

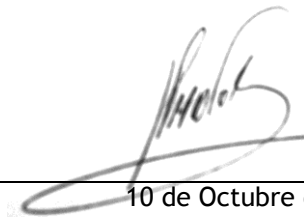
AÑO 2014

Introducción

Estamos ante la tercera presentación de la Comunicación de Progreso de SIE, nuestro accionar en este 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 ha hecho disminuir 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 2014
Juan Pablo Toro
Director

Contacto: Juan Pablo Toro
Email: jptoro@siesa.com.ar **Teléfono:** 4782-6661 **Fax:** 4782-6661

Índice

Descripción de la empresa..... Pag. 3

Manejo de Expectativas..... Pag. 3

Desarrollo de Principios del Pacto Global:

Principio n° 1..... Pag. 4

Principio n° 2..... Pag. 5

Principio n° 3..... Pag. 6

Principio n° 4..... Pag. 7

Principio n° 5..... Pag. 8

Principio n° 6..... Pag. 9

Principio n° 8..... Pag. 10

Principio n° 10..... Pag. 11

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

Descripción de la Empresa

En SIE conformamos una organización que se dedica a la provisión de servicios de Seguridad Privada (vigilancia física y electrónica) en importantes centros empresariales, exclusivos complejos residenciales y en instalaciones de empresas de primer nivel, dentro del ámbito de Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires. Si bien nos enfocamos especialmente en seguridad física y patrimonial, también brindamos a nuestros clientes, diversos servicios de valor agregado integrados a nuestra prestación, desde sistemas de seguridad electrónica y consultoría a investigaciones particulares.

Contando con 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, con especialistas de probada experiencia en la materia. Nuestro equipo de Vigiladores interpreta cabalmente la misión de la empresa, para consolidar la calidad de servicio que nuestros clientes, y la sociedad en su conjunto, demandan de la actividad.

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.

Por otro lado, nos consideramos una empresa fuertemente orientada a nuestro capital humano, entendiendo que las personas son la 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 y personal.

Nuestra dotación es de más de **630 personas** (Septiembre 2014).

Manejo de expectativas

En SIE mantenemos nuestro compromiso de continuar avanzando en el camino de la Responsabilidad Social Empresaria, siendo el 2014 un año que se ha mantenido bajo un contexto de complicaciones económicas y sociales. La irregularidad en el escenario económico ha creado incertidumbres en nuestra actividad, en los clientes (activos y potenciales) y sobre nuestro público interno. Ciertamente ha sido un año de crecimiento restringido, en donde el eje de trabajo con nuestro personal estuvo en el manejo de expectativas ante la incertidumbre del escenario económico.

A fines del año 2013, la actividad de seguridad privada en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se ha visto afectada de manera significativa por una resolución de la Dirección de Seguridad Privada: la exigencia del título de estudios secundarios a todo el universo de trabajadores de seguridad privada. Si bien es una medida que se proyecta a mejorar la calidad laboral de la actividad (por la lógica formación de sus recursos), la ausencia o desinterés de comprender el estado actual de las empresas con sus dotaciones, complejiza el escenario de sus recursos humanos, no solo con futuras contrataciones de personal, sino también con las dotaciones actuales con las que las empresas de seguridad trabajan en la mencionada jurisdicción, ya que dichas personas, sino regularizan su situación, pueden verse excluidas de continuar trabajando como lo venían haciendo.

Las acciones y planificaciones que pudimos llevar a cabo, recogidas en esta CoP, son de carácter más acotado que las de años anteriores, en parte ante este nuevo y sorpresivo escenario.

PRINCIPIO 1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	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.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • Contamos con un proceso de registración del 100% de todo nuestro personal. • Desde Julio de 2011, contamos con un portal de comunicación interno llamado Diálogo SIE donde las personas pueden postularse sin ningún tipo de impedimentos o prerequisites. • Desde 2012 implementamos el programa Postulantes Recomendados 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. • Nuestros empleados tiene la posibilidad de acercarnos sus comentarios, inquietudes y sugerencias a través de nuestra página web, anónimamente o identificándose si lo prefieren. • Ayudamos a las madres de SIE otorgando el beneficio de un ajuar cuando nace su bebé. • Apoyo a la educación: SIE reacomoda horarios de sus empleados de acuerdo a las necesidades que presenten para completar sus estudios formales.
Resultados	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia económica al nivel de vida de los empleados y sus familias: SIE se asoció a la Cooperativa Social Norte, para ampliar la línea de créditos personales a todos los empleados. • Gestión integral del beneficio jubilatorio: A partir de 2014, SIE implementa el beneficio de gestionar y solventar económicamente los trámites para los empleados que posean 20 años de antigüedad en la firma, que necesitan obtener la jubilación. • La Gerencia de RRHH de la empresa ha participado de la actividad “Grupo de Trabajo: Empresas y Derechos Humanos”, desarrollada en agosto de 2014, donde se sensibilizó con más profundidad en la materia.
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ul style="list-style-type: none"> • La cantidad acumulada de comentarios, inquietudes y sugerencias realizados en nuestro portal web llega a 65 comentarios y/o consultas (período Octubre 2013 - Septiembre 2014). • Hemos elaborado 12 ediciones de Dialogo SIE desde la primera edición (Julio 2011) hasta la elaboración de este informe (Septiembre 2014) • De nuestra dotación actual, un 0,3% corresponde a ingresos provenientes del Programa de Postulante Recomendado (período Octubre 2013 - Septiembre 2014). • Asistencia económica al nivel de vida de los empleados y sus familias: se concedieron 97 préstamos al personal (más del 15% de empleados), con un monto promedio de \$3170.- ascendiendo a un total de \$307.500. Los mismos son concedidos para ser reintegrados a la empresa en amplias cuotas por debito en recibo de haberes (período Octubre 2013 - Septiembre 2014).

PRINCIPIO 2	Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos .
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>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.</p>
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año <ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de Inducción: a las personas que están con probabilidades de ingresar, les damos a conocer la actividad en la que trabajamos, el perfil de la empresa, nuestra política de trabajo operativa y la política de RRHH, para lograr un manejo de las expectativas de las personas de manera transparente y beneficiosa para ambas partes. • Sondeo de Satisfacción Laboral: 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. • Encuestas de Clima Laboral: 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. • Encuestas y Entrevistas de Desvinculación: 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. • Difusión en Diálogo SIE 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. Así se hizo en el número de Julio de 2013 de Diálogo SIE.
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ul style="list-style-type: none"> • Como resultado más concreto, nuestra empresa o cualquiera de sus colaboradores, no presenta ningún caso ni incidente relacionado con abusos a los derechos humanos. • No hemos tenido ningún reclamo de empleados, clientes o terceros, relacionado con abuso de derechos humanos. • De nuestras Sesiones de Inducción, las encuestas que realizan nuestros postulantes, constatamos que el 100% de los participantes consideran entre “Bueno” a “Excelente” los temas en generales tratados (período Octubre 2013 - Septiembre 2014). • Del Sondeo de Satisfacción de los Empleados 2014, cerca del 99% de las personas que ingresan a trabajar en nuestros servicios, informan una situación satisfactoria de acuerdo a sus expectativas. • Los resultados de nuestras Encuestas y Entrevistas de Desvinculación (período Octubre 2013 - Septiembre 2014) arrojan los siguientes resultados: <ul style="list-style-type: none"> ○ Más del 89% de los encuestados volvería a trabajar en SIE; ○ El 87% de los encuestados considera equitativo el trato humano que se otorga en la compañía; • Los resultados en las Encuestas de Clima Laboral 2013 de la compañía expresan un 91% de satisfacción con respecto a las condiciones laborales (independientemente de las económicas que están reguladas por convenios colectivos).

PRINCIPIO 3	Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	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.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los sectores de nuestra compañía mantienen diálogos abiertos con todos los empleados. Hay una política de “puertas abiertas”. • SIE mantiene fluido trato con el Sindicato que formalmente representa a los trabajadores en nuestra actividad. • 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. • Dentro de nuestro proceso de Inducción, explicamos detalladamente la importancia del Sindicato, recomendamos la afiliación al mismo y facilitamos los medios para hacerlo. • 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. • Nuestra Encuesta de Clima Laboral releva si las personas fueron o no coaccionadas para participar o no de acciones sindicales.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
<ul style="list-style-type: none"> • No se nos han presentado instancias donde se haya visto involucrada y/o enfrentada la representación colectiva de empleados (sea con la entidad gremial con personería jurídica como alguna de simple inscripción), con la empresa. 	
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ul style="list-style-type: none"> • Personal afiliado al sindicato de actividad: 107 personas (17% de la dotación, a Septiembre 2014).

PRINCIPIO 4	Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>SIE 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.</p>
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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 personas que realizan horas extras y otras que no. • En las inducciones y capacitaciones se instruye específicamente al personal a no realizar tareas forzosas de ningún tipo. Las tareas de seguridad y vigilancia no involucran tareas de trabajo forzoso. • 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 constantemente recursos humanos con la figura de “retenes” para evitar la sobrecarga horaria ante imprevistos o razones de fuerza mayor. • 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. • En caso de solicitud del empleado, la empresa permite la autorización de “licencias sin goce de haberes”. • Control mensual de horas normales y control mensual de horas extras: desde el año pasado, parte de nuestro sistema de control de horas se destina a que las personas no sobrepasen la cantidad promedio mensual de 216 horas.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantuvo la dotación de retenes activos y se han ampliado las instancias de acomodar horarios a las necesidades de los empleados (por razones personales, o de estudio sobre todo). • Se ha incorporado en este 2014 a un supervisor nocturno adicional para evitar el desgaste de recurso que la empresa ya contaba.
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ul style="list-style-type: none"> • Nuestra <i>Encuesta de Clima Laboral 2013</i> revela que: <ul style="list-style-type: none"> ○ Con respecto a los descansos durante la jornada de trabajo: un 79% de los empleados confirma su conformidad; ○ Con respecto a los francos de la jornada (descansos semanales): un 91% de los empleados confirma su conformidad. • Promedio de horas por persona: el total de horas trabajadas sobre el total de empleados, arroja un promedio de 216hs por mes por persona, 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. • Sondeos de Satisfacción Laboral del 2014: no se informan situaciones relacionadas a trabajo forzado de nuestros colaboradores (jornadas extenuantes, amenazas o coacción para cumplir determinados turnos u horarios). • Licencias sin goce de haberes: se han autorizado 17 licencias sin goce de haberes, sumando un total de 150 días (periodo Octubre 2013 - Septiembre 2014).

PRINCIPIO 5	Las empresas deben apoyar la erradicación en forma efectiva del trabajo infantil .
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	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.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
<ul style="list-style-type: none"> • En <i>Diálogo SIE</i> de Octubre de 2013, se publicó la nota para sensibilizar sobre la problemática de trabajo infantil. • Para el año 2015, tenemos pensando comenzar a sensibilizar a nuestros principales proveedores sobre la problemática del trabajo infantil y comprometerlos a que nos indiquen si su proceso de trabajo está directamente operado por niños. 	
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ul style="list-style-type: none"> • SIE no contrató personas menores a 21 años de edad. • Se labran Informes presentados por los Objetivos de trabajo donde se constata anomalías percibidas por el plantel de Vigiladores y/o Supervisores. • Nuestro promedio en la contratación de edad es de 40 años (Septiembre 2014).

PRINCIPIO 6	Las empresas deben eliminar las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	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 cada persona. Este espectro de consideración, hace a cada integrante parte responsable y comprometida con la profesión y la sustentabilidad de las fuentes de trabajo.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • En nuestros requisitos de postulación no mencionamos indicar cuestiones referidas a creencias ideológicas, tendencias políticas, etc. • Contamos con el Programa de Postulante Recomendado por el cual, nuestros empleados, pueden presentar a las personas que se encuentran en búsqueda de un empleo. • 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 Huésped”.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
<ul style="list-style-type: none"> • Continuamos con la diversificación en la contratación de nuestro personal, y no tenemos denuncias que hayan realizado los empleados por factores de discriminación. 	
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • No hemos tenido en el pasado ningún reclamo de colaboradores, clientes o terceros relacionado con discriminación laboral. • El 4% de nuestra dotación está constituida por mujeres, siendo la Vigilancia una actividad de propensión hacia los perfiles masculinos casi en su totalidad. • El 2% de nuestra dotación está constituida por personas de otra nacionalidad. • El 37% de nuestra dotación está constituida por personas de mayores de 45 años. • SIE continúa su política de difusión como empresa comprometida con la lucha contra el VIH, buscando la sensibilización de la problemática con nuestro personal. En lo que va de Enero 2014 a Septiembre 2014, todos los ingresos de SIE hasta (224 personas) han sido informados con material grafico (folletos explicativos) donde se explica la problemática y se dan indicaciones de qué hacer si tenemos a un compañero en esta situación.

PRINCIPIO 8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	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.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
<ul style="list-style-type: none"> • En <i>Dialogo SIE</i> de Octubre de 2013, publicó la nota para sensibilizar sobre el medio ambiente. • Empezaremos por medio de <i>Dialogo SIE</i>, campañas de concientización de cuidado del medio ambiente (cuidado del espacio público, formas de ahorrar energía, etc.). 	
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ul style="list-style-type: none"> • Desde Enero 2014 a Septiembre 2014, hemos totalizado la entrega de 15kgs de plástico en tapitas de botellas y de 702kgs de papel para el programa del Hospital Garrahan.

PRINCIPIO 10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno .
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	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.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
<ul style="list-style-type: none"> • No nos hemos involucrado en ninguna acción o maniobra que linde con la corrupción, extorsión y/o soborno. 	
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ul style="list-style-type: none"> • No hemos participado nunca de ninguna operación comercial que involucre faltas de ética moral o comercial. • Nuestros clientes reconocen la transparencia de nuestros procesos comerciales y operativos.

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 **341 prendas de indumentaria** para el período **Enero 2014 a Septiembre 2014**, 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.