

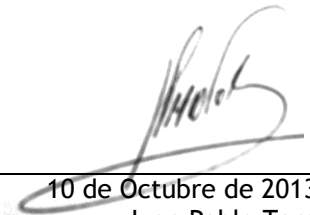
## AÑO 2013

### Introducción

En sus manos tiene el resumen de nuestro accionar en el último año con respecto a los puntos del Pacto Global con los cuales nos hemos comprometido. Nos es sumamente interesante compartir con la comunidad nuestras acciones en la materia, reconociendo las dificultades por las cuales atraviesan las compañías en estos años en Argentina, lo que, sin embargo, no nos ha hecho doblegar esfuerzos que pongan en peligro la continuidad de nuestro compromiso asumido.

En la primera parte del documento, encontraremos una síntesis en referencia a la descripción de la empresa y al manejo de expectativas sobre nuestra actividad, la realidad que la atraviesa, la compañía, su público interno y los clientes.

En las siguientes páginas, nos encontraremos con el desarrollo de nuestras acciones, resultados y mediciones en referencia a los puntos en los cuales nos hemos comprometido.



---

10 de Octubre de 2013  
Juan Pablo Toro  
Director

**Contacto:** Juan Pablo Toro  
**Email:** [jptoro@siesa.com.ar](mailto:jptoro@siesa.com.ar)    **Teléfono:** 4782-6661    **Fax:** 4782-6661

## Índice

Descripción de la empresa..... Pág. 3

Manejo de Expectativas..... Pág. 3

### *Desarrollo de Principios del Pacto Global:*

Principio n° 1..... Pág. 4

Principio n° 2..... Pág. 5

Principio n° 3..... Pág. 6

Principio n° 4..... Pág. 7

Principio n° 5..... Pág. 8

Principio n° 6..... Pág. 9

Principio n° 8..... Pág. 10

Principio n° 10..... Pág. 11

Acciones por fuera del Pacto Mundial..... Pág. 11

## **Descripción de la Empresa**

SIE conforma una organización que desde el año 1982 desarrolla sus actividades en el campo de la Seguridad Privada, brindando servicios y soluciones integrales para la protección de sus clientes. La sociedad está conformada por tres hermanos, que ocupan cargos en el Directorio y uno de ellos, Juan Pablo Toro, es el Gerente General de la firma.

SIE tiene un perfil diferente a la mayoría de las empresas del sector, somos una compañía joven dirigida por profesionales de empresa, formados en administración de negocios y tecnología, y contamos dentro de nuestro staff permanente con especialistas con años de experiencia en materia de Seguridad. Nuestra visión es mantenernos como una empresa de mediano porte, con fuerte foco en un grupo reducido de clientes y una profunda orientación hacia la atención totalmente personalizada. De este modo, nos diferenciamos en características tales como velocidad, flexibilidad y agilidad. Somos una empresa enfocada especialmente en seguridad física y patrimonial y brindamos a nuestros clientes diversos servicios de valor agregado integrados a nuestra prestación, desde sistemas de seguridad electrónica y consultoría a investigaciones.

Por otro lado, nos consideramos una empresa fuertemente orientada a sus recursos humanos, entendiendo de los mismos una pieza fundamental y estratégica de nuestro éxito y de la satisfacción de nuestros clientes. Por este motivo, volcamos importantes esfuerzos hacia la integración, motivación y satisfacción de nuestros colaboradores, buscando crear un ámbito favorable de desarrollo laboral.

Actualmente, contamos con una dotación de 600 vigiladores (Septiembre 2013) y brindamos servicios de Seguridad y Vigilancia en importantes centros empresariales, exclusivos complejos residenciales y en instalaciones de empresas de primer nivel

## **Manejo de expectativas**

SIE mantiene su compromiso de continuar avanzando en el camino de la Responsabilidad Social Empresaria. El 2013 ha sido un año bajo un contexto de complicaciones económicas y sociales y de una expansión cauta y más modesta de la compañía. La irregularidad en el escenario económico ha creado incertidumbres en nuestra actividad, en los clientes (activos y potenciales) y sobre nuestro público interno, que ha resultado en un menor crecimiento que años anteriores, y en cierta reticencia de los empleados a atender sobre cuestiones que no tengan relación con los salarios.

Esto ha reposicionado escenarios que creíamos alentadores para nuevas iniciativas, haciendo que algunas ideas y escenarios que queríamos crear, no hayan sido posibles de desarrollo o no se hayan proyectado con la fuerza que pretendíamos.

De todos modos, seguimos manteniendo nuestra vehemente convicción de que el camino es precisamente este: avanzar convencidos en la sustentabilidad que garantiza una gestión socialmente responsable, y en nuestro caso, con foco en el cliente interno.

Es prudente indicar las particularidades que hacen de nuestra actividad y de nuestra gestión empresarial, un escenario de abordaje no convencional.

1. La actividad de la seguridad privada, como actividad en nuestro país, como colectivo de trabajo consolidado, es de reciente aparición, institucionalizándose hacia fines de los años 70.
2. La conducción sindical, consecuentemente, tiene una trayectoria relativamente breve, en comparación con otros oficios.
3. Las conducciones de las empresas de seguridad están sufriendo desde hace algunos años un vertiginoso viraje hacia gestiones orientadas, no solo a la prestación efectiva de los servicios de vigilancia física, sino a un acercamiento a las necesidades de los clientes, es decir una prestación más diversificada, eficiente y compleja.
4. El colectivo de trabajo está conformado por una población extremadamente heterogénea en todas sus categorías: experiencia, formación, proyección profesional, ambiciones, realidades cotidianas, por mencionar algunas. Esto hace que nuestras políticas, procedimientos y acciones tengan que tener la precaución de avanzar sin desdeñar este panorama, haciendo en muchos casos que las propuestas a aplicar sean revisadas ajustadamente, ya que para la firma implica una inversión muy importante, que puede arrojar resultados casi inexistentes.

<b>PRINCIPIO 1</b>	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los <b>derechos humanos</b> reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	SIE se constituye como una empresa de servicios cumpliendo desde sus inicios con las exigencias que surgen de la normativa legal de nuestro país, siendo coincidente su desenvolvimiento en un trato igualitario con toda su cadena de valor: público interno, proveedores y clientes. La magnitud y permeabilidad de nuestro negocio, en cuanto a la utilización de mano de obra intensiva en geografías dispersas, nos pone en una situación de alta exposición e impacto sobre clientes, usuarios directos e indirectos y terceros, resultando una relación natural e ineludible el respeto y atención a los derechos humanos.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIE trabaja exclusivamente con personal bajo relación de dependencia debidamente registrado, cumpliendo con las exigencias provenientes de nuestra Constitución Nacional (Art. 14 bis) y toda la normativa legal laboral sobre los principios de condiciones equitativas de trabajo, igual salario por igual tarea, libertad de asociación sindical, dignificación del trabajador, etc.</li> <li>• Desde el comienzo de nuestras actividades, contamos con un ejercicio amplio de reclutamiento de personas para ocupar puestos en nuestra empresa: no se practican selectividad basada en diferencias por cuestiones de nacionalidad, sexo, posición económica, creencia política, etc. Todos los postulantes tienen las mismas posibilidades de formar parte de nuestra empresa, demostrando que nuestra política de trabajo hace incapie en factores vinculados al ejercicio propio del oficio, careciendo de prejuicios.</li> <li>• Contamos con un proceso de registración del 100% de todo nuestro personal.</li> <li>• Desde Julio de 2011, contamos con un portal de comunicación interno llamado <i>Diálogo SIE</i> donde las personas pueden postularse sin ningún tipo de impedimentos o prerequisites.</li> <li>• Desde 2012 implementamos el programa <b>Postulantes Recomendados</b> donde personal de nuestra firma recomienda a personas para trabajar con nosotros, que implica un mayor involucramiento con la profesión, la empresa y el desarrollo de la identidad en un ambiente donde se resaltan las nobles acciones.</li> <li>• Nuestros empleados tiene la posibilidad de acercarnos sus <i>comentarios, inquietudes y sugerencias</i> a través de nuestra página web, anónimamente o identificándose si lo prefieren.</li> </ul>
<b>Resultados</b>	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a la educación: Reacomodamos horarios para compatibilizar las necesidades de educación particular de nuestros empleados.</li> <li>• Nivel de vida de las personas y sus familias: SIE otorga préstamos sin interés a sus empleados y ayudas en entrega de ajuares a empleados SIE.</li> </ul>
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La cantidad acumulada de comentarios, inquietudes y sugerencias realizados en nuestro portal web llega a 103 desde el inicio del mismo (Julio 2011) hasta la elaboración de este informe (Septiembre 2013).</li> <li>• Hemos elaborado 7 ediciones de Dialogo SIE desde la primera edición (Julio 2011) hasta la elaboración de este informe (Septiembre 2013)</li> <li>• En el comienzo del Programa de Postulante Recomendado se arroja un incipiente 0.5% de personal incorporado (sobre el total del personal activo) a través del mismo.</li> <li>• Apoyo a la educación: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>Castillo, Carlos</u>: Se le concedió la jornada de 8hs en el servicio de vigilancia del objetivo "Dock 8" durante el 2013, cuando la jornada normal es de 12hs de trabajo.</li> <li>○ <u>Cabrera, Oscar F.</u>: Se le concedió un cambio de turno desde 2012, de la jornada diurna a la nocturna, para estudiar el secundario. Adicionalmente, se los días que cursa en el secundario, se arma el servicio para que goce como franco.</li> <li>○ <u>Roth, Walter</u>: Se le concedió un cambio de turno desde 2012, de la jornada diurna a la nocturna, para estudiar el secundario.</li> </ul> </li> <li>• Asistencias económicas sin interés: <u>Desde Enero 2012 a Julio 2013</u>: se concedieron 45 préstamos al personal (más del 7.5% de empleados), con un monto promedio de \$3671.- ascendiendo a un total de \$165.200.- Los mismos son concedidos para ser reintegrados a la empresa en cuotas y sin interés.</li> <li>• Entrega de ajuares: así se han hecho entrega de 6 (seis) ajuares.</li> </ul>

<b>PRINCIPIO 2</b>	Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los <b>derechos humanos</b> .
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	Nuestro trabajo consiste en proteger a las personas y los bienes encomendados a nuestra custodia. Así, es inescindible nuestro ejercicio operativo y la vigilia por los derechos humanos, en cuanto estos impliquen mantener indemnes a las personas de cualquier atentado contra su seguridad física. Nos aseguramos de que nuestra gente tenga los canales de comunicación adecuados para expresar cualquier inquietud, tanto a nivel laboral como personal.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestros supervisores elevan a la Dirección de la empresa informes semanales, en los que reportan cualquier novedad y anomalía sobre el desempeño de nuestros colaboradores. Dentro de este informe se reporta cualquier suceso o evento que pueda ser entendido como un hecho ilícito, entro los que pueden acontecer aquellos vinculados a abusos a los derechos humanos.</li> <li>• Por otro lado, dentro de nuestros procesos de inducción y capacitación adoctrinamos a nuestros empleados sobre el espíritu preventivo y disuasivo de su función y desincentivamos permanentemente la intervención física y/o el uso de la fuerza.</li> </ul>
<b>Resultados</b>	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sesiones de Inducción:</i> Recientemente hemos incorporado a nuestro proceso de incorporación de personas una charla de inducción en la que se tratan diversos asuntos de interés para el empleado y se transmiten lineamientos importantes de su función, entre los cuales se mencionan aspectos relacionados con trato, contacto con personas, etc.</li> <li>• <i>Sondeo de Satisfacción Laboral:</i> dentro de los primeros tres meses de una relación laboral de una persona, se le consulta sobre su bienestar en el puesto de trabajo, relación con compañeros y superiores, y la compañía en general.</li> <li>• <i>Encuestas de Clima Laboral:</i> a fin de año se realiza una medición general del personal y preguntan específicamente sobre aspectos relacionados con Derechos Humanos, tales como condiciones del lugar de trabajo, acceso a sanitarios, receso y espacio para refrigerio, descanso entre jornadas, etc.</li> <li>• <i>Encuestas y Entrevistas de Desvinculación:</i> donde atendemos todas las cuestiones pertinentes al paso por SIE de nuestros colaboradores, revisando aspectos como el “trato humano” que recibió de la empresa en general.</li> <li>• Difusión en <i>Diálogo SIE</i> de los derechos humanos y del compromiso de SIE para con ellos y la convicción de atacar las prácticas que atenten contra los mismos, a nivel empresa o sociedad.</li> </ul>
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como resultado más concreto, nuestra empresa o cualquiera de sus colaboradores, nunca estuvo involucrada en ningún incidente relacionado con abusos de los derechos humanos.</li> <li>• No hemos tenido ningún reclamo de empleados, clientes o terceros, relacionado con abuso de derechos humanos.</li> <li>• SIE ha avanzado en concientizar a sus empleados y público en general sobre la temática de los derechos humanos. Así lo hicimos en nuestro número de Julio de 2013 de <i>Diálogo SIE</i>.</li> <li>• Los resultados de nuestras <u>Encuestas y Entrevistas de Desvinculación</u> (Junio 2012-Junio 2013), arrojan los siguientes resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Más del 80% de los encuestados volvería a trabajar en SIE;</li> <li>○ El 79% de los encuestados considera equitativo el trato humano que se otorga en la compañía;</li> </ul> </li> <li>• De nuestras <u>Sesiones de Inducción</u>, las encuestas que realizan nuestros postulantes (Junio 2012-Junio 2013), constatamos que el 100% de los participantes consideran entre “Bueno” a “Excelente” los temas en generales tratados. En la inducción damos a conocer la actividad en la que trabajamos, el perfil de la empresa y nuestra política de trabajo operativa y la política de RRHH.</li> <li>• Del Sondeo de <u>Satisfacción de los Empleados 2013</u>, cerca del 85% de las personas que ingresan a trabajar en nuestros servicios, informan una situación satisfactoria de acuerdo a sus expectativas.</li> <li>• Los resultados en las <u>Encuestas de Clima Laboral 2012</u> de la compañía expresan 93% de satisfacción con respecto a las políticas de ingreso a la compañía y las condiciones laborales (independientemente de las económicas que están reguladas por convenios colectivos).</li> </ul>

<b>PRINCIPIO 3</b>	Las empresas deben respetar la libertad de asociación <b>sindical</b> y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	SIE mantiene una política de comunicación abierta y atenta a cualquier pedido de personal, <i>sea esta en forma individual o asociada</i> , invitando en ambos casos, a un dialogo claro, sincero y que avance sobre el mantenimiento de un clima cordial y favorable a la relación.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los sectores de nuestra compañía mantienen diálogos abiertos con todos los empleados. Hay una política de “puertas abiertas”.</li> <li>• SIE mantiene fluido trato con el Sindicato que formalmente representa a los trabajadores en nuestra actividad.</li> <li>• Tenemos permanente contacto con el sindicato oficial de nuestra actividad, hemos realizado diversas consultas, inclusive publicamos en nuestra página web a la que ellos tienen acceso a comentar.</li> <li>• Dentro de nuestro proceso de Inducción, explicamos detalladamente la importancia del Sindicato, <u>recomendamos la afiliación al mismo y facilitamos los medios para hacerlo.</u></li> <li>• En el proceso de incorporación a la empresa, las personas reciben información acerca de la posibilidad de afiliarse al sindicato, se le explican los beneficios y se les entrega la ficha de solicitud de afiliación correspondiente.</li> <li>• Nuestra <b>Encuesta de Clima Laboral</b> releva si las personas fueron o no coaccionadas para participar o no de acciones sindicales.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recientemente se han mantenido reuniones con un sindicato “paralelo” de inscripción simple (es decir, sin personería gremial), los recibimos en nuestras oficinas y recibimos todas sus observaciones e inquietudes, recolectando las que hayan sido apreciables de acción inmediata.</li> </ul>	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En Noviembre de 2012 hemos recibido en nuestras oficinas a personas que representaban a un sindicato de simple inscripción. Acercaron sus inquietudes y sugerencias en referencia a un grupo de empleados de un servicio de vigilancia importante, de la ciudad de Campana. La empresa reconoció al actor social y <u>articuló las instancias necesarias para avanzar con mejoras en el servicio de vigilancia.</u> Al momento de la presentación de la COP de SIE 2013, mantenemos nuestros canales abiertos a las instancias de presentación colectiva de los empleados, no habiendo recibido nuevas instancias de observaciones y/o reclamos.</li> <li>• Aumento del personal afiliado al sindicato: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Personal afiliado al sindicato de actividad a Junio 2012: 48 personas (8% de la dotación, total 581 personas)</li> <li>○ Personal afiliados al sindicato de actividad de Junio 2012 a Junio 2013: 58 personas (aumento del 20% sobre el total de afiliados). Total de afiliados en la empresa: 106 personas (18% de la dotación sobre 583 personas al 30/06/2013).</li> </ul> </li> </ul>

<b>PRINCIPIO 4</b>	Las empresas deben eliminar todas las formas de <b>trabajo forzoso</b> o realizado bajo coacción.
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	Nuestra firma está sensiblemente comprometida con trabajar con su personal de manera uniforme, respetando los derechos y obligaciones reconocidos en las leyes a nivel nacional y a los pactos internacionales reconocidos por nuestra carta magna, y avanzando sobre modalidades de trabajo que permitan una convivencia sana en relación a la vida familiar y la vida laboral. Pretendemos que nuestra empresa sea preferida en el mercado como buen lugar para trabajar.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajamos esquematizando que nuestros servicios sean prestados bajo una diagramación que permita jornadas de entre 8 y 12 horas como máximo, y en todos los casos con francos suficientes. Forma parte de nuestra política la concesión ante pedidos de nuestro personal, de días para cuestiones personales.</li> <li>• En SIE, dentro de las convenciones razonables de la actividad, cada empleado elige el horario y la cantidad de horas que desea trabajar por jornada y buscamos la manera de responder a los pedidos. Así pues, tenemos gente que desea hacer horas extras y gente que no.</li> <li>• Por otro lado, en las inducciones y capacitaciones realizadas se instruye específicamente al personal a no realizar tareas físicas de ningún tipo. La tarea de seguridad y vigilancia no implica ningún trabajo forzoso.</li> <li>• Buscamos que los equipos de trabajo de Vigiladores armen sus turnos, concurren descansados a sus puestos de trabajo y no realicen turnos de más de 12 horas como máximo. Asignamos mayor cantidad de recursos humanos en la figura de “retenes” para evitar sobrecarga horaria.</li> <li>• Forma parte del checklist de rutina del supervisor, auditar las condiciones físicas y ambientales de los lugares de trabajo y reportar cualquier desvío en sus informes semanales.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de solicitud del empleado, por cuestiones de necesidad, la empresa permite la autorización de “licencias sin goce de haberes”.</li> <li>• Control mensual de horas normales y control mensual de horas extras: nos hemos propuesto como objetivo alcanzable, llegar al promedio de las horas normales que establece el convenio colectivo de trabajo de la actividad 507/07, para llegar a un escenario no abusivo de realización de horas extras por persona. Esto es con los fines directos de privilegiar el descanso individual y la reparación debida de la fuerza de trabajo, e indirectamente posibilitar la creación de fuentes de trabajo en base a esta redistribución de horas.</li> </ul>
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestra <i>Encuesta de Clima Laboral 2012</i> revela que: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Con respecto a los <b>descansos durante la jornada de trabajo</b>: un 81% de los empleados confirma su conformidad;</li> <li>○ Con respecto a los <b>francos de la jornada</b> (descansos semanales): un 88% de los empleados confirma su conformidad.</li> </ul> </li> <li>• El total de horas trabajadas sobre el total de empleados, arroja un <b>promedio de 216hs por mes por persona</b>, ubicándonos dentro de los márgenes más que aceptables en relación de horas extras que realizan las personas, descartando de esta manera abusos en la utilización de la fuerza de trabajo.</li> <li>• Por otro lado, los <i>Sondeos de Satisfacción Laboral del 2013</i>, realizada dentro de los primeros tres meses para los recientes ingresos, <u>no informan situaciones</u> relacionadas a trabajo forzado de nuestros colaboradores.</li> <li>• Desde Junio 2012 hasta Julio 2013 se han autorizado 13 licencias sin goce de haberes, sumando un total de 137 días.</li> </ul>

<b>PRINCIPIO 5</b>	Las empresas deben apoyar la erradicación en forma efectiva del <b>trabajo infantil</b> .
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	SIE en su calidad de empleadora, cumple con los requisitos de contratación de la actividad de seguridad y difunde, dentro de sus posibilidades, la importancia de la erradicación del trabajo infantil para sustentar las bases de una sociedad en donde el trabajo no sea un “escape”, sino un lugar donde desarrollar plenamente las facultades del hombre en relación consigo mismo y con los demás.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de reclutamiento y selección ajustado a la normativa legal y convencional, siendo imposible la contratación de personal por debajo de los 21 (veintiún) años de edad.</li> <li>• Como empresa que se dedica a la seguridad de las personas, nuestro personal, ante irregularidades referentes a situaciones de explotación de mano de obra infantil, que lleguen a su conocimiento, que pueda darse en el lugar de trabajo, pone en aviso al personal jerárquico para, posteriormente, elevar a la Dirección de la compañía e iniciar las investigaciones respectivas.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es convencional y legalmente imposible para nuestra empresa contratar personal que no esté por encima de los 21 años.</li> <li>• Difusión en <i>Dialogo SIE</i> de donde hacer denuncias, de la gravedad del problema.</li> </ul>	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIE no contrató personas menores a 21 años de edad.</li> <li>• Se labran Informes presentados por los Objetivos de trabajo donde se constata anomalías percibidas por el plantel de Vigiladores y/o Supervisores.</li> <li>• En <i>Dialogo SIE</i> de Octubre de 2013, se publicará la nota para sensibilizar sobre la problemática de trabajo infantil.</li> <li>• Nuestro promedio en la contratación de edad es de 39 años (a Julio de 2013).</li> </ul>



<b>PRINCIPIO 6</b>	Las empresas deben eliminar las prácticas de <b>discriminación en el empleo</b> y la ocupación.
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	SIE trabaja con las personas entendiendo que el factor “trabajo” no es simplemente un bien que se consigue en el mercado, sino una relación con un colectivo humano en donde se encuentran coincidencias de progreso: en ese marco, la compañía ubica estratégicamente sus recursos para aprovechar, en mutuo beneficio, el trabajo diario y la potencialidad de su personal. Este espectro de consideración, hace a cada persona portadora parte responsable y comprometida con la profesión y la sustentabilidad de las fuentes de trabajo.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIE proyecta una política de reclutamiento abierta y constante, manifestando su vehemente disposición a recibir a personas interesadas en trabajar en una compañía con un claro afán en el oficio profesional de la seguridad privada. En nuestro proceso de captación de postulantes e incorporación, consideramos personas de cualquier nacionalidad, creencia política, sexo o raza.</li> <li>• En nuestros requisitos de postulación no mencionamos indicar cuestiones referidas a creencias ideológicas, tendencias políticas, etc.</li> <li>• Contamos con el <b>Programa de Postulante Recomendado</b> por el cual, nuestros empleados, pueden presentar a las personas que se encuentran en búsqueda de un empleo.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A todos los ingresos a la compañía se les entrega un folleto explicativo donde se trata la problemática del VIH con una guía de sensibilización y orientación. Este folleto fue confeccionado con la anuencia y el aporte de la “Fundación Husped”.</li> </ul>	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En nuestra dotación contamos con personas de sexo masculino y femenino, en proporciones más que adecuadas dada la naturaleza de la actividad, y cuya nacionalidad es de origen diverso, así como personas de diferente contextura física, color de piel, acento lingüístico, lugar de residencia, etc.</li> <li>• No hemos tenido en el pasado ningún reclamo de colaboradores, clientes o terceros relacionado con discriminación laboral.</li> <li>• En el comienzo del Programa de Postulante Recomendado se arroja un incipiente 0.5% de personal incorporado (sobre el total del personal activo) a través del mismo.</li> <li>• El 4% de nuestra dotación sobre un total de 580 personas (Junio 2012-Junio 2013) está constituida por <u>mujeres</u>, siendo la Vigilancia una actividad de propensión hacia los perfiles masculinos casi en su totalidad.</li> <li>• El 1% de nuestra dotación sobre un total de 580 personas (Junio 2012-Junio 2013) está constituida por personas de <u>otra nacionalidad</u>.</li> <li>• El 15% de nuestra dotación sobre un total de 580 personas (Junio 2012-Junio 2013) está constituida por personas de <u>entre 45 a 50 años</u>.</li> <li>• El 23% de nuestra dotación sobre un total de 580 personas (Junio 2012-Junio 2013) está constituida por personas de <u>mayores de 50 años</u>.</li> <li>• A partir de la segunda mitad del 2012, SIE comunica su política de difusión de empresa comprometidas con la lucha contra el VIH, buscando la sensibilización de la problemática con nuestro personal. Desde la fecha indicada, todos los ingresos de SIE hasta Julio de 2013 (más de 260 ingresos, casi el 50% del número de nuestra dotación actual) han sido informados con material grafico donde se explica la problemática y se dan indicaciones de qué hacer si tenemos a un compañero en esta situación. A esto se suma la entrega de los folletos explicativos a nuestros empleados en los servicios de seguridad, junto con la difusión en <i>Dialogo SIE</i> de este tema junto con la promoción de la Fundación Huésped en las páginas de la mencionada publicación.</li> </ul>

<b>PRINCIPIO 8</b>	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor <b>responsabilidad ambiental.</b>
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	SIE entiende que su negocio se basa en una actividad de poca exposición e injerencia con el medio ambiente. Sin embargo, considera a su personal como responsable involucrado con el cuidado del medio ambiente en aquellas instancias de implicancia directa.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa Hospital de Niños Garrahan de reciclado de papel y recolección de tapitas plásticas. Realizamos entregas periódicas de papel fuera de uso y tapitas plásticas al Hospital, a través de lo cual el organismo obtiene fondos para su actividad.</li> <li>Siendo inocua el desarrollo de nuestra actividad en la incidencia del medio ambiente, y reciente nuestro explícito compromiso en la promoción de la responsabilidad ambiental, el indicador más importante que podemos tener es la concientización de nuestro personal en la importancia de mantener el medio ambiente en condiciones.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación en Dialogo SIE sobre la importancia de medidas ecológicas al alcance de nuestro público interno.</li> </ul>	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>En <i>Dialogo SIE</i> de Octubre de 2013, se publicará la nota para sensibilizar sobre el medio ambiente.</li> <li>Desde Junio 2012 a Julio 2013, hemos totalizado la entrega de 7kgs de plástico en tapitas de botellas y de 435kgs de papel para el programa del Hospital Garrahan.</li> </ul>

<b>PRINCIPIO 10</b>	Las empresas deben trabajar contra la <b>corrupción</b> en todas sus formas, incluyendo la <b>extorsión</b> y el <b>soborno</b> .
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	SIE tiene este compromiso fuertemente arraigado en su forma de hacer negocios, y en órbita de los mismos, mantiene y fomenta una ética transparente en su forma de proceder desde la cual evita y no participa de actividades vinculadas con corrupción o en procedimientos que impliquen actos de extorsión o soborno sobre personas o instituciones.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	Por política comercial, no trabajamos con organismos públicos de ningún tipo y sólo tenemos como clientes corporaciones con procesos de compras transparentes y libres de cualquier falta de ética.
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
	No nos hemos involucrado en ninguna acción o maniobra que linde con la corrupción, extorsión y/o soborno.
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	No hemos participado nunca de ninguna operación comercial que involucre faltas de ética moral o comercial.

### Acciones por fuera del Pacto Global

**Donación de prendas de indumentaria:** SIE ha donado al hogar de lucha contra la adicciones “Vencer para Vivir” de la localidad de Pilar, Pcia. De Buenos Aires, la cantidad de 535 prendas de indumentaria para el período Enero 2013 a Septiembre 2013, entre las que se encuentran camisas, pantalones, sacos, polares, camperas y otras, que ayudan en el trabajo del hogar en sus actividades de recuperación e integración de las víctimas de la droga-dependencia.