y de inversiones para contribuir con el desarrollo socioeconómico de la comunidad en que está presente.
- Incluye entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad con fines de generar ingresos para grupos excluidos (personas con discapacidad, emprendimientos productivos de base social, etc.).
- Desconocen el origen de las materias primas, insumos y productos utilizados en su o en las operaciones diarias, así como la garantía de que en esos orígenes los derechos humanos y el medio ambiente son respetados.

- Adoptan criterios de compra para evitar la adquisición de productos “piratas”, falsificados o frutos de robo de carga.
- Tienen una política de compras que privilegia a proveedores con certificación medioambiental.
- Sólo poseen dos competidores que son ABB Robotics y Fanuc Robot.

Documentos y materiales organizacionales:

- Balance Económico - Financiero al 31/12/2014, brindado por el área de Finanzas. En el mismo se visualizó información contable de la empresa y sectores industriales donde actúa la empresa, entre los cuales se encuentra: Automotriz, Manufactura, Siderurgia, Minería, Alimenticia y Portuaria.
- El área de Comunicación ofreció acceso a: presentaciones de diversos programas implementados por Comau; Código de Conducta; y una agenda entregada anualmente a todos los empleados, donde se pueden leer los Valores, Misión y Visión de la organización, la “Política de Sostenibilidad” (Ver Anexo XXV) y “Política de Calidad” (Ver Anexo XXI).

Materiales audiovisuales grupales:

- Videos institucionales.
- Web Oficial de Comau <http://www.comau.com/EN>: La página oficial de la empresa fue de gran utilidad para obtener los siguientes datos:
 - ✓ Perfil de la empresa: Historia, unidades de negocio, operaciones, presencia nacional e internacional, distribución geográfica.
 - ✓ Acciones que impactan sobre los grupos de interés, revisión de políticas de energía, sostenibilidad, calidad, gobierno corporativo.
 - ✓ Desempeño Ambiental: E-Comau (Ve Anexo XXII), consultoría de eficiencia energética.
- Revistas Comau Noticias en digital (Ver Anexo XXVI) e impresas (Ver Anexo XXIII): circulan mensualmente entre los miembros de la organización, accionistas y proveedores, en las cuales se destacan noticias del accionar diario de la organización e impactos para con sus grupos de interés. Para la

elaboración de la Memoria, las revistas fueron muy valiosas porque dieron claridad a asuntos como la presencia en el mercado, el enfoque de sostenibilidad de la empresa, la importancia de los grupos de interés, y detalles que colaboraron en la construcción de los aspectos materiales para el GRI.

- Folletos (Ver Anexo XXIV): ofrecen una presentación de la organización, donde se destaca historia, presencia mundial, unidades de negocio y algunos canales de comunicación.

Por la amplitud de los datos recolectados, se procedió a seleccionar los que se consideraron más relevantes para los aspectos sociales, económicos y ambientales; los mismos se podrán ver expuestos dentro de este documento en “REPORTE DE SUSTENTABILIDAD COMAU 2014”, pág. 77 a 154.

Obtenidos los datos, el paso siguiente consistió en analizarlos y organizarlos, para dar lugar al diagnóstico organizacional orientado a suministrar un pronóstico de la situación actual de la organización, respecto al tema de la RSE.

DIAGNÓSTICO

Teniendo en cuenta la importancia que presenta para la salud organizacional, medir y mejorar la comprensión de las acciones, políticas y desempeño de la misma, es que luego de relevados los datos pertinentes se procede a diagnosticar su situación actual con el fin de identificar sus fortalezas y debilidades dentro y fuera del contexto organizacional, para trabajar con ello en planes de mejora que guíen a la organización hacia la obtención y potencialización de ventajas competitivas que le permitan continuar y mejorar su posicionamiento respecto a sus competidores.

Para tal fin, se presenta el diagnóstico a través de una Matriz FODA que comunica sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

FORTALEZA	DEBILIDAD
<p>F1 Cuenta con indicadores de medición de las distintas gestiones de la empresa.</p> <p>F2 Posee habilidad para afrontar cambios.</p> <p>F3 Tiene áreas que se especializan en los tres pilares de la Pirámide de Sustentabilidad (RRHH, SySO, Administración y Finanzas, Medioambiente, Calidad, Comunicación y Sustentabilidad).</p> <p>F4 Es una multinacional con trayectoria en el mercado que cuenta con solidez económica.</p>	<p>D1 Falta de un Reporte de RSE.</p> <p>D2 Escaso conocimiento de los aportes en materia de RSE que se transmiten a nivel mundial.</p> <p>D3 Ausencia de indicadores de derechos humanos.</p> <p>D4 Inconsistencia en la identificación de grupos de interés.</p> <p>D5 Frágil participación de los grupos de interés.</p> <p>D6 No tienen en cuenta el comportamiento de los proveedores con relación al cuidado del medioambiente y respeto social al momento de</p>

<p>F5 Tienen certificaciones en Normas ISO 9001:08, 14001:04, 18001: 07, 50001, y 16949, lo cual otorga una ventaja competitiva en el mercado, ya que se encuentran en la búsqueda de la mejora continua y la excelencia.</p> <p>F6 Misión, visión y valores compartidos entre sus colaboradores.</p> <p>F7 Posee personal altamente capacitado.</p> <p>F8 Cuentan con estrictas normas en higiene y seguridad.</p> <p>F9 Cuenta con un Programa de beneficios para los empleados.</p>	<p>contratarlo.</p> <p>D7 Deficiencia en gestión de evaluaciones de desempeño.</p>
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDAD</p> <p>O1 Competencia débil.</p> <p>O2 Expansión de la cartera de clientes en los segmentos industriales donde ya presta sus servicios.</p> <p>O3 Beneficio del gobierno a empresas que producen bienes industriales (bienes de capital).</p> <p>O4 Posibilidad de generar alianzas con otras industrias.</p> <p>O5 Avance de la tecnología en distintos mercados.</p>	<p style="text-align: center;">AMENAZA</p> <p>A1 Caída del nivel de inversión de la industria.</p> <p>A2 Mercado imprevisible en constante cambio.</p> <p>A3 Mayor legislación medioambiental, presión de la sociedad y de diferentes grupos que exigen realizar fuertes inversiones en materia de RSE.</p> <p>A4 Conflictos gremiales.</p>

RESULTADOS

Se pudo observar que Comau Argentina tiene conocimientos y realiza acciones en materia de RSE, al mismo tiempo cuenta con fortalezas derivadas básicamente de pertenecer a una empresa multinacional y consolidada en el mercado. El hecho de contar con indicadores que midan la gestión de las áreas, le da mayor transparencia y provocan junto a cada aspecto positivo interno de la organización un mejor nivel en la cultura organizacional.

Sin embargo, también se destaca que a pesar de realizar acciones de RSE y de contar con departamentos ligados a la sostenibilidad, no posee iniciativas para buscar asesoramiento en los organismos especializados en esta materia, evidenciándose ello en las dificultades que tiene la empresa para identificar a sus grupos de interés, provocando así ineficiencia en las respuestas a sus necesidades y problemas.

Por su parte, a las acciones de RSE que realiza, las reporta a través de una presentación informal que envía al cierre de cada año sólo a los Responsables de áreas y a unos pocos empleados de Córdoba, considerando que deberían hacerlo extensivo a todos los colaboradores externos e internos (sin distinción alguna por su lugar físico de trabajo o jerarquía en la estructura organizacional) con el fin de hacerlos partícipes en la recepción de la comunicación ya que todos se relacionan de manera directa e indirecta con las acciones de la empresa.

En cuanto a las oportunidades y amenazas identificadas, se puede establecer que al tratarse de una empresa grande, se encuentra sólida en varios aspectos, con una estructura con capacidad de adaptación a los cambios constantes, y con un equipo de profesionales preparados para hacer frente a los momentos críticos que la coyuntura del país presenta.

Comau Argentina busca mejorar continuamente, y puede observarse con cada comportamiento o acción que lleva a cabo. No obstante, antes de dar cualquier paso debe responder a ciertas decisiones de la casa matriz, o a la dirección de Latinoamérica, lo que a veces, y paradójicamente, resulta contraproducente para su crecimiento.

PROPUESTAS

En busca de mejorar la situación actual detectada en la empresa, se proponen estrategias de acción, con la descripción de los impactos que causarían en la misma.

1ª ESTRATEGIA: “Realizar capacitaciones a empleados en materia de Derechos Humanos; RSE; Normas ISO de Calidad, Ambiente y Energía; OHSAS 18001”.

- **Acción**

-Contactar a capacitadores de instituciones argentinas autorizadas en certificaciones de Normas ISO y OHSAS para que formen, 2 veces al año, a todo el personal de Calidad y de Seguridad. Luego de esto, el personal debería reunirse con los Responsables de las distintas áreas para transmitir las novedades a su personal a cargo.

-Realizar cursos en Derechos Humanos impartidos por el área de Desarrollo a todos los empleados actuales. Paralelamente transmitir tales capacitaciones en las inducciones de personal a la empresa. Además trabajar en la mejoría de los canales de comunicación entre las áreas de Desarrollo y Comunicación, y Sustentabilidad.

- Inscribir a personas del área de Sustentabilidad en diversos encuentros o talleres de RSE organizados por entidades externas, para luego realizar capacitaciones internas, aplicando los conocimientos adquiridos.

- **Impacto:**

- ✓ **La acción generará mayor compromiso y conciencia de los colaboradores en materias de RSE, Derechos Humanos y Normas ISO y OHSAS.**

2ª ESTRATEGIA: “Incluir en la comunicación interna asuntos referidos a los tres pilares de la Pirámide de Sostenibilidad”.

- **Acción**

-Crear círculos de participación con empleados de distintas áreas, dirigidos por un referente en Sustentabilidad de la Empresa quien proponga temas de desempeño económico, medioambiental y social para luego debatir y publicar, a través de intranet, los resultados obtenidos.

- Incluir en las revistas Comau, noticias publicadas por entidades externas que promuevan el tema de la RSE.

-Crear un buzón de sugerencias donde las personas puedan aportar ideas relacionadas a la Pirámide de Sostenibilidad, para que sean tratadas en los círculos de participación de empleados.

- **Impacto:**

- ✓ **Las personas estarán informadas y sentirán motivación por ser partícipes en las decisiones tomadas en tales temas.**

3ª ESTRATEGIA: “Incorporar normas propuestas por organismos nacionales e internacionales especializados en RSE”.

- **Acción**

Crear grupos multidisciplinarios compuestos por responsables de las áreas involucradas, con el fin de trabajar la adhesión, correcta aplicación y control de los lineamientos que proponen las instituciones de RSE nacionales e internacionales.

- **Impacto:**

- ✓ **La incorporación de normas ayudará a reforzar el accionar de la empresa en aspectos que puedan afectar a sus públicos de interés.**

4ª ESTRATEGIA: “Promover comportamientos de RSE a proveedores actuales y potenciales en sus actividades”.

- **Acción**

- Enviar vía e-mail invitación a jornadas sobre asuntos de sostenibilidad.
- Invitar a los distintos proveedores a las jornadas organizadas por la empresa en materia de RSE; evaluar a fin de año la cantidad de asistencias, realizando posteriormente distinciones y premiaciones a los proveedores más participativos.

- **Impacto:**

- ✓ **Contagiará la actitud socialmente responsable al entorno de la empresa, para afianzar lazos y compromiso social.**

5ª ESTRATEGIA: “Mejorar la identificación y definición de los grupos de interés de la empresa”.

- **Acción**

Confeccionar un manual de prácticas con stakeholders, donde consideren los criterios para seleccionar a las partes interesadas y la manera de interactuar con las mismas, distinguiendo el tipo de relación que mantienen con la organización.

- **Impacto:**

- ✓ **Se logrará mayor transparencia en las decisiones, objetivos, acciones y tiempos de respuesta a las necesidades detectadas de cada grupo de interés.**

6ª ESTRATEGIA: “Fortalecer la participación de los grupos de interés en las decisiones organizacionales”.

- **Acción**

Proponer los siguientes medios de contacto donde los distintos stakeholders puedan hacer llegar a la empresa sus necesidades, sugerencias y reclamos: línea telefónica gratuita que atienda los llamados de las personas y encuentros semestrales con participantes de los distintos grupos de interés para tratar temas de la organización que los involucra.

- **Impacto:**

- ✓ **Se logrará medir y corregir posibles desviaciones de la empresa en cuestiones relacionadas a las acciones que influyen en los distintos públicos de interés fortaleciendo de esa manera la imagen de la empresa.**

7ª ESTRATEGIA: “Incorporar planes de evaluación de desempeño a todos los niveles de la estructura organizacional”.

- **Acción**

Realizar evaluaciones de desempeño trimestralmente, para cubrir los puestos que actualmente no están contemplados.

- **Impacto:**

- ✓ **Potenciará perfiles y descubrirá nuevos talentos dentro de la empresa.**

8ª ESTRATEGIA: “Añadir dentro del área de Recursos Humanos el puesto Ombudsman, que acompañe a los empleados en inquietudes relacionadas con el trabajo”.

- **Acción**

Crear un puesto que permita a cada empleado, de manera confidencial, realizar reclamos, sugerencias, comentarios de situaciones que temen comunicarlas a superiores, previa autorización de la dirección.

- **Impacto:**

- ✓ **Generará confianza en los empleados haciéndoles saber que existe una figura dentro de la empresa que los escucha y busca dar soluciones a sus problemas, sin generar represalias.**

9ª ESTRATEGIA: “Elaborar una Memoria de Sostenibilidad y promover la difusión de la misma”.

- **Acción**

Realizar un reporte en base a los lineamientos que propone el GRI 3.1.

- **Impacto:**

- ✓ **Generará una ventaja competitiva basada en el comportamiento socialmente responsable y orientará y mejorará la reputación de la empresa fortaleciendo su imagen.**
- ✓ **Contribuirá a la estabilidad y desarrollo organizacional.**
- ✓ **Alineará el comportamiento de la empresa a las conductas esperadas por las entidades internacionales involucradas en RSE.**
- ✓ **Atraerá y retendrá potenciales colaboradores y clientes - usuarios.**
- ✓ **Mantendrá y mejorará la motivación, compromiso y productividad de los colaboradores.**
- ✓ **Mejorará la información brindada a los accionistas, empleados, a otras empresas, gobiernos, medios de comunicación, proveedores, clientes y la comunidad donde opera.**

Diagnosticada la situación de la empresa, y elaboradas las distintas propuestas, se presenta a continuación el *Reporte Anual de Sostenibilidad de Comau Argentina 2014* distribuido bajo tres títulos principales, referidos a los pilares de la Pirámide de Sustentabilidad, con el fin de entregárselo a la empresa para la posterior presentación a sus stakeholders.

La información se estructura en base a los *aspectos materiales* de la empresa, siendo los ejes del reporte; la identificación, selección y priorización de los mismos se realizó con ayuda de la encuesta del IARSE sobre “¿Qué opina Latinoamérica sobre la sustentabilidad de sus ciudades hacia 2030?” (Ver Anexo XXVII) para conocer la importancia que la sociedad le asigna a dichos aspectos, y en función de los pilares que considera más importante Comau Argentina en materia de RSE.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD



COMAU ARGENTINA S.A. 2014

"LA CULTURA DE LA AUTOMATIZACIÓN ESTÁ EN
NUESTRAS MANOS"

1

ÍNDICE

- ▶ ACERCA DEL REPORTE
- ▶ PERFIL DE LA EMPRESA
- ▶ PROCESO DE ELABORACIÓN DEL REPORTE
- ▶ SOSTENIBILIDAD EN LA EMPRESA
- ▶ RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA
- ▶ DESEMPEÑO ECONÓMICO
- ▶ DESEMPEÑO SOCIAL
- ▶ DESEMPEÑO AMBIENTAL
- ▶ TABLA GRI

ACERCA DEL REPORTE

A través del presente documento COMAU ARGENTINA S.A. realiza la primera edición del Reporte de Sostenibilidad bajo los lineamientos del Global Reporting Initiative 3.1 (GRI).

En la búsqueda de transparencia es que se detallan las acciones realizadas en el período que cubre enero a diciembre 2014 que fue para la sociedad un año de transición, donde la caída del nivel de inversión de la industria en general impidió aumentar la actividad de la División Systems, especializada en el suministro de sistemas automatizados de producción y bienes de capital principalmente para la industria automotriz.

COMAU cree firmemente que el éxito sólo puede ser evaluado teniendo en cuenta la manera en la cual ha sido logrado. Es por eso que, el criterio fundamental para evaluar el crecimiento y desarrollo de COMAU se encuentra en el avance de la sostenibilidad ambiental y social.

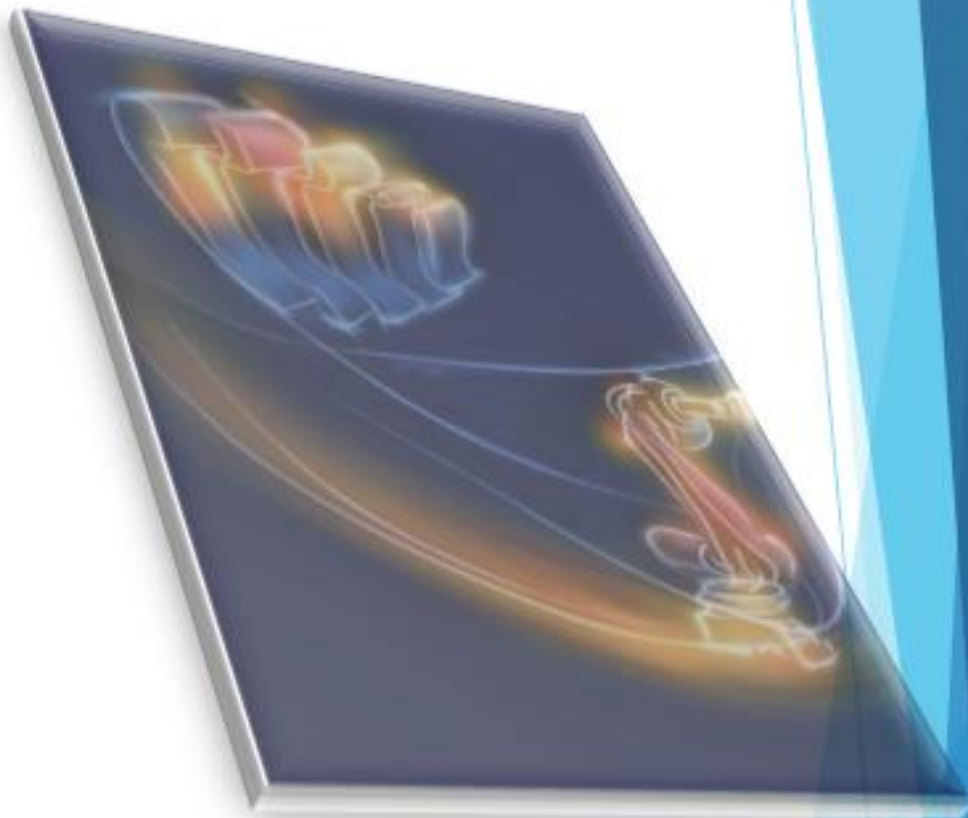
Considera que la responsabilidad ambiental es una parte integral del negocio, que afecta a toda la compañía, y una parte necesaria para la realización de su objetivo.

Con la convicción de que el desarrollo en armonía con el ambiente es esencial para un crecimiento sostenido, COMAU está dedicada a mejorar permanentemente su desempeño en reducción del impacto ecológico.

Los valores y políticas de la empresa están pensados para promover, de manera igualitaria, las habilidades y oportunidades de todos los miembros del equipo de trabajo. La gerencia de COMAU crea y mantiene, de manera activa, un ambiente positivo de trabajo, que florece a base de diversidad, igualdad e interconectividad, con la convicción de que las comunidades saludables son un importante recurso para las generaciones presentes y futuras.



PERFIL DE LA EMPRESA



- ▶ PERFIL
- ▶ OPERACIONES
- ▶ PRESENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL
- ▶ ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

PERFIL DE LA EMPRESA



MISIÓN

Proveer soluciones sustentables, innovadoras, focalizadas en la competitividad de sus clientes.



VISIÓN

Ser reconocida por desarrollar innovaciones de valor, inspirar a las personas y promover el crecimiento continuo de forma sustentable.



VALORES

Respeto, confiabilidad, responsabilidad, eco, simplicidad, rapidez, flexibilidad y velocidad.

Comau comienza su operación en Argentina en el año 1995 prestando servicios especializados en ingeniería de producto y destacándose en la provisión de sistemas automatizados de la producción industrial en el área de carrocería.

En el 2002 desarrolla nuevos clientes en el sector automotriz

En 2004 genera nuevas oportunidades en los sectores siderúrgicos, alimenticias, ferroviarias y tier one.

Con una acción global desarrollando ingeniería, servicios, constituyendo robots industriales y líneas de producción de alta tecnología, COMAU es uno de los más importantes proveedores de líneas de producción para la industria automotriz.

Está presente casi en todos los continentes con más de 12 mil colaboradores en los principales centros industriales, trabajado con prestigiosas fábricas de automóviles y vehículos comerciales

Es gran prestadora de servicios de ingeniería y procesos de producción, asegurando patrones de altísima calidad gracias a la competencia y experiencia con la más alta tecnología, ofrece un servicio modular proyectado para alcanzar las metas del cliente.



OPERACIONES DE LA EMPRESA

Las principales actividades de COMAU son: asistencia técnica y explotación del servicio de mantenimiento, reparación y conservación de máquinas, herramientas y equipos para la industria, su fabricación y comercialización. La organización divide sus actividades en dos grandes Unidades de Negocios: Service y System.



PRESENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL

COMAU es una empresa multinacional, cuenta con plantas industriales, oficinas administrativas, de investigación y desarrollo en 13 países. Con sede principal en Turín, Italia:

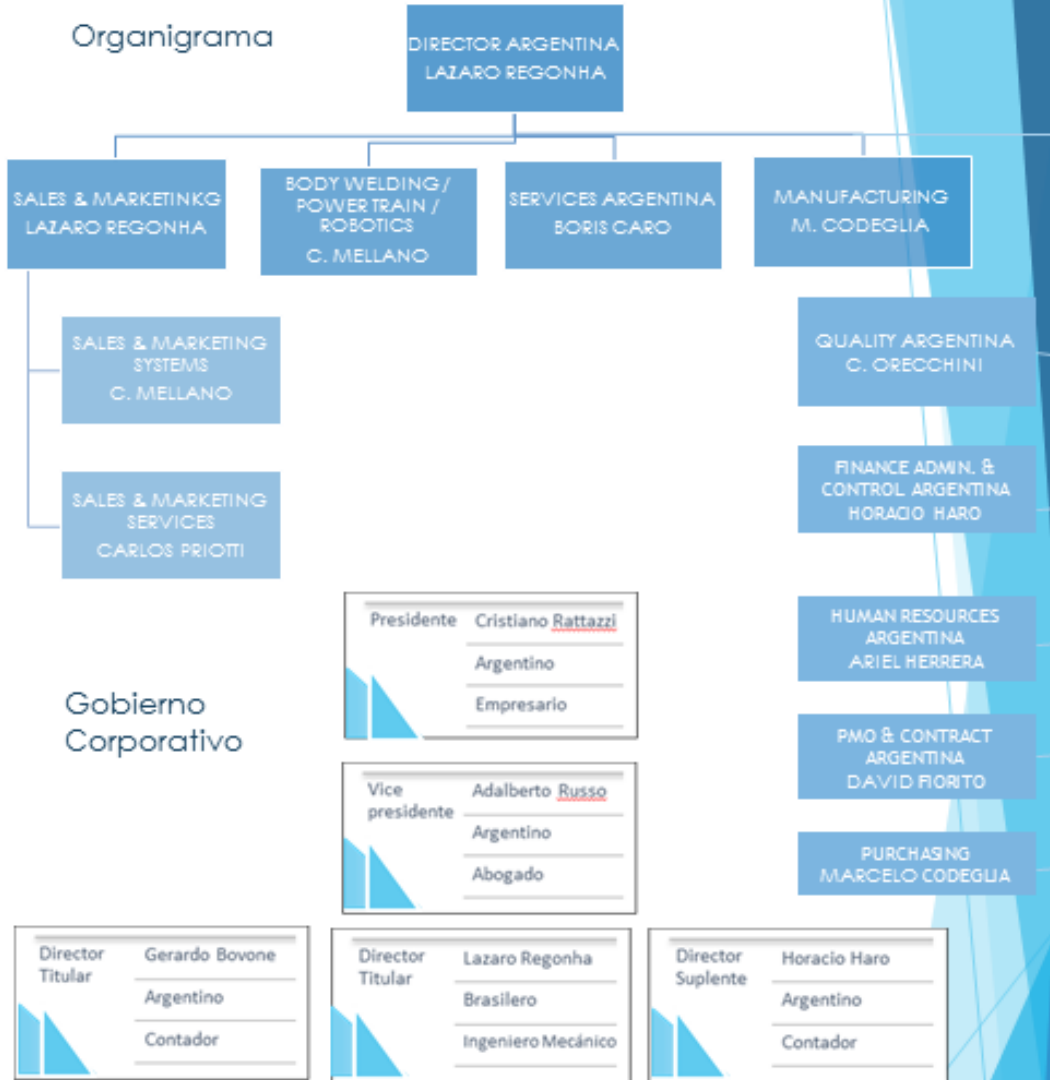
- ▶ Estados Unidos, México, Brasil, Argentina, India, China, Inglaterra, Francia, Alemania, Polonia, Rumania, y Rusia.
- ▶ Además en Italia, EEUU, Brasil y China se realizan asesoramientos y gestiones de Ecomau.



A nivel nacional, COMAU ha consolidado su presencia en el mercado Argentino participando en la formación de nuevos polos automovilísticos además de Fiat, como General Motors, Peugeot y Ford. La compañía cuenta en la actualidad con más de 2000 colaboradores para atender la demanda de sus clientes en diversas industrias aparte de la automotriz, como la siderurgia, alimenticia, de limpieza industrial y de la construcción.

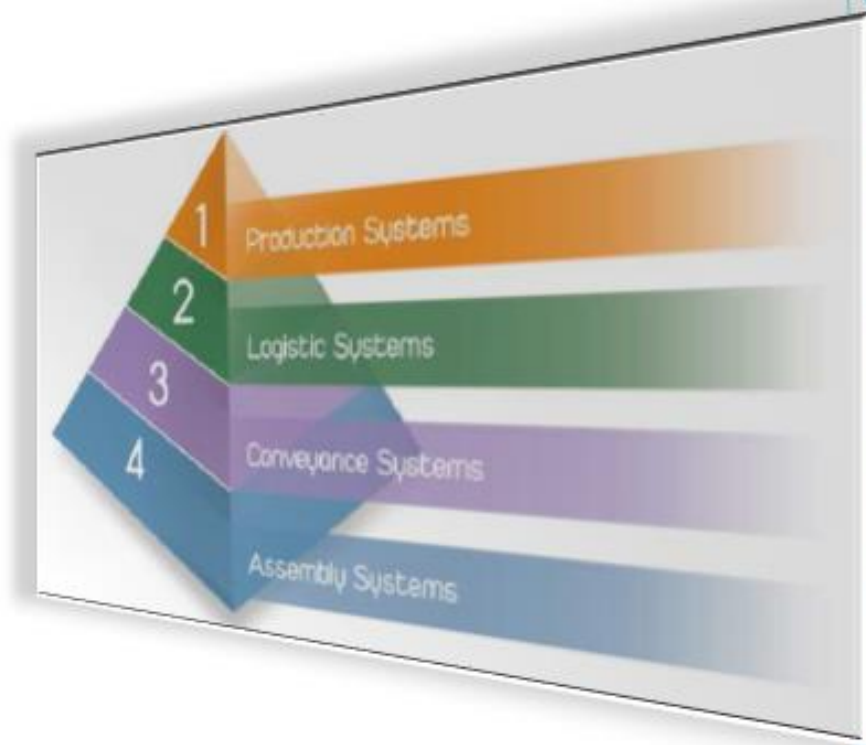
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Organigrama



El gobierno corporativo está formado por cinco personas designadas por "Asamblea de Accionistas" en función a sus competencias, experiencia, desempeño y conocimiento de la industria. Cuatro autoridades son de Argentina y el nuevo Director a partir del 01/01/2015 es de Brasil. Hasta el 31/12/2014 quien dirigía las máximas decisiones era Carlos Priotti, actual co-asesor del área Comercial de la Unidad de Negocios Services. El Directorio de Comau Argentina representa la cúspide de la pirámide organizacional en la que se toman las decisiones estratégicas de la Compañía y se define el rumbo a seguir, bajo los lineamientos de casa matriz en Italia.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL REPORTE



▶ ASPECTOS MATERIALES

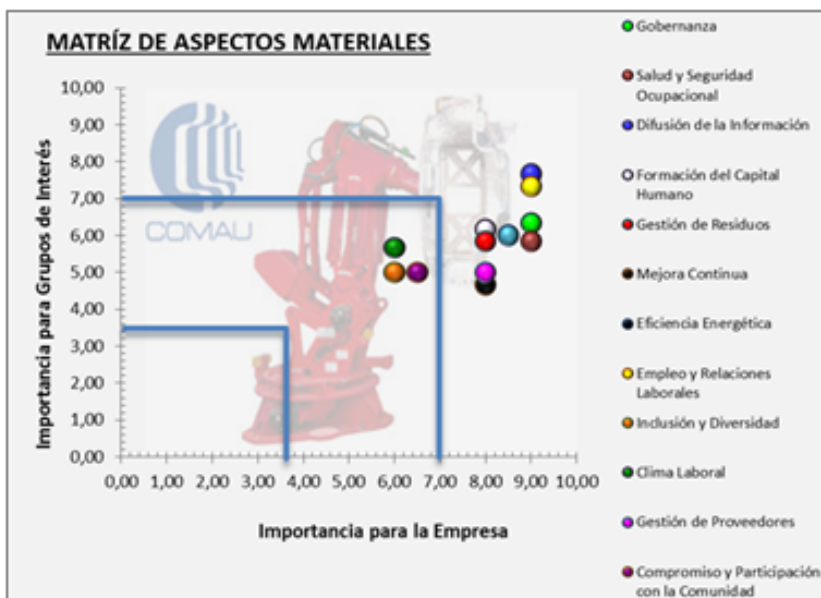
PROCESO DE ELABORACIÓN DEL REPORTE

El primer Reporte de RSE de COMAU tiene como finalidad dar a conocer a los distintos grupos de interés de la empresa, el desempeño que tuvo la misma durante el transcurso del año 2014 en el ámbito social, económico y ambiental, como también los avances realizados en el año 2015 en tales aspectos.

Para la elaboración del reporte se utilizaron los lineamientos de la guía G3.1 del global Reporting Initiative, alcanzando el nivel C.

Se identificaron los asuntos relevantes mediante el análisis de la información brindada por la organización respecto a su desempeño en temas económicos, sociales y ambientales y sus impactos sobre los grupos de interés internos y externos dentro del contexto de sostenibilidad. Al mismo tiempo se tuvieron en cuenta para la selección de los mismos, los pilares de las ISO 26000, las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, el Pacto Global de las Naciones Unidas y las AA1000. Finalizada la identificación se materializaron 12 aspectos materiales.

Para la redacción, se obtuvo información cuantitativa y cualitativa a través de la revisión de políticas de la empresa y entrevistas al personal, para poder luego darle forma al diseño del informe. Para finalizar, previo al control del nivel de aplicación, se realizó una revisión del contenido para valorar la calidad de la presentación.



ASPECTOS MATERIALES

<p>Salud y Seguridad Ocupacional Valorizar la vida y asegurar la integridad de las personas, bajo el control de la organización, identificando los peligros, evaluando y ofreciendo condiciones apropiadas al control de los riesgos, previniendo lesiones y enfermedades, mejorando la gestión y el desempeño de la seguridad y salud ocupacional.</p> <p style="text-align: right;">1</p>	<p>Formación del Capital Humano Incentivar, capacitar y motivar a los empleados para maximizar su perfeccionamiento, actualización y eficiencia con el fin de promover la sinergia entre el conocimiento y el desarrollo de una conciencia adecuada a los valores, objetivos y políticas organizacionales.</p> <p style="text-align: right;">2</p>	<p>Gobernanza El Gobierno Corporativo se compromete a difundir, tanto dentro como fuera de la organización, y para con todo su grupo de interés, un sistema de políticas con el fin de maximizar su cadena de valor, fortalecer su potencial y garantizar el logro de sus objetivos actuando con ética, integridad y transparencia.</p> <p style="text-align: right;">3</p>
<p>Difusión de la Información Garantizar la publicación de la información de manera clara, oportuna y eficaz de los aspectos significativos de sus actividades, estructura, situación financiera, resultados, sistema de gobierno corporativo, sistema de Gestión de Ambiental y Social en su caso, para facilitar la comprensión de las operaciones y para hacer conscientes a los públicos de interés de sus obligaciones individuales respecto a tales aspectos.</p> <p style="text-align: right;">4</p>	<p>Gestión de Residuos Asegurar la prevención de la contaminación ambiental mediante la gestión y aplicación del principio denominado 3R's, que consiste en REDUCIR, REUTILIZAR Y RECICLAR los recursos productos y residuos generados.</p> <p style="text-align: right;">5</p>	<p>Mejora Continua Desarrollar y mantener un sistema de gestión de calidad que cumpla con los lineamientos de Estándares y requerimientos internacionales relevantes, con el fin de desarrollar y administrar procesos, técnicas y métricas de desempeño para dar soporte a la mejora continua de la compañía.</p> <p style="text-align: right;">6</p>
<p>Eficiencia Energética Aplicar un sistema de gestión de energía con el fin de optimizar el desempeño, aumentar la eficiencia y reducir los impactos ambientales, a través de proyectos de mejora en este aspecto y la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes.</p> <p style="text-align: right;">7</p>	<p>Empleo y Relaciones Laborales Promover el diálogo permanente y mediar por los intereses de las partes involucradas, en pos de prácticas justas y equitativas, a través de la aplicación de políticas formales basadas en legislaciones nacionales y principios internacionales que reafirman la importancia del respeto hacia el individuo, la igualdad en el trato, el rechazo a cualquier forma de discriminación y la libre asociación sindical.</p> <p style="text-align: right;">8</p>	<p>Inclusión y Diversidad Promover la diversidad con criterios de inclusión basados en la igualdad, el respeto y la no discriminación, a través de programas tendientes a incorporar a jóvenes estudiantes y recibidos, adolescentes y personas con capacidades diferentes, con el fin de incentivar la educación, el emprendimiento y el desarrollo personal y profesional de éstas.</p> <p style="text-align: right;">9</p>
<p>Clima Laboral Incentivar a los empleados para trabajar en armonía, integración y respeto hacia los otros colaboradores, logrando así un ambiente de trabajo agradable que permita la sinergia del conocimiento.</p> <p style="text-align: right;">10</p>	<p>Gestión de proveedores Implementar un programa de selección de proveedores con métodos adecuados y objetivos que tengan en cuenta no sólo la calidad, la innovación, los costes y los servicios prestados, sino también su desempeño a nivel social y ambiental, así como su cumplimiento de los principios de sustentabilidad definidos por la organización, que permitan maximizar la cadena de valor.</p> <p style="text-align: right;">11</p>	<p>Compromiso y participación con las comunidades en donde opera. Contribuir al desarrollo social, económico, ambiental e institucional de las comunidades locales mediante programas específicos, exigiendo a sus empleados un comportamiento socialmente responsable, inspirado en el respeto hacia las culturas y las tradiciones del ámbito donde se establece, y marcado por la integridad y la buena fe, con el fin de merecer la confianza de las mismas.</p> <p style="text-align: right;">12</p>



SOSTENIBILIDAD EN LA EMPRESA

- ▶ POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD
- ▶ GRUPOS DE INTERÉS
- ▶ COMUNICANDO CULTURA
- ▶ CLIENTES
- ▶ PROVEEDORES
- ▶ POLÍTICA DE CALIDAD
- ▶ RIESGOS Y OPORTUNIDADES
- ▶ OBJETIVOS Y METAS 2014



POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

Gestión integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional y Responsabilidad Social.



La empresa promueve la permanente mejora de sus sistemas de gestión en la búsqueda de la excelencia.

COMPROMISOS:

- Ofrecer soluciones integradas en ingeniería de automatización y mantenimiento, robotización y gestión de activos para la producción industrial en América Latina, que agreguen valor a las partes interesadas.
- Asegurar la prevención de la contaminación ambiental en la realización de productos y prestación de servicios.
- Identificar oportunidades y desarrollar acciones que atiendan a las demandas de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional y Responsabilidad Social, cumpliendo y superando las normas y requisitos legales, capacitando y promoviendo condiciones para que las partes interesadas practiquen tal compromiso.
- Valorizar la vida y la integridad de las personas.
- Incentivar, capacitar, y motivar a los empleados a maximizar su eficiencia.
- Valorizar y reconocer el desarrollo profesional, el compromiso y los resultados generados por sus empleados.



GRUPOS DE INTERÉS

Los enfoques adoptados por la empresa para la inclusión de los grupos de interés son los siguientes para cada caso:

PARTE INTERESADA	ENFOQUE INCLUSIÓN
ACCIONISTAS	Asamblea, memoria, estados contables, eventos y reuniones.
CLIENTES	Encuestas de satisfacción y calidad, visitas a clientes, charlas y capacitaciones técnicas.
PROVEEDORES	Declaración de compromiso y confidencialidad, área de atención a proveedores, encuestas de evaluación.
VISITANTES	Visitas a plantas y charlas técnicas.
EMPLEADOS	Contacto directo, e-mail, telefónicamente, charla de cinco minutos, diálogo sindical, encuesta de clima laboral, evaluación de desempeño, intranet, revista COMAU, boletines, café y prosa, gestión a la vista.
COMUNIDAD	Reuniones con organismos locales, actividades de voluntariado corporativo, programas y charlas que promueven la educación, la salud y el cuidado del medio ambiente.
ÓRGANO DE GOBIERNO	Participación en cámaras y asociaciones gubernamentales.

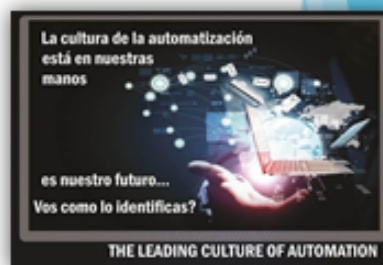
INTERACCIÓN CON LOS COLABORADORES

Una de las iniciativas relacionadas con el fortalecimiento de la cultura se basó en la participación del personal de COMAU Argentina en el concurso lanzado a nivel mundial para promocionar el nuevo modelo de Robot y el desempeño con el que se destaca en el entorno humano.

Los participantes debían mandar una foto demostrando lo que entendían por la automatización y reunir la mayor cantidad de likes en una pagina exclusiva para empleados; el premio era una Tablet, y felizmente el ganador fue de COMAU ARGENTINA.

Café & Prosa

Este año la propuesta clara y compartida por los responsables de las áreas y contratos estuvo en torno a generar espacios de diálogo con los equipos de trabajo para facilitar los procesos y mejorar las relaciones de trabajo.



COMUNICANDO CULTURA

La manera de comunicar la MISIÓN, VISIÓN y VALORES de la empresa se realiza inicialmente en la inducción del empleado, con la presentación del "Programa Bienvenidos", la entrega de un ejemplar del Código de Conducta para su firma, de esta manera toma conocimiento del mismo y asume el compromiso de su estricto cumplimiento. También se comunica, con la entrega de una agenda institucional al comienzo de cada año donde están incluidas las distintas políticas de la empresa y se refuerza la misión, visión y valores. Al mismo tiempo se presenta una "Gestión a la Vista", que consiste en un pizarrón donde se comparte habitualmente a los miembros de toda la compañía las distintas gestiones llevadas a cabo por las áreas de trabajo.

El CÓDIGO DE CONDUCTA representa un elemento fundamental para prevenir e identificar de manera eficaz el incumplimiento de las normas y disposiciones aplicables a su actividad.

Es compartido con el grupo Fiat Chrysler Argentina (FCA) y trata asuntos sobre ética y corrupción en los negocios, competencia, conflicto de intereses, confidencialidad, control de exportaciones, salud y seguridad, derechos humanos, capital humano y sobre tecnologías de información y comunicación.

Cualquier situación que suponga o pueda suponer un conflicto de intereses, o una trasgresión de la norma debe ser comunicada de inmediato al propio superior jerárquico, al encargado del Sistema de Control Interno, Compliance Officer del Sector, o al departamento de Recursos Humanos

Las Directrices están disponibles en la página Web de Comau (www.comau.com) y en el portal de Intranet.



CLIENTES

COMAU presta servicios en distintos rubros, dentro de los cuáles se menciona a los principales CONTRATOS:

Más de 250 robots instalados entre las provincias de Córdoba, Buenos Aires, San Luis y Santa Fe

SECTOR AUTOMOTRIZ

- FCA
- Gestión Mantenimiento Industrial
- Gestión Integral de Activos
- Gestión de Almacén Indirecto
- Finalización y entrega de una máquina especial de fabricación de varillas para la nueva caja de cambios de aluminio.
- IVECO
- Mantenimiento Electromecánico
- CNH
- Mantenimiento Electromecánico
- GENERAL MOTORS
- Mantenimiento no Productivo
- Producción Front Corner
- Contratos Spot para trabajos varios en la planta de la localidad de Alvear.
- PEUGEOT ARGENTINA
- Mantenimiento Preventivo, Servomedios y Confort.
- FORD
- Gestión de Residuos
- Limpieza técnica y Convencional
- Construcción de la primera celda laser integrada.



SECTOR SIDERÚRGICO

- SIDERAR
- San Nicolás Mantenimiento Electromecánico
- Ensenada Mantenimiento Electromecánico
- Plantas del Sur Montajes Industriales
- SIDERCA
- Mantenimiento Electromecánico
- Lavadero y Gomería
- Limpieza Técnica
- ACINDAR
- Mantenimiento Electromecánico
- Iluminación,
- Limpieza,
- Mantenimiento de Puentes Grúas.



SECTOR TIER ONE & OTROS

- BASF ARGENTINA (Santa Fe (Lagos) y Buenos Aires (Tortuguitas))
- Mantenimiento de planta.
- FPT
- Gestión Global de Activos
- EDASA
- Gestión de Residuos
- SUDOSILO
- Mantenimiento Electromecánico
- PERTRAK
- Mantenimiento Electromecánico
- ESCUELA DE AVIACION MILITAR
- Torno y retrofiting



PROVEEDORES

En lugares donde desarrolla operaciones significativas, la empresa prioriza la contratación de proveedores locales para aprovechar la inmediatez de la logística y los beneficios de la localización.

Comau cuenta con una base de 1050 proveedores de insumos y de servicios.

Se encuentra a disposición el Portal Web del Centro de Atención a Proveedores (CAP), en donde se puede consultar información relacionada con facturas y pagos correspondientes a COMAU Argentina SA., deberá ingresar a la siguiente dirección:

www.fiatlocal.com.ar/proveedores/

Para el cobro de facturas es requisito presentar a RRHH mensualmente documentación de administración de personal y de seguridad y salud ocupacional a causa de la de certificación de la norma 18001.

ES NUESTRA VISIÓN TENER UN AMBIENTE SEGURO DE TRABAJO, ES NUESTRA MISION LOGRAR QUE ESTO SUCEDA. CADA ACCIDENTE DE TRABAJO DE VUESTRAS EMPRESAS ES UN ACCIDENTE DE TRABAJO QUE AFECTA A COMAU. NUESTRO OBJETIVO ES LOGRAR LA ABSOLUTA INTEGRACIÓN Y COMPROMISO PARA CON NUESTRO CAPITAL, ES DECIR NUESTRA GENTE, YA SEA PROPIA O CONTRATADA. INVITAMOS A USTEDES A SUMARSE A NUESTRO OBJETIVO "LA VALORIZACIÓN DE LA VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA DE NUESTROS EMPLEADOS Y LA MEJORA EN LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL"

Mediante la aplicación de deméritos se evalúa el desempeño de los proveedores que impactan directamente en la calidad y provisión de materiales y servicios para Comau.

En la evaluación de desempeño un proveedor es calificado si cumple regularmente con asuntos legales, fiscales, económicos, financieros y ambientales y si no arriesga el patrimonio de COMAU por desabastecimiento.

**PROVEEDORES
ESTRATEGICOS
DE COMAU**

POLÍTICA DE CALIDAD

Comau cuenta con una Política de Calidad cuyo fin, como herramienta estratégica, es alcanzar siempre la mejora continua y excelencia en sus servicios y productos, brindando soporte en los procesos y en el control de las operaciones. La calidad es definida a través de Información Técnica, Especificaciones Técnicas, Planos y Normas Internacionales.

En la empresa se realizan bienes de capital, los cuales son verificados y auditados en todas las etapas. Los mismos son únicos, es decir que no están estandarizados como los que se realizan en Comau Italia, ya que, ellos fabrican productos en serie como ser robots, centros de mecanizado y transportadores.



COMPROMISOS

- Cumplir con las expectativas del cliente y medir su satisfacción.
- Realizar una administración y ejecución de proyectos usando equipos multifuncionales integrados.
- Desempeñar la gestión de proveedores de acuerdo con los requerimientos de calidad esperados.
- Desarrollar y mantener un sistema de gestión de calidad que cumpla con los lineamientos de estándares y requerimientos internacionales relevantes.
- Proporcionar los recursos y fondos para dar soporte a las actividades de mejora continua y entrenamiento.

Este año, a partir del monitoreo y seguimiento de proveedores, se lograrán los compromisos. Se implementarán indicadores como resultados de Calificación y Performance.

Satisfacción del cliente

COMAU utiliza un Formulario denominado "Satisfacción del Cliente", el cual es aplicado cada 6 meses para evaluar las prestaciones realizadas por la empresa. Por el momento la empresa no realiza mediciones de los resultados de los mismos.

PRINCIPALES IMPACTOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Durante el año 2015, por el lado de la demanda, el consumo privado continuará en niveles similares al año pasado y los niveles de inversión mostrarán un avance modesto.

Frente a este escenario la Sociedad se enfrenta al desafío de aumentar los volúmenes de actividad alcanzados durante el año 2014 y mejorar los niveles de rentabilidad que mostraron algún signo de deterioro. Se prevé además incrementar los planes comerciales tendientes a lograr una importante participación en los programas de inversión de nuestros clientes, ya sea en la industria automotriz por la introducción de nuevos modelos o en la siderurgia por el impacto que el crecimiento económico del país produce sobre el sector.

También, y como ha venido siendo en los últimos años, será de suma importancia lograr la mayor eficiencia y productividad de los recursos disponibles y llevar a cabo una política de contención y reducción de gastos en todas las áreas de la empresa que permitan mantener y consolidar la situación económica actual de la Sociedad

El enfoque durante el año 2015 seguirá estando en la gestión de salud y seguridad ocupacional. En 2014 el plantel de técnicos e Ingenieros de Seguridad y Salud Ocupacional efectuó un total de 978 auditorías logrando finalizar el período sin accidentes con baja médica.

Se identificó como un indicador de impacto ambiental, la necesidad de mayor inversión. En el año 2014 con \$20.000 se buscó el mejoramiento de programas ambientales para permitir a la compañía minimizar los consumos de energía.



Mejora Continua



OBJETIVOS Y METAS 2014

ALCANCE GESTIÓN	OBJETIVOS	MÉTODO DE ACCIÓN	INDICADORES
Service	Cumplir con las expectativas del Cliente y medir su satisfacción	Acción de mejora de gestión Acompañamiento al cliente Planes de acción	Índice de satisfacción de los Clientes (Customer Satisfaction Survey)
Comercial	Promover el crecimiento de forma sustentable e integrada con la estrategia del negocio.	Ganar nuevos contratos Servicios extra contrato Acciones de mejoras de gestión	Nuevo contactos comerciales Nuevas ofertas según cliente
Medioambiente	Asegurar la prevención de la contaminación ambiental, reduciendo impactos perjudiciales al MA, promoviendo el reciclado de materiales, minimización de residuos mejorando la eficiencia energética de sus procesos productivos.	Monitoreo Planes de acción Concientización Capacitación	Consumo de papel Consumo de energía eléctrica Consumo de agua Índice de reciclado Cumplimiento de la colecta selectiva Recambio de gases Freón 22 Generación de residuos peligrosos y No peligrosos Reclamos ambientales por año
Personas	Incentivar, capacitar y motivar a sus empleados Promover el crecimiento de forma sustentable con la estrategia del negocio. Valorizar la vida y asegurar a integridad de las personas.	Monitoreo Planes de acción Concientización Capacitación	Capacitación Ausentismo Gravedad, frecuencia de accidentes. Atenciones médicas Hs de capacitación Enfermedades profesionales. Auditorias
Compras	Desarrollar y administrar los procesos de la compañía, incluyendo el uso de herramientas, técnicas y métricas de desempeño	Monitoreo Planes de acción	Eficiencia Service Eficiencia System Forma de pago Stock Valor de inventario Tiempo almacenamiento Tiempo preparación de material

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

- ▶ POLÍTICA
- ▶ PROGRAMAS DE RSE
- ▶ GESTIÓN ÉTICA
- ▶ EVENTOS Y RECONOCIMIENTOS



POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

La Responsabilidad Social para COMAU

Desarrollar actividades sociales, ya sean culturales, educativas o medio ambientales que contribuyan al desarrollo sostenible de la comunidad y el público con el que la empresa se relaciona. Las acciones están integradas con la estrategia y los objetivos de la empresa.

Comau Argentina S.A., se encuentra alineada a las mejores prácticas internacionales dentro del contexto de responsabilidad social empresarial. Incluye en su política el compromiso de conducir sus actividades, y las de sus proveedores, de acuerdo con la Responsabilidad Social (Norma SA 8000). Dentro de esta filosofía, se invita a las empresas, a asumir compromisos relacionados con la adhesión a los elementos detallados a continuación:



Programas de RSE

INCLUSIÓN EFICIENTE



Programa de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Plan de Integración Laboral con Apadim (Asociación de Padres y Amigos del Discapacitado Mental), en la que brindamos la posibilidad de que personas con discapacidad puedan insertarse en el mercado laboral.



Desde agosto de 2008 hay pasantes rentados de COMAU trabajando en Almacén, RRHH, IVECO, EDASA. Los chicos presentan un buen desempeño y ganas de aprender; además, tienen una excelente relación con los compañeros.

VOLUNTARIADO COMAU

Trabajos voluntarios realizados por los colaboradores en instituciones de diverso tipo dónde se brinda mano de obra en tareas tales como albañilería, pintura, electricidad, cerrajería, plomería.

Acción de voluntariado en la escuela número 7 de la ciudad de Campana. Dos jornadas de 20 horas, un equipo de 20 colaboradores COMAU realizaron mejoras edilicias para brindar un mejor espacio a los niños que allí asisten.

COMAU SOLIDARIA

Evento Solidario en el cual se realizan donaciones de alimentos, ropa y elementos de primera necesidad a instituciones sugeridas por nuestros colaboradores

A través del programa la empresa teje una red solidaria que involucra a varios actores como: colaboradores, proveedores, empresa e instituciones, acercando realidades y despertando la conciencia social y la responsabilidad en cada uno de ellos.

Algunas de las acciones realizadas fueron:

Donaciones al comedor Mi Mamita de Loma Hermosa, partido Tres de Febrero en BBSS.

Por otro lado hubo colaboración con colegas de FORD que a raíz de las inundaciones de noviembre se vieron afectados.

En Córdoba el comedor Pancitas Tristes de barrio Quebracho recibió juguetes, golosinas alimentos com motivo de la navidad.

En el contrato de Campana visitaron el Hogar Lourdes en donde se entregaron juguetes

Donaciones a Misiones de un grupo de personal de Plantas del sur, además en escuelas rurales de Buenos aires.



ECOMAU

Acciones y divulgaciones relacionadas con medioambiente, tendientes a lograr el compromiso y la concientización de los dependientes.

Nuevo sector en ingeniería service denominado Ingeniería en eco eficiencia, bajo el lema optimizar os recursos realizará en FORD gestión de residuos, auditorías ambientales, producción mas limpia, asesoramiento en compra de equipos y proyectos de inversión en ingeniería.



ecomau 17 DE ENERO DE 2014
UNA ACTUACIÓN DE TODOS

INGENIERÍA EN ECOEFICIENCIA

2014 comienza con nuevos desafíos en materia ambiental para nuestra empresa, un sector nuevo dentro de la Ingeniería Service, denominada "Ingeniería en Ecoeficiencia". Bajo el lema de optimizar los recursos este sector abordará multiplicidad de temas referidos al cuidado del medioambiente. Capacitaciones, gestión de residuos, charlas, auditorías ambientales, acompañamiento en procesos de certificación de normas, uso eficiente de energía, producción más limpia, asesoramiento técnico en compra de equipos y maquinaria, proyectos de inversiones en ingeniería... son sólo algunos de los servicios que prestará este nuevo sector.

Con el sello de eComau, nuestra ingeniería en Ecoeficiencia estará liderada por Jorge Menéndez, quien posee una vasta experiencia en gestión de residuos y limpieza, habiendo logrado notables cambios en materia ambiental, obteniendo excelentes resultados en su gestión para diversos contratos. Estará acompañado por Silvia Nervaéz, quien brindará su visión especializada en medioambiente al nuevo sector.



GESTIÓN ÉTICA

MEDIDAS ANTICORRUPCIÓN



La empresa se rige por el Código de Conducta del Grupo Fiat, y el mismo dispone de una Cláusula que trata aspectos de Corrupción y Pagos Ilícitos:

"El Grupo , sus consejeros, directivos y demás empleados y destinatarios del Código se comprometen a comportarse con la mayor integridad, honradez y corrección en todas sus relaciones dentro y fuera del Grupo, de acuerdo con las legislaciones nacionales e internacionales contra la corrupción y, sobre todo, conforme a la Convención de la OCDE para la Lucha contra la Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros en las Transacciones Económicas Internacionales, a las directrices de la OCDE, y a la ley de Estados Unidos sobre corrupción de funcionarios extranjeros. El Grupo no tolerará ningún tipo de corrupción (aceptando u ofreciendo dinero para obtener ventajas comerciales indebidas) hacia funcionarios públicos, representantes de organizaciones internacionales u otras personas relacionadas con algún funcionario público, o hacia personas jurídicas o físicas, u otros sujetos indicados por las leyes aplicables. Ningún administrador, directivo u otro empleado, agente o representante podrá directa o indirectamente aceptar, solicitar, ofrecer o pagar sumas de dinero u otras liberalidades (incluidos los regalos, a excepción de los objetos comerciales de valor económico modesto comúnmente aceptados en el ámbito internacional, permitidos por la legislación aplicable y conformes a las Directrices del Grupo Fiat sobre esta materia), ni siquiera como consecuencia de presiones ilícitas. Donde las leyes obliguen a ello o donde sea conveniente, las empresas del Grupo elaborarán unos modelos organizativos (Programas de Cumplimiento) para evaluar y garantizar el cumplimiento de dichas leyes y del Código."

Al momento de la Inducción a la empresa, se les hace entrega a todos los nuevos empleados sin distinción jerárquica el Código de Conducta del Grupo Fiat. El cual tiene entre otros aspectos, un apartado exclusivo dedicado al tema de Corrupción y Pagos ilícitos.

En el período 2014 se formaron a 589 empleados en políticas y procedimientos de anticorrupción, dentro de los cuales todos tienen cargos no directivos.

EVENTOS Y RECONOCIMIENTOS

Evento COMPETITIVIDAD SUSTENTABLE, invitación realizada por el departamento de Medio Ambiente, Seguridad Ocupacional y Calidad de la Unión Industrial de Córdoba; el Ministerio de Industria, Comercio, Minería y Desarrollo Científico Tecnológico de Córdoba y la Fundación Empresaria para la Calidad y Excelencia - FUNDECE .



FERIA INTERNACIONAL DE TECNOLOGIAS Y MEDIOAMBIENTE – FITMA
La recorrida por la feria fue realizada con la idea de trabajar mejorando el destino de los residuos, buscar ofertas económicas y garantizar la trazabilidad de los residuos conociendo el uso de la materia prima en nuevos productos.

Referentes del área de medioambiente en planta Ford, asistieron al Seminario: "Nueva Gestión de Residuos Sólidos Urbanos e Industriales no Especiales – Aspectos Legales y Técnicos", organizado por Futuro Sustentable, OPDS (Organismo Provincial de Desarrollo Sustentable, ARS (Asociación de Residuos Sólidos) y CEAMSE (Coordinación Ecológica Área Metropolitana Sociedad del Estado).

Feria internacional de máquinas herramientas y sistemas integrados de manufactura realizada en la ciudad de San Pablo en Brasil donde Comau estuvo presente con un interesante stand, instalando dos robots para ser exhibidos durante las jornadas de este mega evento.



Entre las menciones y distinciones especiales COMAU recibió los siguientes:

- Qualitas awards 2007, Grupo Fiat, Mantenimiento / Mejor performance en calidad.
- Qualitas awards 2009, Grupo Fiat, Material Indirecto / Mejor performance en calidad.
- Certificado de Merito 2009, General Motors, Destacada performance en Calidad, Servicio, Tecnología y Precio.
- Certificado de Merito 2010, General Motors, Destacada performance en Calidad, Costo, Tecnología y Servicios.
- Premio a la calidad 2010, Ministerio de industria, comercio y trabajo, Gobierno de la Provincia de Córdoba.
- Mención 2011, Ministerio de Producción y trabajo, Gobierno de la provincia de Córdoba.
- Qualitas awards 2011, Fiat SpA, Fiat Industrial, Material Indirecto / Mejor performance en calidad.
- Certificado Destacado en la categoría Mantenimiento 2012, Fiat SpA, Fiat Industrial.
- Certificado de Merito 2012, General Motors, Destacada performance en Calidad, Costo, Tecnología y Servicios.
- Distinción especial por el desempeño y capacidad en materia de Higiene y Seguridad en General Motors.

DESEMPEÑO ECONÓMICO



- ▶ ACTUACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA
- ▶ IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

ACTUACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA

El ejercicio 2014 fue para la sociedad un año de transición, donde la caída del nivel de inversión de la industria en general impidió aumentar la actividad de la División Systems, especializada en el suministro de sistemas automatizados de producción y bienes de capital principalmente para la industria automotriz.

A pesar de ello la gran diversidad de productos, servicios y clientes que dispone la sociedad ha permitido aumentar la actividad en aquellos contratos ya existentes

COMAU recibió \$ 1.435.628 por medio del Decreto 379/2001 – Incentivo por fabricación de bienes de capital (Régimen de incentivo destinado a promover la fabricación nacional de bienes de capital, informática y telecomunicaciones mediante la emisión de un bono fiscal, para fabricantes que contaren con establecimientos industriales radicados en el Territorio Nacional.)

Además recibió ayuda económica de la Presidencia de la Nación a través del programa de Crédito Fiscal utilizándolo en la realización de un Plan de Entrenamiento Laboral que busca brindar a jóvenes recién recibidos de secundarios técnicos la experiencia del primer paso en el mercado laboral, e impulsar el desarrollo de la industria nacional diversificada y competitiva.

ACTIVO	2014
ACTIVO CORRIENTE	
Caja y bancos	\$ 43.494.075,00
Créditos por ventas	\$ 101.371.544,00
Otros créditos	\$ 23.663.151,00
Bienes de cambio	\$ 51.927.628,00
Total activo corriente	\$ 220.456.398,00
ACTIVO NO CORRIENTE	
Otros créditos	\$ 4.189.542,00
Bienes de uso	\$ 9.911.172,00
Activos intangibles	\$ 82.805,00
Total activo no corriente	\$ 14.183.519,00
Total del activo	\$ 234.639.917,00
PASIVO	
PASIVO CORRIENTE	
Deudas comerciales	\$ 68.187.999,00
Remuneraciones y cargas sociales	\$ 40.005.055,00
Deudas fiscales	\$ 9.703.339,00
Anticipos de clientes	\$ 22.787.453,00
Total pasivo corriente	\$ 140.683.846,00
PASIVO NO CORRIENTE	
Anticipos de clientes	\$ 240.159,00
Previsiones	\$ 1.903.764,00
Total pasivo no corriente	\$ 2.143.923,00
Total del pasivo	\$ 142.827.769,00
PATRIMONIO NETO	\$ 91.812.148,00
Total del pasivo y patrimonio neto	\$ 234.639.917,00

Por otro lado gracias a la eficiencia del servicio de mantenimiento las ventas netas registradas por COMAU en el año 2014 fueron de \$ 791.043.857.

La composición accionaria de Comau Argentina S.A. es la siguiente: 55,28% de las acciones corresponden a Comau S.p.A., controlada esta última por Fiat S.p.A., 44,69% de las acciones corresponden a Comau do Brasil Ind. e Com. Ltda. El accionista restante es Fiat Argentina con una participación del 0,03%

IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

Regularidad Financiera

Con el fin de la prevención de delitos financieros, Comau cumple con el marco regulatorio vigente para luchar contra el lavado de dinero y la financiación del terrorismo.

Desarrollo económico y comunidad

La empresa cuenta con un sitio en SIDERCA en la localidad de Campana, otro en SIDERAR en la localidad de Florencia Varela, y en ACINDAR, Villa Constitución, en donde la mayoría de la población de estos lugares es empleada de manera eventual por Comau para trabajar en las paradas técnicas que se realizan una vez al año, con el fin de llevar adelante el mantenimiento de las maquinarias y equipos de las fábricas.

En enero de 2014 se realizaron trabajos de reparación extraordinaria (REX) para Acindar, en su planta de la localidad de Villa Constitución, provincia de Santa Fe.

Se ejecutaron gran cantidad de tareas de reparación montaje y mantenimiento. La dotación de personal que participó fue de 42 colaboradores, quienes culminaron los trabajos programados, en tiempo y forma.

En el mes de septiembre se llevó a cabo en SIDERCA la REPARACIÓN EXTRAORDINARIA con una dotación de 75 colaboradores eventuales que se incorporaron a los contratos de Limpieza y Mantenimiento.

Programa de entrenamiento Laboral

La empresa participa para la mejora de las cualificaciones y conocimiento de la comunidad profesional a través del Programa de Entrenamiento Laboral:

Consiste en un programa de tres meses de duración que busca brindar a jóvenes de entre 18 y 20 años recién recibidos de secundarios técnicos la oportunidad del primer paso en el mercado laboral, brindándoles un espacio de entrenamiento teórico y práctico junto a colaboradores de la empresa que tienen una amplia trayectoria en electricidad, neumática, electrónica, entre otros. Según la formación técnica que adquirió el alumno en el colegio, se lo inserta en un área determinada de la empresa y se le abona una retribución estímulo.



Impacto económico del cambio de localización de operaciones o actividades:

Ante necesidades de prestar servicios en plantas que se encuentran fuera del país, la empresa designa a determinados empleados para que viajen a esos lugares, acordando previamente una remuneración exclusiva para trabajadores expatriados.

Capacitación y trabajos en Brasil e Italia:

La empresa brinda capacitaciones de perfeccionamiento en la programación, mantenimiento electrónico y mecánico de las maquinarias de la empresa en Brasil e Italia dándoles la oportunidad al personal de Argentina para viajar y perfeccionarse en aquellos países para luego enseñar a todos los compañeros lo aprendido en tales capacitaciones.

 **CAPACITACIÓN EN ITALIA**



NEW BODY SHOP CABINS XS – DAF USIMINAS



Este proyecto se trata del montaje de una línea completa de soldadura para el conformado de carrocería de un nuevo cabina de camión para la flota DAF (la cabina se realizará en planta de USIMINAS, Pó Alto, Brasil).

LASER TRAINING WEEK



DESEMPEÑO SOCIAL



- ▶ VALOR DEL CAPITAL HUMANO
- ▶ EN CONTACTO CON LA COMUNIDAD

VALOR DEL CAPITAL HUMANO



DATOS DE LA NÓMINA

TIPO DE CONTRATOS	MASCULINO	FEMENINO
Tiempo Completo Indeterminado	1382	63
Tiempo Parcial Indeterminado	44	8
Tiempo Completo Determinado	187	8
Tiempo Parcial Determinado	0	0
Pasantía	6	2
Trabajo Eventual	334	2
Monotributista	32	7
Otros	5 (período de prueba)	2 (período de prueba)

CANTIDAD DE EMPLEADOS POR REGIÓN	MASCULINO	FEMENINO
Córdoba	599	16
Buenos Aires	1276	73
Rosario	115	3

ALTAS GENERADAS EN EL AÑO 2014:		
REGIONES	MASCULINO	FEMENINO
Córdoba	74	0
Rosario	6	0
Bs As	482	27
TOTAL	562	27



Total de Mujeres que recibieron licencia por maternidad	4
Porcentaje que se reincorporó nuevamente al trabajo	100 %
Total de Hombres que recibieron licencia por paternidad	48
Porcentaje que se reincorporó nuevamente al trabajo	100 %

CONVENIO	PORCENTAJE DE EMPLEADOS
SMATA	30,50 %
SOM	2,15 %
UOCRA	1,75 %
UOM	34,90 %
ASIMRA	2,85 %
Fuera de Convenio	27,85 %

Seguridad y Salud Ocupacional

TIPO DE ACCIDENTE	CANTIDAD DE EMPLEADOS ACCIDENTADOS	PORCENTAJE QUE REPRESENTA SOBRE LA TOTALIDAD DE ACCIDENTES
De Trabajo	208	60,47
In Itinere	56	16,28
Reagravación	52	15,12
Enfermedad Profesional	28	8,14

TOTAL ACCIDENTADOS	MASCULINO	FEMENINO
	339	5

PORCENTAJE DE ACCIDENTES SOBRE LA NÓMINA TOTAL	16,44%
TOTAL DIAS PERDIDOS	12246

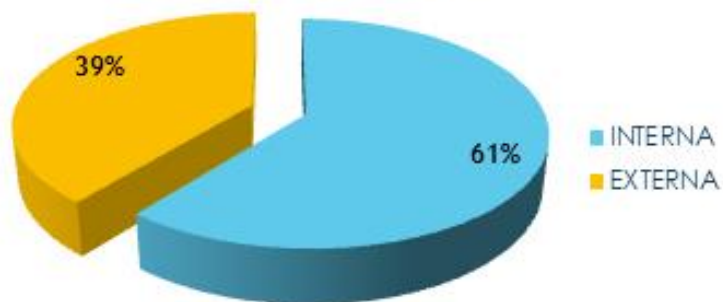
DESARROLLO DEL PERSONAL

PROMEDIO HS DE FORMACIÓN POR EMPLEADO	16,72 Horas
---------------------------------------	-------------

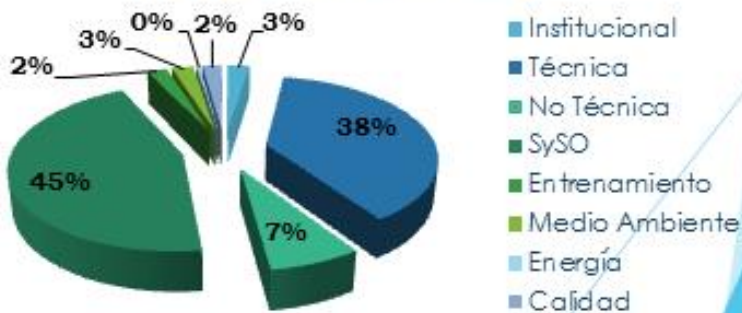
CANTIDAD DE EMPLEADOS QUE GOZARON DE LICENCIA POR EXAMEN	50 personas
--	-------------



PROVEEDORES DE CAPACITACIÓN



TIPO DE CAPACITACIÓN



PROGRAMA DE GESTIÓN DE HABILIDADES Y FORMACIÓN CONTINUA

Con el fin de promover el desarrollo del conocimiento y las competencias, la empresa realiza capacitaciones internas de Formación Profesional; al mismo tiempo brinda ayuda económica a algunos empleados para que puedan costear sus estudios universitarios o terciarios.

Entre las capacitaciones internas, brinda las siguientes:

Inducción del personal a la empresa : información necesaria para el correcto manejo de las relaciones con los demás.

Formación de liderazgo.

Idiomas: inglés, portugués, italiano y español.

Diplomatura de mandos medios para los puestos gerenciales.

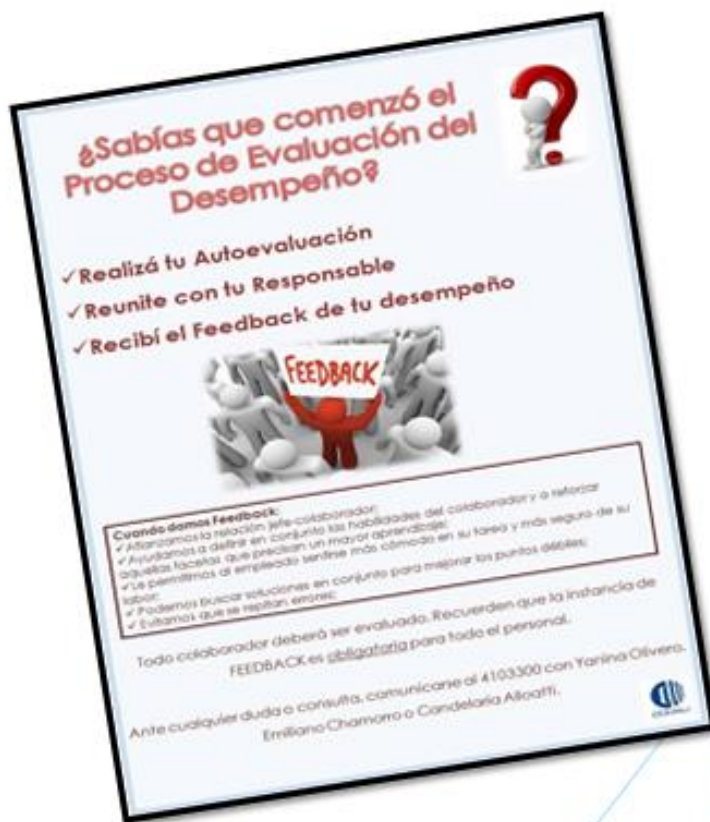
Instalación de robótica llevada a cabo en Torino, Italia.

Capacitación en Finanzas llevada a cabo en Torino, Italia.



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DESEMPEÑO	HOMBRES	MUJERES
TOTAL DE EMPLEADOS EVALUADOS	468	38
PORCENTAJE	%23.5	%2.6



CAPACITACIONES



Durante el año 2014 se brindaron las siguientes capacitaciones:

55

ACCIDENTE
 ACCIONES PREVENCIÓN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
 ALMACENAMIENTO Y MANEJO DE HERRAMIENTAS DE MANOS
 ATENCIÓN Y CUIDADO AL TRANSITAR LA PLANTA
 BLOQUEO DE ENERGÍA Y USO DE EPP/EPC
 BLOQUEO Y ROTULACIÓN DE MÁQUINAS
 CHARLA DE CONCIENCIACIÓN SOBRE ELEMENTOS DE SEGURIDAD EN PLANTA
 COLORES DE SEGURIDAD
 CONCIENCIACIÓN SOBRE COMPO Y ACTOS INSEGUROS DENTRO DE PLANTA
 CONDICIÓN INSEGURA
 CONDUCCIÓN VEHÍCULOS INDUSTRIALES-AUTORIZACIÓN MANEJO
 CONOCIMIENTO DE RIESGO ASOCIADOS A LA TAREA
 CONOCIMIENTO OHSAS 18001:07
 CONTROL DE INCENDIOS / TRABAJOS CON CALOR
 CONTROL OPERACIONAL DE AUTOELEVADORES
 CONTROL OPERATIVO
 CUIDADO DE MANOS
 CURSO DE HIG Y SEG EN EL TRABAJO Y AMBIENTE PARA CONTRATISTAS
 CURSO ONLINE SALUD Y SEGURIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO EN OFICINAS
 DERRAME DE SUSTANCIAS QUÍMICAS
 ELECTRICIDAD INDUSTRIAL
 ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
 EMERGENCIA MÉDICA
 ENTREGA Y CHARLA DE MANUAL DE PELIGROS Y RIESGOS
 ENTRENAMIENTO ON THE JOB MONTAJE
 ERGONOMÍA - MANEJO NORMAL DE CARGAS
 ESPACIOS CONFINADOS
 EXCESO DE CALOR Y DESCOMPENSACIONES
 EXPOSICIÓN A PELIGROS Y RIESGOS
 EXTINTORES PORTÁTILES
 FACTOR "S" SEGURIDAD
 FORMACIÓN AUDITOR INTERNO OHSAS 18001:2007
 GESTIÓN DE DESVIOS DE SEGURIDAD
 GESTIÓN DE RESIDUOS EDASA: MANEJO DE RESIDUOS
 GESTIÓN DE SEGURIDAD
 GESTIÓN DE SSO – WCP
 GESTIÓN SYSO SUPERVISIÓN
 GUILLOTINA – PLEGADORA
 HERRAMIENTAS DE GESTIÓN SYSO
 INDUCCIÓN CHAPISTERÍA (PELIGROS, RIESGOS Y CONTROL)
 INDUCCIÓN A PLANTA INESA
 INDUCCIÓN FAASA
 INDUCCIÓN SYSO
 INTRODUCCIÓN OHSAS 18001:07
 MANEJO DE RESIDUOS
 MANEJO DEFENSIVO
 MANEJO SEGURO DE DISCOS DE AMOLADORA
 MANEJO SEGURO DE GRUA MOVIL
 MANEJO SEGURO DE JLG
 MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS
 MATRIZ DE ROLES Y RESPONSABILIDADES - MATRIZ DE IPERDC
 MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD COMAU MUNDO
 METODOLOGÍA DE TRABAJO SEGURO: COLOCACIÓN DE PISOS FPTI

PLATAFORMAS AUTOELEVABLES
 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
 POWER LOCK OUT
 PRÁCTICA DE MANEJO DE AUTOELEVADORES
 PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS - USO DE EPP
 PREVENCIÓN DE ACCIDENTES
 PRIMEROS AUXILIOS - MANEJO DE RESIDUOS
 PRIMEROS AUXILIOS ATENCIÓN INICIAL
 PROCEDIMIENTO DE TRABAJO EN ALTURA - EN CALIENTE - ESP. CONFINADO – BLOQUEO
 PROCESO PS - GESTIÓN DEL BUSINESS SERVICE
 PROGRAMA SUPERVISORES: MÓDULO 1 - TRABAJO EN ALTURA
 PROGRAMA SUPERVISORES: MÓDULO 2 - IDENTIFICACIÓN PELIGROS-VALORACIÓN DE RIESGOS - TRABAJOS EN ALTURA - ARPT - MATRIZ IPERDC
 PROGRAMA SUPERVISORES: MÓDULO 3 - Espacios confinados, trabajos en caliente, trabajos en subestación, procedimientos SYSO Comau y FAASA
 PROGRAMA SUPERVISORES: MÓDULO 4 - ROLES Y RESPONSABILIDADES, OBJETIVOS, CONTROLES OPERATIVOS
 PROTECCIÓN AUDITIVA
 PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS
 RADIACIÓN SOLAR - RADIACIONES UV
 RADIACIONES NO IONIZANTES
 REFORZAR CONCEPTOS DE WCM
 RELEVAMIENTO DE OBSERVACIONES DE SEGURIDAD (ROS)
 REVALIDACIÓN DE INGRESO A PLANTA (SGT)
 REX DE ACCIDENTES OCURRIDOS EN PLANTA
 RIESGO ELÉCTRICO
 RIESGOS ERGONÓMICOS
 RIESGOS SOBRE LA ACTIVIDAD DE MOVIMIENTOS
 ROLES Y RESPONSABILIDADES - OBJETIVOS - CONTROLES OPERATIVOS
 RUIDO
 SALUD OCUPACIONAL - AFECCIONES EN LA COLUMNA
 SEGURIDAD ELÉCTRICA
 SEGURIDAD EN ALTURA
 SEGURIDAD EN EL TRABAJO
 SERV. MÉDICO: PRIMEROS AUXILIOS, HEMORRAGIAS, HERIDAS
 SISTEMA DE GESTIÓN
 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL
 SISTEMA DE GESTIÓN SYSO
 SUSTANCIAS PELIGROSAS Y USO EPP
 TRABAJO EN ALTURA - USO DE BRAZO TELESCÓPICO ARTICULADO
 TRABAJOS CON CALOR
 TRABAJOS ESPECÍFICOS - TRABAJO EN CALIENTE - ALTURA - CONFINADO – NORMAS
 USO ADECUADO DE TAREAS
 USO DE EPP
 USO DE EPP - LIMITACIONES DE ACTIVIDAD
 USO DE EPP Y TRABAJO EN ALTURA
 USO Y CONSERVACIÓN DE EPP
 USO Y LLENADO DE AST, ARPT Y TRABAJO EN ALTURA
 UTILIZACIÓN DE ARNES DE SEGURIDAD
 VEHÍCULOS INDUSTRIALES
 WCM - PILAR SEGURIDAD

COMAU SALUDABLE

En Comau se realizan mensualmente campañas de prevención de enfermedades para promover la salud y evitar accidentes de los colaboradores a través de la revista "Comau Noticias".



LA OBRA SOCIAL INFORMA CAMPAÑAS DE SALUD 2015

Elaboradas conjuntamente la prevención y la calidad de vida de los colaboradores de nuestra empresa. Desde el mes de agosto la Obra Social informa sus campañas de salud para todos los integrantes de la familia. En Córdoba se realizaron en el Centro Médico ubicado en frente del predio industrial, mientras que en Rosario se realizaron a través de el Centro de Diagnóstico Dr. Enrique Riquelme.

Para más información comunicarse al número 0800 0000000 o al correo 0800 0000000.

CAMPAÑA CARDIOVASCULAR Y DIABETES

Prevención para colaboradores y familiares de 50 y 60 años. Se realizaron actividades educativas, reuniones con la finalidad de prevenir las enfermedades crónicas y para determinar el riesgo de padecer diabetes.

MUJERES AZULES
Martes de 10 a 12 hs.
Miércoles de 10 a 12 hs.
Profesional: Dra. Alejandra Scalet.

¡CUIDEMOS NUESTROS DIENTES!

Es una campaña de consulta odontológica gratuita. El objetivo es brindar atención de la familia y colaborar a un control dental en el Centro Médico de la Obra Social.

Lunes de 10 a 12 hs.
Profesional: Dra. Verónica Fernández.

PREVENCIÓN DE CÁNCER DE MAMA Y DE CUELLO UTERINO

La Obra Social realiza por tercer año una campaña dirigida a todas las mujeres de 30 y 60 años con la finalidad de prevenir las enfermedades oncológicas.

MUJERES AZULES
Martes de 10 a 12 hs.
Profesional: Dra. Alejandra Scalet.

SALUD SEXUAL Y PROCREACIÓN

Se brinda a todos los afiliados información en materia de salud sexual y procreación responsable.

MUJERES AZULES
Martes de 10 a 12 hs.
Profesional: Dra. Alejandra Scalet.

LA SALUD SEXUAL Y LA PROCREACIÓN RESPONSABLE

CHARLA

Te invitamos a participar de la charla de salud que se realizará el jueves 3 de octubre de 16:30 a 17:30 hs en el Auditorio Susanna Agnelli.

La misma está destinada para **colaboradores y sus familias**.

Disertante: Dr. Daniel David

Temas:

- Qué sabemos sobre el SIDA
- Infecciones
- Formas de Contagio
- Prevención
- Ventajas de los controles médicos
- Preguntas frecuentes

¡Te esperamos!

Para más información comunicarse al número 0800 (Código Área).

EN ESTE 2014, TODOS CONTRA LA GRIPE! ESTAS LISTO?

En el mes de agosto nuestro programa de vacunación para dependientes Comau, la familia y el grupo de trabajo en una gran reunión por el área de Tecnología y el grupo de trabajo en el Centro Médico de la Obra Social.

En este momento se encuentra totalmente finalizada la primera etapa de esta campaña la cual consistió en brindar a todos los dependientes Comau una gran charla sobre la importancia de vacunarse contra la gripe.

Desarrollar una conciencia de prevención y compromiso con el bienestar de la familia y del grupo de trabajo en una gran reunión por el área de Tecnología y el grupo de trabajo en el Centro Médico de la Obra Social.

En este momento se encuentra totalmente finalizada la primera etapa de esta campaña la cual consistió en brindar a todos los dependientes Comau una gran charla sobre la importancia de vacunarse contra la gripe.

Este tipo de acciones preventivas contribuyen con los planes de salud de la empresa de la Obra Social, el compromiso de todos los dependientes de Comau.

CAMPAÑA DE VACUNACIÓN ANTITETÁNICA

Prevenir la salud y el bienestar de los colaboradores es la primera herramienta para garantizar que los riesgos de accidentes en este sector, disminuyan significativamente las acciones de tipo de Seguridad y Salud Ocupacional.

El objetivo de esta campaña es prevenir por medio de la vacunación a los colaboradores de una bacteria que afecta al sistema nervioso y genera espasmos.

Previamente la salud para el personal, el pasado 7 de febrero se dio comienzo a esta campaña de vacunación contra el tétanos, para todo el personal de la Unidad Operativa del área de Tecnología. La misma se llevó a cabo en el laboratorio de dicha unidad en un momento de la mañana y se efectuó a las 10:00 hs. Se agotó el stock de la vacuna en un momento de la mañana y se efectuó a las 10:00 hs. Se agotó el stock de la vacuna en un momento de la mañana y se efectuó a las 10:00 hs.

En paralelo a la vacunación se efectuó el correspondiente control.

Los resultados de la vacunación se efectuó con respecto a esta campaña para garantizar la prevención, disminuyendo los riesgos e impactando en el compromiso, el protagonismo, el liderazgo y la importancia de la vacunación.

Seguridad y Salud Ocupacional

COMAU se ve afectado en temas de seguridad e higiene por el CONVENIO FIAT SMATA donde se dispone en el Artículo 49 lo siguiente:

"COMISIÓN PARA EL AMBIENTE, SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES".

La actividad de esta Comisión se encuadra en base al interés común y compromiso de las partes con el cuidado y la prevención en las materias, dejando a salvo las prerrogativas y las responsabilidades del empleador y de los trabajadores. Se acuerda que dicha Comisión, cuya actividad se entiende dirigida a la prevención y corrección, prevea entre su propia competencia:

- El seguimiento y el análisis periódico de los accidentes de trabajo ocurridos según las causas, con el fin de individualizar y realizar las acciones preventivas y correctivas idóneas;
- La programación conjunta de encuentros de sensibilización de los trabajadores a realizarse operativamente bajo la dirección de la Empresa.
- La composición de dicha Comisión como también las modalidades de su funcionamiento serán consensuadas por las partes durante la vigencia del presente convenio considerando la posibilidad que sea integrada por algunos miembros de la Comisión Interna.



Comité de Seguridad y Salud Ocupacional COMAU

El mismo está compuesto por personal de Dirección, delegados gremiales, y personal del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional (SySo).

Éste comité cuenta con un PROCEDIMIENTO OPERATIVO que consta de distintas pautas de organización:

Se reúne anualmente o en situaciones extraordinarias que lo ameriten.

Es conducido por el departamento SySo.

Los participantes tienen que pertenecer a distintos niveles de la empresa y actuar como representantes del personal y de terceros en caso de ser necesario.

Los representantes del personal son elegidos de manera libre, independiente y democrática por un plantel de operadores.

Los temas que se desarrollan tienen que ver con mantener condiciones de trabajo seguras en los distintos sectores, evaluar cumplimiento de leyes y normas de seguridad, promover las capacitaciones y entrenamientos necesarios, analizar aspectos peligrosos que pudieran proveerse en nuevos proyectos, analizar las situaciones donde los trabajadores puedan observar condiciones de trabajo no usuales o de riesgo, difundir investigaciones de accidentes y recomendaciones para prevenir la recurrencia, buscar sensibilizar en temas inherentes a Seguridad Ocupacional, incentivar la participación del personal en todos los niveles, mantener informados sobre las condiciones de seguridad de las instalaciones, máquinas, herramientas así como de las necesidades y avances en los requerimientos para incrementar la seguridad..



BENEFICIOS OTORGADOS

COMAU no hace diferencias entre los beneficios brindados a empleados de Jornada Completa y Media Jornada.

Entre los beneficios otorgados a los empleados se encuentra:

- De manera opcional la posibilidad de contar con un seguro de vida denominado CARDIF que tenga condiciones mejoradas al seguro de vida obligatorio que ofrece la empresa de manera general

- Presentación de sus haberes a través de Recibos Digitales



• Fechas especiales

La empresa otorga presentes al personal ante distintas fechas especiales como aniversarios por antigüedad en la compañía, por nacimiento de hijos, día de la mujer, día de la secretaria, día del padre, día de la madre, día del trabajador. Aparte de los presentes por fechas especiales, regala una agenda a todas las personas a comienzo de año, y a fines de año se les otorga a los empleados una caja navideña y se realiza un brindis con la Dirección.

• Incentivos a la educación

Con el fin de reconocer la excelencia académica, fomentando la cultura del esfuerzo y la dedicación como medio para alcanzar el éxito profesional, todos los años el grupo Fiat organiza los "Premios Fiat a la Educación", que consiste en un programa dedicado a los hijos de los colaboradores, donde se premia con incentivos económicos a los mejores promedios.



• Work&Life balance

Buscando generar ambientes de distensión tanto dentro como fuera de la empresa, Comau le brinda a los colaboradores extra convenio un día a la semana denominado Viernes Casual Day, donde las personas van a trabajar con ropa informal. También otorga los días viernes la posibilidad de trabajar una hora menos, denominando a esta iniciativa Flexi Time. Por otra parte, brinda descuentos a los empleados para usar las instalaciones, canchas, salones de fiesta y pileta en el Club San Pablo Segundo. También cuenta con una playa de estacionamiento gratuita en el predio de Córdoba para todos los empleados.

• Vida familiar

En los momentos importantes de la vida de los trabajadores y su familia, Comau busca ser partícipe a través de distintos presentes como: dar kits escolares a los hijos en edad escolar; otorgar permisos en fechas especiales y eventos escolares; días de licencia por adopción; días de licencia por paternidad/nacimiento de hijo; realizando eventos en Pascuas, haciendo participar a los hijos con dibujos y entregando huevos de pascuas de regalo.

• Bienestar y salud

Buscando generar en los trabajadores mayor bienestar y comodidad para trabajar en las instalaciones de la empresa, y al mismo tiempo brindar a los mismos y a sus familias tranquilidad en cuanto al cuidado de la salud, Comau ofrece:

- Tarjeta de refrigerio, con carga el primer día de cada mes, para consumo de golosinas, galletas, gaseosas, café, en sus máquinas expendedoras instaladas dentro de los predios de trabajo.
- Servicio de comedor
- Reintegro de gastos de guardería para personal femenino por medio de la obra social.
- Entrega de camisas para hombres y mujeres, y elementos de protección personal (EPP) para estar en las plantas.
- Préstamos y/o anticipos de sueldo.
- Servicios bancarios, bonificación de la cuenta sueldo, tarjetas de crédito, chequera, caja de ahorro en pesos y dólares.
- Servicio de entrega de medicamentos en la oficina.
- Servicio médico en el predio.
- Obra Social del Personal de Empresas Fiat y Peugeot (OSPEF) con sus diferentes planes de cobertura, además de la Obra Social MEDIFE.
- Descuentos especiales en ópticas por medio de la obra social.
- Vacuna antigripal, chequeos médicos cada dos años, planes de odontología para niños a través de la obra social propia.
- Cobertura médica total para todo el grupo familiar, con planes diferenciales a cargo de la empresa para nivel de gerencia y directores.

EMPLEABILIDAD

Salario

En COMAU no existen diferencias entre el salario base de los hombres respecto al de las mujeres.

Por otro lado, todos los sueldos se encuentran por encima del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) de Argentina.

La retribución de los miembros del máximo gobierno, altos directivos y ejecutivos, se vincula a un bono porcentual asociado al cumplimiento de objetivos que son fijados al inicio de cada período

Los movimientos de salario base de ocurren en las siguientes situaciones:

- Promociones por nivel;
- Encuadramiento salarial
- Revisión Salarial por Inflación
- Alteración salarial de Jornal a Mensualizado
- Adicional Extraordinario

La búsqueda de la equidad interna y externa es para la empresa un objetivo claro en materia de compensaciones.

Contratación

Los procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas indican que se da preferencia a la contratación local siempre que se cumpla con los requisitos del puesto..

Regularidades

Los períodos de preaviso manejados por la empresa cumplen los plazos establecidos por la ley de Contrato de Trabajo 20744 en Argentina.



AYUDANDO A LA INSERCIÓN LABORAL

PREMIOS FIAT A LA EDUCACIÓN

Beca educativa entregada a los hijos de dependientes del Grupo Fiat que cursan los niveles secundarios, terciarios y universitarios y que poseen un promedio mayor a 8 años.

El 4 de diciembre se llevó a cabo la premiación en el auditorio Susana Agnelli de FIAT. Ocho jóvenes de familias COMAU fueron distinguidos junto al esfuerzo y compromiso de sus familias que forjaron el camino para sus hijos.

LÍNEA DEL SABER

PROGRAMAS EDUCATIVOS en conjunto con la Fundación Junior Achievement, llevados adelante por colaboradores Comau.

Programas Educativos junto con la Fundación Junior Achievement orientado a alumnos del último año del secundario: La empresa brinda dictado de clases a los alumnos con el fin de proporcionar herramientas necesarias para identificar experiencias y habilidades que faciliten su inserción en el mundo laboral y desarrollar los conceptos de compromiso, responsabilidad y valor por el trabajo.

El dictado de capacitaciones a los voluntarios del programa Jóvenes Emprendedores Industriales para escuelas técnicas comenzó en Junio 2014

Además, son parte de un programa denominado "Socios por un día", que consiste en que algunos empleados reciban en las instalaciones de la empresa a alumnos para transitar toda una jornada laboral, participar en reuniones, visitar la planta, realizar análisis de cuestiones cotidianas, con el fin de enseñarles el trabajo de la empresa y despertar interés por la inserción laboral y desarrollo profesional



COMPROMISO COMUNITARIO

A través del programa **Comau Solidaria**, la empresa teje una red solidaria que involucra a varios actores como colaboradores, proveedores, empresa e instituciones, acercando realidades y despertando la conciencia social y la responsabilidad en cada uno de ellos.

Las actividades que se realizan son:

- Donaciones de alimentos, ropa y elementos de primera necesidad a instituciones sugeridas por sus colaboradores.
- Donación de juguetes y comida para la celebración del día del niño.
- Trabajos voluntarios realizados por los colaboradores en instituciones de diverso tipo dónde se brinda mano de obra en tareas tales como albañilería, pintura, electricidad, cerrajería, plomería, etc. (un ejemplo es la refacción de escuela en Campana y otra en Rosario).
- Torneos de fútbol a beneficio.
- Colaboración para la Maratón de papel organizada por la Asociación del Hospital Infantil Municipal.
- Donación de herramientas para escuelas técnicas.
- Recolección de tapitas para donar al Hospital Garraham.
- Recolección de pilas para enviarlas a Taym.





DESEMPEÑO AMBIENTAL



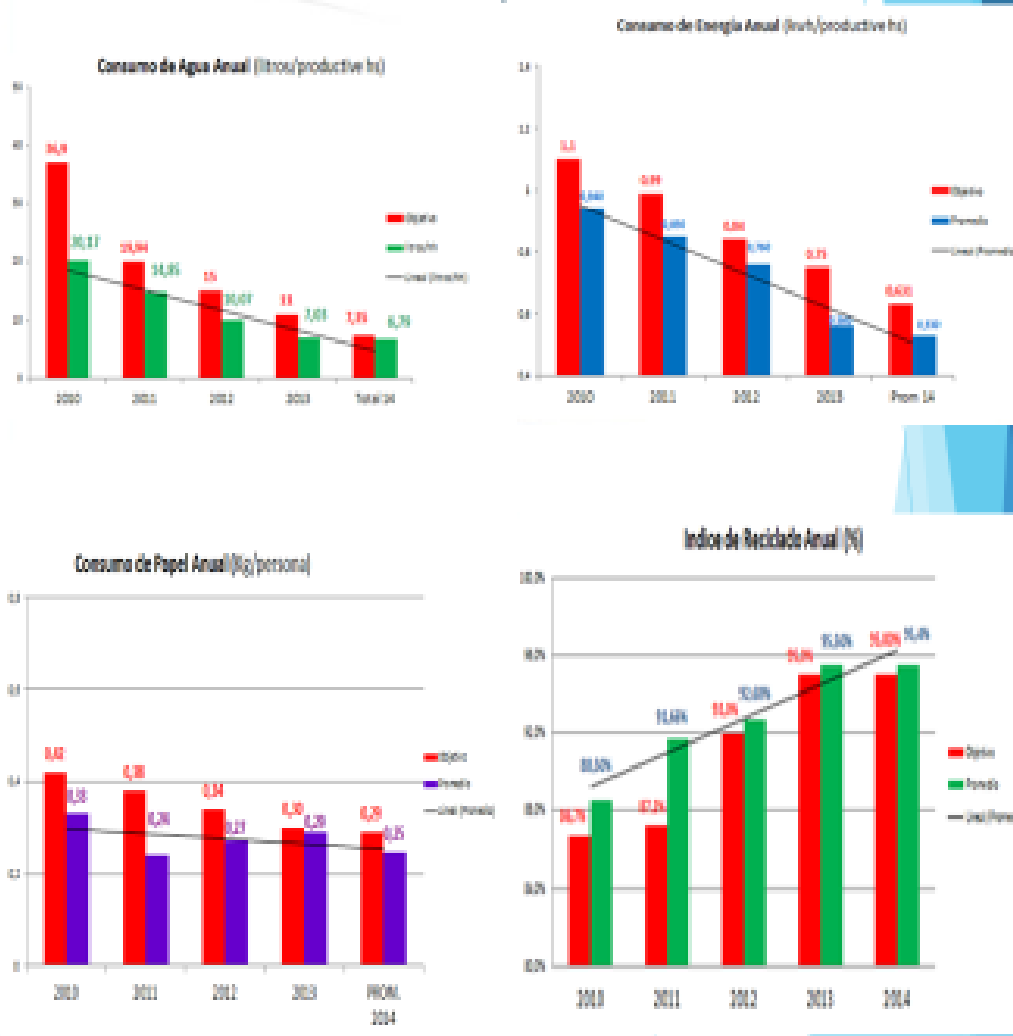
- ▶ MEDICIÓN DE LAS ACCIONES
- ▶ OBJETIVOS CUMPLIDOS
- ▶ GESTIÓN DE RECURSOS NATURALES
- ▶ ECOEFICIENCIA
- ▶ EDUCAR PARA CUIDAR

MEDICIÓN DE LAS ACCIONES

Las operaciones de la empresa generan los siguientes impactos:

- Consumo de energía
- Consumo de papel
- Generación de residuos.
- Derrames.

A continuación, las acciones que miden son:



OBJETIVOS CUMPLIDOS



Objetivo	Valor 2014	Meta 2014	U.C.	Responsable	Frecuencia
Aumentar el Reciclado de Residuos	95.47	Lograr superar un promedio de 95% de reciclado de los residuos generados por Comau	%	PA-01	Mensual (KPI)
Reducir generación de Residuos Totales	0.0200	Menor a 0.069 kg/hh	kg / Horas trabajadas	PA-01	Mensual (KPI)
Reducir generación Residuos Peligrosos	0.0039	Menor a 0.0039 kg/hh	kg / Horas trabajadas	PA-01	Mensual (KPI)
Reducir el Consumo de EE	0.631	Lograr un valor promedio menor a 0.594 Kw/hh de consumo de energía	Kwh/ Horas Trabajadas	PA-02/PA-03/PA-04/PA-05	Mensual (KPI)
Reducir el Consumo de Papel	0.25	Lograr un valor promedio menor a 0.27kg/pers de consumo de papel	kg/persona	PA-02	Mensual (KPI)
Reducir el Consumo de Agua	6.88	Lograr un promedio de 6.74 lts/hh de consumo de Comau	lts/horas trabajadas	PA-02	Mensual (KPI)
Reducir los Reclamos e Incidentes Ambientales	1.00	Menor de 2 Reclamos Ambientales	Unidad	PA-01	Mensual (KPI)

GESTIÓN
DE RECURSOS
AMBIENTALES

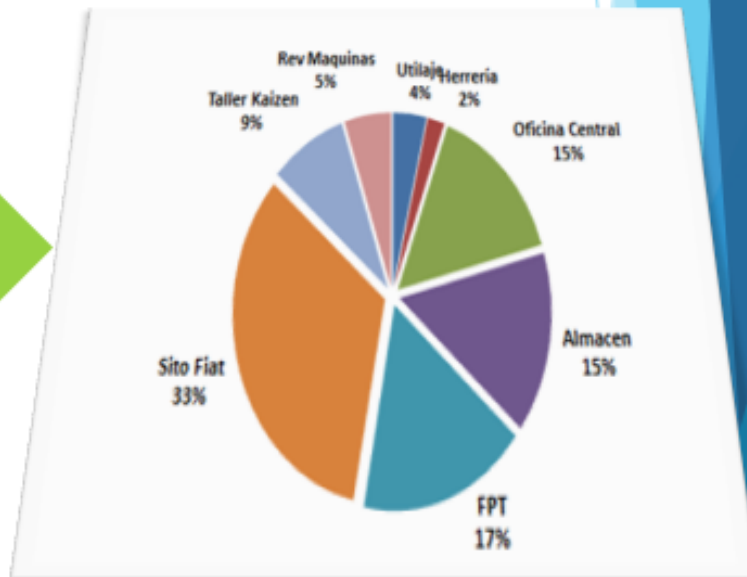


A
G
U
A

La única fuente de captación de agua utilizada por la empresa es el Agua de Red.

La medición del agua se hace en litros/hh, donde hh es un indicador que busca evaluar el nivel de apropiación e impacto sobre los recursos hídricos que requiere la producción de un bien o la prestación de un servicio a lo largo de toda su cadena de producción, incluyendo la de las materias primas y los insumos. Entre las tantas formas de medir la hh se encuentra la unidad de medida denominada litro que es la que utiliza COMAU para sus mediciones.

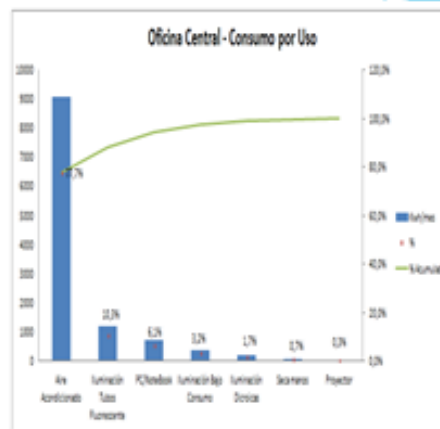
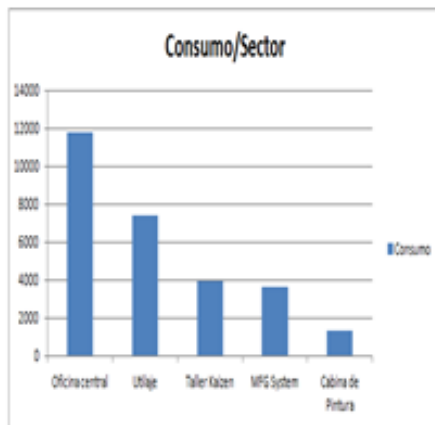
Captación de Agua por sector en Predio Comau



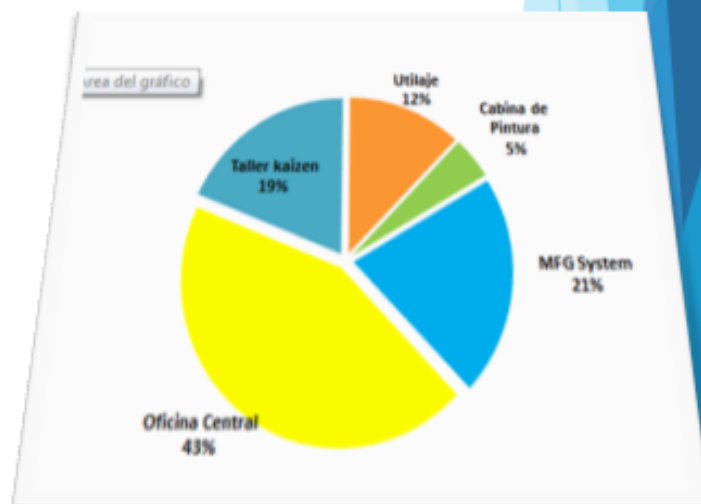
**E
N
E
R
G
Í
A**

La única forma de energía significativa intermedia que consume COMAU es energía eléctrica, proveniente de una fuente no renovable.

El consumo indirecto en el período fue de 39378,55Kwh.



Captación de Energía por sector en Predio Comau





COMAU tiene una política energética basada en el Sistema de Gestión de energía ISO 50001 que consiste en una declaración de la intención de la empresa para lograr una mejora en el desempeño energético.



ISO 50001

La política energética basada en el sistema de gestión de energía 50001 tiene su alcance en Córdoba en Taller Kaizen, Oficina Central, Utilaje, MFG System, y en fabricación y montaje de líneas de producción industriales.

Principios
en los que
se basa el
sistema

- La sustentabilidad ambiental.
- Mejora continua del sistema de gestión de energía.
- Definición y uso de indicadores de desempeño, para verificar el logro de metas.
- Promover en los proveedores conciencia en asuntos de eficiencia energética
- Cumplimiento de la legislación Provincial y Nacional.

Objetivos
del
Sistema

- Mejorar continuamente el desempeño energético.
- Cumplir con los requisitos legales aplicables y otros requisitos en sus procesos, relacionados con el consumo, el uso de la energía y la eficiencia energética.
- Optimizar los recursos energéticos.
- Establecer y revisar los objetivos y metas energéticas.
- Adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y proyectos de mejora del desempeño energético.

Dentro de sus Políticas de Medio Ambiente, tiene principios cuya finalidad son la prevención y preservación del ambiente, a saber:

- Conformación de un Área de Medio Ambiente.
- Estar certificadas en la norma ISO 14001:04.
- Gestión de indicadores de consumo de agua, energía eléctrica, índice de reciclado y de generación de residuos peligrosos y no peligrosos.
- Procesos de análisis sistémico para la mejora de la calidad ambiental a través de la realización de auditorías internas del Sistema de Gestión Ambiental (SGA).

E
M
I
S
I
O
N
E
S

Se eliminó el Freón 22 (gas incoloro comúnmente utilizado para los equipos de refrigeración) por un gas ecológico en los aires acondicionados de las oficinas y en los sectores de mecanizado industrial. Este gas ecológico no daña la capa de ozono, tiene bajo efecto invernadero, no es tóxico ni inflamable, es estable en condiciones normales de presión y temperatura y es eficiente energéticamente.

R
E
S
I
D
U
O
S

La empresa genera anualmente la siguiente cantidad de residuos:

Residuos Peligrosos: 4,76 tn
Residuos No peligrosos: 68,30 tn

DISPOSICIÓN DE LOS RESIDUOS





ECOEficiencia

**SE REDUCE
IMPACTOS
INDIRECTOS DE
CONSUMO DE
ENERGÍA**

**SE APLICA EL
PROGRAMA
3R'S**

**UN AÑO MÁS CON
CONSULTORÍA DE
EFICIENCIA
ENERGÉTICA**

**SE LOGRA
CONCIENTIZAR
EN EL USO DE
ELEMENTOS
ELECTRÓNICOS**

PROGRAMA 3R's

Durante el año 2014 se llevó a cabo el programa que consiste en el principio de reducir los residuos, reutilizar y reciclar recursos y productos.

Reducir significa elegir cosas con cuidado para reducir la cantidad de residuos generados.

Reutilizar implica el uso repetido de ítems o partes de ellos que todavía son utilizables.

Reciclar significa usar los residuos mismos como recursos.

COMAU posee autorización ambiental otorgada por la dirección de evaluación de impacto ambiental de la Municipalidad de Córdoba otorgada en el año 2012.

Los residuos se desechan en tachos de distintos colores según de qué tipo es cada uno:



Por ejemplo, en cuanto a la utilización del papel, primero se intenta reducir su consumo, es así que en el año 2014 se consumió menos que en el año 2013, el consumo fue mejor de lo esperado para tal período.

Luego son tratados por una empresa Contratista, quien determina los métodos de tratamiento de los mismos (reutilización, reciclaje, recuperación, incineración).

CONSUMO / RESIDUOS DE PAPEL



Sabías que?

OBJETIVO	BIENO
Reducción del Consumo de Papel	Se logró el 8,3% respecto al consumo de papel

Comau tiene como **OBJETIVO** este año reducir el consumo de papel respecto al 2010 **SALVARIAMOS 8**

ACCIONES QUE AYUDARÁN A LOGRAR ESTE OBJETIVO:

En oficinas:
 Guardar las hojas impresas solamente si es necesario para que se las utilice posteriormente como borradores. Evitar el uso de colores vivos para circulación interna. Toda vez que se puede imprimir la impresión para que ejecute las impresiones doble (recto/verso) siempre en primer solamente lo necesario.

En Baños:
 En los baños usar solamente la cantidad mínima de papel para cada persona.

Residuos de Papel:
 Las hojas utilizadas de ambos lados deben ser dispuestas en los reciclables azules o cajas de caída.

Esta en tus manos!!!



MITIGACIÓN DE IMPACTOS INDIRECTOS EN EL CONSUMO DE ENERGÍA

Las medidas adoptadas por la empresa para mitigar los impactos Indirectos en el Consumo de Energía son:

- La empresa utiliza habitualmente el call conference y video conferencias, para evitar costes y tiempos en viajes.
- Avala la compra de una nueva máquina teniendo en cuenta la eficiencia energética y vida útil
- Utiliza lámparas bajo consumo



USO DE ELEMENTOS ELECTRÓNICOS

Gracias a la iniciativa aplicada en años anteriores sobre el uso adecuado de los elementos electrónicos (apagando luces, monitores, imprimiendo sólo cuando resulta necesario.)

COMAU disminuyó desde el año 2013 al año 2014 un 0,03 del porcentaje utilizado y siempre se mantuvo por debajo del promedio estimado de consumo anual"



LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS FUERON LAS SIGUIENTES:

Aires Acondicionados

- Los equipos de aire acondicionado (individuales y centrales) deben ser utilizados en los días y momentos donde la temperatura ambiente es elevada o muy baja. Programar en 23° en verano y 25° en invierno.

Iluminación

- Deben mantenerse las luces encendidas solo en momentos necesarios, aplicando el criterio de racionalidad.
- A la hora del almuerzo o en ausencias prolongadas, se deben apagar las luces del Sector.

Computadoras

- Los monitores de las computadoras deben estar configuradas para que adopten automáticamente el estado de ahorro de energía cuando dejen de usarla.
- Para pausas considerables (salir a comer, por ejemplo) el monitor se deberá apagar allí se concentra el mayor consumo energético de tu equipo.
- Apagar las luces innecesarias, aprovechar con más frecuencia la luz solar.
- Evitar dejar enchufados los cargadores de equipos electrónicos. Lo mismo siguen consumiendo.
- Desconectar los artefactos eléctricos. En modo stand-by siguen consumiendo.

Otros

- Hacer mantenimiento periódico al vehículo, para no desperdiciar combustible.
- Uso racional de los recursos naturales, agua, energía y combustibles.
- Proponer acciones de mejora para el SGE





CONSULTORÍA DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

Como cada año la organización ofrece la Consultoría de Eficiencia Energética, en la cual un calificado equipo del servicio eCOMAU ofrece soluciones de producción a un mercado que exige cada vez más reducciones de costo energético y de emisiones de carbono. Los especialistas están entrenados para identificar los potenciales puntos negativos e ineficiencias en el sistema, y luego encontrar la mejor manera de reducir energía manteniendo la productividad.

Con este aporte COMAU puede ayudar a sus clientes a identificar las áreas de consumo de energía, decidir metas de reducción de energía y poner en práctica una política adecuada.

Por considerar a los clientes como socios, la empresa ofrece acuerdos contractuales de servicios continuos, así como análisis y evaluaciones periódicas para asegurar que el sistema esté siempre funcionando con máxima eficiencia.



EDUCAR PARA CUIDAR

Cada Año, el personal de COMAU que realiza tareas de limpieza en los servicios médicos de Planta Ford recibe una capacitación específica sobre prevención de enfermedades transmitidas a través de residuos patógenos sanguíneos. Los referentes a cargo forman parte del Plan de vacunación contra la Hepatitis B. Entre los temas abordados durante la jornada se trataron síntomas ante enfermedades contagiosas por patógenos sanguíneos (SIDA y Hepatitis B), métodos para controlar la transmisión, controlar la exposición, limpieza de salpicaduras y derrames, residuos patógenos y plan de vacunación.



CAPACITACIÓN SOBRE RESIDUOS PATOGENOS EN FORD

Cada año, el personal de COMAU que realiza tareas de limpieza en los servicios médicos de Planta Ford, recibe una capacitación específica sobre prevención de enfermedades transmitidas a través de residuos patógenos sanguíneos. Los referentes a cargo forman parte del Plan de vacunación contra la Hepatitis B. Entre los temas abordados durante la jornada se trataron síntomas ante enfermedades contagiosas por patógenos sanguíneos (SIDA y Hepatitis B), métodos para controlar la transmisión, controlar la exposición, limpieza de salpicaduras y derrames, residuos patógenos y plan de vacunación. A través de una actividad práctica se analizaron los pasos de cómo actuar ante un derrame, las formas de control de Hepatitis B y VIH, y los métodos para prevenir la exposición. Durante el encuentro los asistentes escucharon diapos que esta capacitación resulta fundamental para poder reforzar conceptos claves para prestar un servicio íntegro para nuestro cliente.



TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS NIVEL "C" MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD DE GRI				
CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	PACTO GLOBAL
1. Estrategia y análisis				
1.1. Declaración del máximo responsable.	Informado	pág. 3	6.2	
1.2. Descripción, principales impactos, riesgos y oportunidades	Informado	pág. 19	6.2	
2. Perfil de la organización				
2.1. Nombre	Informado	pág. 1		
2.2. Principales marcas, productos y servicios	Informado	pág. 6		
2.3. Estructura operativa	Informado	pág. 8	6.2	
2.4. Localización de la sede principal	Informado	pág. 7		
2.5. Países donde opera	Informado	pág. 7		
2.6. Forma jurídica	Informado	pag.1		
2.7. Mercados servidos/ tipos de clientes beneficiarios/ mercados geográficos/ ventas	Informado	pág. 7, pág.. 16, pág. 28		
2.8. Dimensiones sobre plantilla y datos económicos.	Informado	pág. 28, pág.. 33 y 34		
2.9. Cambios en la estructura	Informado	pág. 8		
2.10. Premios, distinciones recibidas y eventos asistidos.	Informado	pág. 26		
3. Parámetros de la memoria				
Perfil de la Memoria				
3.1. Período cubierto	Informado	pág. 3		
3.2. Fecha de la memoria anterior	Informado	No hay memoria anterior. Ésta es la primera memoria que presentamos.		
3.3. Ciclo de presentación de la memoria	Informado	El ciclo es Anual.		
3.4. Persona de contacto	Informado	Área de Desarrollo y Sostenibilidad, Responsable Lic. Rueda Verónica		
Alcance y Cobertura				
3.5. Definición del contenido, prioridades y grupos de interés	Informado	pág. 10, pág.. 11, pág. 14		
3.6. Cobertura de la memoria	Informado	pág. 7, pág.. 17, pág. 11	6.2 - 6.6.6	
3.7. Limitaciones del alcance o de la cobertura	Informado	Las limitaciones de alcance específicas a los indicadores se encuentran detalladas a lo largo del informe.	6.2 - 6.6.6	

TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	PACTO GLOBAL
3.8. Bases para incluir información en el caso de negocios conjuntos y filiales que afecten comparabilidad.	Informado	No se han producido al ser ésta la primera Memoria de Sostenibilidad de la empresa.		
3.9. Técnicas de medición de datos y bases para realizar cálculos en la recopilación de indicadores.	Informado	pág.. 10 Las técnicas y criterios utilizados para la obtención de los datos reportados se encuentran detalladas a lo largo del informe.		
3.10. Descripción del efecto que pueda tener la re expresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha re expresión.	Informado	No ha habido re expresiones de información, ésta es la primera Memoria de Sostenibilidad de la empresa.		
3.11. Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance.	Informado	No se han producido al ser ésta la primera Memoria de Sostenibilidad de la empresa.		
Índice del contenido				
3.12. Tabla que indica contenidos básicos en la memoria.	Informado	De pág. 64 a 76		
3.13. Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa	Informado	El reporte no posee verificación externa.	7.5.3	
4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés				
Gobierno				
4.1. Estructura de gobierno	Informado	pág.. 8	6.2	
4.2. Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	Informado	No ocupa otro cargo ejecutivo dentro de la empresa.	6.2	
4.3. Indicar el número y el sexo de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos. Estructura Unitaria.	N/D		6.2	
4.4. Mecanismos de contacto con accionistas y empleados	Informado	pág.. 8, pág.. 14	6.2	

TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	FACTO GLOBAL
4.5. Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	Informado	pág. 46 El vínculo está dado por un bono porcentual asociado al cumplimiento de objetivos que son fijados al inicio de cada período.	6.2	
4.6. Procedimientos para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	Informado	pág. 15, pág. 25	6.2	
4.7. Procedimiento de determinación de composición, capacitación y experiencia exigible al máximo órgano de gobierno.	Parcialmente Informado	pág. 8	6.2	
4.8. Declaración de Misión, Valores, Códigos de Conducta	Informado	pág. 5, pág. 15, pág. 25		
4.9. Procedimiento y frecuencia con la que el máximo órgano de gobierno supervisa y gestiona el desempeño económico, ambiental y social incluidos riesgos y oportunidades	Parcialmente Informado	pág. 19	6.2	
4.10. Procedimiento para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno.	N/D		6.2	
Compromisos con iniciativas externas				
4.11. Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Parcialmente Informado	pág. 13, pág. 20, pág. 43	6.2	MEDIO AMBIENTE
4.12. Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente.	Informado	pág. 22 y 23, pág. 29, pág. 45, 46 y 47, pág. 50, 51 y 52	6.2	
4.13. Principales asociaciones a la que pertenezca y entes nacionales e internacionales a los que apoya.	N/D		6.2	
Participación y Grupos de Interés				
4.14. Relación de grupos de interés	Informado	pág. 13 y 14, pág. 16 y 17	6.2	
4.15. Base para seleccionar los grupos de interés con su implicación	N/D		6.2; 6.8.3	
4.16. Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés	N/D		6.2.; 6.8.3	

TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	PACTO GLOBAL
4.17. Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a partir de los grupos de interés y cómo respondieron.	N/D		6.2; 6.8.3	
INDICADORES ECONÓMICOS				
Desempeño económico				
EC1 Valor económico directo generado y distribuido	Informado	pág. 28	6.8; 6.8.3; 6.8.7; 6.8.9 I	
EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debidos al cambio climático.	N/D	No se registraron consecuencias financieras debidas al cambio climático.	6.5.5	
EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	Informado	pag.45		
EC4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	Informado	pág.28		
Presencia en el mercado				
EC5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Informado	pág.. 46 Todos los salarios se encuentran por encima del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) de Argentina.	6.3.7; 6.4.4; 6.8	
EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Informado	pág. 17	6.6.6; 6.8; 6.8.5; 6.8.7	
EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Informado	Según la Política de Selección, se da preferencia a la contratación local siempre que se cumpla con los requisitos del puesto.	6.8; 6.8.5 ; 6.8.7	
Impactos económicos indirectos				
EC8 Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	Informado	pág. 23, pág..29	6.3.9; 6.8; 6.8.3; 6.8.4; 6.8.5; 6.8.6; 6.8.7; 6.8.9	
EC9 Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	Parcialmente Informado	pág..29 y 30	6.3.9; 6.6.6; 6.6.7; 6.7.8; 6.8; 6.8.5;6.8.6; 6.8.9	

TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	PACTO GLOBAL
INDICADORES DE DESEMPEÑO MEDIO AMBIENTAL				
Materiales				
EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.	N/D	Comau fabrica Bienes de Capital. No registra en el periodo, el total de material consumido en cada operación realizada.	6.5 ; 6.5.4	
EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	N/A	Comau no utiliza materiales valorizados para elaborar productos.	6.5 ; 6.5.4	MEDIO AMBIENTE
Energía				
EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	N/D	No se dispone de información suficiente para responder al indicador por falta de un sistema adecuado para recopilar datos.	6.5 ; 6.5.4	
EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	Informado	pág.. 51, pag. 55	6.5 ; 6.5.4	
EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	informado	pág.. 52, pág. 60	6.5 ; 6.5.4	MEDIO AMBIENTE
EN6 Iniciativas para proporcionar productos eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía logradas.	Informado	pág.. 60 y 61	6.5 ; 6.5.4	
EN7 Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	Informado	pág.. 52, pág. 61	6.5 El Medio Ambiente; 6.5.4 Uso Sostenible de Recursos	MEDIO AMBIENTE
Agua				
EN8 Captación total de agua por fuentes.	Informado	pág.. 51, pág.. 54	6.5 ; 6.5.4	
EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	N/D	Por la cantidad utilizada no afecta de manera significativa.	6.5 ; 6.5.4	
EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	N/D	No se reutiliza ni se recicla el agua.	6.5 ; 6.5.4	MEDIO AMBIENTE
Biodiversidad				
EN11 Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	N/A	La empresa no posee instalaciones operativas en áreas protegidas o no protegidas.	6.5 ; 6.5.6	

TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	PACTO GLOBAL
EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades.	N/A		6.5; 6.5.6	
EN13 Hábitats protegidos o restaurados.	N/A	No colabora con ninguna organización encargada de hábitats protegidos/ restaurados.	6.5; 6.5.6	MEDIO AMBIENTE
EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	N/A		6.5; 6.5.6	MEDIO AMBIENTE
EN15 Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	N/A		6.5; 6.5.6	
Emisiones, vertidos y residuos				
EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto - invernadero, en peso	N/D	No se dispone de información suficiente para responder al indicador por falta de un sistema adecuado para recopilar datos.	6.5; 6.5.5	
EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	N/D	No se dispone de información suficiente para responder al indicador por falta de un sistema adecuado para recopilar datos.	6.5; 6.5.5	
EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	Parcialmente Informado	pág.. 57	6.5; 6.5.5	MEDIO AMBIENTE
EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	N/D	No se realizan mediciones, ni se cuenta con indicadores de mediciones.	6.5; 6.5.3	
EN20 NOx, SOx, y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	N/D	No se dispone de información suficiente para responder al indicador por falta de un sistema adecuado para recopilar datos.	6.5; 6.5.3	
EN21 Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	N/A		6.5; 6.5.3	MEDIO AMBIENTE
EN22 Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.	Parcialmente Informado	pág.. 57	6.5; 6.5.3	MEDIO AMBIENTE
EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	N/D		6.5; 6.5.3	

TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	PACTO GLOBAL
EN24 Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII.	Parcialmente Informado	pag.57	6.5; 6.5.3	
EN25 Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	N/A		6.5; 6.5.3; 6.5.4; 6.5.6	
Productos y servicios				
EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	Informado	pág.. 52, 59 , 60, 61 y 62	6.5; 6.5.4; 6.6.6; 6.7.5	MEDIO AMBIENTE
EN27 Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	N/A		6.5; 6.5.4; 6.6.6; 6.7.5	MEDIO AMBIENTE
Cumplimiento normativo				
EN28 Coste de multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	N/D	No hay multa ni sanción por incumplimiento ambiental.	6.5	
Transporte				
EN29 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	N/D	No se dispone de información suficiente para responder al indicador por falta de un sistema adecuado para recopilar datos.	6.5; 6.5.4; 6.6.6	
General				
EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	Parcialmente Informado	Invierte \$20000 en programas y proyectos de mejora ambiental	6.5	MEDIO AMBIENTE
INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO				
Empleo				
LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo	Informado	pág.. 32 y 33	6.4; 6.4.3	
LA2 Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Informado	pág.. 32 y 33	6.4; 6.4.3	CONDICIONES LABORALES

TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	PACTO GLOBAL
LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada.	Informado	pág.. 44 y 45	6.4; 6.4.3; 6.4.4	
LA15 Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	Informado	pág.. 34	6.4; 6.4.4	
LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	Informado	pág.. 34	6.4; 6.4.3; 6.4.4; 6.4.5; 6.3.10	CONDICIONES LABORALES
LA5 Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos.	Informado	pág.. 46 Los períodos de preaviso manejados cumplen los plazos establecidos por la ley de Contrato de Trabajo 20744 en Argentina.	6.4; 6.4.3; 6.4.4; 6.4.5	CONDICIONES LABORALES
LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	Informado	pág.. 43	6.4; 6.4.6	
LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	Informado	pág.. 34	6.4; 6.4.6	
LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad, en relación con enfermedades graves.	Informado	pág.. 38,39, 40 y 41	6.4; 6.4.6; 6.8; 6.8.3; 6.8.4; 6.8.8	
LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	Informado	pág.. 42	6.4; 6.4.6	
Formación y educación				
LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado.	Informado	pag.32, pág.. 35	6.4; 6.4.7	
LA11 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que los apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	Informado	pág.. 36	6.4; 6.4.7; 6.8.5	

TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	PACTO GLOBAL
LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo.	Informado	pág.. 37	6.4; 6.4.7	
LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado, sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Informado	pag.8, pág.. 33	6.3.7; 6.3.10; 6.4; 6.4.3	CONDICIONES LABORALES
LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	informado	pág.. 46 No existen diferencias entre el salario base de los hombres respecto al de las mujeres.	6.3.7; 6.3.10; 6.4; 6.4.3; 6.4.4	CONDICIONES LABORALES
INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE DERECHOS HUMANOS				
Prácticas de inversión y abastecimiento				
HR1 Porcentaje y número total de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas que incorporan preocupaciones en materia de derechos humanos.	N/D	COMAU cuenta con una declaración de términos y condiciones de Obras y Servicios Contratados que establece especificaciones técnicas y de gestión y responsabilidad social que los proveedores y sub contratistas deben cumplir. El documento refiere entre otros aspectos, sobre temas de la norma SA 8000.	6.3; 6.3.3; 6.3.5; 6.6.6	DDHH
HR2 Porcentaje de los proveedores, contratistas y otros socios comerciales significativos que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	N/D	La empresa no tuvo incidentes de discriminación con proveedores, contratistas ni socios comerciales.	6.3; 6.3.3; 6.3.5; 6.4.3; 6.6.6	DDHH
HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	N/D	No se dispone de indicadores de DDHH	6.3; 6.3.5	

TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	PACTO GLOBAL
HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados. <u>No discriminación</u>	N/D	No se dispone de indicadores de DDHH	6.3; 6.3.5	
HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas. <u>Libertad de asociación y convenios colectivos</u>	N/D	La empresa no tuvo incidentes de discriminación en el período reportado.	6.3; 6.3.6; 6.3.7; 6.3.10; 6.4.3	CONDICIONES LABORALES
HR5 Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos. <u>Explotación infantil</u>	N/D	No hubo casos.	6.3; 6.3.3; 6.3.4; 6.3.5; 6.3.8; 6.3.10; 6.4.3; 6.4.5	CONDICIONES LABORALES
HR6 Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo importante de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil. <u>Trabajos forzados</u>	N/D	No se identificaron tales operaciones	6.3; 6.3.3; 6.3.4; 6.3.5; 6.3.7; 6.3.10; 6.6.6	CONDICIONES LABORALES
HR7 Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo importante de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio. <u>Prácticas de seguridad</u>	N/D	No se registraron tales actividades.	6.3; 6.3.3; 6.3.4; 6.3.5; 6.3.7; 6.3.10; 6.6.6	CONDICIONES LABORALES
HR8 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades. <u>Derechos de los indígenas</u>	N/A	Los guardias son del grupo Fiat y si están capacitados.	6.3; 6.3.5; 6.4.3; 6.6.6	DDHH
HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	N/A	No se encuentran poblaciones indígenas dentro de las localizaciones donde la compañía opera	6.3; 6.3.6; 6.3.7; 6.3.8; 6.6.7	DDHH

TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	PACTO GLOBAL
Evaluación				
HR10 Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	N/D	No se identificaron tales operaciones	6.3; 6.3.3; 6.3.4; 6.3.5	
Medidas correctivas				
HR11 Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales.	N/D	No se dispone de información suficiente para responder al indicador por falta de un sistema adecuado para recopilar datos.	6.3; 6.3.6	
INDICADORES DE DESEMPEÑO DE SOCIEDAD				
SO1 Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	Informado	pág.. 22 , 23 , 24 y 25, pág.. 47,48 y 49	6.3.9; 6.8; 6.8.3; 6.8.9	
SO9 Operaciones con impactos negativos significativos, posibles o reales, en las comunidades locales.	Informado	pág.. 51	6.3.9; 6.5.3; 6.5.6; 6.8	
SO10 Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos significativos, posibles o reales, en las comunidades locales.	Informado	pág.. 59 , 60 y 61	6.3.9; 6.5.3; 6.5.6; 6.8	
Corrupción				
SO2 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	N/D	La empresa se rige por el Código de Conducta del Grupo FCA, en donde hay una Cláusula que trata aspectos de Corrupción y Pagos Ilícitos.	6.6; 6.6.3	ANTI CORRUPCION
SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	Informado	pag.15, pág.. 25	6.6; 6.6.3	
SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	N/D	No hubo incidentes de corrupción.	6.6; 6.6.3	ANTI CORRUPCION
Política pública				
SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de lobbying.	N/D	Comau no participa de manera directa. Si participa de manera indirecta a través del Grupo FIAT.	6.6; 6.6.4; 6.8.3	
SO6 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos a instituciones relacionadas, por países.	N/D	No se realizaron aportes.	6.6; 6.6.4; 6.8.3	

TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	PACTO GLOBAL
Comportamiento de competencia desleal				
SO7 Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	N/D	No se registraron tales acciones. En el Código de Conducta hay un apartado dedicado al tema de la Competencia Leal.	6.6; 6.6.5; 6.6.7	
Cumplimiento normativo				
SO8 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de leyes y regulaciones.	N/D	No tuvieron multas.	6.6; 6.6.3; 6.6.7; 6.8.7	
INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE LA RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS				
Salud y seguridad del cliente				
PR1 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	Parcialmente Informado	pág.. 18	6.3.9; 6.6.6; 6.7.4; 6.7.5	
PR2 Número total de incidentes por incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad.	N/D	No tuvo incidentes.	6.3.9; 6.6.6; 6.7.4; 6.7.5	
Etiquetado de productos y servicios				
PR3 Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa.	N/D	No se dispone de información suficiente para responder al indicador por falta de un sistema adecuado para recopilar datos.	6.7; 6.7.3; 6.7.4; 6.7.5; 6.7.6; 6.7.9	
PR4 Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios, relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios.	N/D	No se registraron incumplimientos.	6.7; 6.7.3; 6.7.4; 6.7.5; 6.7.6; 6.7.9	
PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	Parcialmente Informado	pág.. 18, pág.. 20	6.7; 6.7.3; 6.7.4; 6.7.5; 6.7.6; 6.7.9	

TABLA DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES	ESTADO INDICADOR	RESPUESTA/PAGINA	ISO 26000	PACTO GLOBAL
Comunicaciones de marketing				
PR6 Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing.	N/D	La empresa no vende productos que estén prohibidos en algunos mercados. Respecto a las comunicaciones de marketing de los mismos, Comau no se adhiere a códigos o estándares voluntarios relativos a las comunicaciones comerciales, pero sí realizan un análisis previo de las piezas publicitarias para verificar la coherencia con sus valores y principios.	6.7; 6.7.3; 6.7.4; 6.7.6; 6.7.9	
PR7 Número total de incidentes, fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing.	N/D	No tuvieron incidentes.	6.7; 6.7.3; 6.7.4; 6.7.6; 6.7.9	
Privacidad del cliente				
PR8 Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	N/D	No tuvieron reclamos.	6.7; 6.7.7	
Cumplimiento normativo				
PR9 Coste de aquellas multas significativas, fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	N/D	No se registraron multas durante el período reportado.	6.7; 6.7.6	

REFERENCIAS:

N/D: Significa no disponible durante el período de elaboración de este Informe de Sustentabilidad. Se pondrán en marcha los mecanismos necesarios para que esta información aparezca reflejada en próximos informes.

N/A: Significa que no aplica a las actividades de la empresa.

INFORMADO

INFORMADO PARCIALMENTE

COORDINACIÓN GENERAL
DISEÑO GRÁFICO

- ▶ Lic. Contreras Jessica
- ▶ Lic. Domínguez Nadia Lucía
- ▶ Lic. Farías Florencia

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD
COMAU ARGENTINA

- ▶ Lic. Rueda Verónica
- ▶ 0351-4103303

Comau Argentina S.A. - Córdoba Site Ruta 9, Km 695 - 5020 -
Ferreyra Córdoba - Argentina Tel. +54 351 4103311

Comau Argentina S.A. - Buenos Aires Site C.M. Della Paolera 299
- Piso 27 Ciudad de Buenos Aires - C1001 ADA - Argentina Tel. +54-
11-5776 5352



CONCLUSIÓN

En cuanto, a los objetivos que se planteó el grupo con la elaboración del Proyecto Final de Grado y que se expusieron al inicio de este trabajo, se presentan las siguientes conclusiones.

Objetivo General:

- **Elaborar una memoria de sostenibilidad donde comuniquemos las acciones de Responsabilidad Social Empresarial desarrolladas por COMAU Argentina en el año 2014, en base a los lineamientos del GRI (Global Reporting Initiative) G3.1.**

Cumplimos con la elaboración de la Memoria respetando los lineamientos propuestos por el GRI G3.1 (Páginas 77-154).

Objetivos Específicos:

- **Medir la incidencia de las operaciones de la empresa en su ámbito interno, y de su contexto medioambiental, económico y social.**

Logramos medir la incidencia de las operaciones de la empresa ya que con los indicadores del GRI se pudieron identificar las fortalezas y debilidades de la empresa en estas cuestiones (Páginas 67-68).

- **Evaluar el desempeño de la empresa en cuanto a sus acciones de RSE basándonos en los indicadores del GRI G3.1 para ofrecer propuestas de mejora que lleven a gestionar el cambio.**

Pudimos evaluar las acciones de la empresa en materia de RSE en base a lo que el GRI sugiere, y luego, en base a los resultados obtenidos sobre el desempeño de la empresa, armamos propuestas de mejora que serán recomendadas a Comau Argentina (Páginas 71-75).

- **Mejorar la comprensión de los riesgos y oportunidades a las que se enfrenta la organización para elaborar planes de acción referidos a RSE.**

Alcanzamos a comprender los riesgos y oportunidades dentro del contexto organizacional por medio de la recolección, relevamiento y análisis de información de la organización (Páginas 52-68).

- **Elaborar una Memoria que contribuya a concientizar a la organización acerca de la importancia de administrar el impacto ambiental.**

Pudimos elaborar la Memoria de Sostenibilidad a fines de que junto con las propuestas de mejora que ofreceremos, la empresa pueda tomar conciencia acerca de la importancia de administrar el impacto ambiental (Páginas 71-75).

- **Realizar una Memoria de Sostenibilidad de la empresa para que cualquier persona interesada pueda conocer las buenas prácticas de la misma en materia de RSE.**

Logramos realizar la Memoria para que la empresa, en caso de decidir aplicarla, pueda demostrar a sus partes interesadas las acciones de RSE que lleva a cabo (Páginas 77-154).

- **Presentar una Memoria de Sostenibilidad a la empresa para mejorar la comunicación de las acciones de RSE que desarrolla la misma.**

Presentaremos la Memoria al área de Comunicación de la empresa para que sea enviada a la Dirección para su aprobación y posterior implementación, recomendando que sea auditada por el área de Calidad de la organización (Páginas 77-154).

La presentación del Reporte de Sostenibilidad junto a las propuestas de mejora ofrecidas significaron un gran desafío para el grupo debido a que Comau no contaba con una Memoria previa que sirva de soporte para poder mejorarla y/o modificarla. De esta forma surgió una doble tarea; estudiar de manera exhaustiva el GRI G3.1 para lograr volcar los datos de forma comprensible en el Reporte

según sus requisitos en lo que compete principalmente a temas sociales, medioambientales y económicos, frente a los grupos de interés de la organización. Y segundo lugar, utilizar técnicas nuevas para la obtención y análisis de la información recolectada.

La aceptación de este trabajo por parte de Comau y puesta en práctica de las propuestas, le otorgará la base sobre la cual podrá comenzar a elaborar posteriores Reportes, entendiendo la ventaja competitiva que esto le genera, y al mismo tiempo le permitirá actualizarse con las tendencias actuales del mercado, en el cual las entidades especializadas en RSE están trabajando para que en un corto plazo resulte obligatorio para todas las organizaciones la elaboración de una Memoria de Sostenibilidad.

En conclusión se puede decir, que la elaboración de una Memoria de Sostenibilidad consiste en un proceso de trabajo arduo y tenaz, pero con la recompensa de una gran satisfacción al momento de finalizarlo y contemplar que el trabajo realizado se materializa en una lectura global de la organización logrando generar beneficios para la empresa y sus colaboradores.

BIBLIOGRAFÍA

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación. DF, Mexico: Mc Graw - Hill.

AccountAbility. (2008). Accountability. Obtenido de AccountAbility:
<http://www.accountability.org/images/content/3/5/350.pdf>

Global Reporting Initiative. (2015). GRI G3.1. Obtenido de
<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf>

Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria. (06 de 2009). Copal. Obtenido de Copal: <http://copal.org.ar/wp-content/uploads/2015/06/iarsearse.pdf>

Instituto Argentino de RSE. (2015). IARSE. Obtenido de IARSE:
http://issuu.com/iarseevolucion/docs/indicadores_plarse_2_0

ISO 26000. (01 de 11 de 2010). ISO 26000. Obtenido de ISO 26000:
<http://fundahrse.org/wp-content/uploads/2016/01/Borrador-ISO-26000.pdf>

Social Accountability Internacional (SAI). (2008). iqnet-ltd. Obtenido de iqnet-ltd:
<http://www.iqnet-ltd.com/userfiles/SA8000/2008StdSpanish.pdf>

ABC Color. (08 de 05 de 2009). ABC Color. Obtenido de ABC Color:
<http://www.abc.com.py/articulos/la-responsabilidad-social-empresarial-origen-y-concepto-1170210.html>

CNN Expansión. (24 de 05 de 2009). CNN Expansión. Recuperado el 28 de 10 de 2015, de CNN Expansión:
<http://www.cnnexpansion.com/actualidad/2009/05/22/sostenibilidad-o-sustentabilidad>

El Ergonomista. (2009). El Ergonomista. Recuperado el 15 de 11 de 2015, de El Ergonomista: <http://www.elergonomista.com/3ab12.html>

Empresaria, I. E. (2007). <http://www1.ethos.org.br/>. Obtenido de
http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-bbe2011_Indic_ETHOS_ESP.pdf

Enciclopedia Británica. (s.f.). Enciclopedia Británica. Recuperado el 15 de 11 de 2015, de Enciclopedia Británica:
<https://translate.google.com.ar/translate?hl=es&sl=en&u=http://www.britannica.com/topic/Coalition-for-Environmentally-Responsible-Economies&prev=search>

- Expok Comunicación de Sustentabilidad y RSE. (25 de 09 de 2012). Expok Comunicación de Sustentabilidad y RSE. Recuperado el 02 de 10 de 2015, de Expok Comunicación de Sustentabilidad y RSE: <http://www.expoknews.com/los-10-problemas-ambientales-mas-apremiantes/>
- Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas. (30 de Noviembre de 2012). Resolución Técnica N° 36. Obtenido de Resolución Técnica N° 36: http://www.facpce.org.ar/web2011/Noticias/noticias_pdf/rt36.pdf
- Fiat Chrysler Automobiles N.V. (2014). FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES. Obtenido de www.fcagroup.com/en-US/Pages/homes.aspx
- Global Reporting Initiative. (2015). Global Reporting Initiative. Obtenido de Global Reporting Initiative: <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/gri-history>
- IARSE . (s.f.). IARSE. Obtenido de IARSE: www.iarse.org
- Infoleg. (03 de 01 de 1995). Infoleg. Obtenido de Infoleg: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- ISO 26000 Responsabilidad Social. (s.f.). ISO 26000 Responsabilidad Social. Obtenido de ISO 26000 Responsabilidad Social: http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf
- Mongabay. (17 de 11 de 2005). Mongabay. Recuperado el 30 de 10 de 2015, de Mongabay: <http://es.mongabay.com/news/2005/1115-forests.html>
- OECD. (s.f.). OCDE. Recuperado el 20 de 10 de 2015, de OCDE: <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>
- PNUMA. (s.f.). PNUMA. Obtenido de PNUMA: <http://www.pnuma.org/AcercaPNUMA.php>
- Porter, M., & Kramer, M. (Diciembre de 2006). Estrategia y sociedad. Harvard Business Review, 15. Obtenido de Harvard Business Review América Latina: <http://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/12/Estrategia%20y%20Sociedad.pdf>
- Presidencia de la Nación Argentina, Secretaría de Derechos Humanos. (s.f.). Presidencia de la Nación Argentina, Secretaría de Derechos Humanos. Obtenido de Presidencia de la Nación Argentina, Secretaría de Derec Evaluar el desempeño de la empresa en cuanto a sus acciones de RSE basándonos en los indicadores del GRI G3.1 para ofrecer propuestas de mejora que lleven a gestionar el cambio.hos Humanos: <http://www.jus.gob.ar/derechoshumanos/los-derechos-humanos/%C2%BFque-son-los-derechos-humanos.aspx>
- Real Academia Española. (2001). Real Academia Española. Recuperado el 02 de 11 de 2015, de Real Academia Española: <http://lema.rae.es/drae/?val=sostentable>

Real Academia Española. (2001). Real Academia Española. Obtenido de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?w=sustentable>

Red Pacto Mundial Argentina. (2015). Red Pacto Mundial Argentina. Recuperado el 10 de 10 de 2015, de Red Pacto Mundial Argentina: <http://pactoglobal.org.ar/>

Romero, M. A. (01 de 11 de 2010). Global STD Certification. Obtenido de Global STD Certification: <http://www.globalstd.com/pdf/rs-iso26000-2010.pdf>

RT Sepa Más. (14 de 06 de 2013). RT Sepa Más. Recuperado el 02 de 11 de 2015, de RT Sepa Más: <https://actualidad.rt.com/actualidad/view/97314-poblacion-mundial-crecimiento-onu>

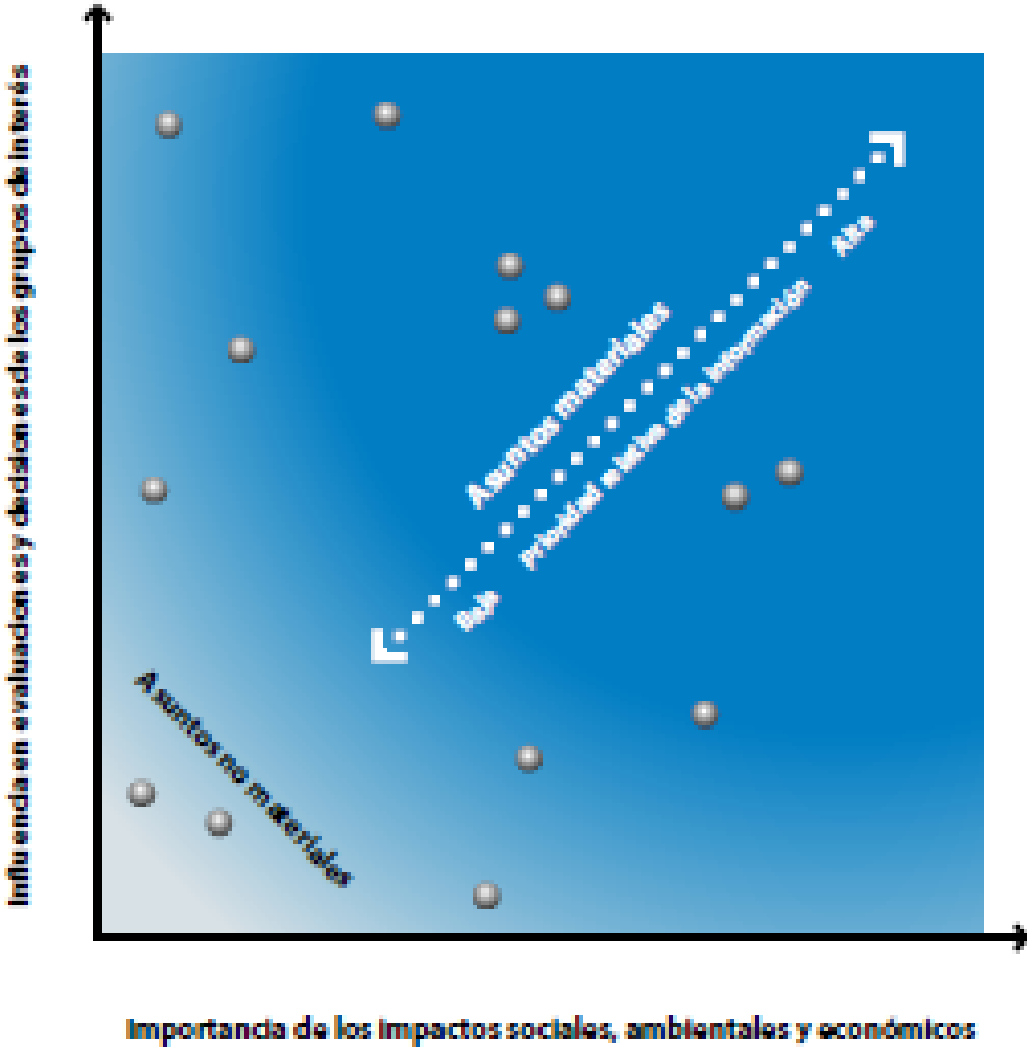
Significados. (s.f.). Significados. Obtenido de Significados: <http://www.significados.com/valores-eticos/>

United Nations Global Compact. (s.f.). United Nations Global Compact. Obtenido de United Nations Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Wikipedia. (17 de 11 de 2015). Wikipedia. Obtenido de Wikipedia: es.wikipedia.org/wiki/OHSAS

ANEXOS

-ANEXO I



-ANEXO II



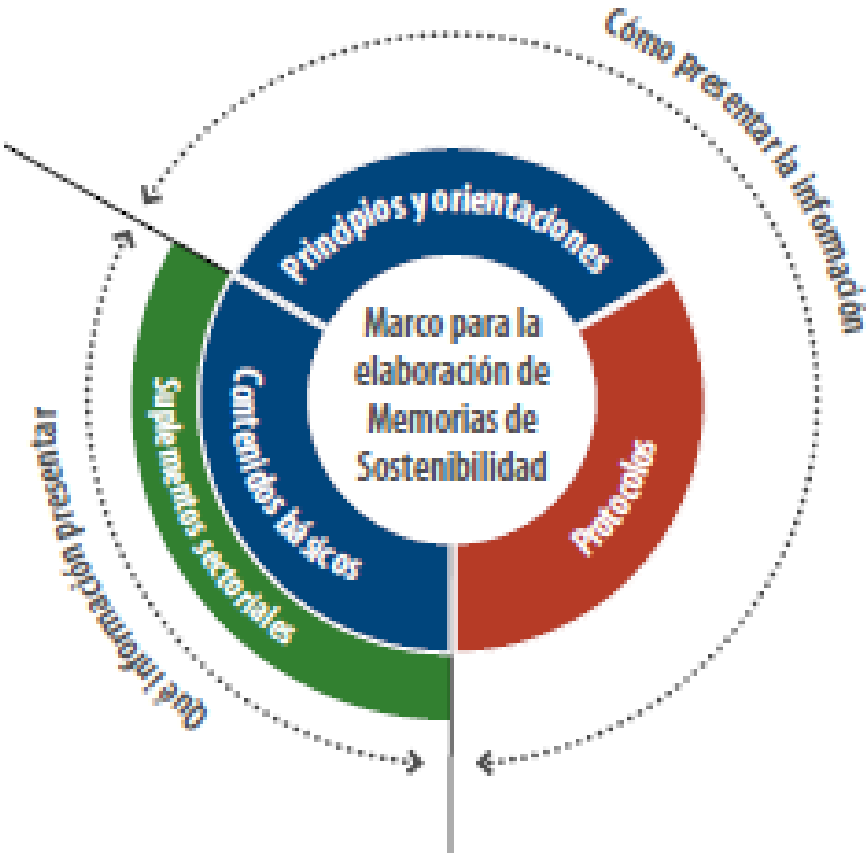
-ANEXO III

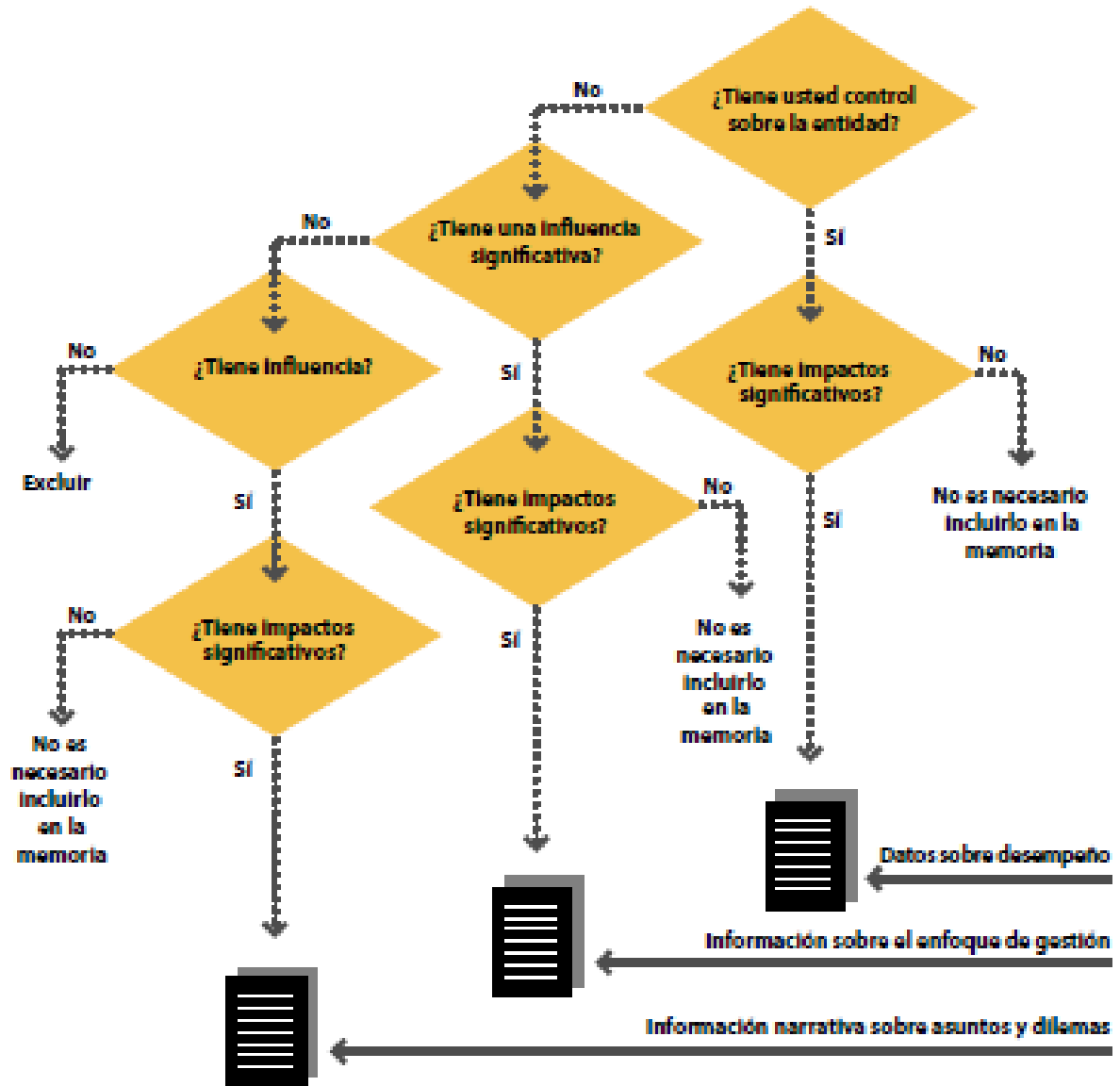
Derechos Humanos	Normas Laborales	Medio Ambiente	Lucha contra la corrupción
1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.	3. Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de asociación colectiva.	7. Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas medioambientales.	10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.
2. Evitar verse involucrados en abusos a los derechos humanos.	4. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.	8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.	
	5. Abolir de manera efectiva el trabajo infantil.	9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.	
	6. Eliminar la discriminación respecto del empleo y la ocupación.		

El Pacto Mundial es una iniciativa internacional de compromiso ético y de carácter voluntario, con el objetivo de que las empresas, asociaciones internacionales de trabajadores, organizaciones no gubernamentales y otras instancias se comprometan a adoptar, apoyar y promulgar diez principios básicos universales relacionados con el respeto de los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción y el soborno.

La adhesión al Pacto Mundial implica el compromiso de implantar sus [diez principios](#) en la gestión y actividades diarias de las entidades que lo suscriben y de dar anualmente cuenta a Naciones Unidas y a la sociedad, con publicidad y transparencia, de los progresos realizados en tal proceso.

-ANEXO IV





-ANEXO V

Economía

Indicadores de Desempeño

Aspecto: Desempeño Económico

- PRINCIPAL** EC1 Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.
- PRIN** EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.
- PRIN** EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.
- PRIN** EC4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.

Aspecto: Presencia en el Mercado

- ADICIONAL** EC5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.
- PRINCIPAL** EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.
- PRINCIPAL** EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

Aspecto: Impactos Económicos Indirectos

- PRINCIPAL** EC8 Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.
- ADIC** EC9 Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.



Medio Ambiente

Indicadores de Desempeño

Aspecto: Materiales

- PRIN** EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.
- PRIN** EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.

Aspecto: Energía

- PRIN** EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.
- PRIN** EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por la biodiversidad.
- ADIC** EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.
- ADICIONAL** EN6 Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.
- ADIC** EN7 Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.

Aspecto: Agua

- PRIN** EN8 Captación total de agua por fuentes.
- ADIC** EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.
- ADIC** EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.

Aspecto: Biodiversidad

- PRINCIPAL** EN11 Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.
- PRINCIPAL** EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.
- ADIC** EN13 Hábitats protegidos o restaurados.
- ADIC** EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.
- ADICIONAL** EN15 Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales, y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.

Aspecto: Emisiones, Vertidos y Residuos

- PRIN** EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.
- PRIN** EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.
- ADIC** EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.
- PRIN** EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.



IP

Protocolos de los Indicadores G3.1: Medio Ambiente

PRIN EN20 NOx, SOx, y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.

PRIN EN21 Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino.

PRIN EN22 Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.

PRIN EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.

ADICIONAL EN24 Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.

ADICIONAL EN25 Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.

Aspecto: Productos y Servicios

PRIN EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.

PRINCIPAL EN27 Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.

Aspecto: Cumplimiento Normativo

PRIN EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.

Aspecto: Transporte

ADICIONAL EN29 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.

Aspecto: General

ADIC EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.



Prácticas Laborales y Trabajo Digno Indicadores de Desempeño

Aspecto: Empleo

- PRIN** LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.
- PRIN** LA2 Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.
- ADICIONAL** LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.
- PRIN** LA15 Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.

Aspecto: Relaciones Empresa/Trabajadores

- PRIN** LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.
- PRINCIPAL** LA5 Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

Aspecto: Salud y Seguridad Laboral

- ADICIONAL** LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.
- PRINCIPAL** LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, por región y por sexo.
- PRINCIPAL** LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

- ADIC** LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

Aspecto: Formación y Evaluación

- PRIN** LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado.
- ADICIONAL** LA11 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.
- ADIC** LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo.

Aspecto: Diversidad e Igualdad de Oportunidades

- PRINCIPAL** LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado, sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

Aspecto: Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres

- PRIN** LA14 Relación entre el salario base y la remuneración de mujeres y hombres, desglosado por categoría de empleado, por ubicaciones significativas de actividad.



Derechos Humanos

Indicadores de Desempeño

Aspecto: Prácticas de inversión y abastecimiento

PRINCIPAL HR1 Porcentaje y número total de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas que incorporen preocupaciones en materia de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

PRINCIPAL HR2 Porcentaje de los proveedores, contratistas y otros socios comerciales significativos que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.

PRINCIPAL HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.

Aspecto: No discriminación

PRINCIPAL HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.

Aspecto: Libertad de Asociación y Convenios Colectivos

PRINCIPAL HR5 Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

Aspecto: Explotación Infantil

PRINCIPAL HR6 Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.

Aspecto: Trabajos Forzados u obligatorios

PRINCIPAL HR7 Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

Aspecto: Prácticas de Seguridad

ADICIONAL HR8 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes.

Aspecto: Derechos de los Indígenas

ADIC HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.

Aspecto: Evaluación

PRINCIPAL HR10 Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones y/o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.

Aspecto: Medidas Correctivas

PRINCIPAL HR11 Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales.



Sociedad

Indicadores de Desempeño

Aspecto: Comunidades locales

PRINCIPAL 501 Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo y, evaluaciones de impactos con participación de la comunidad local.

PRIN 509 Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.

PRINCIPAL 5010 Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.

Aspecto: Corrupción

PRIN 502 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.

PRIN 503 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.

PRIN 504 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.

Aspecto: Política Pública

PRINCIPAL 505 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".

ADIC 506 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.

Aspecto: Comportamiento de competencia desleal

ADIC 507 Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.

Aspecto: Cumplimiento normativo

PRINCIPAL 508 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.



Responsabilidad Sobre Productos

Indicadores de Desempeño

Aspecto: Salud y Seguridad del Cliente

PR1 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.

PR2 Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

Aspecto: Etiquetado de Productos y Servicios

PR3 Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.

PR4 Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.

Aspecto: Comunicaciones de Marketing

PR6 Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios

PR7 Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

Aspecto: Privacidad del Cliente

PR8 Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.

Aspecto: Cumplimiento Normativo

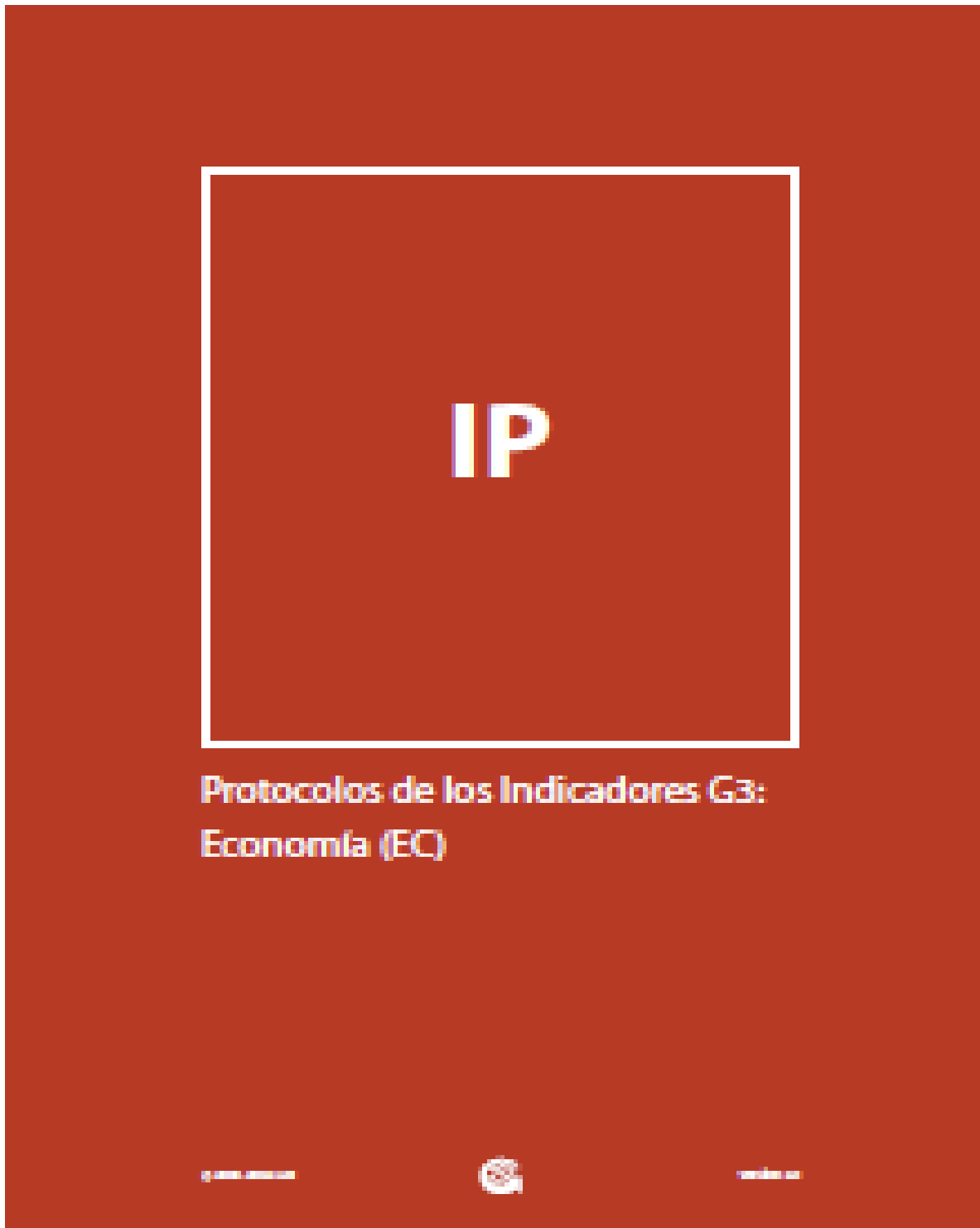
PR9 Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.



-ANEXO VI

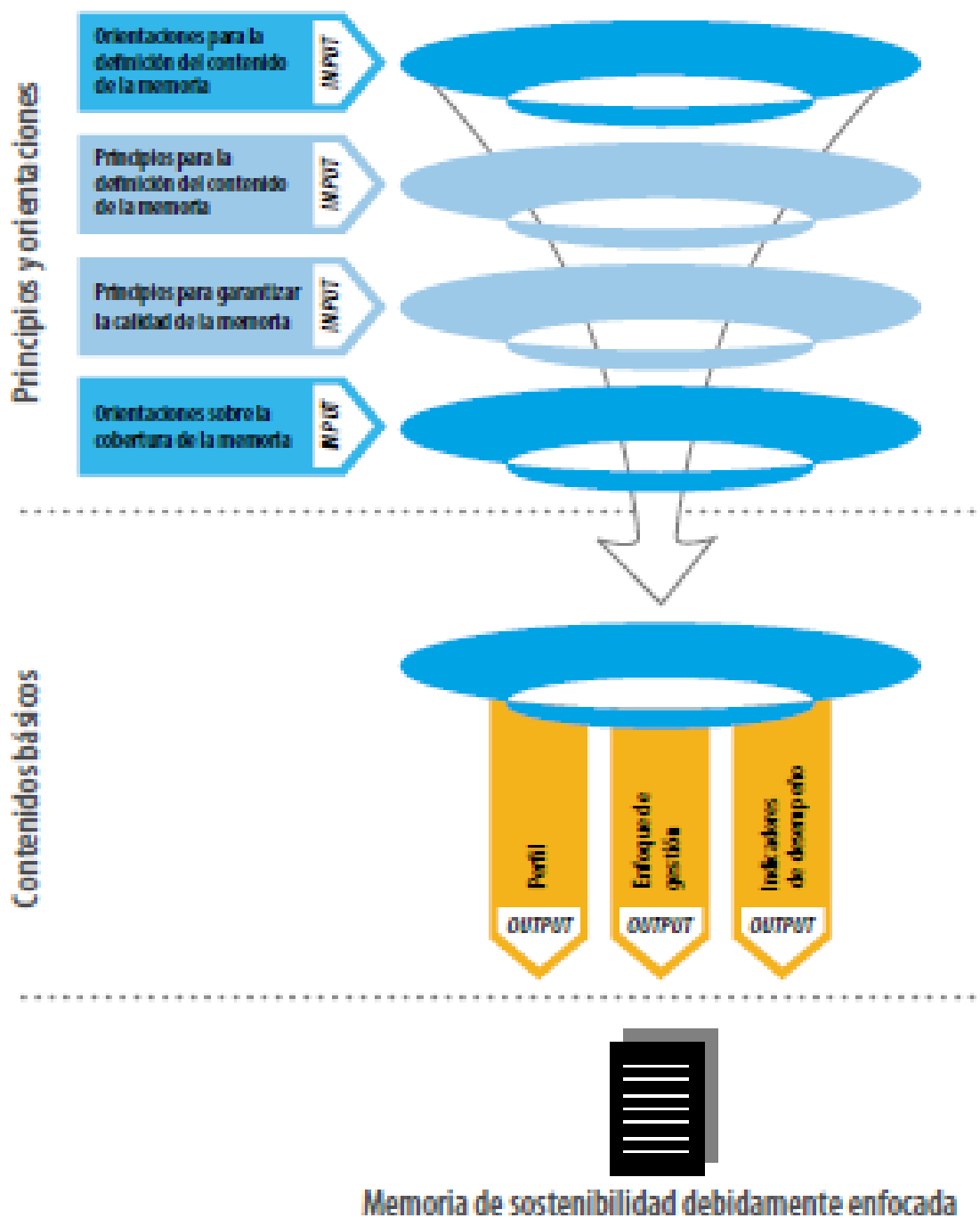


-ANEXO VII

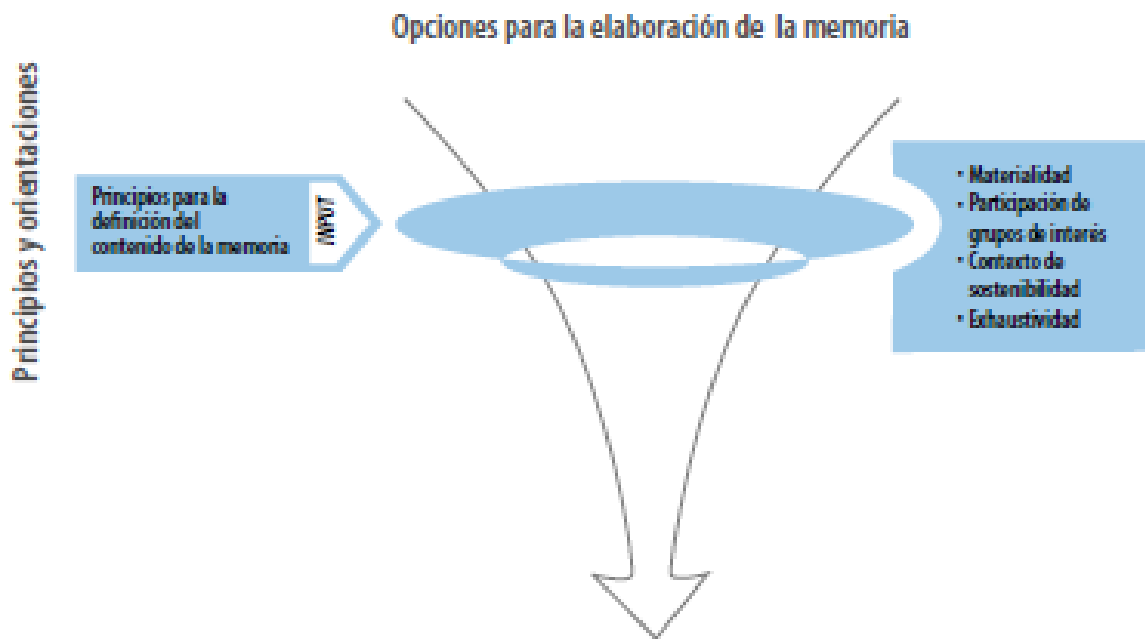


-ANEXO VIII

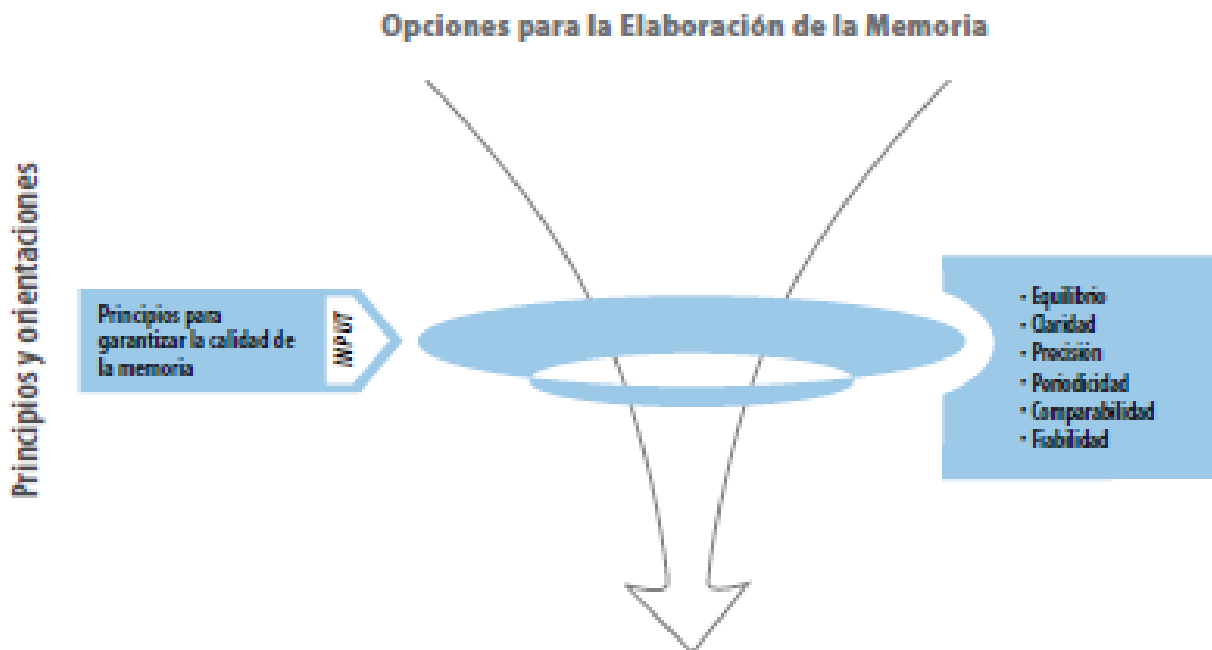
Opciones para la elaboración de la memoria



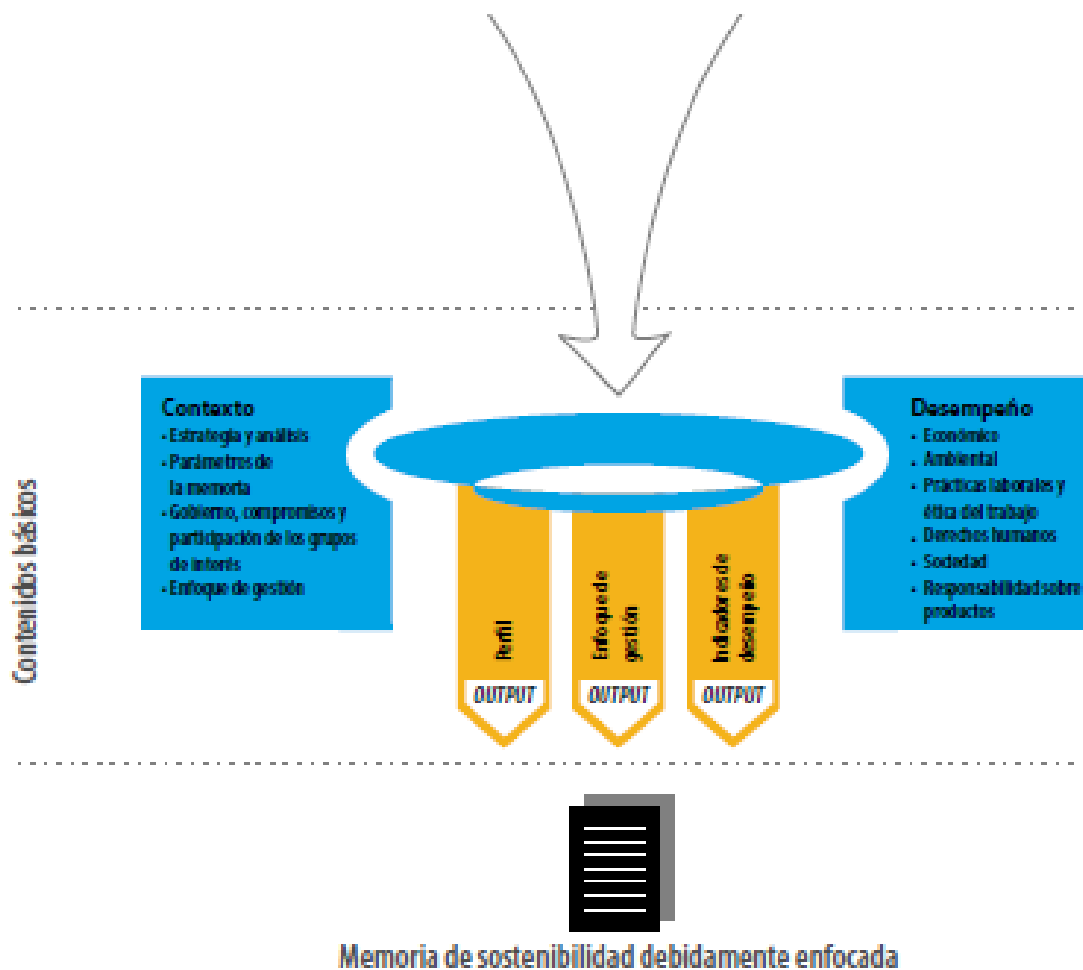
-ANEXO IX



-ANEXO X



-ANEXO XI



-ANEXO XII

NORMA INTERNACIONAL **ISO 26000**
Traducción oficial
Official translation
Traduction officielle

Primera edición
 2010-11-01

Guía de responsabilidad social

Guidance on social responsibility

Lignes directrices relatives à la responsabilité sociale

Publicado por la Secretaría Central de ISO en Ginebra, Suiza, como traducción oficial en español avalada por el Translation Management Group, que ha certificado la conformidad en relación con las versiones inglesa y francesa.



Número de referencia
 ISO 26000:2010
 (traducción oficial)

© ISO 2010

AENOR autoriza el uso exclusivo de este documento al AEN/CTN 165 "Ética"

-ANEXO XIII

NORMA INTERNACIONAL

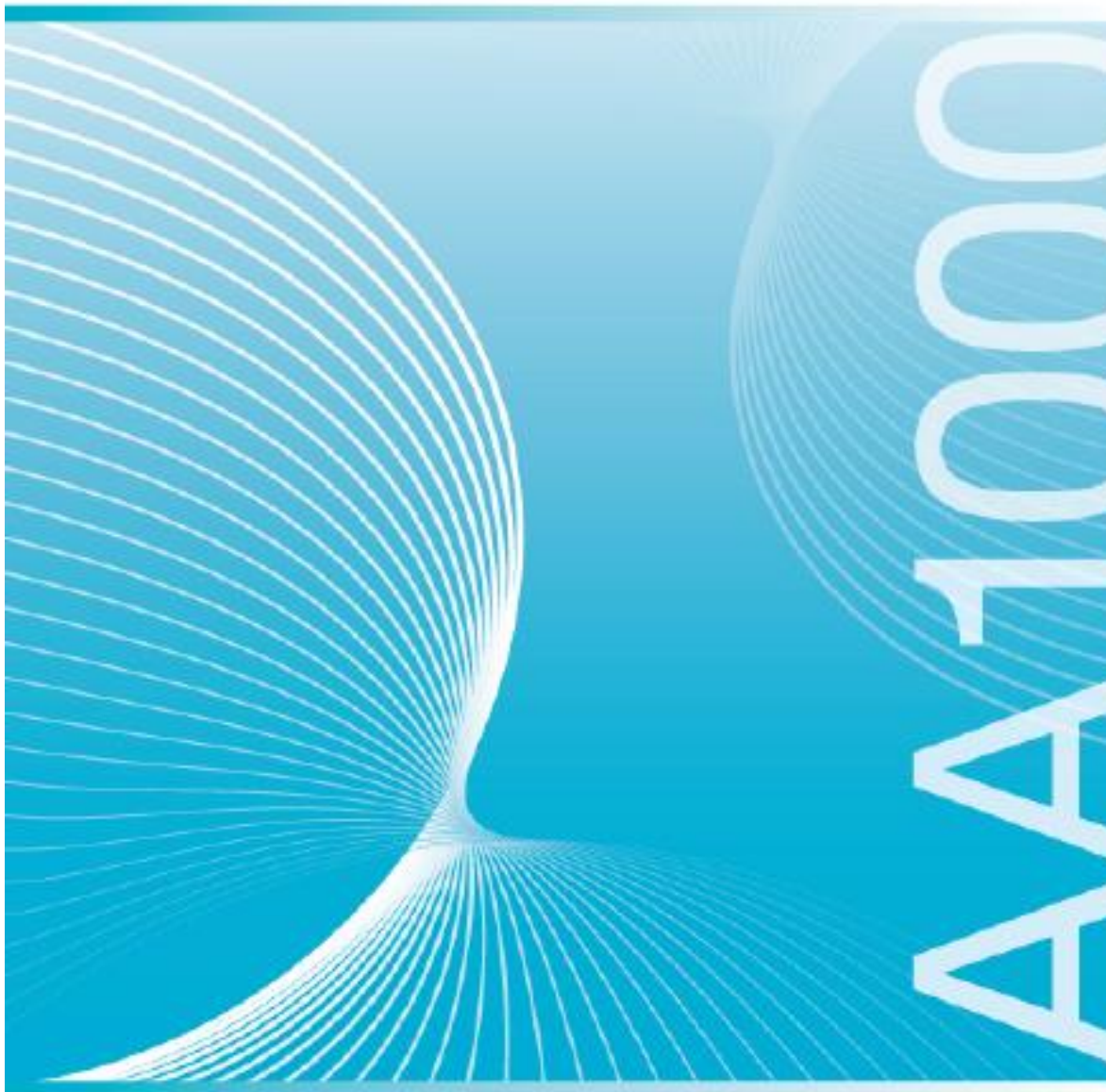
SAI
SA8000®:2008

RESPONSABILIDAD SOCIAL 8000 SA8000



-ANEXO XIV

Norma de Principios de AccountAbility AA1000APS (2008)



-ANEXO XV



Guía de Autoaplicación

Indicadores

de Responsabilidad Social Empresarial
IARSE - ETHOS

Versión 2.0

PLARSE

Programa Latinoamericano de RSE

IARSE Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria



-ANEXO XVI

**FEDERACIÓN ARGENTINA DE CONSEJOS PROFESIONALES DE CIENCIAS
ECONÓMICAS**

**CONSEJO EMISOR DE NORMAS DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
(CENCYA)**

RESOLUCIÓN TÉCNICA N° 36

NORMAS CONTABLES PROFESIONALES: BALANCE SOCIAL

-ANEXO XVII

Declarando un Nivel de Aplicación

Las memorias que opten a una calificación para un Nivel C, C+, B, B+, A o A+ deben contener cada uno de los criterios presentes en la columna correspondiente a cada nivel.

El GRI recomienda a las organizaciones informantes que incluyan la tabla de Niveles de Aplicación en su memoria, ya que sirve para ilustrar el valor y los requerimientos del sistema para informar a los lectores.

Nivel de aplicación de memoria		C	C+	B	B+	A	A+
Contenidos básicos	Información sobre el Perfil según la G3 PRODUCTO	Informa sobre: 1.1 2.1 - 2.10 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15	Verificación externa de la Memoria	Informa sobre todas los criterios enmarcados en el Nivel C además de: 1.2 3.9, 3.13 4.5 - 4.13, 4.16 - 4.17	Verificación externa de la Memoria	Los mismos requisitos que para el Nivel B	Verificación externa de la Memoria
	Información sobre el Enfoque de Gestión según la G3 PRODUCTO	No es necesario		Información sobre el Enfoque de Gestión para cada Categoría de Indicador		Información sobre el Enfoque de Gestión para cada Categoría de Indicador	
	Indicadores de Desempeño según la G3 & Indicadores de Desempeño de los Suplementos Sectoriales PRODUCTO	Informa sobre un mínimo de 10 Indicadores de Desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económico, Social y Ambiental.		Informa sobre un mínimo de 20 Indicadores de Desempeño y como mínimo uno de cada dimensión: Económico, Ambiental, Derechos Humanos, Prácticas laborales, Sociedad, Responsabilidad sobre productos.		Informa sobre cada Indicador principal y sobre los Indicadores de los Suplementos Sectoriales* de conformidad con el principio de materialidad (a sea a) informando sobre el indicador o b) explicando el motivo de su omisión.	

*Versión final del Suplemento Sectorial

** Los Indicadores de Desempeño se pueden seleccionar de cualquier Suplemento Sectorial finalizado, pero 7 de los 10 deben provenir de la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad del GRI original.

*** Los Indicadores de Desempeño se pueden seleccionar de cualquier Suplemento Sectorial finalizado, pero 14 de los 20 deben provenir de la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad del GRI original.

-ANEXO XVIII

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos

PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina



Estimada/o;

Por medio de la presente ponemos a su disposición la siguiente entrevista solicitando su colaboración en aspectos vinculados a su área de trabajo con el fin de elaborar una Memoria de Sostenibilidad para COMAU Argentina.

Dicha Memoria será luego presentada al Instituto Universitario Aeronáutico como parte de nuestro Proyecto Final de Grado de la carrera de Recursos Humanos, y posteriormente puesta a disposición de la empresa para su utilización si así lo considera necesario.

¿Qué es una Memoria de Sostenibilidad? Es un reporte formal que presenta los valores de la empresa y el vínculo entre su estrategia y compromiso para con una economía global sostenible, además de exponer los impactos económicos, ambientales y sociales causados por sus actividades cotidianas.



Sus respuestas son de gran ayuda.

¡Desde ya muchas gracias por su tiempo y colaboración!

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos

PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina



FECHA: 01/10/2015	LUGAR Córdoba
ÁREA: AMBIENTE	
NOMBRE: PEDACCHIA DIEGO	
PUESTO: COORDINADOR AMBIENTAL	

DATOS GENERALES

1. ¿La empresa conoce el principio de precaución expreso en el artículo 15 de la Declaración de Río? En caso afirmativo, ¿cómo adopta un principio de precaución o gerenciamiento de riesgos?

"PRINCIPIO 15. Con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar ampliamente el criterio de precaución conforme a sus capacidades. Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para impedir la degradación del medio ambiente. Así, el principio de precaución está presente en diversos instrumentos internacionales y nacionales. Aunque el concepto encuentra distintos matices, lo establecido en el principio 15 de la Declaración de Río es ampliamente aceptado. La Organización Mundial del Comercio, en el Módulo de capacitación sobre el acuerdo de medidas fitosanitarias, lo define como: ...el "principio de precaución" es un concepto que respalda la adopción de medidas protectoras antes de contar con una prueba científica completa de un riesgo; es decir, no se debe posponer una medida por el simple hecho de que no se disponga de una información científica completa. Este "principio de precaución" o enfoque precautorio se ha incorporado en varios acuerdos internacionales sobre el medio ambiente y hay quien afirma que actualmente está reconocido como un principio general del derecho internacional en materia de medio ambiente."

No.

2. ¿Poseen políticas ambientales que orienten sus gestiones?

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
 Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos

PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina



Si, las mismas se envían en archivo adjunto.

3. ¿Tienen certificados ambientales otorgados por la secretaria de ambiente?

Comau posee certificado ambiental de la municipalidad de Córdoba otorgada en el año 2012

4. ¿Participa en comités/consejos locales o regionales para discutir la cuestión ambiental con el gobierno y la comunidad?

Comau no participa de manera directa. Si de manera indirecta a través del Grupo FIAT.

5. ¿Llevan a cabo algún mecanismo de cálculo y control de sus consumos, residuos y emisiones derivados de las instalaciones, que pudieran tener un impacto en el medio ambiente?

Si llevamos indicadores de consumo de agua, energía eléctrica, índice de reciclado y de generación de residuos peligrosos y no peligrosos.

6. ¿Las informaciones sobre aspectos sociales y ambientales de las actividades de la empresa son auditadas por terceros?

Sí, estamos certificados en la norma ISO 14001:04.

7. ¿Dispone de procesos para mapeo y análisis sistémico para la mejora de la calidad ambiental?

Sí. A través de la realización de auditorías internas del SGA.

8. ¿Posee una política y sistema de monitoreo que busca el aumento de la calidad ambiental de la logística y gestión de flota (tanto para vehículos

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos

PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina



de la empresa como para los de terceros que brinden servicios a la empresa)?

Sólo para los vehículos de flota operativos.

9. ¿Brinda a sus consumidores y clientes información detallada sobre daños ambientales resultantes del uso y del destino final de sus productos?

No.

10. ¿Prioriza la contratación de proveedores que comprobadamente tengan buena conducta ambiental?

No de manera directa. Pero si se evalua su comportamiento ambiental con trabajan en planta.

11. Cantidad media de incidentes, sanciones y/o multas por violación de las normas de protección ambiental.

No posee.

12. ¿Posee iniciativas para el uso de fuentes de energía renovable?

No posee.

13. Total invertido en programas y proyectos de mejora ambiental (en pesos).

\$20000.

14. ¿Posee indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad de su entorno?

No.

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos



PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina

PRODUCTO Y AMBIENTE

15. Informe las iniciativas generadas por la empresa para mitigar los impactos generados por los productos y servicios ofrecidos por la misma incluyendo aspectos relacionados al:

- *Consumo de materiales (Por ejemplo no renovables, intensivos en energía, tóxicos, etc.)*
- *Consumo de agua (por ejemplo volúmenes empleados durante la producción)*
- *Emisiones generadas. (Tenemos colocados filtros a la salida de las emisiones)*
- *Efluentes. (No generamos)*
- *Contaminación acústica.*
- *Residuos. (Implementamos colecta selectiva y PROGRAMA 3R'S)*

16. ¿Miden el grado de mitigación del impacto ambiental en la prestación de los productos y servicios? En caso afirmativo ¿nos podría brindar los resultados obtenidos?

No aplica.

17. En caso de fabricar productos finales, por favor indicar cantidad de:

- *Materias primas utilizadas.*
- *Materiales auxiliares y necesarios para el buen funcionamiento de la producción.*
- *Productos o piezas semiacabados que no son materia prima y que forman parte del producto final.*
- *Materiales empleados para el envasado y empaquetado.*

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
 Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos



PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina

18. Especificar por una parte; materiales directos y la cantidad empleada, y por otra parte materiales no renovables con la cantidad empleada.

"Material Directo: son todos los materiales utilizadas para elaborar productos finales (pueden ser materiales vírgenes, materiales no renovables, productos semiacabados)."

No fabricamos productos finales.

19. Por favor indicar el peso y volumen de:

- *Materias primas utilizadas.*
- *Materiales auxiliares y necesarios para el buen funcionamiento de la producción.*
- *Productos o piezas semiacabados que no son materia prima y que forman parte del producto final.*
- *Materiales empleados para el envasado y empaquetado.*

No, aplica actividad de servicio.

20. ¿Utilizan materiales valorizados para elaborar productos finales? En caso de ser así indicar peso o volumen total de los mismos.

"Material Valorizado (material recuperado): es aquel material que para una empresa es chatarra o basura y que a otra empresa le sirve como materia prima (sustituye a los materiales vírgenes) para producir, contribuyendo ello a conservar así el medio ambiente global. Por ejemplo una empresa tira papel y la otra lo utiliza como materia prima para hacer cajas para embalar."

No.

21. ¿Realizan evaluaciones del impacto que genera el transporte de los productos, bienes y materiales con fines logísticos, así como el transporte utilizado para los empleados de la organización? En caso de responder afirmativamente indique los impactos detectados y los

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos



PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina

criterios y/o metodologías aplicadas para determinarlos. ¿Están implementando acciones para mitigar dichos impactos?

No realizamos transporte de producto terminado. Solo Actividad de servicio.

No evaluamos el impacto del transporte utilizado por los empleados

22. ¿Registra la empresa impactos negativos significativos posibles y reales derivados de sus operaciones? , ¿Cuáles son? ¿Se han implantado medidas de prevención y mitigación para los mismos? Mencione cuales.

Sí. Impacto: Consumo de energía – Control operativo: Concientización sobre buen uso de la energía.

Impacto: Generación de residuos – Control operativo: Colecta selectiva de residuos.

Impacto: Derrames – Control operativo: procedimiento de actuación y prevención de derrames.

ENERGÍA Y AMBIENTE

23. ¿Qué fuentes de energía primaria renovable y no renovable adquiere la empresa para su propio consumo? Indicar el total de consumo (en las unidades de medida que manejen) por fuente.

“Energía primaria directa adquirida: Energía primaria que usa la empresa para poder producir. Ej: gas, combustible, etc.”

“Energía primaria directa producida: Energía primaria que genera la organización por medio de su propia producción. Ej: La empresa genera mediante su producción combustible, gas, etc.”

“Energía primaria directa vendida: Energía primaria exportada fuera de los límites de la organización.”

ENERGÍA PRIMARIA	CANTIDAD	EN	UNIDAD	DE
	MEDIDA APLICABLE A CADA CASO			

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
 Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos



PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina

PROVENIENTES DE FUENTES NO RENOVABLES	
Energía eléctrica	kWh
PROVENIENTES DE FUENTES RENOVABLES	
NO DISPONE	

24. De las siguientes fuentes de energía intermedia adquirida y consumida (de fuentes externas a la organización) indique:

“Energía Intermedia: Conjunto de productos energéticos que han sufrido un proceso de transformación química o física, que los hace más aptos para su utilización final. Por lo general se consideran como productos secundarios: fuel oil (también denominados petróleos combustibles o búnker), diésel oil (o gas oil), gasolinas (de diferentes octanajes, con o sin plomo), kerosen, gas licuado de petróleo (GLP), gasolina y keroseno de aviación, naftas, gas de refinería, electricidad, carbón vegetal, gases, coke, gas de alto horno.”

- Cantidad consumida (en las unidades de medida que manejen) de cada una.
- Cantidad de energía primaria que han tenido que utilizar para poder producir las cantidades indicadas de energía intermedia.

ENERGÍA INTERMEDIA	CANTIDAD EN UNIDAD DE MEDIDA APLICABLE A CADA CASO	CANTIDAD DE ENERGÍA PRIMARIA NECESARIA PARA PRODUCIR LAS CANTIDADES DE ENERGÍA INTERMEDIA
PROVENIENTES DE FUENTES NO RENOVABLES		
ELECTRICIDAD	38378,55 kWh	
CALEFACCIÓN Y REFRIGERACIÓN	NO	
VAPOR	NO	
ENERGÍA NUCLEAR	NO	
GASOLINA/ NAFTA	NO	
OTRAS FORMAS DE ENERGÍA	NO	
PROVENIENTES DE FUENTES RENOVABLES		

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
 Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos



PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina

SOLAR	NO	
EOLICA	NO	
GEOTERMICA	NO	
HIDROELECTRICA	NO	
OTRAS FORMAS DE ENERGIA	NO	

ÁREAS PROTEGIDAS

25. ¿Posee instalaciones operativas (ya sean propias o alquiladas) que estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad? Si la respuesta anterior es positiva indique lo siguiente:

“Áreas Protegidas: Área definida geográficamente que está designada, regulada o gestionada para conseguir objetivos de conservación específicos.”

“Áreas no Protegidas: Áreas que no cuentan con protección legal, pero cuyas importantes características en términos de biodiversidad han sido reconocidas por organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.”

- *Ubicación geográfica de la planta.*
- *Ubicación respecto al área protegida y/o no protegida.*
- *Tipo de operación que realiza en esa planta operativa (tareas administrativas, producción, etc.)*
- *Superficie en m2 de la instalación.*

No.

26. Si la empresa tiene instalaciones operativas que estén ubicadas en áreas protegidas y/o no protegidas, indique los impactos que las actividades de la misma generan sobre la biodiversidad del lugar.

No.

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
 Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos



PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina

27. ¿La empresa colabora con alguna organización en la protección, cuidado y/o restauración de áreas protegidas y no protegidas?

No.

28. Si la empresa respondió de manera positiva el punto anterior, indique si hubo influencia de alguna normativa nacional sobre el cuidado de la biodiversidad en las actividades y gestiones desarrolladas, e indique el nombre o n° de la normativa.

No.

GASES DE EFECTO INVERNADERO Y AMBIENTE

29. ¿La empresa cuenta con indicadores que muestren la cantidad total de emisiones de gases de efecto invernadero que genera la empresa de manera directa e indirecta? En caso afirmativo indique qué procesos de la empresa generan emisiones, qué tipo emisiones generan (por ejemplo: CO₂), la cantidad generada, y la metodología o fórmula aplicada para calcular las cantidades.

"Emisiones Directas: Emisiones de fuentes que son propiedad o están controladas por la organización informante. Por ejemplo: las emisiones procedentes de la combustión generada por la quema de combustibles."

"Emisiones Indirectas: Emisiones resultantes de las actividades de la organización que son generadas en fuentes que son propiedad o están controladas por otra organización. Las emisiones indirectas comprenden las emisiones de gases de efecto invernadero procedentes de la generación de electricidad, calor o vapor importado y consumido por la organización informante."

No se cuenta con ese indicador.

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARIÁS
Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos



PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina

30. ¿Hubo reducción de emisiones de gases de efectos invernaderos en el año 2014? En caso afirmativo informe las actividades generadas por la empresa para la reducción e indique el ámbito de aplicación de las mismas.

Sí.

31. ¿La empresa cuenta con indicadores que midan las emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono? En caso afirmativo, ¿nos podrías indicar cuáles son y la cantidad generada de cada uno? (la pregunta consiste en realidad si podemos tener acceso a los indicadores o nos los pueden dar).

No. Generamos GEI. Se eliminó el Freon 22 por un gas ecológico.

32. La empresa ¿ha tenido algún derrame de sustancias químicas, aceites y combustibles que hayan sido significativos para el medio ambiente circundante y hayan sido incluidos en la memoria financiera de la misma?

No.

33. Volumen medio anual de CO₂ y otros gases de efecto invernadero emitidos a la atmósfera (en toneladas).

No realizamos esta medición.

34. ¿La empresa cuenta con mediciones de las emisiones atmosféricas generadas? En caso afirmativo, ¿nos podrías indicar cuáles son y la cantidad generada de cada uno? Por ejemplo: pueden producirse a causa del uso de vehículos, calefacción, etc.)

Se hace una medición anual con un ente externo.

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos

PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina



RESIDUOS

35. Indique la cantidad de residuos generados por las operaciones de la organización diferenciando entre residuos peligrosos y no peligrosos.

Residuos Peligrosos: 4,76 tn

Residuos No peligrosos: 68 tn

36. Informa la cantidad total de residuos en toneladas según su tipo, e identificar el uso de los siguientes métodos:

MÉTODOS	RESIDUOS PELIGROSOS	RESIDUOS NO PELIGROSOS
Reutilización		X
Reciclaje		X
Compostaje		
Recuperación		X
Incineración	X	
Inyección de pozos de profundidad		
Vertedero		
Almacenaje in situ		
Otros		

37. Informe cómo se han determinado los métodos de tratamiento mencionados anteriormente:

Tratados por empresa Contratista

38. En cuanto a los residuos peligrosos generados por las operaciones de la organización, mencione:

RESIDUOS PELIGROSOS TRANSPORTADOS	PESO/ CANTIDAD	DESTINO DE LOS RESIDUOS PELIGROSOS
Guantes, trapos, mamelucos, etc contaminados con aceite y/o pintura	4,76 tn	Incineración

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
 Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos

PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina



AGUA

39. ¿La organización utiliza el agua para los procesos productivos? En caso de ser así indique la cantidad vertida, a dónde se vierte la misma una vez utilizada, métodos de tratamiento brindado, y si ha sido reutilizada por otra organización.

Se utiliza agua para uso civil.

40. Indique qué fuentes de captación de agua utiliza la empresa para desarrollar todas sus actividades (ya sea productiva como no productiva).

Agua de Red.

41. En base a las fuentes de captación de agua que utiliza la empresa, complete el siguiente cuadro con la cantidad de agua consumida (en m³) de cada una:

FUENTES DE CAPTACION DE AGUA	M ³ /ANO
Aguas Superficiales	
Aguas Subterráneas	
Aguas pluviales	
Aguas residuales de otra organización	
Red de suministro de Agua	7089 - 2014

42. Indique si hay fuentes afectadas significativamente (ya sea de manera positiva como negativa) por la captación de agua por parte de la organización.

Por la cantidad utilizada no afecta de manera significativa

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
 Profesora: Carina Teresita MOYANO

CARRERA: Licenciatura en Recursos Humanos

PROYECTO DE GRADO: Memoria de Sostenibilidad: COMAU Argentina



43. Como medida de eficiencia, ¿la empresa recicla o reutiliza el agua extraída de las diversas fuentes? En caso afirmativo indique para qué la reutiliza e indique el volumen total de agua reciclada.

No se reutiliza ni se recicla.

Alumnas: Jessica CONTRERAS, Nadia DOMINGUEZ, Florencia FARÍAS
Profesora: Carina Teresita MOYANO

-ANEXO XIX



COMAU

COMAU ARGENTINA S.A.

**CODIGO ETICO
DEL GRUPO FIAT SOBRE CONDUCTA
EN LOS NEGOCIOS**

-ANEXO XX



-ANEXO XXI


POLÍTICA DE CALIDAD ¹

La gestión de Calidad es una herramienta estratégica para alcanzar la excelencia en Servicios y entrega de Producto y para dar soporte a los procesos de COMAU y al control de las operaciones.


La Gerencia de COMAU por lo tanto ha definido esta Política de Calidad en la cual se compromete a:

- Cumplir con las expectativas del cliente y medir su satisfacción;
- Realizar una Administración y Ejecución de Proyectos usando equipos multifuncionales integrados;
- Diseñar, manufacturar y poner en marcha sistemas innovadores con altos estándares de confiabilidad y mantenibilidad;
- Desarrollar y administrar los procesos de la compañía, incluyendo el uso de herramientas, técnicas y métricas de desempeño para dar soporte tanto a la mejora continua de la compañía como a la efectividad de nuestro Sistema de Gestión de Calidad;
- Difundir tanto la Política de Calidad como la documentación de Calidad dentro de nuestra organización, entrenando al personal para asegurar los más altos estándares técnicos y un fuerte compromiso con la Calidad;
- Desempeñar la gestión de Proveedores de acuerdo con los requerimientos de Calidad esperados;
- Revisar el Sistema de Gestión de Calidad (Incluyendo la Política de Calidad) para mejorar su efectividad;
- Desarrollar y mantener un Sistema de Gestión de Calidad que cumpla con los lineamientos de Estándares y Requerimientos Internacionales relevantes;
- Proporcionar los recursos adecuados y los fondos para dar soporte a las actividades de mejora continua y entrenamiento.

Ricardo Tarantini
CEO Mundial Comau



Gerardo Bivone
Superintendente Comau Mercosur



1 Traducción (a partir de la versión en inglés) de la Política de Calidad firmada por Ricardo Tarantini el 11 de junio 2013

Política de Calidad | Versión 1.0 | 2013

-ANEXO XXII



-ANEXO XXIII

Un compromiso sustentable

Certificación de gestión de energía en Comau Argentina

Mundo Sustentable

Comau tiene el orgullo de ser una de las empresas pioneras de Argentina en lograr la certificación de la Norma EN16001:2009 sobre Gestión de Eficiencia Energética.

A principios de julio, Comau Argentina obtuvo la Certificación de su Sistema de Gestión de Energía según los estándares de la EN16001:09, por parte del ente de BSI (British Standard Institute).

“El resultado de la auditoría fue ampliamente positivo (no hubo ninguna no conformidad ni observación) y se obtuvieron felicitaciones por parte del auditor, quien recalco la simplicidad como una fortaleza del Sistema de Gestión Energética de Comau”, destacó Cecilia Orecchini, Responsable de Calidad y Medioambiente de Comau.

“El resultado de la auditoría fue ampliamente positivo (no hubo ninguna no conformidad ni observación) y se obtuvieron felicitaciones por parte del auditor, quien recalco la simplicidad como una fortaleza del Sistema de Gestión Energética de Comau” (Cecilia Orecchini, Responsable de Calidad y Medioambiente de Comau)

La norma EN 16001 establece los requisitos que debe poseer un Sistema, con el fin de realizar mejoras continuas y sistemáticas del rendimiento energético de las organizaciones. La certificación de un sistema de gestión energética asegura

por tercera parte el control y seguimiento sistemático de los aspectos energéticos y la mejora continua del desempeño energético. Ello contribuye a un uso de la energía más eficiente y sostenible, otorgando confianza en el sistema de gestión.

Comau prevé a futuro el pasaje de su certificación energética actual a la versión ISO50001 que se oficializó en

Un Sistema de Gestión de Energía es la parte del sistema de gestión de una organización dedicada a desarrollar e implantar su política energética, así como a gestionar aquellos elementos de sus actividades, productos o servicios que interactúan con el uso de la energía (aspectos energéticos).

junio de 2011. Esto es sumamente importante, dado que la ISO 50001 provee a las organizaciones un marco internacional y la integración de sus prácticas energéticas en los sistemas de gestión. Ésta es una única norma armonizada que permitirá implantar con metodologías lógicas y constantes una integración con el resto de las ISO certificadas en Comau. ■



Reunión de cierre de la Auditoría EN 16000-Gestión Eficiencia Energética. De izq. a der.: Verónica Rueda, Sergio Mignola, Ariel Herrera, Germano Dos Santos (Auditor), Cecilia Orecchini, Miguel Bistocco, Manuel Kirichian y Diego Pedacchia.



Comau Sustentable

Por su parte, Comau propone que en todo sector donde haya un colaborador Comau, haya un árbol que comprometa a crecer y a trabajar más verde a los diferentes ambientes laborales. Así, entre el mes de 3 de junio y el mes de 30 de julio, en Brasil y Chile, la plantación de árboles de diferentes especies y tamaños, los programas de sostenibilidad Comau los que involucran a los colaboradores. Por Comau Argentina, el compromiso con el medioambiente, a través de la promoción de la sostenibilidad del personal, el diseño de las bases políticas y la ejecución de acciones concretas que contribuyan al entorno que nos rodea, es una promesa sustentada en su día a día.

Comau posee un programa CSR a nivel mundial (tanto en Brasil) y así establece los valores y comportamientos fundamentales para todos quienes forman parte de la empresa. En esta campaña, se quisieron destacar el valor de la responsabilidad y el comportamiento eco. ■

Los árboles son importantes porque...

- Absorben el CO₂ (óxido de carbono) que contamina la atmósfera.
- Aerean el suelo con sus raíces.
- Investigan la lluvia.
- Filtran el viento.
- Absorben el ruido.
- Regulan el clima.
- Mejoran la salud.



Personal y funcionarios de Comau de Oficina Central y Mar del Plata al Lic. Carlos Prietti, Director General de la empresa, en la plantación en el parque de Matanzas de Comau.



El Director General de Fiat Auto, Gerardo Bazzani, también plantó un árbol junto a sus colaboradores.



Colaboradores de Fiat Services también se sumaron a plantar un árbol.



Personal Comau de Salto de Agua, Chapultepec y Toluca junto a Ing. Sergio Miranda, responsable de Fiat Services, en la plantación en la zona del Toluca Ecológico.



Colaboradores de Fiat Powertrain también plantaron su árbol, acompañados por el Plant Manager, Guido Felbert.

Compromiso con las personas Promoviendo la inclusión eficiente



Las empresas se encuentran insertas en una sociedad heterogénea. Aceptar y promover esta diversidad es lo que las convierte en organizaciones de personas que valoran al ser humano. Comau entiende esta granja y su compromiso con su personal, fomentando la inserción en el mercado laboral de personas con capacidades diferentes.

Comau Agencias completó el periodo de julio a diciembre con 10 candidatos diferentes, miembros de la institución ANADIV, a su planta permanente de colaboradores. En sus labores cotidianas y calidad total de "La Comau de diversidad es parte de nuestro éxito. Por eso es muy gratificante para nosotros promover la diversidad, incentivando y apoyando acciones que ayuden a obtener las capacidades diferentes en el mercado del trabajo", declaró el Ing. Alejandro Soto, Gerente General de Comau Latinoamérica.

El objetivo de Comau es que estas personas tengan una experiencia real de crecimiento y desarrollo profesional y personal. Con esta fin, desde 2008 se han buscado canales de comunicación

entre instituciones y con estas dos personas en particular, en sus labores laborales. En su momento, los tipos de modalidades de inserción y cómo se les otorgó la efectividad en sus puestos de trabajo.

Plantear un firme compromiso con el

Generar un sentido de pertenencia y responsabilidad en estos jóvenes, dándoles la oportunidad de demostrar cuánto pueden crecer y brindar fue el compromiso que se estuvo desde la Dirección de Comau.

crecimiento profesional y personal de estos jóvenes, mostrándoles caminos auspiciados por personas que buscan a promover la

cultura de la diversidad y el respeto. Con el cumplimiento de los requisitos de ANADIV y la experiencia de éxito de estas colaboraciones, el Sr. Humberto Rami, responsable de Recursos Humanos Comau, ellos logran fomentando a cada uno esfuerzo y dedicación con el trabajo de cumplir con un trabajo que involucra como cualquier otro dentro de la compañía.

Generar un sentido de pertenencia y responsabilidad en estos jóvenes, dándoles la oportunidad de demostrar cuánto pueden crecer y brindar fue el compromiso que se estuvo desde la Dirección de Comau. Como resultado se crearon dentro del programa inclusive de cómo que le muestra al lector de este artículo para buscar en su entorno de Responsabilidad Social Empresarial.



De izquierda a derecha: Humberto Rami, Responsable del Almacén Comau, Pablo Cobarrillas y Gabriel Gordilla, colaboradores del Almacén Comau y Fabiana Chomoro, Recursos Humanos Comau.



Pablo Cobarrillas firmando su primer contrato laboral.

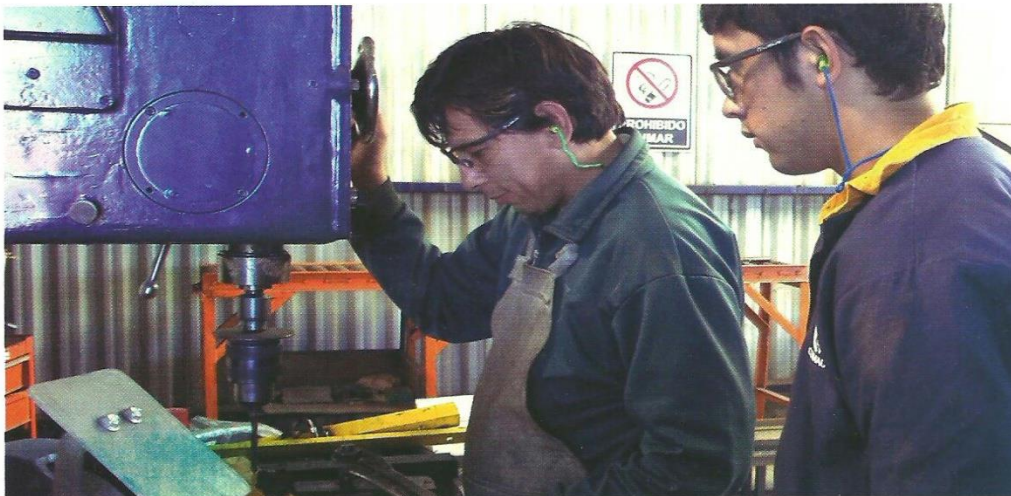


Gabriel Gordilla junto a Yanina Olivares, Recursos Humanos Comau, en la firma de su contrato.



MUNDO SUSTENTABLE

Herramientas para el futuro



Una oportunidad para crecer

Diez jóvenes de entre 18 y 22 años se encuentran participando del lanzamiento del Programa de Entrenamiento Laboral de Comau Argentina.

En el mes de enero, Comau Argentina comenzó con la selección de jóvenes para su Programa de Entrenamiento Laboral, en el cual recibirán dentro de la empresa una capacitación tendiente a fortalecer su inserción dentro del mercado laboral industrial.

Este programa incluye acciones de capacitación y prácticas que tienen como objeto mejorar las condiciones de empleabilidad de potenciales trabajadores o trabajadores desocupados mediante el desarrollo de habilidades en ambientes de trabajo. Esto incluye procesos formativos y acciones de tutoría tendientes a enriquecer sus capacidades y destrezas.

El nuevo programa prevé que las personas que participen del proyecto perciban en forma directa una ayuda económica mensual a cargo del Ministerio de Trabajo y de la empresa ejecutora del proyecto.

Las personas seleccionadas comenzaron a principios de febrero y finalizarán este período de entrenamiento a finales de junio del corriente año. Durante estos meses recibirán una intensa capacitación complementada con la realización de prácticas dentro de la empresa, con jornadas de 4 horas diarias de lunes a viernes, con rotación por los diferentes sectores de la compañía.

Con este programa, Comau asume el compromiso de apostar por la capacitación de futuros potenciales recursos para la empresa y además brindar a la sociedad la posibilidad de contar con una herramienta para mejorar las condiciones en que una persona se presenta ante una oportunidad laboral, esta última acción enmarcada dentro de su política de sustentabilidad.



Voluntariado corporativo:

TECHO

el cambio empieza con el compromiso

25

En nuestro país, muchos argentinos en situación de pobreza necesitan una solución de emergencia en términos habitacionales. Por ello, las empresas de Fiat Chrysler y CNH Industrial colaboran con la ONG TECHO afrontando esta problemática. El aporte no sólo es económico, también participan activamente del programa de voluntariado que permite estrechar aún más los vínculos con las comunidades formando parte de la construcción de las viviendas.

Con la coordinación de TECHO, los voluntarios participaron en cuadrillas constructoras para que estas familias marginadas tuvieran una nueva oportunidad. Así, las empresas de Fiat Chrysler (Fiat Auto, Chrysler, Comau, Fiat Services, Magneti Marelli, Fiat Crédito, SGR) y CNH Industrial (CNH, Iveco, FPT Industrial) apuestan al compromiso aportando su granito de arena para una Argentina más inclusiva y solidaria.

Las actividades propuestas a través del voluntariado han demostrado el profundo espíritu colaborativo de los empleados. Estas experiencias se suman a las acciones de Responsabilidad Social Empresaria que desarrollan ambos grupos. Sin importar el clima, adversidades ni el lugar geográfico, ya sea céntrico o en zonas periféricas, los voluntarios viven jornadas que marcan

la diferencia, trabajando en equipo y con gran entusiasmo.

Estas viviendas ofrecen una solución temporal a familias con necesidades urgentes. Al ser realizadas en el corto plazo, logran convertirse en una respuesta concreta que mejora la calidad de vida de los beneficiarios de manera inmediata. Otro aspecto positivo es que, al construirse junto a la comunidad, no sólo se genera un vínculo con los voluntarios que participan sino también que se aboga por un sentido de pertenencia de aquello que se ofrece. Este es el primer paso en una ardua tarea. A partir de allí y con la constante participación de los involucrados, se continúa la labor en las Mesas de Trabajo y a través de ellas se buscan soluciones definitivas en estos asentamientos marginales como la regularización de la propiedad, servicios básicos, la construcción de la vivienda definitiva, infraestructura comunitaria y desarrollo local.

Voluntarios en acción

Córdoba

Cuando el esfuerzo es conjunto, los logros alcanzados son más satisfactorios. En la provincia de



22

MANOS que CAMBIAN REALIDADES

Querer y hacer: Voluntariado Comau

Con un programa específicamente enfocado en fomentar el trabajo voluntario, Comau Argentina lleva a cabo verdaderas transformaciones en instituciones que lo necesitan.



Colecta Selectiva

Más reciclado, menos basura

En los comedores de Fiat SpA se implementó la recolección diferenciada de residuos, que permite aumentar el reciclado y contribuir al cuidado del medio ambiente.

¿QUÉ ES LA COLECTA SELECTIVA?

Es colocar diferenciadamente los diferentes tipos de residuos (papel, plástico, metal, vidrio, entre otros).

Un residuo correctamente desechado no se considera basura, sino un material de calidad para ser reciclado.

Desde diciembre del 2010, los colaboradores de Fiat Auto, Fiat Powetrain, Comau y Fiat Services demuestran su compromiso con el medio ambiente, generando conciencia acerca de la importancia del reciclado.

¿CÓMO LO LOGRAN?

En las bandejas del comedor, básicamente se generan cuatro tipos de residuos:

1. **Orgánicos:** restos de comida
2. **Tergopol:** vasos
3. **Plástico:** recipientes de los postres y cucharitas
4. **Papel:** servilletas e individuales para las bandejas

Un residuo correctamente desechado no se considera basura, sino un material de calidad para ser reciclado.

Puntualmente, ¿cómo hacen?

- Al terminar de comer, quitan el individual de la bandeja y lo abollan.
- Luego, en el sector de devolución de bandejas, colocan su vaso de tergopol en los tachos gris, la cucharita y los recipientes plásticos del postre en los tachos rojos y la servilleta y el individual en los tachos azules.
- Devuelven su bandeja, **que únicamente contiene el plato** (con o sin restos de comida) **y los cubiertos**. Del otro lado, los colaboradores de la cocina separan del plato aquellos restos de cocina, completando el círculo de la colecta selectiva. ■



ISO 14001, certificado

El respeto al medio ambiente es una preocupación constante de las empresas de Fiat SpA y de Fiat Industrial y forma parte intrínseca de su búsqueda de la sustentabilidad. En ese sentido, cuando las principales empresas que integran Fiat SpA en Córdoba (Fiat Auto, Fiat Powertrain, Comau y Magneti Marelli) certificaron ISO 14001, la norma internacionalmente aceptada que expresa cómo establecer un Sistema de Gestión Ambiental efectivo, representó un paso fundamental en el compromiso de cuidar el mundo que nos rodea.

La certificación ISO 14001 se otorga sólo a las empresas que tienen la capacidad de controlar y mejorar el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente, mediante la creación de un Sistema de Gestión Ambiental.

Por su parte, Iveco Argentina se encuentra trabajando para certificar esta norma a fines de 2011.

Reduccion de residuos

El objetivo de este proyecto es reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU, para ello se han implementado varias medidas que permiten reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU.

Reduccion de residuos

El objetivo de este proyecto es reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU, para ello se han implementado varias medidas que permiten reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU.

Reduccion de residuos

El objetivo de este proyecto es reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU, para ello se han implementado varias medidas que permiten reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU.

Reduccion de residuos

El objetivo de este proyecto es reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU, para ello se han implementado varias medidas que permiten reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU.

Reduccion de residuos

El objetivo de este proyecto es reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU, para ello se han implementado varias medidas que permiten reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU.

Reduccion de residuos

El objetivo de este proyecto es reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU, para ello se han implementado varias medidas que permiten reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU.

Reduccion de residuos

El objetivo de este proyecto es reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU, para ello se han implementado varias medidas que permiten reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU.

Reduccion de residuos

El objetivo de este proyecto es reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU, para ello se han implementado varias medidas que permiten reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU.

Reduccion de residuos

El objetivo de este proyecto es reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU, para ello se han implementado varias medidas que permiten reducir la cantidad de residuos que se generan en el proceso de producción de los productos de COMAU.

-ANEXO XXIV



Una Historia Exitosa

En 1973, nació en Torino, Italia, el Consorcio MACchine Utensili (Consortio de Máquinas y Herramientas*), para reunir todas las actividades comerciales de los fabricantes involucrados en el suministro de equipos tecnológicos de la fábrica Togliattigrad VAZ, en Rusia. Con más de 30 años construyendo máquinas de alta tecnología para los procesos industriales en todo el mundo, COMAU trabaja anticipando "soluciones del futuro", con tecnologías inteligentes, capaces de integrar procesos de producción para obtener una elevada eficiencia.

*Origen de la palabra COMAU



Presencia Global

Con una acción global, desarrollando ingeniería, servicios, construyendo robots industriales y líneas de producción de alta tecnología, COMAU es uno de los más importantes proveedores de líneas de producción para la industria automotriz. Está presente en casi todos los continentes, con más de 12 mil colaboradores, en los principales centros industriales, trabajando con los principales fabricantes de automóviles y vehículos comerciales. Opera en 16 países como EE.UU., Italia, Alemania, Inglaterra, Francia, España, Polonia, China, México, Brasil y Argentina, que cuentan con la marca de calidad y eficiencia COMAU.



DIVERSIDAD Y CALIDAD

La oferta de servicios integrales, que van desde la ingeniería de procesos y la construcción de instalaciones de líneas de producción a los servicios para la gestión integral del mantenimiento, permiten a COMAU tener una presencia diferenciada y altamente competitiva en el mercado. La empresa está dividida en dos grandes Unidades de Negocio (B.U.s) - Service y Systems:

B.U. Service

Unidad de negocio especializada en la gestión de Activos Industriales. A través de GLOBAL SERVICE, ofrece a sus clientes servicios que se integran en las siguientes actividades:

- Servicios de planificación e Ingeniería de Mantenimiento;
- Mantenimientos correctivos, preventivos y predictivos en maquinas y líneas de producción;
- Ingeniería de proyecto y modificación de equipamientos;
- Gerenciamiento de stock de piezas de repuesto;
- Análisis de confiabilidad y de vida útil del equipamientos;
- Estudios de ingeniería para la mejora de la eficiencia global de los equipamientos.



Otros servicios de B.U. Service

INGENIERÍA DE MANTENIMIENTO

Clasificación de equipamientos y elaboración de planes de mantenimiento.

- Elaboración de estrategias basadas en la confiabilidad.
- Implementación de CMMS (Computerized Maintenance Management System)
- Estudios de Ingeniería orientados al aumento de la productividad de las plantas industriales.
- Optimización de consumos energéticos
- Soporte en el gerenciamiento del mantenimiento

GESTIÓN DE MATERIALES

- Estudio de recambio de piezas
Identificación, almacenamiento y conservación
- Nacionalización
- Programación y gestión de compras



GESTIÓN DE UTILIDADES Y MEDIO AMBIENTE

- Operación, mantenimiento y actividades de laboratorio
- Gestión de sistemas eléctricos, vapor, agua, tratamiento de efluentes
- Gestión de residuos



GESTIÓN PREDIAL

- Mantenimiento de áreas no productivas
- Gestión de obras civiles
- Gestión de servicios de terceros

SERVICIOS ESPECIALIZADOS

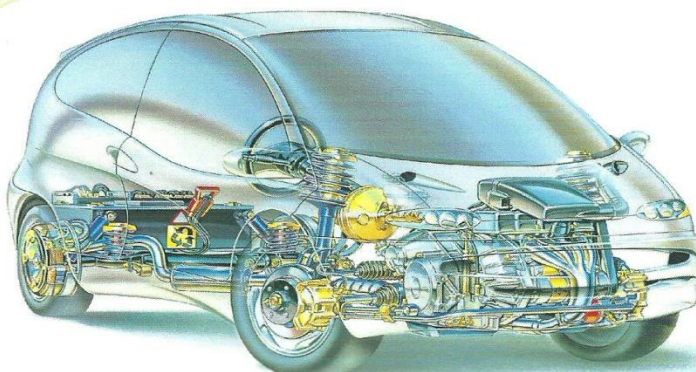
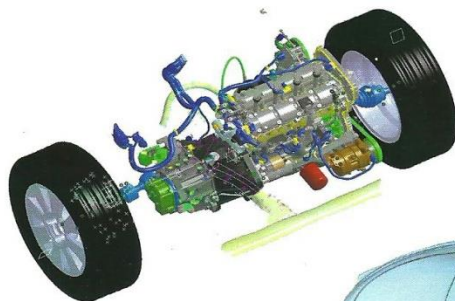
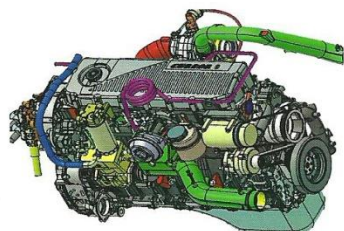
- Inspecciones predictivas: Termografía/ Análisis de vibración/ Análisis de aceite
- Mantenimiento mecánico en equipamientos
- Control tridimensional
- Construcción y reforma de maquinas
- Montaje de líneas de producción
- Cambios de layouts de líneas de producción
- Mantenimiento eléctrico y de instrumentación
- Mantenimiento electrónico
- Asistencia técnica en robótica
- Paradas programadas de mantenimiento
- Mecanizado y fabricación de repuestos



B.U. Systems / Ingeniería de Proyectos Especiales

COMAU sigue de cerca la constante evolución de los procesos productivos. En la industria, tiene participación en etapas del proyecto de los vehículos, tales como, el diseño, implementación, desarrollo de prototipos y toda la ingeniería de proyecto.

Por otra parte, el área desarrolla distintos productos y proyectos, como transportadores especiales, adaptaciones para vehículos, manipuladores y dispositivos para varios segmentos de la industrial mundial.



Servicios de Ingeniería

- Proyecto y construcción de dispositivos industriales especiales
- Desarrollo de soluciones automatizadas y proyectos
- Simulaciones virtuales (layout)
- Cálculos estructurales (CAE) en proyectos de varios segmentos industriales, como el automotriz, aeroespacial y militar
- Prototipos diversos



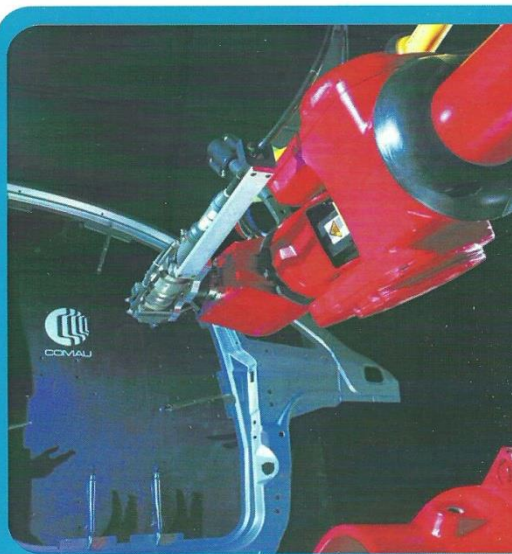
B.U. SYSTEMS | Carrocería y Robótica

En la actividad de Carrocería (Body Welding) & Robótica, COMAU es una referencia en todo el mundo, trabajando con un alto grado de automatización, flexibilidad y versatilidad. Como auténtica constructora de sistemas de producción, presta servicios de diseño, máquinas herramientas y líneas robotizadas.

Con sistemas de próxima generación, COMAU busca soluciones innovadoras para el sector automotriz, garantizando la mayor calidad y eficiencia de los procesos de producción.

COMAU dispone de todo los equipamientos necesarios para desarrollar proyectos, para la construcción de dispositivos, líneas de soldadura a punto, a láser y de arco, líneas de montaje y sistema de transporte.

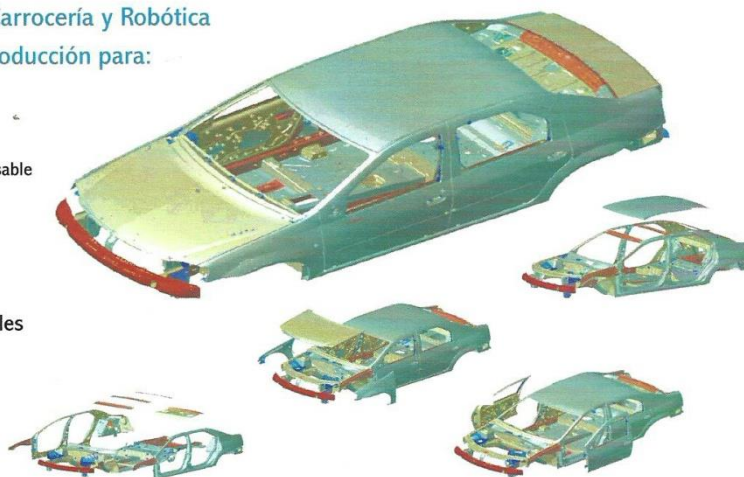
Los sistemas de automatización de COMAU son conocidos por la eficacia, agilidad y economía generada en los procesos productivos, que son resultados de extensas investigaciones, experiencias aplicadas y conocimiento de las exigencias de los clientes. Productos como la nueva generación de robots SMART, con dimensiones reducidas, gran capacidad operacional y alta precisión, confirman a COMAU como un gran proveedor de soluciones robóticas.



Productos y servicios de Carrocería y Robótica

Carrocería / Sistema de producción para:

- Laterales
- Techo
- "Framing" (Equipamento responsable del cerramiento de la Carrocería)
- Smart Laser®
- Open Robogate®
- Piso
- Paragolpe
- Roller Hemming - Partes móviles
- Capot
- Tapa Baúl
- Puertas



Robótica / Aplicaciones:

SOLDADURA POR PUNTO

SOLDADURA POR ARCO

MANIPULACIÓN Y PALETIZACIÓN

PEGADO Y SELLADO

AUTOMATIZACIÓN DE LINEA DE PRENSAS

PLÁSTICO

FUNDICIÓN

SOLDADURA LASER REMOTA



B.U. Systems | Powertrain

Powertrain es el área de Comau responsable del desarrollo de proyectos y entrega de Centros de Mecanizado, máquinas especiales y líneas de montaje para la fabricación de motores, caja de cambio y suspensiones. Los proyectos son desarrollados a través de soluciones flexibles y de alta competitividad ofrecidas por Comau.



Forman parte de la cartera del área la reforma, recuperación y potencialización de las líneas de producción, en donde el cliente obtiene grandes beneficios en calidad y productividad, a través de actualizaciones tecnológicas en los sistemas productivos.

Productos y Servicios de la Mecánica

- Sistemas de Mecanizado (incluido líneas transfer, centros de mecanizado y montaje de células multifuncionales)
- Sistemas de Montaje (motores, transmisores y suspensiones)
- Asistencia y capacitación
- Modificaciones y mejoras en layout
- Análisis técnico
- Proyecto
- Retrofit
- Montaje e instalación





LA COMUNICACIÓN COMO DIFERENCIA



Como referencia del mercado, Comau cree en la integración de sus áreas y de sus profesionales. Por eso, la comunicación es fundamental y estratégica para la empresa. Además de desarrollar programas y acciones que beneficien a los colaboradores, la Comunicación Organizacional es una herramienta de formación para los profesionales.

Los medios de comunicación refuerzan el intercambio de experiencias entre los distintos sitios de la empresa, proporcionando visibilidad, fomentando y valorando las actividades de sus dependientes.



Café & Prosa

Un programa que incentiva la comunicación y la integración entre los colaboradores y líderes. En un ámbito ameno, café de por medio y mucho diálogo, este programa se lleva a cabo en todos los Centros de Negocios de la empresa.



Comau Noticias



Revista electrónica

La revista Comau Noticias trae las más variadas informaciones del día a día de la empresa. A través de esta herramienta se acerca a todos los dependientes las informaciones institucionales generales de la compañía y también noticias específicas de cada Centro de Negocios.

-ANEXO XXV

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD

Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente, Energía y Responsabilidad Social

Comau promueve la permanente mejora de sus sistemas de gestión en la búsqueda de la excelencia. Sus procesos y acciones deben armonizar su relación con las partes interesadas (accionistas, clientes, proveedores, visitantes, empleados, comunidad y órganos de gobierno), proporcionando la sustentabilidad del negocio.

Para eso, son compromisos de Comau:

- Ofrecer soluciones integradas en automatización y gestión de activos para la producción industrial en América Latina, que fortalezcan su potencial y garanticen el logro de sus objetivos, actuando con ética, integridad y transparencia;
- Identificar oportunidades y desarrollar acciones que estén alineadas a los indicadores de desempeño y al cumplimiento de los objetivos y metas definidos, atendiendo a las demandas de Medio Ambiente, Energía, Responsabilidad Social, Seguridad y Salud Ocupacional, cumpliendo las normas, requisitos legales y otros suscriptos por la organización;
- Asegurar la prevención de la contaminación ambiental, reduciendo los impactos perjudiciales al medio ambiente, promoviendo el reciclado de materiales, la minimización de los residuos; a través del uso racional de energía y una consecuente reducción de las emisiones de CO2 a la atmósfera, mejorando la eficiencia energética de sus procesos productivos;
- Valorizar la vida y asegurar la integridad de las personas bajo el control de la organización, identificando los peligros, evaluando y ofreciendo condiciones apropiadas al control de los riesgos, previniendo lesiones y enfermedades, mejorando la gestión y el desempeño de la Seguridad y Salud Ocupacional;
- Buscar la mejora continua del desempeño y de la eficacia de los Sistemas de Gestión de Medio Ambiente, Energía, Responsabilidad Social, Seguridad y Salud Ocupacional y promover el crecimiento de forma sustentable e integrada con la estrategia del negocio;
- Asegurar el liderazgo responsable;
- Promover la comunicación para los públicos de interés, haciéndolos conscientes de sus obligaciones individuales en relación a los Sistemas de Gestión de Medio Ambiente, Energía, Responsabilidad Social, Seguridad y Salud Ocupacional;
- Incentivar, capacitar y motivar a los empleados para maximizar su eficiencia, trabajando con armonía e integración, promoviendo la sinergia del conocimiento y desarrollando una conciencia adecuada en Medio Ambiente, Energía, Responsabilidad Social, Seguridad y Salud Ocupacional;
- Promover en sus empleados la conciencia por la Responsabilidad Social.



Gerardo Bovone
Superintendente Comau América Latina



Carlos Priotti
Director General de Comau Argentina



COMAU

Política de Sustentabilidad | Rev01 | 13/09/2013

- ANEXO XXVI

DESTACADO
5 DE NOVIEMBRE DE 2014

¡PROFESIONALES POR UN DÍA!

NUESTRA EMPRESA

El miércoles 8 de octubre se llevó a cabo la jornada SOCIOS POR UN DÍA de la Fundación Educativa Junior Achievement junto a muchas importantes empresas cordobesas, gracias a las cuales aproximadamente 450 jóvenes vivieron un día de su futuro! Comau Argentina recibió en sus instalaciones de Córdoba a 7 jóvenes, los cuales junto a nuestros socios profesionales transitaron toda una jornada laboral, con todo lo que ello implica... reuniones, visitas a planta, análisis de cuestiones cotidianas, además de enriquecedoras charlas sobre como es el mundo laboral. Además, destacamos que este año la reunión de bienvenida y comienzo del día de trabajo estuvo a cargo de nuestro director de Recursos Humanos Comau Latinoamérica, Massimo Cavallo, quien estaba en las oficinas centrales de Córdoba. En su charla con los jóvenes, Cavallo profundizó sobre la importancia del aprendizaje y de entender que siempre, sin importar la edad que se tenga, siempre se continúa aprendiendo; ese es el motor para superarse!!!

SOCIOS X un día **Proyectate**

DESTACADO
8 DE ABRIL DE 2015

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

NUESTRA EMPRESA

6 DE JULIO DE 2015

DESTACADO
1 DE JULIO DE 2014

5 DE JUNIO
DIA MUNDIAL DEL MEDIOAMBIENTE
DAMA 2014

Alza tu voz no el nivel del mar

El 5 de junio todo el mundo alzó su voz para que sepamos y tomemos conciencia que sólo tenemos un planeta, que es nuestro y que debemos mejorar o cambiar nuestras prácticas cotidianas para que sigamos disfrutando de la naturaleza, sus recursos y todo lo maravilloso que nos brinda.

Comau es una empresa comprometida con esta causa, avalada por su certificación ISO 14.001, con referentes en sus diferentes contratos, con una política que enmarca y reglamenta sus acciones y con su programa eComau que plantea acciones tendientes a generar la toma de conciencia, el compromiso y el actuar responsable en cada colaborador, como parte de una empresa pero también como parte de una sociedad, de una familia. Las grandes acciones comienzan con un pequeño primer paso!

Este año las Naciones Unidas propone el lema "Alza tu voz, no el nivel del mar", trayendo a centro de la atención la situación que enfrentan muchos territorios costeros y estados insulares ante el problema de la suba del nivel del mar, producto del efecto invernadero. Seamos conscientes que todas nuestras acciones, por muy pequeñas que sean, tienen un efecto... quizás muy lejos de donde estamos, quizás cerca... pero generemos el cambio! Vos sos el motor verde de este cambio!

Con una temática para cada día y finalizando la semana con un concurso, así se vivió la SEMANA DEL MEDIOAMBIENTE 2014 en Comau!

NUESTRA EMPRESA

COMAU

EQUIPO COMAU ARGENTINA DESAFIA EL 2015

El pasado miércoles 27 de mayo, nuestro Superintendente de Comau Latinoamérica, dio cita, en el Auditorio Susanna Agnelli, a funcionarios, profesionales y líderes de Comau Argentina para exponer los desafíos que estamos afrontando en este 2015. Nuestro Superintendente eligió una muy buena metáfora para describir nuestra situación como empresa y nuestras capacidades y actitudes como equipo. La Volvo Ocean Race es una de las competencias más exigentes y desafiantes del mundo, allí el equipo de cada embarcación desafían la fuerza y la imponencia de la naturaleza y aún en las condiciones más extremas y críticas siempre continúan trabajando en equipo, manteniendo en claro los objetivos y, sobre todo, exigiéndose un poco más respecto de lo que pueden dar. Esa es la Comau que nos planteó el Dr. Bovone, esa es la Comau que todos nuestros líderes quieren desarrollar y empresa que cada colaborador siente el orgullo de ser parte.

NUESTRO DESAFÍO 2015

El mensaje del Dr. Bovone estuvo focalizado, principalmente, en las fortalezas en las que tenemos que enfocar todo nuestro trabajo para desafiar situaciones adversas o complejas. Los objetivos para este año debe ser retomar el crecimiento de nuestros servicios y proyectos. Bovone puso énfasis en la calidad profesional y de personas que conforman Comau y que lo fundamental para el camino que nos hemos marcado recorrer es hacerlo en equipo. Nuestro principal valor y recurso son los profesionales que nos representan ante cada cliente y que desafían los límites en la realización de grandes proyectos, por eso, valores como el respeto, la responsabilidad, la cooperación, el compromiso... solo pueden conducirnos al éxito. Liderar los equipos de trabajo, buscando la excelencia, la seguridad, la satisfacción de nuestros clientes es el camino que nuestra empresa se ha marcado continuar recorriendo.

NUESTRA EMPRESA

-ANEXO XXVII

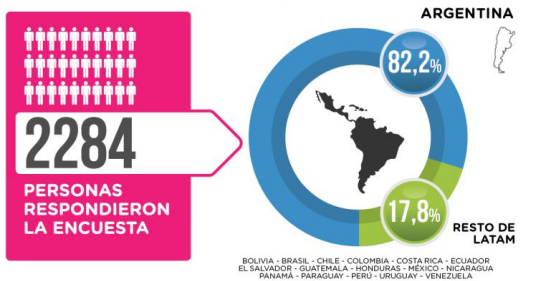
Encuesta sobre Sustentabilidad de las Ciudades Latinoamericanas de 2030

IBM WATSON

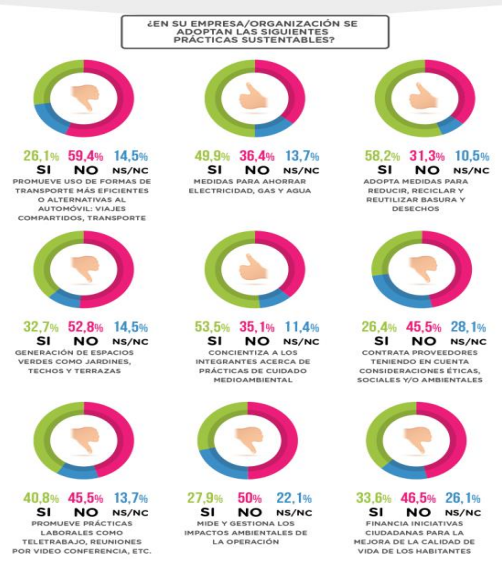
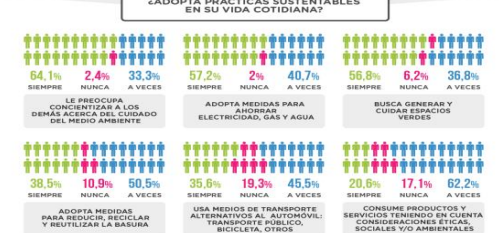
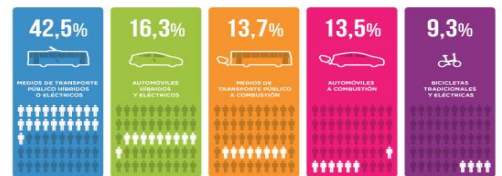
IARSE Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria

¿QUÉ OPINA LATINOAMÉRICA SOBRE LA SUSTENTABILIDAD DE SUS CIUDADES HACIA 2030?

IARSE e IBM Argentina impulsaron una encuesta online para indagar y conocer opiniones sobre tendencias y temas que serán prioritarios para las ciudades latinoamericanas en el 2030. Conozca aquí los resultados de la región.



CUAL SERÁ EL MEDIO DE TRANSPORTE PREDOMINANTE EN LAS CIUDADES LATINOAMERICANAS DE 2030?



IARSE PARA MAS INFORMACIÓN: CONTACTO@IARSE.ORG / WWW.IARSE.ORG