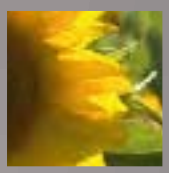
Reporte de Sustentabilidad



Acindar

Reporte de Sustentabilidad
Acindar

Actuación **Económica y Financiera**

Actuación **Recursos Humanos, Seguridad y Salud Ocupacional**

Actuación **Social**

Actuación **Ambiental**

página

5 Carta del Presidente

7 Conociendo Acindar
7 Historia
8 Misión, Visión y Valores
9 Nuestros productos
10 Dónde estamos
11 Política de Gestión Integrada
12 Seminario de Incentivación Tecnológica
12 Indicadores de sustentabilidad del IISI

15 Acindar y su Responsabilidad Social
17 Compromiso
18 Actuaciones

19 :: Actuación Económica y Financiera
21 Resultados del ejercicio
22 Evolución financiera
25 Ventas
26 Impuestos devengados del ejercicio
26 Metas ejercicio 2005

27 :: Actuación Recursos Humanos, Seguridad y Salud Ocupacional
30 Incorporación de personal
31 Pasantías y Programa de Jóvenes Profesionales
31 Capacitación permanente
35 Gestión de desempeño
35 Proyecto SAP/Recursos Humanos
36 Guía de conducta
36 Compensaciones y beneficios
38 Clima laboral
39 Comunicaciones internas
40 Relaciones laborales
41 Seguridad
43 Salud Ocupacional

47 :: Actuación Social
49 Proveedores
49 Clientes
50 Acindar y la comunidad
51 Programa de Voluntariado Corporativo
51 Objetivos y valores de la Fundación Acindar
52 Proyectos y programas de la Fundación Acindar
52 Gestión de la Fundación Acindar

página

55 :: Actuación Ambiental
57 Acindar y su entorno
58 Sistema de Gestión Ambiental
58 Evaluación del impacto ambiental
59 Requisitos legales ambientales y de partes interesadas
60 Planes de mejoras ambientales
62 Indicadores de desempeño ambiental
63 Indicadores de desempeño operacional
66 Indicadores de condición ambiental
69 Interacción con Belgo - Grupo Arcelor

Somos parte de su vida

Arturo T. Acevedo Presidente de Acindar S.A.

Si bien conceptos como desarrollo sustentable y responsabilidad social empresaria son recientes, en Acindar la esencia que hace a estos términos ha sido por décadas la base fundamental de nuestra filosofía corporativa.

Desde su fecha fundacional, nuestra empresa siempre tuvo presente que su propio éxito iba a ser absolutamente dependiente del progreso de la sociedad en su conjunto. Conscientes de que la educación era el elemento primordial para dicho progreso, los directivos de la compañía pusieron en funcionamiento la Fundación Acindar, que hace más de 40 años trabaja para mejorarla y facilitar el acceso de todos a ella. Como los frutos se verían recién en el largo plazo, nuestra empresa ha financiado y emprendido innumerables obras para mejorar la calidad de vida de la gente.

Por otro lado, la protección del medio ambiente fue siempre para nosotros un deber moral que iba más allá de las exigencias legales del momento. El negocio y el bienestar de la población no podían estar desvinculados del cuidado del ecosistema. Esta realidad no ha sido nunca ignorada y siempre pesó a la hora de tomar una decisión respecto al proceso industrial.

Hace ya unos años que presentamos un informe anual que comunica a nuestros diferentes públicos todo lo que hemos estado realizando en materia ambiental y social. Hoy pretendemos algo más ambicioso, presentar nuestro primer Reporte de Sustentabilidad. Para ello hemos tomado recomendaciones del Global Reporting Initiative, del International Iron and Steel Institute, y algunas experiencias propias, para procurar que, así como damos cuenta de nuestros resultados económico financieros, también podamos dar debida cuenta de nuestra gestión en materia ambiental y social.

Somos conscientes de que, en nuestro carácter de directivos de Acindar, la prioridad es generar valor para nuestros accionistas. Pero también tenemos la plena convicción, que ello no significa meramente un resultado económico. Por supuesto que éste resultado es fundamental, ya que si no somos capaces de demostrar que podemos

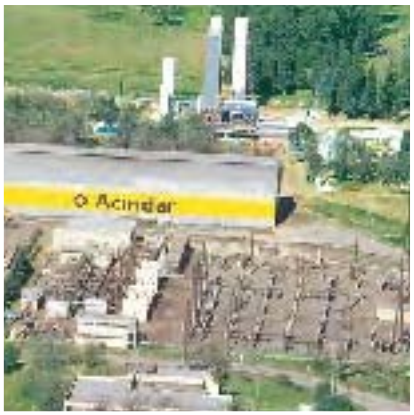
administrar un negocio que redunde en beneficio para los inversores, difícilmente podamos atraer los capitales necesarios como para el engrandecimiento de la compañía y de la economía en su conjunto. Al mismo tiempo, no podemos pretender el apoyo de la sociedad si no respetamos la naturaleza y si nuestro crecimiento no produce, en definitiva, una mejora en la calidad de vida de todos los habitantes.

Tenemos con la sociedad una dependencia mutua y conformamos con ella un círculo virtuoso que estamos obligados a difundir. Es éste, el propósito de esta publicación, extensa desde ya por ser la primera vez que realizamos una presentación de estas características. Esperamos que de esta manera, todos aquellos con quienes por algún motivo estamos vinculados, nos conozcan mejor, y que aquellos con quienes no tenemos una relación directa, sepan que estamos en esta sociedad y que somos parte de sus vidas.

Cordialmente,

Arturo T. Acevedo
Presidente de Acindar S.A.

Conociendo Acindar



Vista aérea acería Planta 2 Villa Constitución, Provincia de Santa Fe.

Acindar es la compañía siderúrgica productora de aceros no planos líder en el mercado argentino. Contamos con más de 200 líneas de productos para atender los mercados de construcción civil, industria, petróleo, gas, energía, automotriz, agro y herrería.
La excelencia y dedicación de nuestros empleados, la calidad de nuestra gestión y la confiabilidad de nuestros productos, hacen de Acindar una organización del más alto nivel empresarial y nos permite tener una sostenida presencia internacional.

Historia

Acindar fue fundada en 1942 por el Ingeniero Arturo Acevedo junto a un grupo de empresarios de la construcción que debían enfrentar la escasez de acero de la región producida como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial. Desde entonces ha crecido hasta convertirse en la mayor productora de aceros no planos de la Argentina con una participación de más del 50 % del mercado.

En los años noventa la globalización terminó de consolidarse cambiando para siempre la manera de hacer negocios. La familia Acevedo, entonces principal accionista de Acindar, decidió buscar una alianza estratégica que le posibilitara asimilar estos cambios y afianzar su posición en el mercado regional e internacional. Fue así como en el 2000, la empresa Belgo de Brasil, se transformó en un socio estratégico de la compañía. Belgo es una importante compañía siderúrgica, miembro del Grupo Arcelor, uno de los conglomerados productores de acero más grande del mundo.

El reciente vínculo de Acindar con Belgo, actual socia mayoritaria de la compañía, es un hecho muy positivo, ya que implicó no sólo aportes de capital sino también un favorable intercambio en temas comerciales y tecnológicos.

Misión, Visión y Valores

En Acindar hemos definido nuestra Misión, Visión y Valores. Estos conceptos deben ser respetados y sostenidos en el tiempo a través de una gestión responsable, a fin de que la imagen que la compañía comunica sea coherente, consistente y veraz con lo que la empresa es.

Estos términos fueron definidos luego de un largo proceso de análisis del que participaron no sólo los miembros de la alta dirección de la compañía sino también, empleados de diversas áreas y niveles.

Misión: Ser una empresa siderúrgica productora de aceros no planos líder en el mercado argentino con presencia internacional.

Visión: Consolidar nuestro liderazgo en el mercado argentino y mantener una presencia sostenida y focalizada a nivel internacional, superando las expectativas de nuestros clientes, contribuyendo a la realización personal de nuestra gente, aumentando el rendimiento económico de nuestros inversores, desarrollando relaciones sostenibles con nuestros proveedores, colaborando con el desarrollo de nuestra comunidad.

Valores:

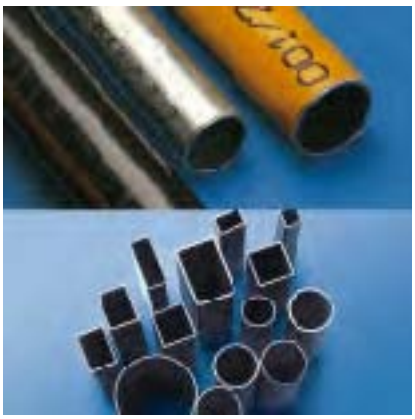
Integridad
- Actuar con ética y responsabilidad
- Honrar los acuerdos y compromisos
- Basar nuestras relaciones en la confianza y el respeto mutuos

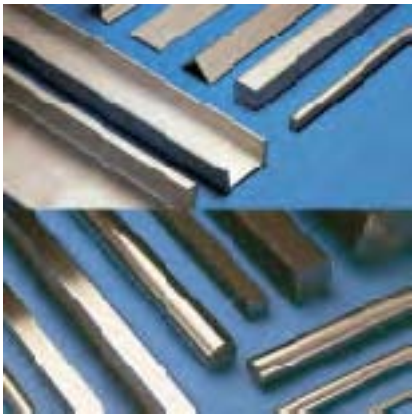
Protagonismo
- Participar activa y responsablemente
- Involucrarnos con los objetivos de la organización
- Mantener una actitud proactiva, afrontar los desafíos con entusiasmo y pasión
- Priorizar la comunicación, base de nuestro trabajo en equipo

Excelencia
- Trabajar eficientemente agregando valor
- Promover un ambiente de apertura, aprendizaje continuo e innovación
- Crear y compartir conocimiento
- Reconocer los resultados del desempeño
- Liderar eficazmente
- Poseer capacidad efectiva de cambio

Competitividad
- Ser eficientes en los procesos y en la optimización de recursos
- Estar orientados al cliente interno y externo
- Mantener el foco en los resultados
- Buscar permanentemente nuevas alternativas, oportunidades y soluciones

Horno y colada continua. Horno eléctrico Planta 2 Villa Constitución.





Productos de las diversas líneas de producción, con los que cuenta Acindar.

El Directorio está plenamente comprometido a informar y comunicar estos valores y principios a todos sus públicos, tanto interno como externo. A su vez, realiza en forma constante y sostenida todos los esfuerzos a su alcance para que la gestión y operación de la empresa los refleje en todas sus relaciones con los públicos que interactúa.

El cumplimiento de la Misión, Visión y Valores atañe directamente al Directorio.Los Valores, en particular, tienen que ver con la conducta de todos y cada uno de los empleados de la compañía, cualquiera fuera el nivel que ocupen. El Directorio tiene presente que es su responsabilidad, a través de una gestión ejemplar, seria y comprometida, mantener vigentes los Valores y Principios rectores que hacen de Acindar lo que hoy es.

Nuestros productos

La alta gama de productos que fabricamos y los servicios que brindamos fueron pensados a partir de las necesidades de nuestros clientes. De esta forma acompañamos la demanda de las industrias más exigentes, los diseños más desafiantes y la constante evolución de los productos.
En Acindar contamos con tres Vicepresidencias de Negocios que trabajan constantemente en el logro de estos objetivos:

Negocio Siderúrgico:
A través de esta Vicepresidencia producimos y comercializamos los siguientes productos y servicios:

- Aceros y laminados: con productos semielaborados, como palanquilla, slab, alambrón y flejes.
- Aceros para la construcción tales como barras, mallas soldadas, estribos estándar y estructuras prearmadas, entre otros.
- Además, brinda servicios de mayor valor para sus clientes, como son el servicio de cortado y doblado de acero, y el prearmado de columnas y pilotes, entre otros.
- Productos estructurales: Ángulos, planchuelas, barras redondas, cuadradas y perfiles conformados en frío y laminados en caliente.
- Productos para la industria: palanquillas colada continua, barras laminadas para usos como apto forja y uso mecánico, barras para varillas de bombeo, barras para resortes de suspensión, barras rectificadas, trefiladas y planchuelas para elásticos.

La materialización y provisión al mercado de estos productos y servicios, lo hacemos a través de plantas en Villa Constitución y Rosario (Santa Fe), Villa Mercedes (San Luis), Córdoba y Buenos Aires.

Negocio Tubos
La actividad principal de nuestra Vicepresidencia de Tubos, es la fabricación y comercialización de la más amplia gama de tubos con costura.

- Tubos de conducción: negros, galvanizados, revestidos en epoxi o polietileno extruido para la conducción de gas, agua y petróleo.

Tubos estructurales: de sección cuadrada, redondos y rectangulares, pesados, semipesados y livianos para la industria, el agro y la construcción.
La producción de estos productos la realizamos en plantas industriales ubicadas en Villa Constitución y Rosario (Santa Fe), y San Luis.

Negocio Alambres
En la Vicepresidencia de Negocio Alambres, producimos y comercializamos una variada gama de alambres de alto, medio y bajo carbono y productos derivados. De esta manera, cubrimos la demanda de distintos segmentos de mercado, como el agro, la industria y la construcción.
Entre los principales productos que fabricamos se encuentran los alambres negros, galvanizados, crudos y recocidos, cobreados y bronceados, etc. También elaboramos una amplia gama de tejidos y telas de acero, mallas electrosoldadas, alambres, trenzas y cordones para pretensado y clavos, entre otros.
Para la fabricación de estos productos disponemos de unidades productivas en las siguientes localidades: Tablada (Buenos Aires) y Villa Constitución (Santa Fe).

Dónde estamos

Empleamos aproximadamente 3000 personas en instalaciones de avanzada tecnología en La Tablada y San Nicolás, Buenos Aires; Villa Constitución y Rosario, Santa Fe; Villa Mercedes, San Luis, Córdoba y en San Pablo, Brasil. Nuestra sede corporativa se encuentra en la localidad de Beccar, Provincia de Buenos Aires, en donde tenemos nuestras principales oficinas comerciales y administrativas.

- Brasil
  Planta Ortenil
- Provincia de Buenos Aires
  Sede Corporativa
  Tablada - Planta 1
  Armar Buenos Aires
- Provincia de Santa Fe
  Villa Constitución
  Armar Rosario
  Heredia
  Navarro
  Laminfer
- Provincia de Córdoba
  Armar Córdoba
- Provincia de San Luis
  Sampa
  Acindar Mallas
  Indema
  Impeco
  Clamet
- Uruguay
  World Trade Center
  Montevideo

Política de Gestión Integrada

Acindar tiene claro que no es posible obtener productos sin excelencia y calidad en todos los procesos involucrados en su elaboración, presentación final y hasta la entrega al cliente. Por ello, ha desarrollado una Política de Gestión Integrada que incorpora los aspectos Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional directamente con la Calidad.

Política de Gestión Integrada

Establecimiento de la Política de Gestión Integrada

Acindar S.A., industria básica dedicada a la fabricación de productos de acero, establece como Política para la implementación del Sistema de Gestión Integrado:

- Comercializar únicamente productos y servicios que se comporten de manera segura y confiable, aumentando la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus clientes.
- Prevenir, controlar y minimizar las fuentes de contaminación y los riesgos potenciales originados en sus actividades, productos y servicios, para preservar el Medio Ambiente, la Seguridad y Salud Ocupacional de su personal y el buen estado de sus instalaciones cumpliendo los requisitos legales y otros aplicables.

La responsabilidad para alcanzar este nivel de desarrollo en el Sistema de Gestión Integrado recae directamente sobre la Dirección, quien establece como parte del plan empresario, metas y objetivos específicos proveyendo los recursos necesarios para desarrollar y promover la mejora continua del Sistema de Gestión Integrado.

Implementación de la Política de Gestión Integrada

Para la implementación de la Política de Gestión Integrada se desarrollan los siguientes principios, en el marco de la misión, visión y valores de la empresa:

1. Se define una Organización con asignación de responsabilidades.

2. La capacitación y el entrenamiento se toman como base para que todo el personal sea competente para llevar a cabo su tarea específica.

3. Se desarrollan e implementan programas para el cumplimiento de los Objetivos y las Metas establecidas, de las leyes y reglamentaciones aplicables y compromisos asumidos.

4. Se desarrollan métodos de mejora continua, estableciéndose indicadores de desempeño de la Gestión Integrada, los cuales son publicados para información del personal.

5. Se realiza el análisis de procesos, productos, servicios, materias primas e insumos, y el diseño de nuevos productos e instalaciones para asegurar la calidad requerida y minimizar los riesgos de accidentes e impactos ambientales, considerando su viabilidad.

6. Se incorpora la Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional y la preservación del Medio Ambiente como parte inseparable de cada tarea y se compromete a cumplir los principios y normas respectivas, que son considerados una condición de empleo por el bien individual y grupal.

7. Promueve la concientización de sus proveedores sobre la importancia del cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión Integrado.

8. Se desarrollan y documentan las Auditorías del Sistema de Gestión Integrado y las acciones preventivas y correctivas que generan las no conformidades o anomalías detectadas.

9. Se trabaja continuamente para la concientización del personal sobre la detección de acciones preventivas del Sistema de Gestión Integrado.

10. Se desarrollan con la comunidad actividades relacionadas con la Calidad, la Seguridad y Salud Ocupacional y el cuidado del Medio Ambiente.

Todos somos partícipes del cumplimiento de esta política y del logro de este objetivo. En consecuencia nadie podrá ser relevado de la responsabilidad en cuanto a la Calidad, la Seguridad y Salud Ocupacional y el cuidado del Medio Ambiente se refiere.

Arturo T. Acevedo
Presidente

Julio 2003

Acindar

Desde el 2002, Acindar está implementando un Programa de Gestión de la Calidad Total bajo un modelo que demostró alcanzar muy buenos resultados y que incluye:

- Gerenciamiento por Directrices (GPD) como modelo de gestión mediante el cual todas las áreas de la empresa poseen metas, objetivos y proyectos alineados y que aportan al cumplimiento de las Directrices de la Dirección.

- La aplicación del PDCA (Planificación "Plan", Ejecución "Do", Medición "Check", Actuar en función de los resultados obtenidos "Act") como metodología de trabajo.
- La Gestión a la Vista a través de la cual se mantiene informado e involucrado a todo el personal de cada área sobre el cumplimiento de las metas y objetivos, participándolos de la gestión.
- Programa 5S tiene como objetivos mejorar el orden, la limpieza y la seguridad de las instalaciones.
- En el 2004 se decidió sumar CEDAC como una herramienta que ayude a involucrar a las personas mediante su participación en la solución de problemas. CEDAC es un diagrama de espina de pescado, dispuesto en un tablero en donde las personas pueden aportar sus ideas mediante tarjetas amarillas o blancas según sean posibles causas o soluciones.

Técnicos de la Planta trabajando en nuevos proyectos.

A través del Programa de Gestión de la Calidad Total, se ha continuado con el desarrollo y afianzamiento de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y de Medio Ambiente en todas las plantas de Acindar localizadas en las distintas jurisdicciones, lográndose en octubre pasado la reválida en la Certificación de los Sistemas según las normas ISO 14001 de Medio Ambiente y OHSAS 18001 de Seguridad y Salud Ocupacional y de los Certificados del Sistema de Calidad según la norma ISO 9000:2000.

Seminario de Incentivación Tecnológica

Desde hace 11 años Acindar organiza el Seminario de Incentivación Tecnológica. En el mes de noviembre del 2004 se llevó a cabo el 11vo Seminario en tres jornadas, dónde se presentaron más de 30 trabajos de mejora continua, realizados por el personal de Acindar de diferentes plantas y procesos. Como parte de su política de apertura hacia la comunidad, se invitó también a participar del Seminario a varias instituciones de Villa Constitución -Municipalidad, ONGs y escuelas- que realizaron sus propias presentaciones.

Pudimos apreciar la intensa participación de los integrantes de las distintas plantas y la alta calidad de los trabajos. Las Jornadas se completaron con exposiciones de Especialistas Técnicos, invitados para la difusión y capacitación de temas específicos como "Gestión del Recurso Agua" y "Gestión Temprana de Equipos".

En esta jornadas del SITEC asistieron más de 300 empleados conjuntamente con los Gerentes y Jefes de todas las plantas de Acindar.

Indicadores de sustentabilidad del IISI

Durante el año 2004 el International Iron and Steel Institute (IISI) elaboró un reporte de sustentabilidad denominado "La medida de nuestra sustentabilidad. Reporte de la Industria Mundial del Acero 2004".

Laboratorio de investigaciones y ensayos.

El reporte contiene once indicadores de sustentabilidad que fueron utilizados para medir el estado de la industria en el año 2003. Para ello se contó con la participación de 42 compañías de 30 países abarcando el 33% de la producción mundial de acero. Una de las empresas convocadas y participantes para este reporte fue Acindar.

De esa compulsa se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- La sólida situación financiera de la industria debe continuar en el largo plazo para poder generar valor sustentable.
- Se ha trabajado duro para reducir las emisiones de CO_2 y aumentar la eficiencia energética. Sabemos que falta mucho por hacer, para ello la industria tiene enfoques del corto y largo plazo.
- El acero es el material más reciclado en el mundo y cada producto nuevo viene con un componente de acero reciclado.
- La gente es la que lidera el éxito en la industria, esta última se compromete a proveer el soporte necesario para que la gente pueda trabajar con eficiencia y seguridad.

En el cuadro se indican los significados de los once indicadores, los valores hallados, sus mínimos y máximos, y el valor obtenido en Acindar.

Nº	Indicador	Valor Mín	Valor IISI	Valor Max	Valor Acindar	Unidad
1	Inversión en nuevos procesos y productos	0,8	6	13	2	% US $ / US $ Ingresos
2	Ingresos operativos	-7,7	8,9	35,8	34	% US $ / US $ Ingresos
3	Retorno de capital	-12,8	9,5	38	38	%
4	Valor agregado	-11	3,2	25,6	0	US $ / US $ Ingresos
5	Emisión de gases	0,3	1,6	3,9	0,37	Tn de CO_2 / Tn de acero crudo producido
6	Eficiencia material	65,7	96,8	100	82,68	%
7	Intensidad energética	2,8	19	28,8	3,69	GJ / Tn de acero crudo producido
8	Reciclado de acero		40		39	Tn recicladas de acero / Tn de acero crudo producido
9	Sistemas de gerenciamiento medioambiental	0	85	100	89	% Número de empleados & contratistas en plantas registradas / Total número de empleados y contratistas en plantas de producción
10	Capacitación	0,4	6,3	17,1	3	Días de capacitación / Empleado
11	Índice de tiempo perdido por accidentes	0,4	7,8	38	12,34	Frecuencia / 1,000,000 Horas Trabajadas

Vemos que hay ítems dónde nuestros valores están en un muy buen nivel.
Otros nos están indicando que debemos prestar más atención y trabajar sobre ellos.
En términos generales, estamos conformes con nuestro desempeño comparado con otras industrias siderúrgicas de primerísimo nivel.

Acindar y su Responsabilidad Social

Acindar y su Responsabilidad Social

Compromiso

"Hoy es el turno de la comunidad empresaria radicada en el país, quienes hacemos público nuestro compromiso con los nueve principios del Pacto Global, aceptando sobre todo el desafío de incorporar estos valores y principios en la visión estratégica de nuestras empresas ... observando siempre que las empresas sean eficientes, justamente por ser socialmente responsables y no a pesar de ello".
Arturo T. Acevedo, CEO de Acindar S.A.
Adhesión al Pacto Global de la ONU
Buenos Aires, abril 2004

Vivir la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) implica compromiso y trabajo. Por ello Acindar es, hace ya tiempo, un miembro activo de diversas organizaciones nacionales e internacionales que promueven la RSE como forma de gestión empresaria, que busca el Desarrollo Sustentable en las sociedades en las que actúa.

La compañía ha definido su sentido de responsabilidad social en consonancia con los principios elaborados por el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sustentable (CEADS), institución en la que participa activamente nuestro CEO, el Ingeniero Arturo T. Acevedo, quien ejerce la presidencia de esta Institución. La RSE constituye, el compromiso de la empresa de contribuir al desarrollo sostenible, con la participación de sus grupos de interés, a fin de mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto.

El CEADS es una organización no sectorial que nuclea a más de 35 empresas líderes del país, que se han unido por un compromiso común: el desarrollo sustentable. Es la red local del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), una organización internacional de empresas que promueven el crecimiento económico con equilibrio medioambiental y progreso social.

Acindar ha suscripto también el Pacto Global de las Naciones Unidas. El Pacto

Control de stock,
Planta barras para industría.

Global, es una red mundial de más de 2000 empresas, que busca alinear políticas y prácticas corporativas con valores éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicados. Para ello ha formulado principios clave en las áreas de derechos humanos, derechos laborales y protección del medio ambiente.

Actuaciones

El sentido de nuestra RSE se materializa a través de nuestra práctica. Esta última se basa en cuatro pilares que hacen a la vez de guía y fin de la misma.

Estas actuaciones son:

- Económica y Financiera
- Recursos Humanos, Seguridad y Salud Ocupacional
- Social
- Ambiental

La Economía de nuestra compañía es el pilar fundamental de nuestra actuación. Con la venta de nuestros productos buscamos generar ganancias que retribuyan tanto al accionista que creyó en nosotros, como a la empresa misma, que nunca abandona su objetivo de crecer y perfeccionarse. Invertimos y producimos hace más de 60 años, con el fin de incrementar los negocios de nuestra empresa y acompañar el crecimiento de los países en los que estamos presentes.

Una de las actuaciones fundamentales de Acindar es la de promover relaciones sustentables con su personal sobre la base de la confianza, el respeto mutuo y la búsqueda de intereses comunes. Una buena gestión de recursos humanos estimula la participación, y contribuye a crear un clima laboral favorable, para ello, es esencial preservar la salud y seguridad de su capital más preciado, su personal.

La sociedad es el otro público al que se dirige nuestra actuación. Buscamos mejorar la calidad de vida de las comunidades que nos rodean y mantener un diálogo constante con las autoridades públicas y empresas, en pos de aunar esfuerzos que beneficien a toda la sociedad. Como nuestros accionistas, clientes y proveedores son también miembros de la sociedad, la relación con ellos no puede desligarse de nuestra actuación, como tampoco de los valores que hacen a la empresa.

Es nuestra obligación moral y legal, lograr los objetivos económicos mencionados sin descuidar o relegar el cuidado del medio ambiente, al que le prestamos especial atención. Nunca hemos contemplado otra forma de proceder que se aparte de esta premisa. Es por ello, que en las plantas de Acindar, rigen los estándares nacionales e internacionales más exigentes en materia ambiental.

Actuación **Económica y Financiera**

Actuación Económica y Financiera

Resultados ejercicio 2004

La Sociedad registró ganancias netas de $545,8 millones durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2004, resultado de una ganancia operativa de $893,3 millones, un cargo negativo por impuesto a las ganancias de $301,3 millones y los resultados financieros y por tenencia negativos de $31,2 millones.

Datos Relevantes:

- Las ventas netas de impuestos fueron de $2.119,4 millones en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2004, representando un incremento del 57,3% con respecto al ejercicio anterior.

- La ganancia bruta del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2004 ascendió a $1.037,1 millones (ó 48,9% de las ventas netas), comparada con $592,1 millones (ó 44,0% de las ventas netas) para el ejercicio anterior.

- Los gastos de administración y comercialización fueron de $66,0 millones (ó 3,1% de las ventas netas) en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2004, contra $53,7 millones (ó 4,0% de las ventas netas) para el ejercicio anterior.

- La ganancia operativa (antes del resultado de inversiones permanentes, otros ingresos y egresos, resultados financieros y por tenencia) para el ejercicio fue de $893,3 millones (ó 42,2% de las ventas netas) y $463,0 millones (ó 34,4% de las ventas netas) para el ejercicio anterior.

- La ganancia operativa más amortizaciones (EBITDA) fue de $971,6 millones (ó 45,8% de las ventas netas) para el ejercicio y de $544,5 millones (ó 40,4% de las ventas netas) para el ejercicio anterior.

- Los resultados financieros y por tenencia representaron una pérdida neta de $31,2 millones, comparada con una ganancia neta de $102,4 millones para el ejercicio anterior, como consecuencia de la diferencia positiva generada en el 2003.

- El impuesto a las ganancias del ejercicio representó una pérdida de $301,3 millones y corresponde principalmente al devengamiento de este impuesto, como consecuencia de las utilidades generadas en el ejercicio.

- El patrimonio neto de la Sociedad totaliza $1.469,0 millones para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2004 comparado con un patrimonio neto de $589,6 millones al 31 de diciembre de 2003.

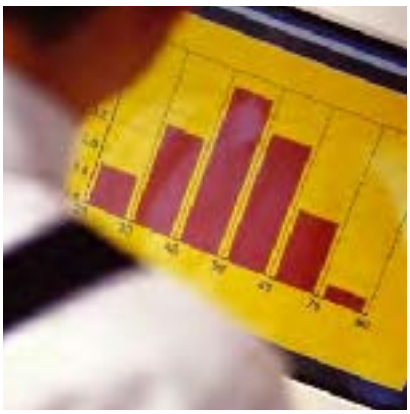
- Los despachos de la Sociedad destinados al mercado interno aumentaron 12,4% en comparación con el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2003.

Puerto Ing. A. Acevedo
Villa Constitución.

- Las ventas domésticas de la Sociedad al 31 de diciembre de 2004 fueron de $1.667,1 millones, comparadas con $1.070,1 millones del ejercicio anterior.

- Las ventas al mercado externo aumentaron 64,7%, de $304,1 millones para el año 2003 a $500,8 millones para el presente ejercicio. El volumen exportado disminuyó 8,1%, totalizando 278,9 miles de toneladas al 31 de diciembre de 2004.

- Los costos promedio de producción de la Sociedad aumentaron 33,9% respecto del ejercicio anterior.



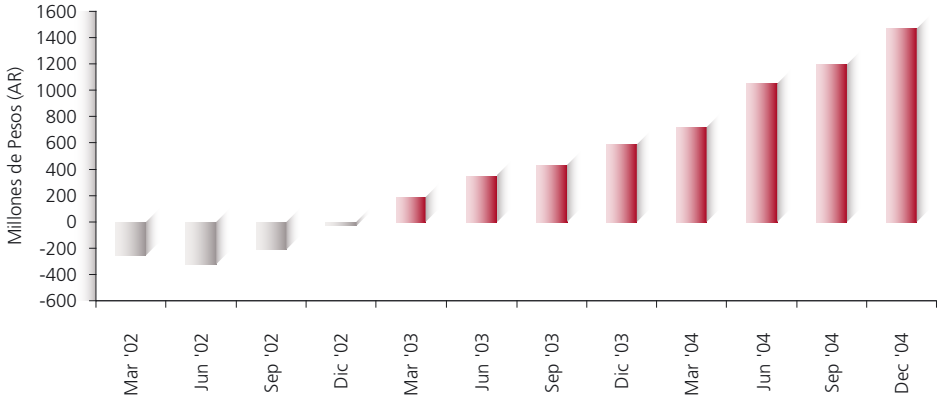
Evolución financiera

Evolución del Estado de Resultados (2001 - 2004)

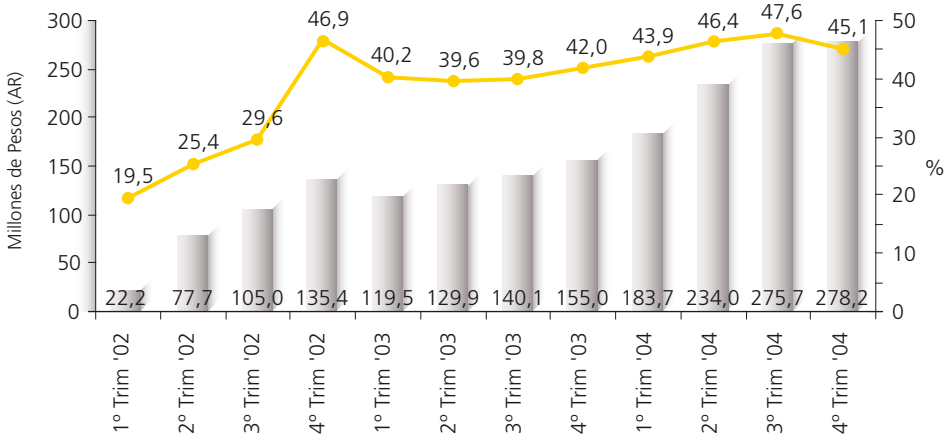
Conceptos	2001 (1)	2002	2003	2004
Ventas (toneladas)				
Mercado Interno	305.269	610.215	855.884	962.253
Exportaciones	165.173	388.656	303.470	278.929
Total	470.442	998.871	1.159.354	1.241.182
Ventas Netas (mill. de Pesos Arg.)	422,0	1.068,2	1.347,1	2.119,4
Costos de producción	-343,3	-624,9	-755,0	-1.082,3
Amortizaciones	-46,1	-103,8	-81,5	-78,3
Ganancia Bruta	32,6	339,5	510,6	958,8
Gastos de administración y comercialización	-36,9	-74,2	-53,7	-66,0
Otros gastos	-7,5	-28,9	6,1	0,5
Ganancia Operativa (EBITDA)	-11,8	236,4	463,0	893,3
Resultados Financieros y por Tenencia	-76,0	-534,7	102,4	-31,2
Resultados Inv Permanentes	-1,8	-5,3	6,4	11,2
Otros ingresos y gastos netos	-98,9	-11,5	-13,3	-26,2
Impuesto a las Ganancias / GMP	0,0	64,7	41,4	-301,3
Ganancia Neta	-188,5	-250,4	599,9	545,8
EBITDA	34,3	340,3	544,5	971,6
EBITDA / t	72,9	340,7	469,6	782,8
EBITDA margen %	9,6%	31,9%	40,4%	45,8%
Ganancia por Acción - Básico	-	-	2,15	1,22
Ganancia por Acción - Diluido	-	-	1,01	0,65

(1) Ejercicio irregular de seis meses

Evolución del Patrimonio Neto (2002 - 2004)



Evolución de Ganancias Operativas (2002 - 2004) Montos y porcentaje de ganancias operativas sobre las ventas netas trimestrales.



Deuda Financiera

Con la finalidad de reestructurar su deuda financiera, la Sociedad acordó con la mayoría de sus acreedores financieros la celebración de un Acuerdo Preventivo Extrajudicial ("APE"). La referida modalidad del acuerdo permite a los deudores y acreedores quirografarios renegociar los términos contractuales de deudas.

En diciembre de 2003, la Sociedad culminó el proceso de firma de los documentos definitivos para la reestructuración de su deuda financiera con sus principales acreedores financieros. De tal manera, habiéndose superado las mayorías legales, Acindar y sus principales acreedores financieros han suscripto un APE bajo los términos de la Ley Nº 24.522, bajo las condiciones que se detallan a continuación:

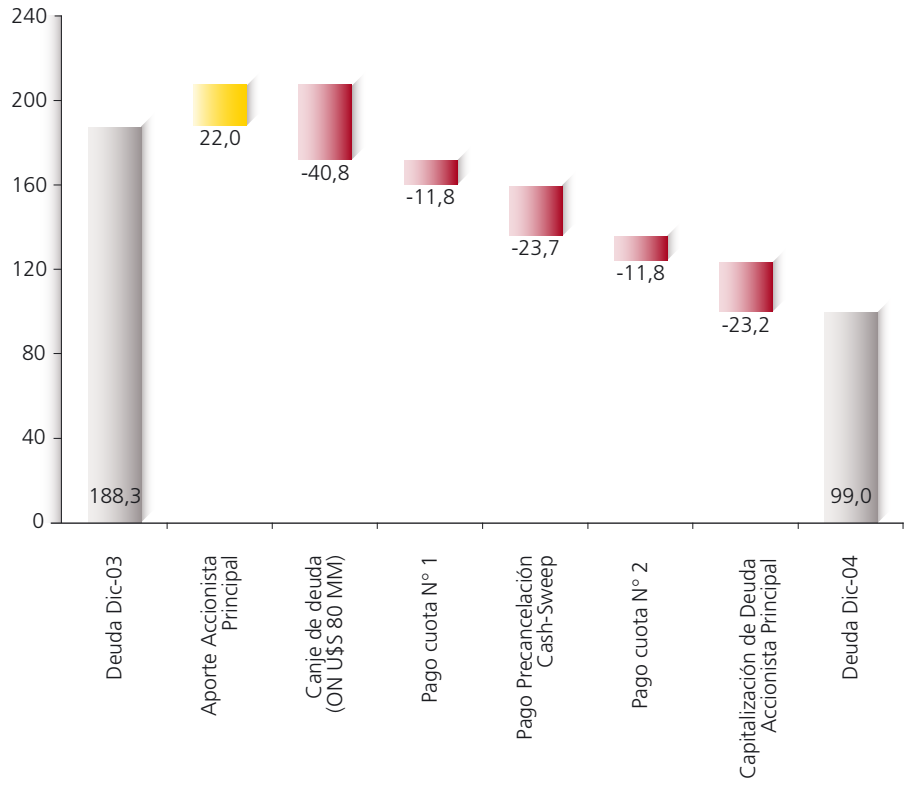
- Sin quita de capital
- Pagos de capital e intereses en 18 cuotas semestrales
- Vencimiento original 2012 - Vencimiento operativo 2007
- Monto reestructurado: U$S 220,8
- Evolución de la tasa de interés:

2002 - 2004	4,000%
2005	4,255%
2006	Libor + 250 puntos básicos
2007 - 2012	Libor + 300 puntos básico

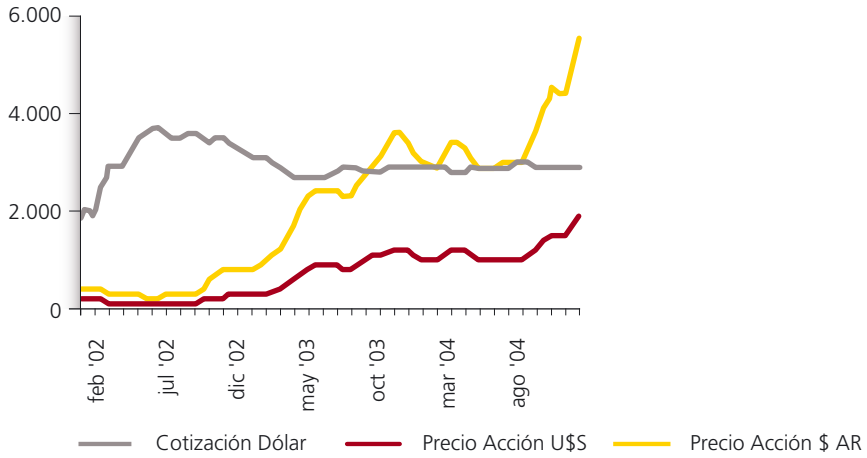
- Garantía otorgada por Belgo: U$S 48 millones

A la fecha del presente Reporte, dicho proceso se encuentra en la Cámara Primera de Apelación en lo Comercial para su homologación definitiva.

A continuación se detalla la evolución de la deuda financiera de capital en reestructuración del ejercicio 2004:



Evolución de la deuda financiera en reestructuración del ejercicio 2004 (millones de U$S).

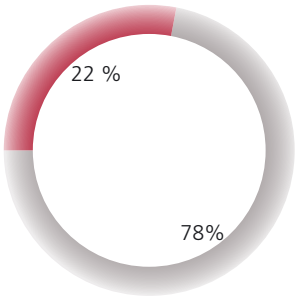


Evolución del precio de la acción de Acindar (2002 - 2004)

Ventas

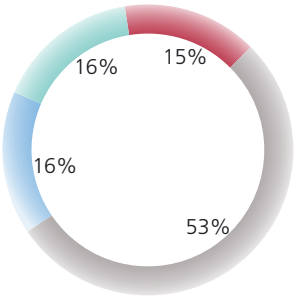
Ventas Mercado Interno

Ventas: Mercado Interno vs. Externo



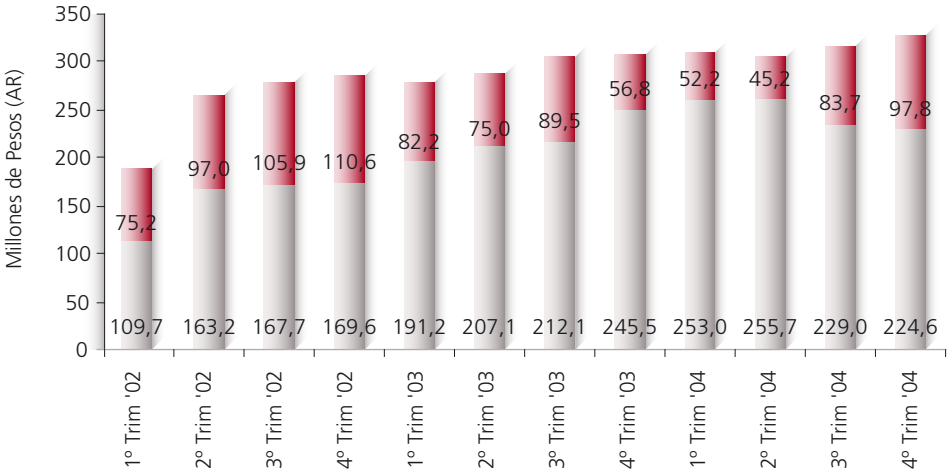
Mercado Interno
Mercado Externo

Apertura de Ventas 2004



Construcción
Agro
Industria
Energía, Gas, Petróleo y Automotriz

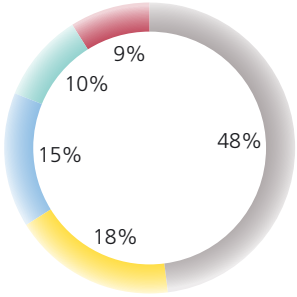
Volumen de ventas



Mercado Externo
Mercado Interno

Ventas Mercado Externo

Destino Exportaciones



EE.UU.
Brasil
Otros
Chile
Bolivia

Impuestos devengados del ejercicio (en Pesos (AR))

Conceptos	Acindar	Impeco	Acindar do Brasil	Acindar Uruguay	Bagual	Bonelli (1)	Elmec (1)	Agrinsa	Total
Impuestos a las ganancias	219.096.250	2.077.774	2.710.532			0		508.648	224.393.204
Contribuciones sociales	36.408.318	264.107	438.956			427.857		108.674	37.647.911
Impuestos a los débitos y créditos	23.502.389	77.370	231.450	17.487		245.461	134	35.082	24.109.373
Ingresos brutos	15.079.015	261.603	16.105.574			184.549	40	2.820	31.633.601
Tasa de seguridad e higiene	6.504.938	2.100	0			0		0	6.507.038
Derechos de exportación	6.123.817	0	0			6.801		0	6.130.618
Impuestos inmobiliarios	650.261	2.653	16.556			5.569		589	675.628
Tasas municipales	586.531	2.456				416		0	589.403
Total	307.951.519	2.688.063	19.503.067	17.487	0	870.653	174	655.813	331.686.776

(1) Corresponde a las operaciones de diciembre de 2004, fecha de su incorporación a Acindar.

Metas Ejercicio 2005

Los enormes esfuerzos por reducir costos y ganar eficiencia realizados por la empresa durante los últimos años, la colocan hoy en un buen nivel de competitividad. Sin embargo, teniendo en cuenta los ciclos de la industria y los bruscos cambios de tendencia, producto de la inestabilidad económica de nuestro país, la empresa deberá mantener una sólida capacidad de adaptación a los requerimientos de cada momento.

Frente a la demanda actual del mercado interno y externo, la compañía está desarrollando un plan de inversiones que le permita mejorar en forma constante su capacidad de producción y la optimización de sus instalaciones.
El plan de inversiones está orientado a incrementar la capacidad de producción de acero, sustentado con una mayor producción de hierro esponja, y una adecuación de los trenes de laminación, buscando en estos últimos, ofrecer al mercado productos de mayor calidad que permitan sostener y ampliar los mercados atendidos en Argentina y en el exterior.

Las inversiones están orientadas a incrementar el nivel tecnológico, aumentar nuestra capacidad de producción de materias primas, perfeccionar nuestra Gestión Integrada, mejorar la productividad, y aumentarla en un 25% en los próximos tres años.

El ejercicio que se inicia brinda una nueva oportunidad a la empresa de sostener sus márgenes de rentabilidad y crecimiento. Para ello deberán redoblarse los esfuerzos por amortiguar los aumentos de precios de insumos básicos a través de nuevas mejoras operacionales.

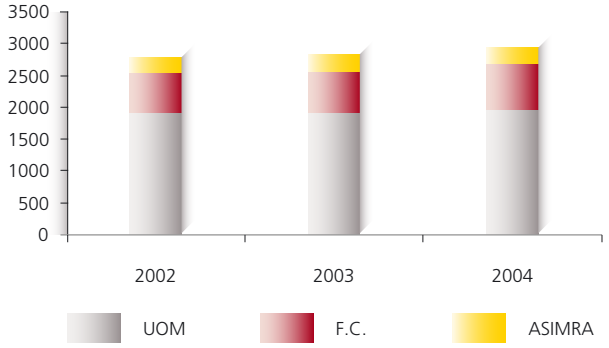
Actuación **Recursos Humanos, Seguridad y Salud Ocupacional**

Actuación Recursos Humanos, Seguridad y Salud Ocupacional

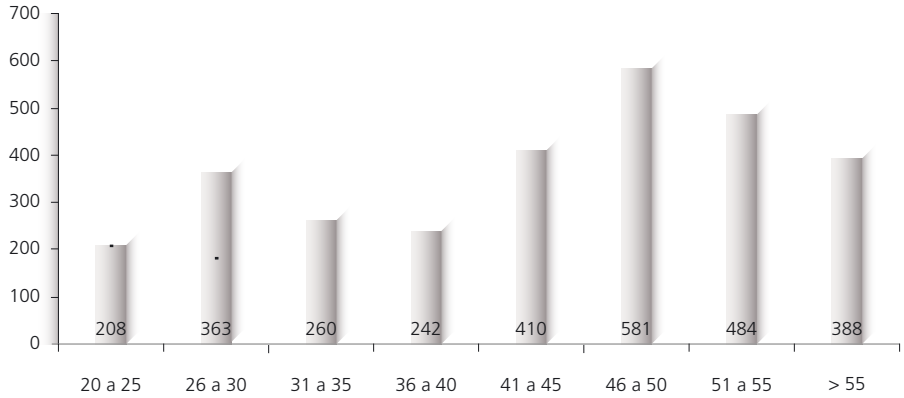
En Acindar hemos definido como principio de nuestro modelo de gestión: promover relaciones sostenibles con el personal sobre la base de la confianza, el respeto mutuo y buscar intereses comunes que colaboren con el desarrollo de las personas y el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Trabajamos en este sentido, con el convencimiento de que estos objetivos se alcanzan solamente mediante la participación, motivación y mejora en la calidad de vida de las personas, construyendo un clima laboral cada vez más favorable que contribuya a los resultados del negocio.

Acindar emplea hoy 2987 personas: 2300 desarrollan tareas directamente relacionadas con las operaciones en las instalaciones productivas que la empresa posee en varias localizaciones de Argentina y en una pequeña planta en San Pablo, Brasil. El resto desempeña labores comerciales y administrativas en nuestra Sede Corporativa y en las oficinas que se encuentran en nuestras plantas.

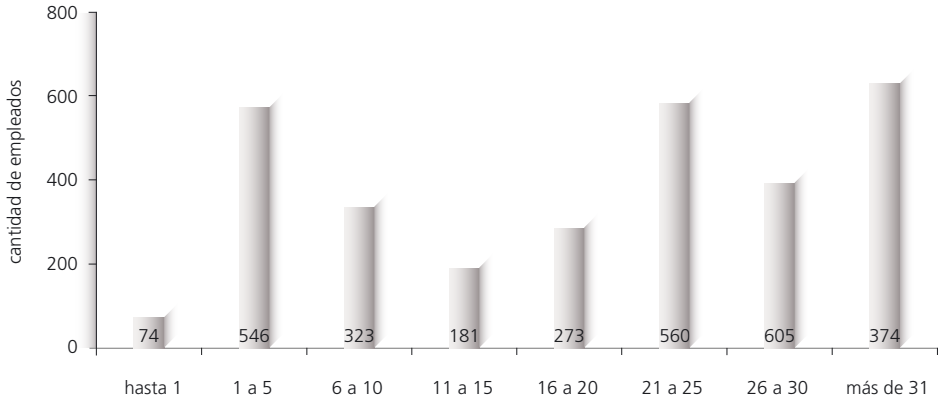
Evolución de la dotación de personal



Distribución del personal por edad.



Personal de Acindar analizando procedimientos de trabajo.



Distribución del personal por años de antigüedad

Incorporación de personal

Los procesos de reclutamiento y selección se gestionan con el fin de asegurar el capital humano adecuado en forma oportuna, estableciendo relaciones de reciprocidad con la comunidad y contribuyendo a la integración de las personas a la empresa.

El proceso de contratación se realiza en el marco de una nueva Política de Empleos del año 2003 que declara lo siguiente:

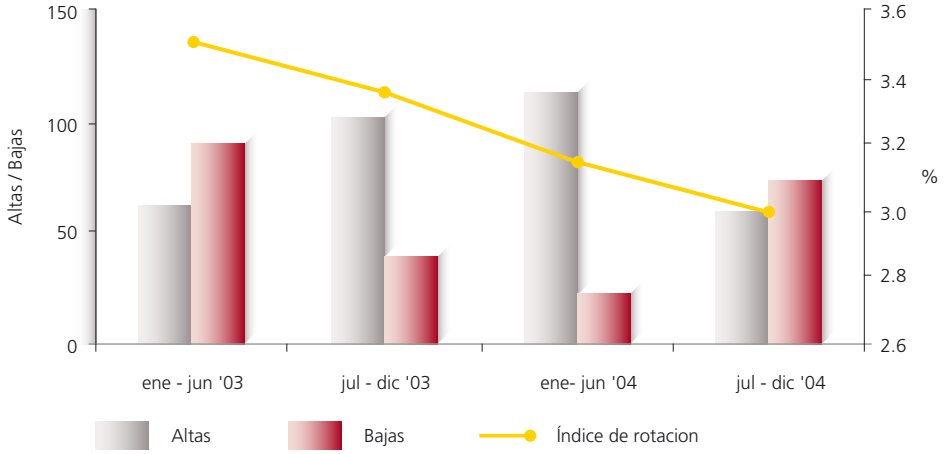
- Acindar no admite preconceptos o discriminaciones de ninguna naturaleza
- Para atender a toda demanda de personal se comprobará la comunión entre los valores personales y los valores organizacionales de la compañía, así como las competencias genéricas definidas

El proceso de selección, con metodología definida de entrevistas y evaluaciones, tiene como objetivo asegurar la incorporación de personas en pos de su propio desarrollo profesional y el crecimiento del negocio.

Acindar fomenta el crecimiento profesional de sus colaboradores. Por ello ante cada necesidad de cubrir un puesto vacante se considera en primera instancia a los colaboradores de la empresa.

Hemos definido en nuestro modelo de gestión de Recursos Humanos ciertas competencias genéricas, esto es, conocimientos, habilidades y características aptitudinales y actitudinales que, alineados con nuestros valores, deseamos desarrollar en nuestro personal y que son la base para las búsquedas ya sea internas o externas y también para la gestión del desempeño individual del que hablaremos más adelante.

Evolución del Empleo: Índice de rotación en convenio UOM-ASIMRA



Pasantías y Programa de Jóvenes Profesionales

Jóvenes Profesionales recientemente incorporados.

Contamos con un programa de pasantías universitarias implementado por medio de acuerdos con distintas instituciones educativas del país. Durante los años 2003 y 2004, formaron parte de este programa 20 estudiantes universitarios de las carreras de Ingeniería y Ciencias Económicas. Los estudiantes desarrollaron sus pasantías en las distintas localizaciones de la compañía, cumpliendo con un plan de aprendizaje pautado en función de su desarrollo profesional y bajo el acompañamiento de un tutor designado por las gerencias.

Asimismo, durante el período mencionado, se incorporaron 47 nuevos empleados en el marco del Programa de Jóvenes Profesionales de Acindar. Estos profesionales, provenientes en su mayoría de las distintas ramas de la Ingeniería, forman parte de un proceso de entrenamiento en las diversas áreas de la empresa.

Capacitación permanente

Con el fin de contribuir a la generación de las capacidades organizacionales, a través del desarrollo de las competencias de nuestra gente, en Acindar implementamos un Plan Anual de Capacitación.

Los planes de capacitación y entrenamiento, tanto corporativos como técnicos, son producto de un previo análisis de detección de necesidades existentes entre los desafíos y directrices de la empresa, y las competencias individuales de los empleados. Esta información surge de la encuesta de clima laboral, proyectos corporativos y gerenciales, metas anuales organizacionales y la información individual surgida del proceso de Gestión del Desempeño. Detectadas las necesidades, elaboramos un análisis de aquellos puntos que pueden tratarse con capacitación y entrenamiento. Diseñamos un plan corporativo genérico y uno a nivel técnico por gerencia.

En Acindar capacitamos a nuestro personal desde su ingreso, mediante una inducción corporativa en la que se presenta la organización en su conjunto, su Misión, Visión y Valores y sus sistemas de gestión. Asimismo, para el personal en convenio existe un Manual de Orientación al Personal en el cual figuran, entre otras cosas, cuáles son los derechos y obligaciones de las partes, los usos y costumbres relacionados con la operación y cuáles son los circuitos administrativos disponibles.

En el año 2003, y en línea con nuestra filosofía de capacitación permanente, se definió la inversión en un Centro de Entrenamiento en Planta 2, Villa Constitución, inaugurado en julio de 2003. El mismo cuenta con 9 salas dotadas de alta tecnología, con capacidad para 176 personas y un área de servicios de soporte y logística de capacitación adaptada a nuestras necesidades.

Programas de capacitación y entrenamiento.

En el 2004 los principales programas corporativos estuvieron focalizados en mejorar las habilidades de liderazgo de todo el personal con equipos a su cargo. Participaron de estos diferentes programas, diseñados especialmente para cada nivel, desde directivos a mandos medios. Otros programas fueron desarrollados apuntando a capacitar a todo el personal en cuanto a las metodologías y sistemas de gestión de la compañía y a habilidades a reforzar, detectadas puntualmente por cada jefe en sus equipos de trabajo.

Mediante acuerdos con los Ministerios de Educación de las provincias de Santa Fe y Buenos Aires, desarrollamos en Acindar el Programa de Educación Formal destinado a operarios que no hayan finalizado sus estudios básicos. Este programa es de característica semipresencial y brinda a los empleados la posibilidad de culminar sus estudios (terminalidad primaria y 3º ciclo EGB) dentro de las instalaciones de la planta con docentes dedicados especialmente a darles soporte para alcanzar este objetivo.

Además, en el año anterior se continuó con capacitación en informática, idiomas, y otros programas técnico / académicos externos. Asimismo, en niveles de mandos medio y de dirección, se realizaron distintas actividades vinculadas a Liderazgo, Trabajo en Equipo, Coaching y Gerenciamiento del Desempeño con un programa desarrollado y certificado por el IAE (Escuela de Administración y Negocios de la Universidad Austral).

A través del régimen de Crédito Fiscal, realizamos convenios con instituciones educativas dónde está presente la empresa, brindando equipamiento tecnológico, formando empleados más calificados y aportando al desarrollo de la sociedad.

Encuesta Revista Mercado

En la encuesta realizada por la Revista Mercado en diciembre de 2004, Acindar fue elegida por jóvenes argentinos graduados, como una de las empresas en las que más les gustaría trabajar. Entre los estudiantes de ingeniería –de diversas universidades-, Acindar fue la empresa más votada.

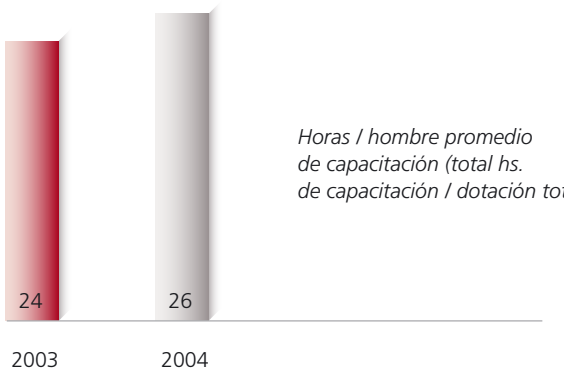
Encuesta a graduados universitarios de la Revista Mercado – Diciembre 2004

Ingenierías	
Acindar	21
Ford	18
Arcor	16
General Motors	14
Shell	13
Volkswagen	12
Orígenes	11
Cervercería Quilmes	11
Aguas Argentinas	11
ALUAR	10

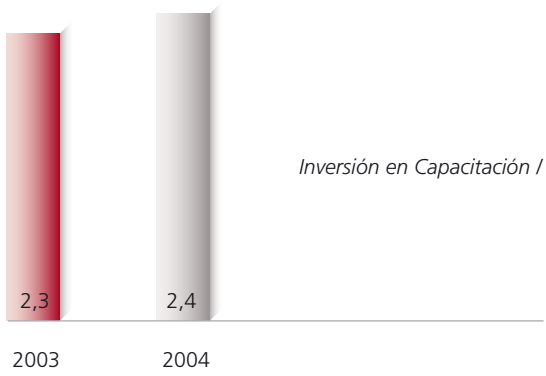
	Pos./Empresa	2004	2003
1	Techint	24	23
	YPF	24	18
2	Arcor	22	16
3	Cervecería Quilmes	12	13
	Acindar	12	12
4	Pérez Companc	11	14
	Unilever	11	14
	Ford	11	9
5	IBM	10	9
	Microsoft	10	8
	Sistema Coca-Cola	10	12

Principales programas de capacitación implementados en el período 2003 - 2004

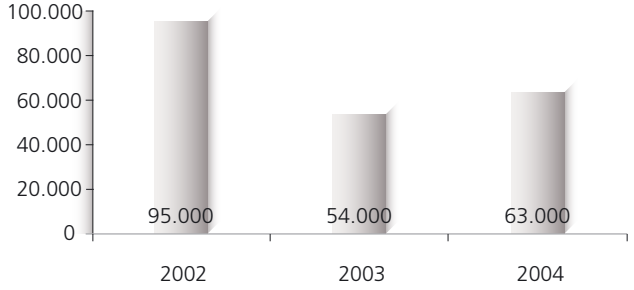
- Programas de Desarrollo de Liderazgo:
  - Programa de Desarrollo de Directivos
  - Programa de Desarrollo Gerencial
  - Programa de Desarrollo de Mandos Medios industriales
  - Programa de Desarrollo de Mandos Medios administrativos/comerciales
- Modelo de Gestión Acindar: GPD, PDCA, Gestión del Desempeño
- Soporte al Sistema de Gestión Integrado (SGI: Calidad, SySO y Medio Ambiente)
- Inducción Corporativa
- Programa 6 Sigma (Black Belts)
- Procesos de negocios Acindar
- Desarrollo de habilidades específicas:
  - Negociación
  - Formador de Formadores
  - Gestión de Proyectos
  - Administración del Tiempo
  - Secretarias y asistentes ejecutivas
- Masters, posgrados y programas ejecutivos externos
- Entrenamiento en sistema SAP
- Capacitación técnica operativa-funcional
- Educación Formal para operarios: Terminalidad primaria y EGB 8º y 9º año
- Formación en Idiomas



Horas / hombre promedio de capacitación (total hs. de capacitación / dotación total).

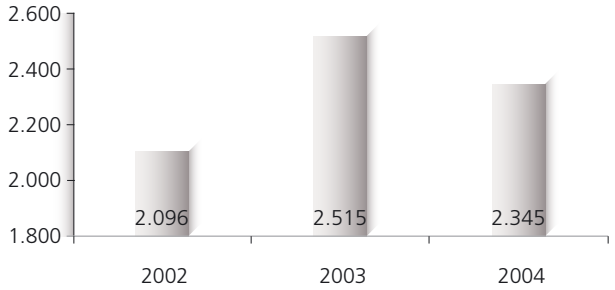


Inversión en Capacitación / Payroll



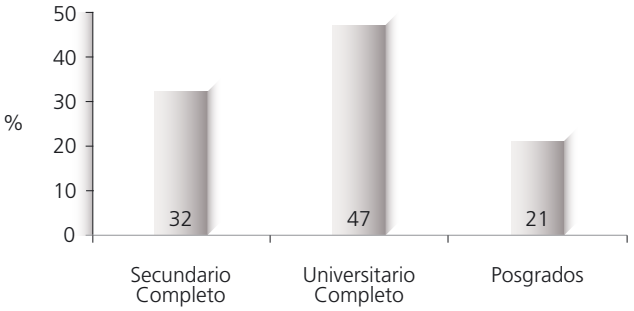
Total de horas de entrenamiento

Durante el 2002 con la implementación del sistema SAP hubo una fuerta actividad de capacitación y entrenamiento que implicó a más de 500 empleados.



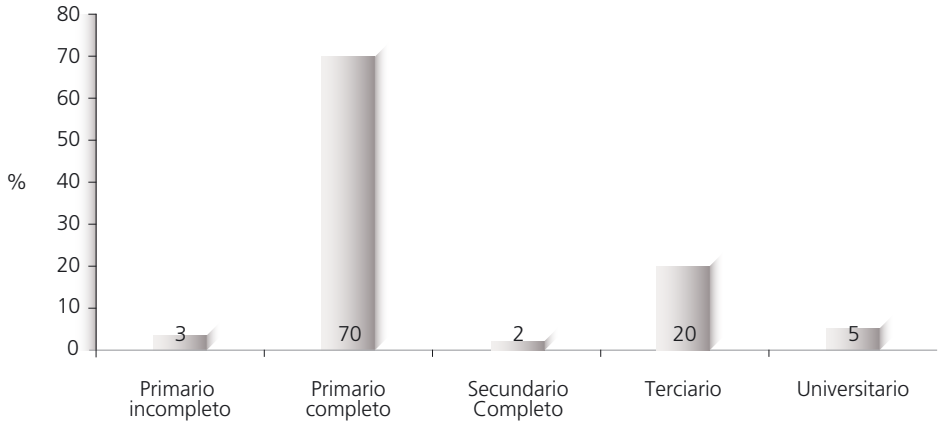
Cantidad de empleados que fueron capacitados

La certificación de las normas ISO 14001 y OHSAS 18001 y la implementación del SGI en todas las plantas de Acindar, fue una de las prioridades del 2003. Implicó la participación del personal a través de capacitaciones específicas. Por ello, el aumento considerable en la cantidad de empleados capacitados en el 2003.



Nivel de Instrucción Administrativos - F.C. y Supervisores - ASIMRA

Nivel de Instrucción Operarios - UOM



Gestión de desempeño

Revisión anual de desempeño.

Sobre la base de las competencias genéricas requeridas por la empresa, hemos adoptado un modelo de Gestión de Desempeño que permite a cada empleado consensuar y planear junto a su jefe, los objetivos en términos de metas.
Este proceso permite al jefe realizar un coaching orientado al perfeccionamiento de sus colaboradores.

El modelo de Gestión de Desempeño es uno de los principales instrumentos a partir del cual, elaboramos nuestro Plan Anual de Capacitación y diseñamos otras acciones tendientes a alcanzar las metas del plan de desarrollo individual.

Este modelo de Gestión consta anualmente de una revisión del desempeño, en la cual se miden y recompensan los logros obtenidos, y cada colaborador con su jefe genera una Plan de Mejora del Desempeño para mejorar su performance en el próximo período. En el 2004 realizamos el tercer ciclo de la Gestión del Desempeño con el personal fuera de convenio y el primero con el personal en convenio de ASIMRA y UOMRA. A partir de este año el modelo de Gestión del Desempeño involucra a todo el personal de Acindar.

Proyecto SAP / Recursos Humanos

El proyecto SAP-RH comenzó en mayo del 2003 con el objetivo de estandarizar e integrar los procesos de Recursos Humanos al sistema de SAP. Los primeros pasos fueron el desarrollo y la implementación de los módulos de Gestión de Tiempos para Tablada y Villa Constitución, así como datos maestros y gestión de la organización para toda la compañía.

Posteriormente se desarrolló la implementación de Gestión de Nómina cuya entrada en productivo se efectivizó en el mes de marzo del 2004. En octubre de 2004 entraron en productivo los módulos de Desarrollo, Capacitación, Reclutamiento y Remuneraciones. Éstos coronaron la integración total de los procesos informáticos

de Recursos Humanos, colocando a Acindar como la primera compañía argentina en lograr la implementación integral de SAP/RH. Por esta razón, Acindar fue elegida como empresa modelo para la implementación de SAP en Sudamérica.

Guía de Conducta

La persona que se incorpora recibe y presta su conformidad a la Guía de Conducta de Acindar que contiene los principales puntos a los cuales se compromete el nuevo empleado.
Todo el personal de la empresa lo conoce y está obligado a su cumplimiento.

En la Guía de Conducta se plasman los Valores de la compañía regulando las obligaciones y responsabilidades compartidas por todos los empleados en cuanto a:

- Lograr y mantener una operación segura de los equipos
- Producir y comercializar bienes confiables y de calidad
- Cuidar el medio ambiente
- Mantener un trato íntegro y justo con la comunidad, los clientes, los proveedores, los compañeros de trabajo, los accionistas y el gobierno
- Conducirse con una conducta ética, respetando las leyes vigentes
- No acosar en su relación de trabajo
- Respetar los derechos y diferencias culturales de los individuos, poniendo en práctica el principio de igualdad de oportunidades

Púlpito de control, Planta 2 Villa Constitución.

La Guía de Conducta regula asimismo el eventual conflicto de intereses; la confidencialidad de cierta información; la forma de otorgar comisiones y bonificaciones a los clientes; la prohibición absoluta de dar o recibir sobornos; los límites para dar o recibir regalos y agasajos; el cumplimiento de las normas aplicables, tanto de normas legales como reglamentos internos de la compañía; la obligación de cumplir las leyes de otros países en caso de que las mismas fueran aplicables; la prohibición de intervenir por sí o por interpósita persona en operaciones bursátiles cuando tengan conocimiento de información privilegiada; la obligación de mantener la legalidad y exactitud de los registros de la compañía y el buen uso de los bienes y recursos.

Compensaciones y Beneficios

En Acindar utilizamos una metodología de evaluación de puestos a fin de determinar los niveles de retribución del personal fuera de convenio. De esta evaluación surgen puntajes que permiten ubicar los mismos en una escala de acuerdo a diferentes grados de retribución. Cada uno de estos grados posee valores que son comparados periódicamente con encuestas de remuneración de mercado. La gestión de las compensaciones de nuestra empresa se articula sobre tres principios:

- Equidad interna
- Competitividad externa
- Presupuesto anual de la compañía

La aplicación de la metodología de descripción y evaluación de puestos con establecimiento de grados salariales, permite articular la equidad interna de la compañía, organizando la retribución de los empleados en función a los niveles de responsabilidad. El monitoreo permanente de la evolución del mercado salarial, a través del estudio de diferentes encuestas nacionales, permite medir la competitividad externa de nuestros salarios y beneficios. Por último, y en función del ciclo de presupuestación, se establecen las metas anuales de crecimiento salarial teniendo en cuenta el horizonte y las posibilidades de nuestros negocios.

La gestión de los beneficios apunta al mejoramiento de la calidad de vida de nuestra gente, orientándose a las áreas de salud, transporte, almuerzo, vivienda y recreación.

Además de los 13 salarios fijos anuales, en Acindar existe un bono variable que se determina, en el caso de los empleados fuera de convenio, teniendo en cuenta los resultados de la compañía, el cumplimiento de los objetivos individuales y del área, y el desempeño individual evaluado por competencias. Cada grado de remuneración tiene un bono meta cuyo valor se establece anualmente.

Indicadores salariales Acindar 2004	
Masa salarial *	$ 86.416.354
Salario medio mensual	$ 2.971
Pago en bonus	$ 9.165.293
Empleados con bonus	2.963

* Sin cargas sociales

Asimismo, tenemos desarrollado un plan de préstamos para el personal.
El plan contempla dos tipos de préstamos, los ordinarios y los extraordinarios.
Los préstamos ordinarios se otorgan por cualquiera de los siguientes motivos:

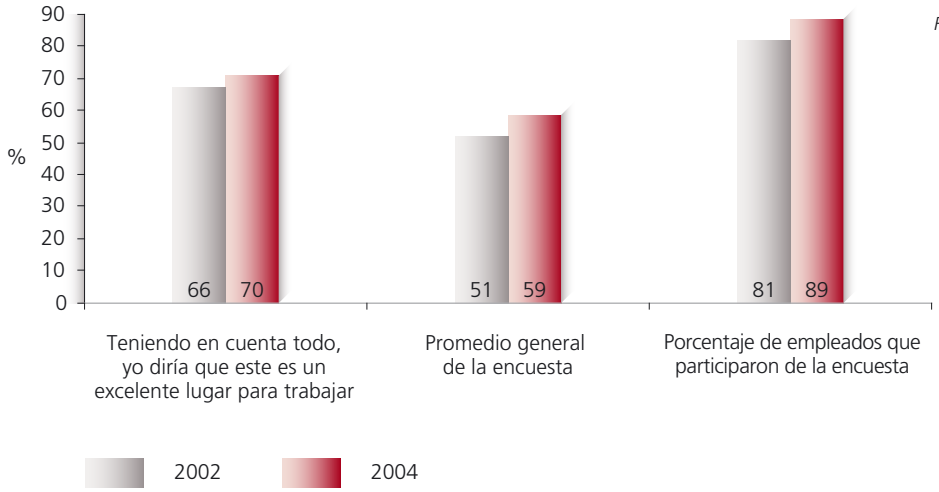
- Gastos de salud o sepelio del empleado o familiar, no cubiertos por su obra social.
- Gastos de adopción de hijos del empleado.
- Compra, reparación o ampliación de vivienda única. Gastos por ejecución de deuda hipotecaria o locación de vivienda.

Los préstamos extraordinarios son los que se otorgan por otros motivos no incluidos en el listado anterior. En todos los casos los pedidos de préstamos son analizados y aprobados por diferentes instancias según una norma que especifica los criterios y cupos.
En el año 2004 se otorgaron $975.453 en concepto de préstamos ordinarios y $689.066 como préstamos extraordinarios. Dichos montos no incluyen préstamos por compra de automóviles para vendedores y proveedores. El monto de préstamos ordinarios tuvo un considerable aumento comparado con un total de $324.740 otorgados en el 2003.

Clima laboral

Consideramos que es fundamental mantener un buen clima laboral, ya que no cabe duda que el factor humano es el verdadero diferencial entre las empresas. Toda política que llevamos adelante en la gestión de nuestros recursos humanos tiende a tal fin. Es por ello que tenemos un programa de Gestión de Clima que mide el clima laboral a través de una encuesta anónima de 66 preguntas a la que están invitados a participar todos los empleados para dar su opinión sobre diferentes temas.
Esta encuesta se realiza cada 2 años mediante la metodología establecida por la consultora Great Place to Work. Sus resultados son analizados por grupos de empleados de cada sector de diferentes niveles que proponen una serie de acciones de mejora que son analizadas y seleccionadas por la Dirección.

Fomentamos un clima laboral agradable.



En el año 2003, a partir de la primera encuesta realizada en octubre del 2002, en la que participó el 81% de la dotación, se realizaron numerosas obras de mejora en las instalaciones como vestuarios y comedores en las plantas, se asfaltaron calles internas y se mejoraron los estacionamientos, se trabajó sobre las condiciones de seguridad sugeridas en la encuesta y se realizaron capacitaciones y entrenamientos especialmente diseñados para mandos medios y gerentes sobre gestión de personas. Entre otras acciones, también se organizaron eventos y visitas de familias de los empleados a las instalaciones de la empresa así como torneos internos y actividades de recreación.

La segunda encuesta de clima laboral, realizada en mayo de 2004, tuvo una participación del 89% del personal y mostró una clara mejora en todos los aspectos del clima laboral. Durante el segundo semestre del 2004 fueron analizados los resultados de dicha encuesta por 30 grupos de clima, formados por personal de todos los sectores y niveles jerárquicos, de los cuales surgieron las acciones para el año 2005.

El año pasado se llevaron a cabo muchas otras actividades tendientes a mantener un buen clima de trabajo al mismo tiempo que se fortalecen las relaciones entre el personal y la empresa. Entre ellos, el "Día de la Familia", el "Concurso de Talentos", las "Fiestas de Fin de Año" y los "Juegos de Integración".

Comunicaciones internas

Algunas de las carteleras que pudieron verse.

Con el objetivo de permitir la participación y el involucramiento de todo el personal, brindamos constantemente información sobre el negocio y la empresa y generamos espacios de participación contribuyendo a la motivación de todo el personal.

Los procesos de comunicación internos tienen tres focos principales: la comunicación directa, la red de medios internos y la comunicación de integración.

Comunicación Directa: siguiendo el flujo del organigrama de la compañía, la metodología de Comunicación en Cascada permite que lleguen mensajes desde la Dirección a todos los empleados en forma directa y personalizada. Hay un esquema definido de reuniones de este tipo que se realizan cada cierre de trimestre en las que se informan los resultados del negocio y temas puntuales. Este medio, cara a cara, permite obtener feedback inmediato sobre el tema y mejorar la comunicación entre jefes y colaboradores en los equipos de trabajo. De esta manera se establece una corriente de comunicación fluida en ambos sentidos e inclusive transversalmente en las distintas áreas de la empresa.

Red de Medios y campañas internas: la dispersión geográfica y la diversidad de públicos internos hacen necesario que utilicemos una multiplicidad de medios para comunicarnos. Estos medios son:

- Carteleras
- Revista interna "En Compañía"
- Intranet
- Newsletter electrónico
- Medios no convencionales utilizados para campañas internas puntuales (campañas de vacunación, de prevención de enfermedades y accidentes, de seguridad, de cuidado del medio ambiente, capacitaciones, etc.)

Comunicación de integración: incluimos bajo este rótulo las actividades y espacios de participación que se realizan para el personal de la empresa y sus familias con el objetivo de integrar a las diferentes áreas y niveles e involucrarlos en la vida de la empresa.

Entregas de reconocimientos por antigüedad, fiestas de fin de año, días de la familia, torneos de diferentes actividades deportivas, visitas de familias a las plantas, son algunos de estos espacios generados por Acindar en todas sus localizaciones con masiva participación de la gente.

Relaciones laborales

En el 2004 se desarrollaron las primeras reuniones con vistas a integrar la paritaria que acordará la Convención Colectiva de Trabajo de la Actividad Siderometalúrgica y que responde a las necesidades operativas de estos tiempos. Los avances no fueron muy concretos debido al impacto y a la incertidumbre que generaron las políticas que aplicó el Gobierno. No obstante, sobre el final del año se pudo concretar la realización de un cronograma de trabajo con los Directivos de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y los representantes de la Cámara Empresaria con fecha de inicio el día 15 de febrero de 2005, oportunidad en que las distintas comisiones comenzaron la negociación con vistas a finalizarla sobre el mes de octubre del mismo año.

El objetivo de estas paritarias, como así también las conversaciones que se mantienen con la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmecánica (ASIMRA), fue suscribir un nuevo convenio colectivo que regirá para los operarios y los supervisores de la planta de Villa Constitución, y ligado al contexto mencionado en el párrafo anterior.

No obstante, y ante la demora en el avance de la paritaria de ambas actividades durante el año, la compañía y la Comisión Directiva de la Seccional Villa Constitución acordaron algunas actas parciales que permitieron implementar nuevas operatorias. Estas modalidades apuntaron a las formas de trabajo y a la integración de equipos, incorporando personal y capacitando en el desarrollo de nuevas competencias, más adecuadas a los requerimientos actuales. Estos acuerdos parciales formarán parte de la nueva Convención Colectiva de Trabajo mencionada.

Es importante destacar que en los distintos acuerdos se incluyó la negociación del Nuevo Premio Anual por Resultado para todo el personal, con pautas de accesibilidad vinculadas directamente con los resultados de la empresa e índices de interés común, como son los de accidentología y desarrollo del desempeño personal.

Seguridad

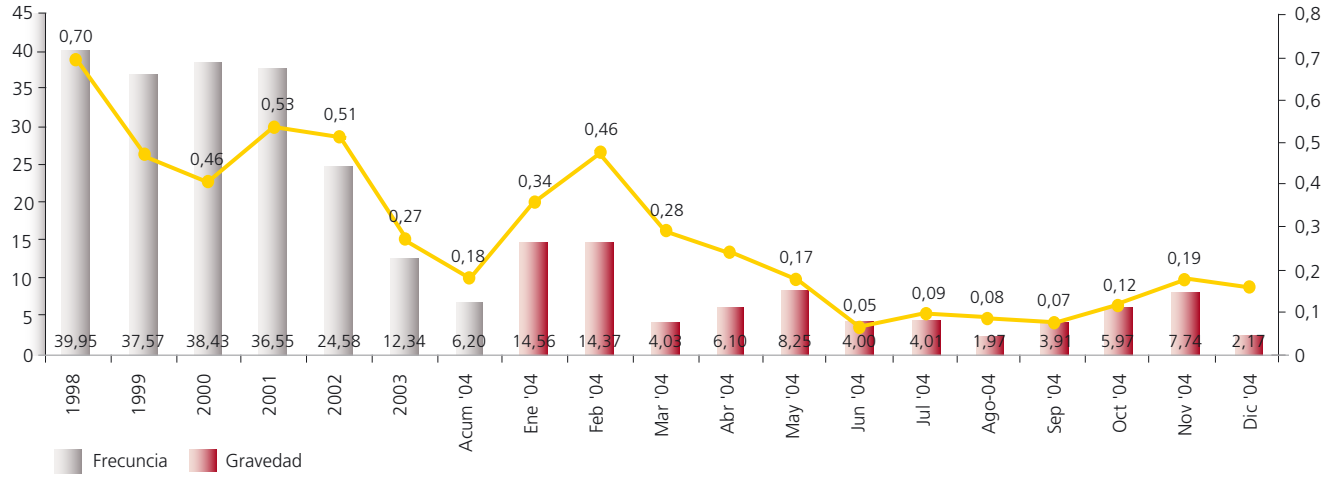
La seguridad es uno de los pilares de Acindar.

La Seguridad es uno de los pilares sobre los que se basa la gestión de todos los procesos en Acindar. Es esta, razón más que suficiente para establecer el interés que existe actualmente por la Seguridad en el trabajo. Este interés es apoyado por diversas actividades tendientes a lograr mantener acciones preventivas capaces de evitar accidentes.

Por todo ello se tiene como objetivo:

- Mantener y fortalecer la estandarización de la gestión de seguridad en toda la empresa
- Eliminar las diferencias de gestión de seguridad entre personal propio y contratistas
- Identificar las mejores practicas de Seguridad internas o externas e implementarlas
- Lograr comportamientos seguros y sustentables basados en el cambio actitudinal de las personas
- Desarrollar una actitud proactiva en los temas de Seguridad
- Aumentar la participación del personal en la prevención de accidentes
- Mejorar el Clima de Trabajo
- Desarrollar el liderazgo de los mandos medios en los temas de Seguridad
- Mejorar el entrenamiento del personal con respecto a la Seguridad
- Mejorar la motivación y compromiso de los empleados con respecto a la Seguridad

Indice de Frecuencia y Gravedad Acindar



Índice de Frecuencia: Representa la cantidad de accidentes por cada millón de horas hombre trabajadas. Es el mejor indicador del rendimiento de un programa de seguridad.

Índice de Gravedad: Representa la cantidad de días perdidos por accidentes por cada mil horas hombre trabajadas.

Dentro del marco del Sistema de Gestión Integrado, en 2003 se certificaron las normas OHSAS 18001 de Seguridad y Salud Ocupacional. Ésto indica el compromiso de la empresa no sólo con la producción y la calidad, sino también por la salud e integridad física de las personas que trabajan en Acindar.

Como parte de los requerimientos de esta norma, la empresa posee un sistema de identificación de peligros y evaluación de riesgos, asignando grados de significancia y elaborando planes de mejoras para lograr minimizar su probabilidad y severidad. Esta acción se desarrolla respecto del personal propio y el contratado quienes desarrollan tareas en nuestras plantas. Existen también Comités de Seguridad con la participación de personal de distintos niveles. Habiendo certificado todas nuestras plantas conforme a las normas OHSAS 18001, debemos cumplir con ciertos recaudos allí exigidos, que son controlados periódicamente por oficinas de certificación y auditorías internas de Acindar y también externas del ente certificador.

Toda esta acción nos ha permitido acceder al Nivel 4 de la Administradora de Riesgos del Trabajo con la certificación de Liberty ART. Ésto significa que Acindar tiene desarrollados sistemas certificados que superan las exigencias legales vigentes en materia de higiene y seguridad industrial.

Indicadores de accidentología

Personal propio - Nº de Accidentes	2002	2003	2004
Sin baja médica	52	67	65
Baja temporaria	130	68	36
Baja permanente	0	0	0
Muertes	0	0	0
Índice de frecuencia	24,58	12,34	6,20
Índice de gravedad	0,51	0,27	0,18
Personal contratista	**2002**	**2003**	**2004**
Sin baja médica	-	21	42
Baja temporaria	-	107	75
Baja permanente	-	0	0
Muertes	-	0	0
Índice de frecuencia	-	35,60	16,7
Índice de gravedad	-	0,33	0,29

Este proceso iniciado en la empresa es de mejora continua, por lo que grupos de trabajo de cada sector aplican la metodología para el análisis y solución del problema (PDCA) que contiene las siguientes fases:

- Identificación del problema: Definir claramente el problema y reconocer su importancia
- Observación: Investigar las características del problema
- Análisis: Descubrir las causas fundamentales
- Plan de Acción: Concebir un plan de acción para anular las causas fundamentales
- Acción: Anular las causas fundamentales
- Verificación: Verificar si la acción correctiva fue efectiva
- Estandarización: Prevenir la reaparición del problema

Ésto nos permite seguir avanzando en la minimización de la significancia de los riesgos y disminución de la cantidad de accidentes.

Salud Ocupacional

Contamos con una Gerencia de Área de Medicina Laboral integrada por la Vicepresidencia de Recursos Humanos, que coordina el trabajo de los Servicios Médicos de todas las instalaciones de la empresa con el objetivo de estandarizar las prestaciones en pos de una mejora en las condiciones laborales.

En el 2004 se ha consolidado esta organización centralizada, mejorando los servicios especialmente focalizados en la prevención de enfermedades.

En cuanto a prácticas vigentes en materia de Medicina Laboral, podemos indicar:

- Exámenes médicos periódicos tanto al personal de planta como al administrativo.

  Durante el 2004 se realizaron más de 60 mil prácticas de exámenes.

- Campañas de Medicina Preventiva

Programa Calidad de Vida

Es un programa orientado a prevenir y asesorar acerca de temas ligados netamente al bienestar de la persona en su contexto social. Los profesionales que lo llevan a cabo realizan un seguimiento de cada caso.

Campaña de Riesgos Cardiovasculares

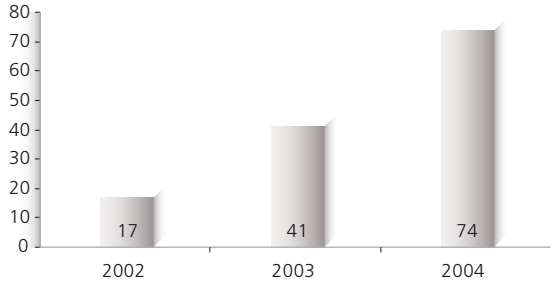
De acuerdo con la base de datos de nuestros Servicio, la segunda causa de ausentismo es la patología cardiovascular. Por esta razón, uno de los pilares de nuestro plan de salud es la prevención de estas patologías.

Campaña de Prevención del Tétanos

Esta campaña esta destinada a la actualización del plan de Vacunación de esta patología, que en nuestro medio adquiere gran jerarquía.

Campaña de Vacunación Antigripal

Durante este año se logró un acatamiento y toma de conciencia muy superior a años anteriores.



Evolución del % de Vacunados en Planta 2

Evaluación de Puestos de Trabajo

Durante el 2004 se han evaluado más de 70 puestos de trabajo y se han realizado sugerencias de mejoras. También, se realizó un trabajo científico que fue presentado en la Fundación Iberoamericana de Salud Ocupacional.

Departamento Psicotécnico

Para evaluación, diagnóstico y tratamiento de los empleados que presenten "problemas de tipo sociales-personales", como así también para la evaluación de conductores de grúas, auto elevadores y tareas de riesgo.

Servicio de Guardia Permanente y Auditoría Médica Domiciliaria

En todos los servicios médicos se atendieron por todo concepto más de 50.000 consultas. También se realizaron mejoras edilicias en algunos consultorios que así lo requerían.

Actuación **Social**

¿Queres

Actuación Social

Entre nuestros objetivos buscamos mejorar la calidad de vida de las comunidades en las que estamos presentes y mantener un diálogo constante con todos los públicos con los cuales tenemos relación. A través de diversas actuaciones trabajamos para realizar estos objetivos, impactando positivamente en la sociedad, con la que tenemos una interdependencia que profundizar y perfeccionar. Esta relación se encuentra enmarcada en su totalidad por la Guía de Conducta, que establece entre las Responsabilidades Compartidas de todos los empleados de la compañía: "mantener un trato íntegro y justo con la comunidad, los clientes, los proveedores, los compañeros de trabajo, los accionistas y el gobierno". El Comité de Auditoría controla la relación con todos estos públicos.

Proveedores

Acindar fomenta el buen vínculo con sus proveedores.

La compleja operación que llevamos a cabo en Acindar, implica una estrecha relación con una gran cantidad de proveedores. Algunos de ellos son de gran envergadura internacional, como los proveedores de mineral de hierro; y muchos otros son pequeñas y medianas empresas de diferentes ramos.

Acindar procura desarrollar empresas aptas como para constituirse en proveedoras. En ese sentido, se han organizado cursos especiales. La Fundación Acindar ha apoyado el Postgrado Intensivo en Gestión Industrial de la Universidad Austral, al que concurren ingenieros que en muchos casos luego se desempeñan como contratistas de nuestra empresa. También se ha participado en un programa para colaborar en la certificación de empresas Pymes en las normas ISO 9000 y 14000.

A la hora de elegir a sus proveedores, Acindar considera especialmente la ética, lealtad y buena fe comercial, los antecedentes de la empresa en su relación con sus clientes, empleados y personal contratado, su historial de reclamos, el cuidado del medio ambiente, la seguridad, salud e higiene laboral, y otros aspectos vinculados con atributos fundamentales que debieran estar en consonancia con los valores de Acindar.

Clientes

Para Acindar es imposible ser una empresa sustentable y exitosa en el más amplio sentido del término, sin realizar sus mayores esfuerzos por generar pautas de vinculación comercial con clientes y competidores basadas en la buena fe, la ética, la transparencia, y las reglas de juego del mercado. Los lineamientos que la compañía sigue se basan fundamentalmente sobre los cuatro valores organizacionales que el Directorio ha definido claramente.

Programa "El planeta es tu casa, cuidálo".

La compañía realiza anualmente una encuesta de satisfacción con un grupo de clientes que son elegidos en forma aleatoria, de manera tal de garantizar la transparencia, credibilidad y eficiencia del relevamiento. La encuesta es realizada por una consultora externa. La muestra representa aproximadamente un 20% del total de clientes (aproximadamente 400) y canales de la compañía, y se lleva a cabo mediante un formulario estructurado de preguntas que se repite todos los años.

Sobre la base de las respuestas de los clientes, hemos desarrollado acciones correctivas e implementamos planes de acción para la resolución de las necesidades no satisfechas y detectadas por los mismos clientes. Realizamos mediciones de reclamos en cada una de las Vicepresidencias, acerca de los cuales deben rendir explicaciones en la medida que cumplan con las metas propuestas como admisibles.

Poseemos un servicio de atención al cliente -Sistema de Asistencia Comercial- que recibe quejas y solicitudes de información que son atendidas directamente por este medio. Asimismo, la página web de la compañía dispone de un medio de comunicación vía e-mail para enviar reclamos o solicitud de información.

Adicionalmente al Servicio de Atención al Cliente, Acindar dispone de una Oficina Técnica que canaliza todas las inquietudes que se generan en los clientes referidas a temas de construcción civil. Esta oficina responde preguntas de los clientes sobre aplicación de productos, optimiza distintos proyectos y trabaja junto con las empresas constructoras en la mejora de la aplicación del acero en las estructuras de hormigón.

Acindar y la Comunidad

El compromiso de Acindar con la sociedad nació con su propia creación. Los fundadores de nuestra compañía estaban convencidos de que en comunidades empobrecidas y con bajos niveles educativos, no podían prosperar los negocios como ellos los concebían, de manera sostenida y con un horizonte de largo plazo.

La creación de la Fundación Acindar en 1962 le permitiría a la empresa concretar el deseo de ser partícipe del progreso de la sociedad argentina, no solamente como mero agente económico, sino como organismo social en constante interacción con sus miembros, con vocación de involucrarse activamente en las comunidades y comprometido con el fortalecimiento y desarrollo integral de su capital social.

Acindar, mediante el constante apoyo a la Fundación, procura colaborar con el progreso de las comunidades donde la compañía está presente, sosteniendo proyectos que mediante su aplicación, satisfagan sus reales necesidades. Las temáticas de intervención son educación, salud, medio ambiente y promoción social, y los programas se implementan en las comunidades cercanas a las localizaciones de Acindar: Villa Constitución, Empalme, Rosario y Santa Fe, en la provincia de Santa Fe; Tablada y Beccar en la provincia de Buenos Aires, y San Luis y Villa Mercedes en la provincia de San Luis.

Prácticas en el Instituto de capacitación docente, año 1977.

Programa "Clases de apoyo".

Programa de Voluntariado Corporativo

Durante el 2004 Fundación Acindar y Acindar S.A., en forma conjunta, lanzaron el Programa de Voluntariado Corporativo. Si bien en los más de 40 años de historia de la Fundación, voluntarios de Acindar participaron en distintos proyectos, este año se institucionalizó el Voluntariado a nivel corporativo. El lanzamiento del programa se realizó en forma paulatina y por localizaciones, y respondió a una demanda concreta de la gente de Acindar que pidió tener dentro de la compañía un espacio que permitiera canalizar la vocación de servicio social.

Alrededor de 40 empleados participaron de una capacitación en formulación de proyectos dictada por Profesores de la Universidad de San Andrés y contaron con asesoramiento continuo de la Fundación Acindar. La Fundación coordina las capacitaciones que son solventadas por la empresa y la Fundación tiene a su vez un presupuesto para proyectos presentados por voluntarios.

Cada localización imprimió su sello personal a las actividades:

- Villa Constitución/ Rosario: presentó 7 proyectos, casi todos ellos en forma individual para trabajar con organizaciones de la zona, en problemáticas que comprenden educación, prevención en salud y asistencia a la infancia.

- La Tablada: los voluntarios se organizaron en tres grupos de trabajo y estarán presentando sus propuestas para el 2005. Además, para Navidad, organizaron una colecta de juguetes y libros que fueron donados a una institución de la comunidad.

- Beccar: 60 voluntarios se reunieron en una acción conjunta con el objetivo de compartir la mesa navideña con 40 familias del Barrio La Cava, cercana a la sede.

Para la realización del programa se cuenta con la estructura de la Fundación, así como también de las áreas de Asesoría de Recursos Humanos y con el área de Comunicaciones Internas.

Objetivos y Valores de la Fundación

La Fundación aspira a promover una actitud creativa y comprometida con el crecimiento, incentivando la confianza en las propias posibilidades de organización y autodesarrollo, para contribuir a un cambio social que impacte positivamente en las futuras generaciones. Se trabaja con un espíritu emprendedor, partiendo de acciones orientadas a generar nuevas capacidades para que las personas puedan desarrollar su potencial, compartir sus logros y mejorar sus condiciones de vida de modo sustentable. Todos los programas intentan fortalecer la base educativa y fueron concebidos de acuerdo a las reales necesidades de la comunidad, con la única finalidad de crear mayores oportunidades y promover el crecimiento.

La Fundación Acindar ha definido una filosofía de trabajo que, desde su propia Misión, da fundamento a todas sus actividades con las diferentes comunidades con las que interactúa. Fundación Acindar considera valioso:

- El compromiso de las instituciones con las que trabaja
- La conformación de alianzas y redes
- El uso y destino efectivos de esfuerzos y dinero
- La educación como eje de todas las actividades
- La continuidad y sustentabilidad de cada proyecto emprendido

Proyectos y Programas de la Fundación

Fundación Acindar implementa programas propios, realiza alianzas con otras empresas y fundaciones que le permiten expandir el alcance de sus acciones a áreas donde la empresa no está presente, y financia proyectos de la comunidad. Todos los programas responden a las necesidades reales de las comunidades, y los beneficiarios están involucrados directamente en la formulación del proyecto que llevarán a cabo.

Por su parte, la Fundación realiza una tarea permanente de monitoreo de la realidad social que le permite conocer de primera fuente las necesidades más imperiosas. Se asesora a través de especialistas en educación para definir las mejores prácticas y desarrollar programas pertinentes.

Los proyectos que se financian deben mostrar resultados mensurables y ser autosustentables al finalizar la etapa de financiamiento. El éxito de los programas se mide en términos del logro de la mejora concreta planteada por el proyecto; los resultados positivos no esperados; el desarrollo de instancias superadoras de un proyecto; la replicabilidad; y la creación y consolidación de lazos comunitarios y redes.

Gestión de la Fundación Acindar

Durante el año 2004, los programas se desarrollaron en Villa Constitución y Rosario, Provincia de Santa Fe; Tablada y Beccar, Provincia de Buenos Aires; y Villa Mercedes, Provincia de San Luis. Los beneficiarios sumaron 39.916, entre directos (21.908) e indirectos (18.008). Las instituciones y escuelas alcanzadas fueron 192 y se desarrollaron 80 proyectos. La inversión social de la Fundación fue para el año 2004 de 618.362 pesos, casi el doble del presupuesto del período 2003.

En el área Educación, los programas estuvieron dirigidos a mejorar la calidad de la enseñanza EGB, Polimodal y Técnica; reducir los altos índices de repitencia y deserción escolar; revertir la baja comprensión lectora; atender dificultades pedagógicas originadas en la falta de recursos económicos y reconocer el mérito y el esfuerzo.

Programa de salud de Fundación Acindar.

Programa de Huertas Orgánicas.

En el área Medio Ambiente los programas buscaron abordar la problemática medioambiental y su relación con el desarrollo sustentable y fomentar la cultura de trabajo de la tierra y la valoración de una alimentación sana y variada.
En el campo de la Salud, se continuó con el programa de revisiones oftalmológicas y se apoyó la labor de prestigiosas instituciones de la salud.

En el área Promoción Social, la Fundación apoyó proyectos de la comunidad mediante la donación de materiales producidos por la empresa.

Actuación **Ambiental**

Actuación Ambiental

Siendo el desarrollo sustentable uno de los vértices de nuestra actividad productiva, es más que evidente la importancia que tiene para Acindar el cuidado del medio ambiente. Es esta, nuestra última actuación a describir en este balance social. Actuación que cuida el presente para que en el futuro otras generaciones puedan disfrutar del fruto de nuestra labor.

Como piedra fundamental de esta actuación, hemos desarrollado un proceso intenso de concientización y capacitación a todo el personal de las plantas (sean propios o contratados) referido a los aspectos de la Gestión Integrada y a sus actividades específicas, en cuanto a la protección del medio ambiente y a las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional. Esta concientización se transmite al personal, sus familias y el entorno, con la intención de fomentar el respeto y cuidado hacia el medio ambiente.

Los potenciales impactos de la actividad de Acindar al medio ambiente, que permanentemente se minimizan y controlan, son emisiones al aire (polvos), consumo de agua, descargas de efluentes y consumo de energía en todas sus formas. El acero no tiene contraindicaciones que puedan afectar o impactar negativamente en la salud de los usuarios o consumidores finales. A su vez, es un material netamente reciclable como chatarra, hoy día, un bien escaso y de gran demanda.

Acindar y su entorno

Acindar inició sus actividades industriales en ambientes adecuados para sus procesos en áreas mixtas, rurales e industriales, de forma que su afectación a la comunidad y al entorno fuese mínima. En el caso de la planta radicada en Villa Constitución, en lo general, se conserva ese tipo de ambiente. Se ha evaluado el impacto ambiental en los barrios vecinos y propio de la empresa y no se han encontrando impactos significativos, tales como polvos, ruidos y contaminación, debido a la existencia de distancias adecuadas y de numerosas áreas verdes y de forestación que sirven de barrera natural.

Distinto es el desarrollo urbano que se ha producido en las áreas circundantes a la planta de La Tablada, en donde las actividades industriales realizadas se han ido adecuando para estar en armonía con el desarrollo residencial urbano del lugar. En el caso de las últimas plantas de Acindar, radicadas en otras localizaciones, se han desarrollado en parques industriales o de uso industrial exclusivo de acuerdo a la planificación de uso del suelo correspondiente. Por otro lado, se llevan a cabo programas de mejoramiento de áreas verdes y un plan de forestación, evaluación de los recursos de agua tanto superficial como subterránea, aire y suelos. Además contamos con el Programa de Gestión Integrada de residuos a fin de lograr su minimización, recuperación o reciclado.

En Acindar le damos primordial importancia al cuidado del medio ambiente.

La empresa participa activamente en comités locales y regionales con participación del gobierno y la comunidad para la discusión de las reglamentaciones ambientales, proyectos de producción limpia y mecanismos de reducción de gases efecto invernadero.

Sistema de Gestión Ambiental

Durante el periodo 2003 - 2004 se ha desarrollado el programa de implementación del sistema de gestión ambiental de acuerdo a los requisitos de la norma ISO 14001, habiéndose certificado en una auditoria de terceras partes esta norma en todas las plantas en diciembre de 2003 y obtenido la reválida del certificado en octubre 2004. En base a este programa, se realizaron las actividades para el cumplimiento de los objetivos, las metas, el control y monitoreo de los impactos ambientales evaluados, y se continuó con la efectivización de planes de mejoras y del control operativo de las instalaciones y procesos.

La industria siderúrgica, por las transformaciones intrínsecas de los procesos de producción y por la magnitud de los recursos naturales que involucra, impacta necesariamente sobre el medio ambiente. Por ello es que en Acindar, permanentemente, gestionamos nuestras actividades productivas en cuanto a consumo de recursos y desarrollo de los procesos y así minimizar la incidencia sobre el medio ambiente. La Gerencia del Sistema de Gestión Integrada es la encargada de velar por el cumplimiento de todos los principios plasmados en su política, que contempla el cuidado del medio ambiente como uno de sus pilares. Con la Política de Gestión Integrada, todo lo relativo al cuidado y preservación del medio ambiente es tratado en forma integral con los procesos de calidad de productos.

En Acindar cumplimos fielmente las normas legales, reglamentarias y regulatorias que rigen la actividad relativa al medio ambiente, como así también implementamos rigurosos estándares nacionales e internacionales, habiendo así certificado la Norma ISO 14001 en nuestras principales plantas. Gracias a ello, nuestros clientes saben que día a día nos esforzamos para minimizar activamente los impactos ambientales de los procesos, productos y servicios de la compañía.

Cuidar el medio ambiente es cuidar a nuestros hijos.

Evaluación del impacto ambiental

En el marco de la implementación del Sistema de Gestión integrado, se ha realizado a través del uso de una metodología especifica; la identificación de aspectos y evaluación de impactos ambientales, estableciéndole su nivel de significancia y fijando planes de mejora y acciones correctivas sobre los mismos.

Los principales impactos detectados corresponden a:

- Uso intensivo de recursos naturales tales como gas natural, energía eléctrica, agua.
- Generación de residuos en especial aquellos caracterizados como peligrosos (PCB, residuos contaminados con aceites y grasas, ácidos agotados, y residuos conteniendo metales pesados).
- Generación de efluentes líquidos, emisiones gaseosas y pasivos ambientales (polvos de acería eléctrica).

Las acciones tendientes a disminuir la significancia de estos impactos incluyen:

- Uso intensivo de recursos naturales: instalación de equipos de medición, definición de objetivos de mejora, programas de reducción de pérdidas, medidas específicas de reducción mediante la adecuación de los procesos productivos y desarrollo de mejoras tecnológicas.
- Generación de residuos: implementación de un programa de gestión integrada de residuos - plan específico para la descontaminación de equipos con PCB y tratamiento de los residuos.
- Generación de efluentes líquidos y emisiones gaseosas: rediseño y optimización de los sistemas de tratamientos "end of pipe" existentes. Implementación de mejoras de los procesos de producción.
- Pasivos ambientales: planes de mejora de los pasivos ambientales más relevantes. Se está desarrollando un proyecto de construcción de un relleno de seguridad para los polvos de acería eléctrica.

Se ha implementado un Programa de Gestión Integrada de los Residuos Industriales en todas las plantas de Acindar basado en los principios de reducción, reciclado y reutilización. Dicho programa abarca las etapas de separación / clasificación, transporte, reuso, tratamiento y disposición final. Aquellos residuos considerados peligrosos son sometidos a un tratamiento para su destrucción e inertización. Asimismo, se ha realizado la gestión de recuperación para su reutilización de numerosos subproductos sobrantes tales como el ácido agotado de las líneas de decapado, el aceite usado de los procesos de laminación, los residuos de cinc de los procesos de galvanizado y los óxidos de hierro generados en los distintos proceso productivos.

Requisitos legales ambientales y de partes interesadas

Los requerimientos y desarrollos legales ambientales son diferentes en cada una de las jurisdicciones geográficas donde se encuentran ubicadas las respectivas plantas de Acindar. La evaluación y el análisis de los requisitos legales ambientales se han realizado y documentado. A nivel nacional, están avanzando las regulaciones de presupuestos mínimos que regulan los requerimientos en todo el país.

La planta de La Tablada cuenta con las regularizaciones correspondientes a los reglamentos vigentes referente a las leyes de Habilitación Industrial y de Residuos Especiales. Respecto a los requerimientos de efluentes se ha realizado la

normalización para el cumplimiento de los requisitos de vertimiento.
En nuestras plantas de Villa Mercedes y San Luis, se mantienen los correspondientes Certificados Ambientales de cumplimiento con la legislación aplicable.

En la Provincia de Santa Fé, donde se encuentra la mayor localización de las plantas de Acindar, se ha reglamentado la ley Marco Ambiental número 11.717 a través de dos decretos reglamentarios correspondientes a la presentación de informe ambiental y de gestión de residuos peligrosos, existiendo resoluciones para la presentación de la categorización e inscripción ambiental de las actividades y declaración de residuos peligrosos.

Dentro del marco de los requisitos legales en cuanto a PCB (aceites bifenilos policlorados), se ha realizado el monitoreo de todos los aceites contenidos en transformadores, habiéndose presentado a los organismos de control la información y monitoreos correspondientes a la resolución aplicable de inventario de equipos con PCB o contaminados en la Provincia de Santa Fe.

Púlpito de control, reducción directa. Planta 2, Villa Constitución.

Planes de mejoras ambientales

Durante el año 2004 se evaluaron Proyectos de Inversiones Tecnológicas en Procesos e Instalaciones con incidencia directa e indirecta en la optimización de aspectos ambientales, con objetivos de mejoras en los valores de emisión y volcamiento, calidad del ambiente y control de pasivos ambientales.

Mejoras en el área de productos tubulares Villa Constitución

- Mejoras en Sistemas de extracción de ácido clorhídrico en Galvanizado de Tubos.
- Sistemas de extracción de vapores oleosos en Formadores de Tubos.
- Nueva Caldera de vapor en Decapado Químico reflejes en Planta de Tubos.
- Sistema de control de derrames en tanques de ácido clorhídrico en Planta de Tubos.
- Impermeabilización de pileta de decantación de efluentes de planta de neutralización de Decapado Químico de Flejes.
- Sistema de almacenamiento de ácido clorhídrico usado en Tubos para su posterior recuperación en otros procesos.

Tanques de soda cáustica para neutralización de efluentes en Planta de Alambres.

Decapadoras mecánicas en Planta de Alambres con menor impacto ambiental.

Mejoras en el área de productos trefilados, Villa Constitución.

Mejoras en el área de productos trefilados (alambres) Villa Constitución

- Optimización de procesos de lavado en cascada y sistema de corte automático en Bateas de Decapado químico de Alambres.

  A partir de las mejoras desarrolladas se logró obtener una disminución en los caudales de efluentes para la neutralización del 65% y de un 50% en los contenidos másicos de cinc y hierro.

- Optimización de procesos en Bateas de Galvanizado de Alambres con escurridores, sopladores y sistema enjuague en cascada.

Mejoras en el área de productos siderúrgicos

Sistema de extracción de gases

- Se realizó el diseño para el desarrollo de mejoras en la capacidad de extracción de gases de los hornos 4 y 6 a fin de posibilitar la operatoria de los hornos de acuerdo a la nuevas prácticas previstas, minimizando la emisión de polvo al exterior de la nave (emisiones fugitivas) y mejorando tanto las condiciones dentro de la nave como las del medio ambiente externo.

Sistema de extracción de polvos en Nave de Acería - Ampliación de la Casa de filtros de humos

- Se han realizado las tareas necesarias para el montaje de nuevos ductos de 2,2 metros para reemplazar a los actuales de 1,3 metros desde la bóveda hasta el conducto de 4 metros en ambos hornos, se completó asimismo una Cámara de Post-Combustión / Sedimentación en ambos hornos.

- Se realizó la construcción de una nueva Torre de Enfriamiento y Ampliación de capacidad de la Planta de Clarificación de Agua, y de la Instalación del 4to. Ventilador del Sistema de Extracción de Gases.

- Está previsto completar la mejora prevista con la instalación de dos módulos adicionales de filtros y la modificación de las campanas de extracción indirecta sobre los hornos Nº 4 y 6. Estas tareas están previstas completarlas durante el transcurso del período 2005/2006.

Relleno de seguridad

- Luego de la decisión para la disposición de los polvos de los hornos eléctricos y de la relocalización del emplazamiento asignado originalmente de la Casa de Humos a un sector próximo a la generación en la acería, se comenzaron las tareas de evaluación hidrogeológica del sitio. Se está actualizando el Estudio de Impacto Ambiental realizado en octubre de 1997.

Hornos Eléctricos

- Cámara de postcombustión de gases de salida de horno eléctrico.

- Torre de enfriamiento ductos de salida de humos de hornos.

- Cámara de Post-Combustión / Sedimentación en Hornos Eléctricos.

Mejoras en el área de Reducción Directa

- Sistema de aspiración de polvos de Producto (aspiración de la descarga del Horno Reductor). Se requirió el desarrollo de ingeniería para una evaluación del sistema de aspiración existente y las recomendaciones para mejorar el rendimiento del mismo, tanto para la capacidad de producción actual de 125 tn/h, como para una producción futura de 155 tn /h. A partir de esta evaluación, se determinó fabricar un nuevo sistema de aspiración de gran capacidad. Se está trabajando en el diseño de este sistema.

- Sistema de aspiración de polvos de Silo de Producto (aspiración de la descarga del silo de producto). Se realizó un estudio de la capacidad de aspiración de este sistema. El mismo determinó que mejorando el diseño en los equipos actuales se puede alcanzar un mejor rendimiento, por lo que se están fabricando piezas con nuevo diseño. También se remplazarán otras piezas que han sufrido desgaste.

- Sistema de aspiración de polvos de Silo de Cal (aspiración en descarga del silo). Actualmente se esta diseñando un nuevo sistema para la aspiración en descarga del silo dado que se determinó que la capacidad de los equipos del mismo es insuficiente.

Torre de enfriamiento (ductos de salida de humos, en hornos).

Indicadores de desempeño ambiental

Desde hace varios años se han estado desarrollando un grupo de indicadores de desempeño ambiental que permiten evaluar y seguir la evolución de los parámetros considerados característicos de la actividad siderúrgica. A tal fin se han caracterizado indicadores de dos tipos, aquellos relacionados directamente con la actividad industrial y los de incidencia sobre el medio ambiente natural y de características globales.

Se ha desarrollado un estudio integral del consumo energético global de los procesos de reducción del mineral de hierro y la fusión de acero, incorporando al análisis las distintas variables intervinientes y su incidencia relativa. También hemos establecido objetivos de reducción del consumo de recursos naturales como tales como el gas natural, el agua, la electricidad, etc. A tal fin hemos desarrollado e implementado indicadores para posibilitar el seguimiento de las mejoras alcanzadas en la reducción de los consumos.

Consumo de recursos naturales, emisión de gases e indicadores de desempeño ambiental. Indicadores cuantitativos 2004 Acindar - Villa Constitución

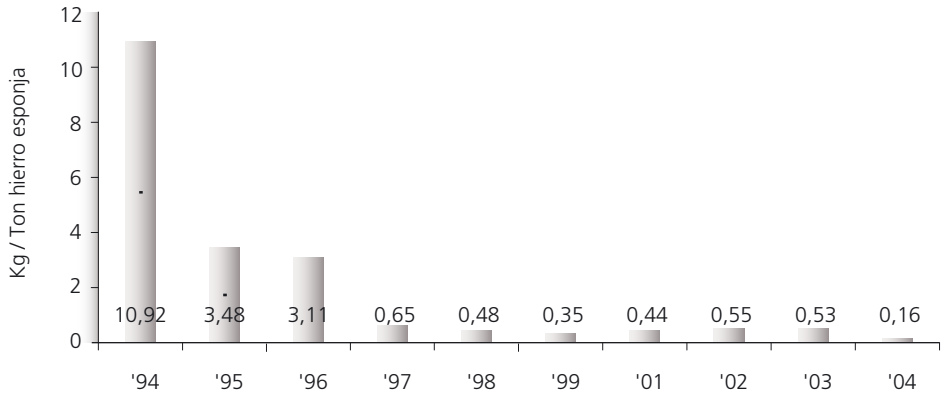
Conceptos	2002	2003	2004
Utilización de recursos naturales			
Consumo de energía eléctrica fuente primaria (Mwh/año)	952788	1071985	1121316
Consumo de energía eléctrica auto generada (Mwh/año)	45004	50341	52397
Consumo total de energía eléctrica (Mwh/año)	997792	1122326	1173713
Cons. total de energía eléctrica por ton producida (Mwh/ton acero bruto)	0,88	0,88	0,87
Consumo total de combustibles fósiles (t/año)	18044	20645	21631
Consumo total de fuel-oil (t/año)	0	1395	5837
Consumo total de gas natural (m^3/año)	345724120	367713288	377980649
Consumo total de energía (Mwh/año)	-	4328110	4327849
Consumo total de energía por ton producida (Mwh/ton acero líquido)	-	3,40	3,07
Consumo de agua (m^3/año)	65952430	63850465	65547062
Consumo de agua reutilizada (m^3/año)	3600000 (est)	49555950	66338375
Consumo total de agua por ton producida (m^3/ton acero bruto)	58,37	50,17	48,78
Índice de recirculación de agua (%)	35% (est)	43,7	50,3
Gases y emisiones			
Volumen medio de CO_2 emitido a la atmósfera (t/año)	-	-	862255
Consumo anual de gases refrigerantes como CFCs (t/año)	-	-	0
Tasa de emisión de material particulado (kg/t)	-	-	0.196

Indicadores de desempeño operacional

El seguimiento de estos indicadores se realiza a modo de herramienta de control y evolución de mejoras de la gestión ambiental de las plantas.

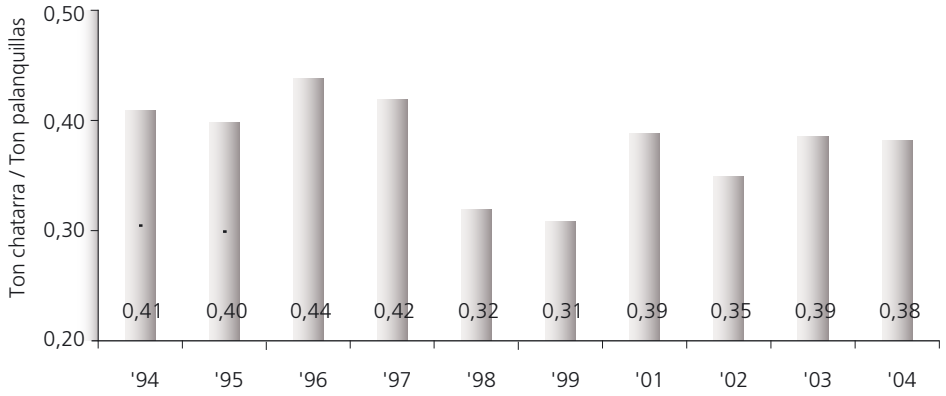
Planta Villa Constitución

La obtención de acero requiere altos consumos de recursos naturales, entre ellos agua, por lo que dentro de estos indicadores se seleccionaron aquellos que permitan evaluar la capacidad de carga con que cuenta el ecosistema, en este caso el río Paraná, de donde Acindar toma el agua de acuerdo a sus requerimientos y luego vierte sus efluentes. Se han seleccionado los parámetros de sólidos suspendidos totales, grasas, aceites y hierro total. Del análisis de la evolución de estos parámetros no se observa incidencia alguna en la capacidad de carga del río. El agua tomada del río Paraná se considera "utilizada" y no "consumida" dado que la misma vuelve casi íntegramente al río luego de los tratamientos necesarios para el control de la contaminación en los procesos. La evolución de los niveles de recirculación del agua en los procesos se ha incrementado en los años a raíz de mejoras y reformas tecnológicas en los procesos en la Planta de Villa Constitución.



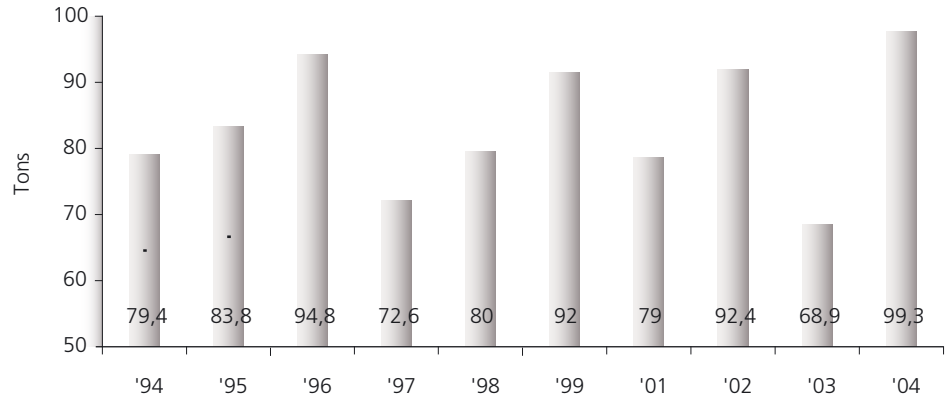
Sólidos Suspendidos
Efluente Reducción Directa

Sólidos Suspendidos Totales vertidos al río Paraná por el proceso de Reducción Directa que mide la eficiencia de los procesos de sedimentación de sus efluentes.



Reciclo de Acero

Reciclo de Acero, que representa el volumen de material reciclado en los procesos de los hornos eléctricos, partiendo del concepto de reciclabilidad del acero.

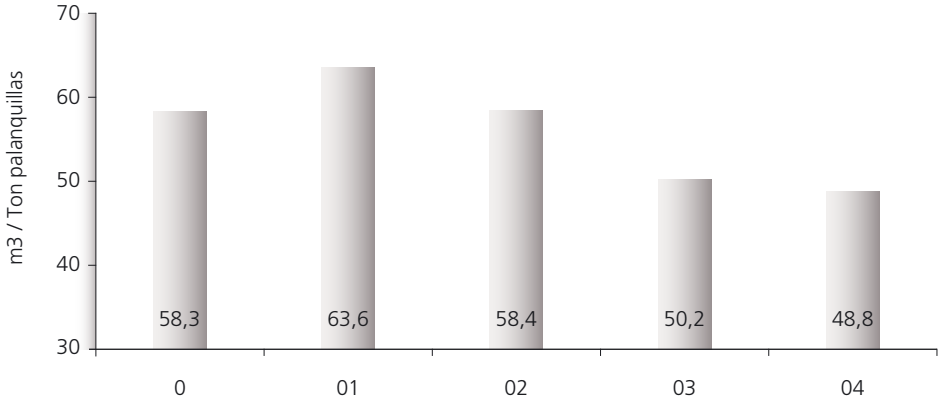


Subproductos de Acero
Planta Villa Constitución

Reuso de subproductos del hierro generados en el proceso básico de transformación del hierro en acero, que representa las mermas en el uso de las materias prima (mineral de hierro / chatarra) y que tienen una aplicación en otros procesos.

Consumo de Agua
Planta Villa Constitución

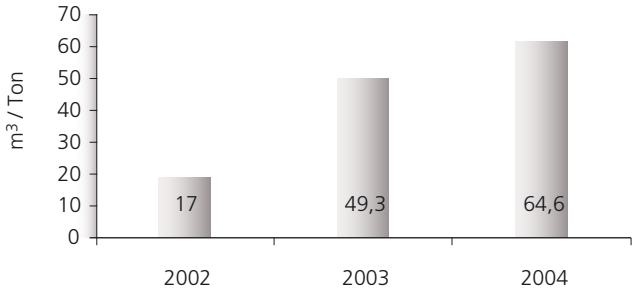
Consumo de Agua para los procesos industriales, que luego retorna a la fuente de origen, previo tratamiento antes de su descarga (sedimentación, separación, neutralización, etc.). El proceso siderúrgico tiene un bajo "consumo" de agua, fundamentalmente se utiliza en los circuitos de refrigeración y en baños químicos.



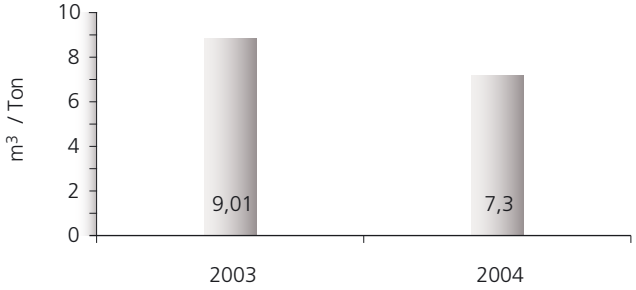
Planta La Tablada

Sobre los indicadores desarrollados en la Planta de La Tablada podemos concluir que las variaciones significativas observadas se produjeron debido a los siguientes factores:

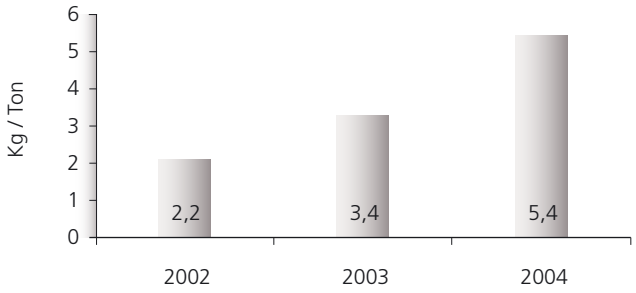
- Se produce el aumento en la producción de la trefilación de alambrones de más del 50% de 35500 Tons en el 2003 y a 53700 Tons en el 2004.
- Asimismo, se arrancó la Línea de Patentado Galvanizado de Alambres Berg que implica un incremento significativo del consumo absoluto de agua, de gas natural y del ácido clorhídrico en la Planta y el arranque del Horno de Recocido Continuo de Rollos, que implica un significativo aumento del consumo de gas natural.
- Simultáneamente, en el año 2004, se desarrollaron varios planes de mejora para la reducción significativa del consumo de agua en algunos procesos, por ejemplo el decapado, y a partir de la plena utilización de la capacidad instalada se produce una reducción del consumo específico por ton de Energía Eléctrica, por lo que se gana en eficiencia en Kwhora/Ton.



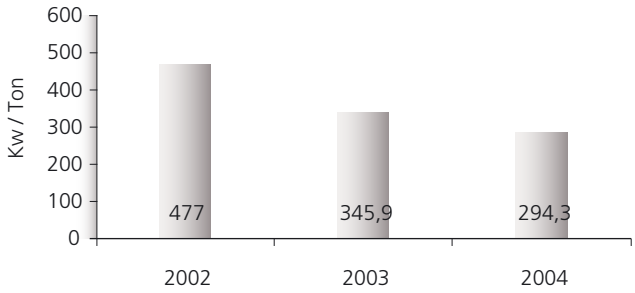
Consumo de Gas Natural



Consumo de agua



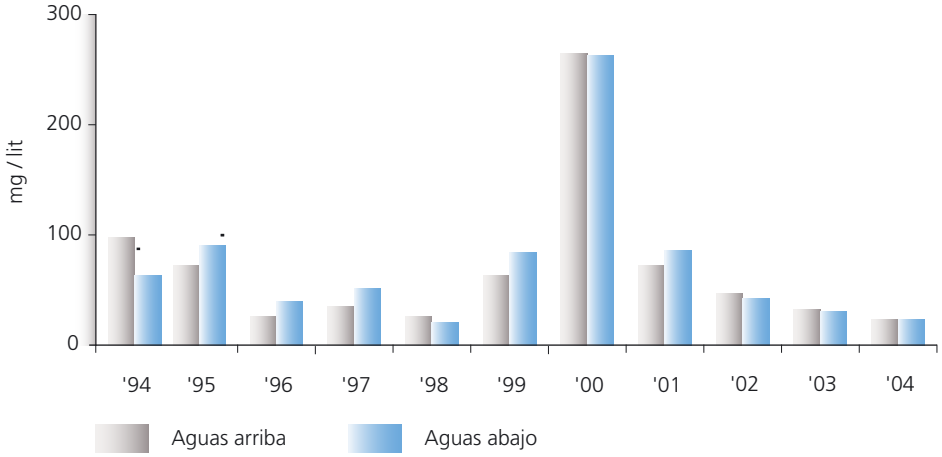
Consumo de ácido clorhídrico



Consumo de energía eléctrica

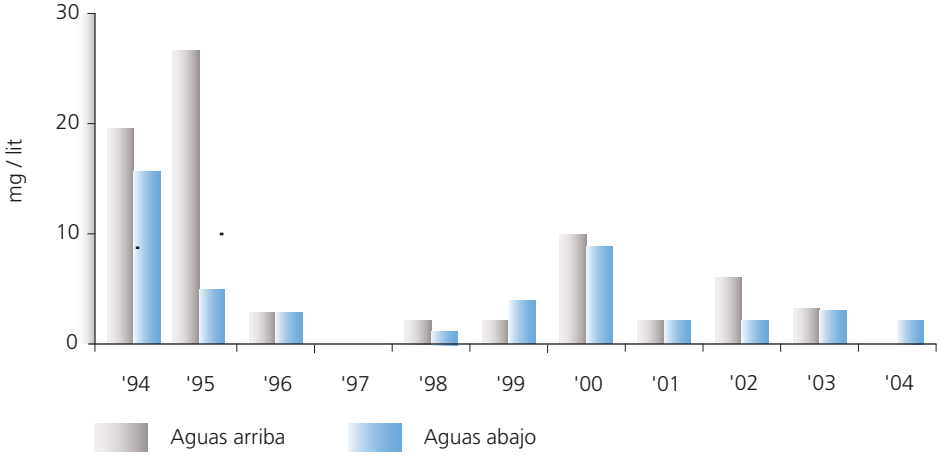
Indicadores de condición ambiental

La obtención de acero requiere altos consumos de recursos naturales, por lo que dentro de estos indicadores se seleccionan aquellos que permitan evaluar la capacidad de carga con que cuenta el ecosistema. Se han seleccionado los parámetros de sólidos suspendidos totales, grasas, aceites y hierro total, parámetros sensibles a modificarse por los procesos de Acindar. A lo largo de los años de evaluación, no se observa en los parámetros seleccionados, incidencia alguna en la capacidad de carga del río y sus características de calidad.

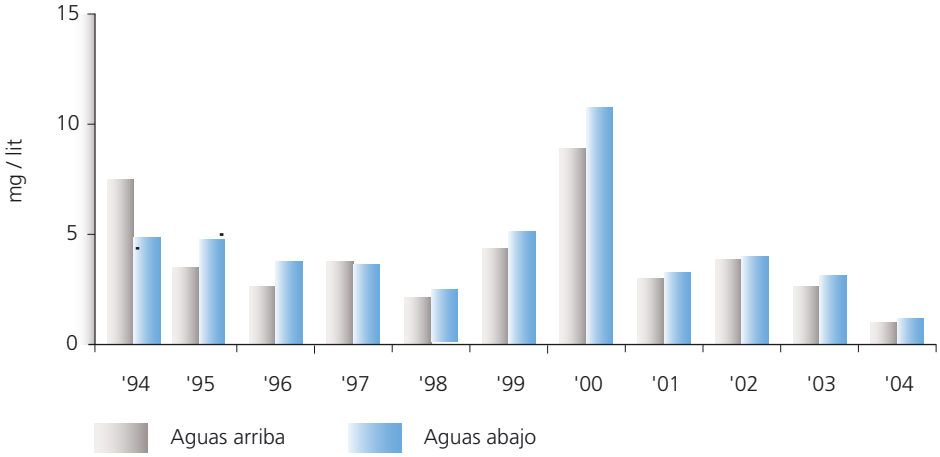


Contenidos sólidos suspendidos totales Río Paraná

Contenido de grasas y aceites Río Paraná



Contenido de hierro Río Paraná



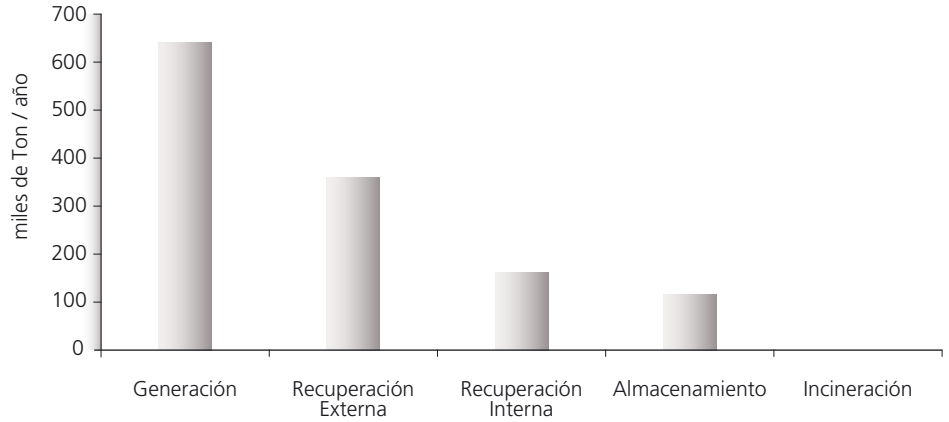
Gestión de Residuos

VIsta aérea Planta 2 Villa Constitución, sobre el Rio Parana.

Villa Constitución

Durante el año 2004 se ha reforzado el programa de Gestión Integral de residuos en la Planta de Villa Constitución a través de la identificación, cuantificación y clasificación de acuerdo a los diferentes destinos. Los gráficos nos muestran la siguiente información:

- El 81% del residuo generado es recuperado interna o externamente mientras que la tasa de residuos no recuperados o con tratamiento final asciende a 86,5 kg/ton acero líquido.



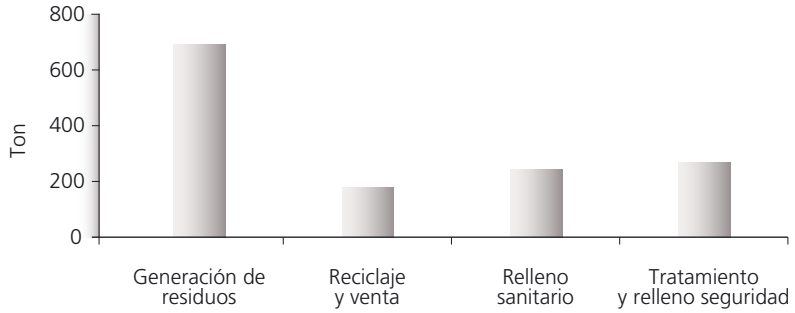
Clasificacion de residuos según su destino Planta VC - 2004

La Tablada

Durante el año 2004 se ha continuado con el programa de Gestión Integral de residuos en la Planta de La Tablada con el proceso de recuperación y disposición final.

En la gráfica se observan las siguientes conclusiones:

- El 26% del residuo generado es recuperado interna o externamente y la tasa de residuos no recuperados o con tratamiento final asciende a 9,4 kg/ton Acero Trefilado.

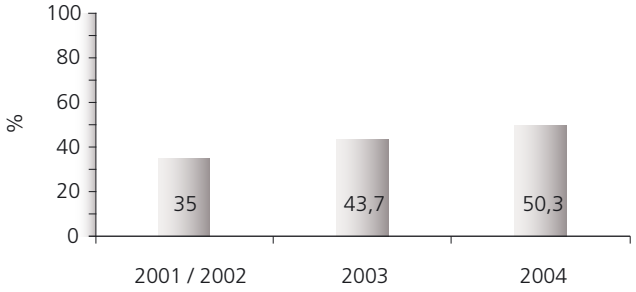


Generación de residuos y disposición 2004 Planta La Tablada

Recirculación del Agua - Villa Constitución

Acindar originalmente diseñó sus actividades productivas con sistemas de alimentación de agua para la refrigeración de sus procesos en circuitos. El agua, luego de cumplir su función específica, retornaba a la fuente donde sufría un previo tratamiento y acondicionamiento. Esto se realizaba en un sólo paso. A partir del año 2000, se comenzó con circuitos cerrados, recirculando el agua en vez de devolverla a la fuente. A partir de ello, se ha empezado a aumentar la cantidad de agua recirculada en nuestros procesos (agua total recirculada / agua total recirculada + agua total captada). En aquellos proyectos a desarrollarse durante 2005/2006 está previsto aumentar la recirculación del agua utilizada con lo que se alcanzará un 65% de recirculación de agua.

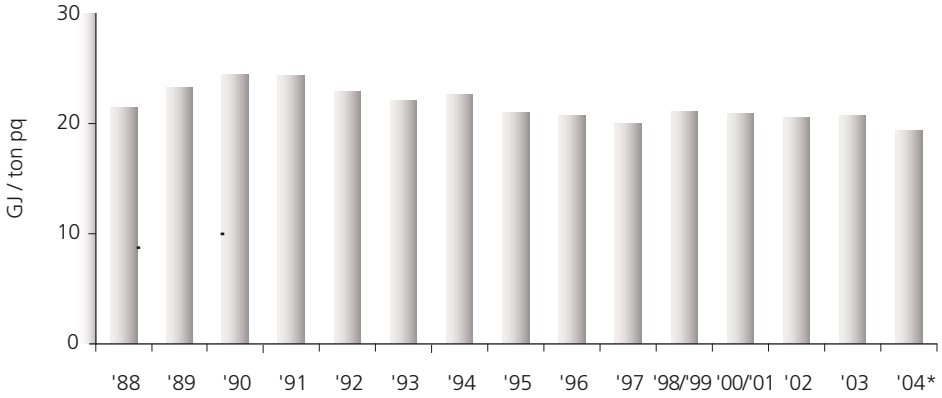
Recirculación de Agua en Acindar VC



Consumo de Energía

Otro indicador de la Condición Ambiental es el consumo del recurso energético evaluado por cada tonelada de acero producido. Este factor es considerado relevante por los procesos realizados en Acindar en el área de Villa Constitución y característico debido a los elevados consumos de energía eléctrica y gas natural. A partir de la consolidación con Belgo - Grupo Arcelor, se han modificado algunos contenidos en la metodología de cálculo. El valor resultante con la metodología habitual resultaba 21,41GJ/ton.

Consumo Específico de Energía Acindar Villa Constitución



*Utilizando metodología IPCC-ABM

Interacción con el grupo corporativo ambiental de Belgo - Grupo Arcelor

Durante el año 2004 y a través de la interacción con el grupo Corporativo Ambiental de Belgo - Grupo Arcelor, Acindar a partir de su incorporación, ha comenzado a participar activamente en los Encuentros Ambientales con las distintas empresas del grupo.

A través de esta participación del área ambiental de Acindar, comenzó su proceso de integración en el Grupo y allí se fueron definiendo mecanismos y alcances para la recopilación de la información referido a aspectos ambientales, indicadores de desempeño, consumos y producciones. Asimismo, Arcelor define un Procedimiento de Comunicaciones Ambientales Internas.

El objetivo de este procedimiento es definir los documentos, la información y la frecuencia de acciones y eventos que deben ser transmitidos desde la Dirección Corporativa Ambiental a los representantes de la región o país y a las respectivas plantas, asegurando un adecuado sistema de comunicaciones que permita la adecuada toma de decisiones para asegurar un mínimo impacto en la gestión de temas ambientales globales.

Aspectos tales como monitoreos de parámetros ambientales, sistema de gestión ambiental, inversiones ambientales, reconocimientos y publicaciones, incidentes y aspectos legales son los requerimientos de las comunicaciones con Acindar.

Hasta aquí, se dio testimonio de la actuación de Acindar en el ámbito del desarrollo sustentable.

Sin duda, estamos trabajando en pos de consolidar a Acindar como una empresa socialmente responsable.

Sin embargo, queda mucho por hacer...

Cada año, surgen nuevos desafíos que nos obligan a renovar el compromiso con todos aquellos con los que la empresa se relaciona y con la sociedad en su conjunto.