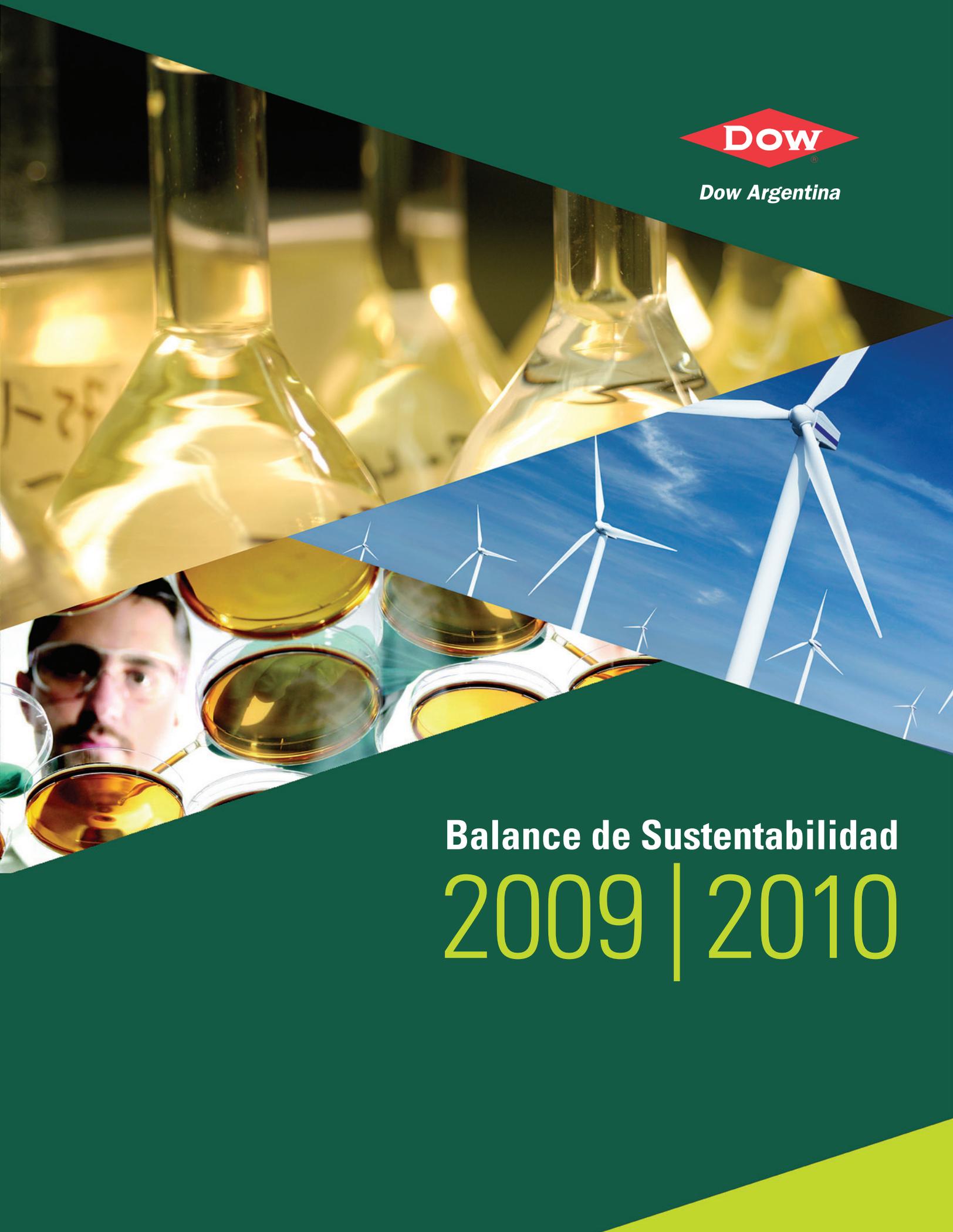




*Dow Argentina*



**Balance de Sustentabilidad**  
**2009 | 2010**



INTRODUCCIÓN



MENSAJE DEL PRESIDENTE

04



PERFIL CORPORATIVO

06



GOBIERNO CORPORATIVO

12



COMPROMISO DOW CON EL PÚBLICO INTERNO

18



COMPROMISO DOW CON LA CADENA DE VALOR

28



COMPROMISO DOW CON EL MEDIO AMBIENTE

36



COMPROMISO DOW CON LA COMUNIDAD

44



TABLA DE CONTENIDOS GRI

54

## INTRODUCCIÓN

La **frecuencia de esta publicación es bienal con una actualización online anual** en [www.reportedow.com.ar](http://www.reportedow.com.ar).

Los **capítulos y los temas** fueron seleccionados según su relevancia para nuestros públicos de interés clave en función de los aspectos económicos, ambientales y sociales más significativos del negocio. A tal efecto, identificamos como **principales públicos de interés** a nuestros empleados, clientes y distribuidores, proveedores y contratistas, organismos gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, gobiernos locales, provinciales y nacional, comunidades cercanas a nuestras operaciones, medios de comunicación, instituciones académicas y cámaras afines. Con cada uno de ellos mantenemos una fluida comunicación y política de puertas abiertas y transparencia, facilitamos el diálogo continuo y promovemos iniciativas conjuntas tanto comerciales como de impacto social y comunitario.

El marco de referencia para la elaboración del Balance ha sido la **Guía G3 propuesta por el Global Reporting Initiative (GRI)**, organización independiente que creó el primer estándar de lineamientos, reconocido mundialmente, para la formulación de memorias de sustentabilidad ([www.gri.org](http://www.gri.org)). La **tabla de indicadores GRI** con las correspondientes referencias de nuestro cumplimiento con los mismos está ubicada al final del presente documento.

La versión digital en castellano y en inglés (pdf) puede descargarse desde [www.reportedow.com.ar](http://www.reportedow.com.ar). Adicionalmente, otros informes y documentación de interés sobre la Compañía están disponibles en [www.dow.com](http://www.dow.com).

Los **comentarios y sugerencias** sobre los contenidos de la presente publicación son importantes para nuestro proceso de mejora continua y rendición de cuentas. Asimismo, en caso de información adicional o preguntas, puede contactarnos en: [mchappuis@dow.com](mailto:mchappuis@dow.com) o [fbeapub@dow.com](mailto:fbeapub@dow.com).

El Balance de Sustentabilidad 2009/2010 fue elaborado por el **Departamento de Asuntos Públicos** de Dow Argentina.

## MENSAJE DEL PRESIDENTE

Tengo la satisfacción de presentar y compartir el **segundo Balance de Sustentabilidad** con los resultados de nuestro desempeño económico, social y ambiental para todas nuestras operaciones en Argentina, durante **2009 y 2010**.

Esta publicación nos ofrece una nueva oportunidad de mostrar cómo trabajamos, el impacto de nuestras decisiones y la inversión en nuestras comunidades. En cada una de las dimensiones abordadas damos cuenta de **una gestión de negocios orientada a la sustentabilidad** a partir de metas inicialmente establecidas en 1995 y ampliadas en 2005 con **ambiciosos desafíos para lograr a 2015** a los efectos de aportar soluciones innovadoras a partir de nuestro liderazgo en la industria química, sin descuidar nuestra huella ambiental ni nuestro compromiso con los principios de cuidado responsable y con la salud y seguridad de las personas.

**Dow está presente en Argentina desde hace 54 años con crecientes inversiones en plantas y en investigación y desarrollo.** Nuestro compromiso con el país sigue consolidándose con la **adquisición de Rohm & Haas** en 2009, decisiva para nuestra estrategia de crecimiento en productos de performance y portfolio de especialidades. En 2010, **ampliamos la producción de fitosanitarios en el Complejo de Puerto General San Martín** mientras que en 2011 ya hemos cumplido con otra **inversión significativa de US\$ 4 millones en nuestro Centro de Investigación y Desarrollo de Genética en Colón**, Provincia de Buenos Aires, lo que permitirá incrementar tanto la escala operativa como la complejidad de los programas de breeding y biotecnología.

Atenta a las transformaciones y tendencias emergentes, Dow trabajó en la **revisión y actualización de su Misión, Visión, Valores y Estrategia Corporativa** y se perfiló hacia una compañía de ciencia y tecnología de alto desempeño y disciplina financiera, con el foco en la innovación científica y respuestas a medida de las necesidades del cliente pero también preocupada por el entorno social y ambiental. En la misma línea, en 2010 se **revisó el Código de Conducta y se aprobó la Norma Diamante, Aplicación cotidiana de nuestros Valores**, que nos ofrece un marco orientador preciso para tomar decisiones correctas, respetar la ley y cumplir con un desempeño económico, social y ambiental responsable.

En 2009, Dow Argentina inició un **proceso de autoevaluación siguiendo los Indicadores Ethos/IARSE de Responsabilidad Social Empresaria** lo que nos permitió monitorear y evaluar el nivel y la integralidad de nuestra gestión orientada a la sustentabilidad así como detectar desafíos y oportunidades de mejora.

Los **reconocimientos** recibidos a nivel internacional y local por nuestras **prácticas corporativas destacadas** avalan el cumplimiento de nuestras metas y consolidan nuestro compromiso con el desarrollo sustentable.

Asimismo, es importante destacar que, en el período reportado, hemos **crecido** en nuestros **indicadores de impacto económico** en cuanto a empleados directos e indirectos, ventas e inversiones. Dow es uno de los empleadores privados más importantes del país con 1340 empleados directos y 2300 contratistas. En ventas, hemos pasado de US\$1436.3 millones a US\$1607.7 millones mientras que las inversiones aumentaron en casi \$11 millones.

Los **indicadores ambientales** en cuanto a consumo de agua, energía, combustible y gas y emisiones de CO2 y otros gases de efecto invernadero, también han registrado una **evolución favorable**. Consecuentes con nuestro compromiso, hemos ido más allá y, a partir de 2010, iniciamos el proceso de medición de la huella de carbono en el área de logística, cuyos resultados nos permiten optimizar el circuito logístico, la modalidad de transporte, el volumen de producto transportado y el combustible utilizado.

Nuestro desempeño económico y ambiental se complementa con una **participación responsable y comprometida en las comunidades** en las que tenemos presencia a través de recursos que invertimos en programas de educación, medio ambiente y desarrollo socio-económico. En 2010, lideramos y concretamos un **acuerdo multisectorial para la gestión integral de residuos sólidos urbanos en Bahía Blanca**. También en esa localidad, el programa de capacitación en oficios «**Buen Trabajo**» va por su quinta edición mientras que en **Colón**, el **Programa Pescar** para la adquisición y el desarrollo de competencias de empleabilidad y desarrollo personal, acaba de iniciar su tercer ciclo. En **Venado Tuerto**, conformamos y lideramos una **mesa multisectorial** como espacio de articulación y acción conjunta para diseñar proyectos de desarrollo local que mejoren las

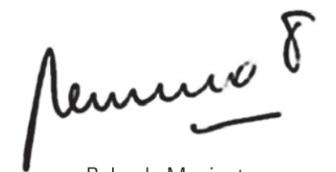
condiciones de inserción laboral y el emprendedorismo. En **Zárate**, por segundo año junto a empresas líderes de la zona, participamos del programa de inversión social comunitario «**AcercaRSE**» a la par que en **San Lorenzo**, por cuarto año consecutivo, somos parte de «**Cadena Productiva**», programa educativo diseñado y gestionado en conjunto por todas las empresas asociadas a la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de San Lorenzo y su Zona.

Asimismo, Dow promueve el compromiso social de sus empleados a través de **SolidariDow**, programa de **voluntariado corporativo** con propuestas de participación en iniciativas que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las comunidades.

Nuestra **estrategia de negocios** es seguir creciendo e invirtiendo en el país como lo hemos venido haciendo sostenidamente desde nuestros inicios. En esta línea, exploramos constantemente nuevos modelos y oportunidades de negocios así como alianzas estratégicas tanto comerciales como público-privadas, con impacto social y ambiental en beneficio de nuestro entorno. Ya en el segundo tramo hacia las **Metas de Sustentabilidad 2015**, nos proponemos avanzar en su cumplimiento en cuanto a la reducción de nuestra huella ambiental; la innovación aplicada a los problemas acuciantes; la responsabilidad sobre el ciclo de vida de nuestros productos; y la salud, seguridad y bienestar de nuestras comunidades. El **progreso global en el cumplimiento de las Metas** se informa trimestralmente en [www.dow.com](http://www.dow.com).

En definitiva, la publicación de este documento **ratifica nuestro compromiso de ser un buen ciudadano corporativo y buen vecino** y nos ofrece la ventaja competitiva necesaria para consolidar los vínculos de confianza con nuestros aliados estratégicos y el respeto de nuestros públicos de interés.

Cordialmente,



Rolando Meninato



# Perfil Corporativo

The Dow Chemical Company combina el poder de la ciencia y de la tecnología con el «**Elemento Humano**» para innovar con pasión en lo que es esencial para el progreso humano.

Conectamos **la química y la innovación** con los principios de **sustentabilidad** para contribuir a resolver los problemas mundiales más urgentes, como el acceso al agua potable, la generación y conservación de energías renovables y el mejoramiento de la producción agrícola.

Nuestro diversificado portafolio de liderazgo industrial en especialidades químicas, productos de avanzada, agrociencias y plásticos, ofrece una amplia variedad de productos y soluciones tecnológicas a **clientes en aproximadamente 160 países** y en sectores de alto crecimiento como electrónica, agua, energía, recubrimientos y agricultura.

## DOW EN ARGENTINA

En **1957**, The Dow Chemical Company inició sus actividades productivas en el país donde opera a través de sus subsidiarias **Dow AgroSciences Argentina S.A., Dow Química Argentina S.A., PBBPolisur S.A. y Rohm & Haas S.A.**

En los últimos 15 años, la Compañía ha **invertido US\$ 1.400 millones en plantas y laboratorios de investigación y desarrollo**, demostrando un compromiso sostenido basado en la generación de valor económico y social, además de ser la Compañía con mayor inversión en el país.

### DESTACADO 2009

Compra de **Rohm & Haas**, operación que significó un paso muy importante para la estrategia de crecimiento de Dow en productos de performance y portfolio de especialidades. Se creó así una cartera de negocios diversificada del orden de los US\$ 14.000 millones llamada División Dow de Materiales Avanzados.

Este negocio combina las mejores tecnologías de ambas organizaciones, generando un amplio alcance geográfico y fortaleciendo los canales de mercado.

### DESTACADO 2010

Ampliación de la producción de fitosanitarios en el **Complejo Industrial de Puerto General San Martín**.

## DONDE ESTAMOS

2	Complejos Industriales	Bahía Blanca, Buenos Aires
		Puerto General San Martín, Santa Fe
3	Plantas Industriales	Colón, Buenos Aires
		Zárate, Buenos Aires
		Venado Tuerto, Santa Fe
4	Centros de Investigación y Desarrollo	
2	Fincas Olivícolas	162 y 188 ha, San Juan
	Oficina Central	Ciudad Autónoma de Buenos Aires

	INICIO DE ACTIVIDAD	SUPERFICIE	
<b>PLANTA COLON</b> Km 264 de la Ruta 8, Pcia. Buenos Aires	1910	66 ha	1925 Primera Planta de clasificación de semillas 1950 Inicio del semillero Clasificación de semillas híbridas de girasol Clasificación de semillas parental de maíz, girasol, sorgo y canola Se clasifican 3.000 bolsas de girasol por día y 300.000 por año Laboratorios   Invernáculos   Campo Experimental
<b>PLANTA VENADO TUERTO</b> Km 362 de la Ruta 8, Pcia. Buenos Aires	1988	32 ha	Selección y clasificación de semillas de maíz en espigas y sorgo Logística y almacenamiento de bolsas de semilla Laboratorio de control de calidad de semillas Investigación y Desarrollo de Girasol Capacidad de proceso 800.000 unidades por año. Producción estimada para el 2011: 550.000 unidades
<b>PLANTA ZÁRATE</b> 100 km de la Ciudad de Buenos Aires	2000	9 ha	Polímeros de Emulsión para adhesivos, cueros, pinturas, papel Polímeros Acrílicos para pinturas, detergentes, textiles, ceras para pisos, construcción
<b>COMPLEJO PUERTO GRAL SAN MARTÍN</b> Puerto General San Martín, 35 km al norte de la ciudad de Rosario, Santa Fe	1970	33 ha	5 unidades productivas, distribuidas en 2 plantas: <b>Poliolos y Derivados, desde 1982, produce:</b> poliolos rígidos y flexibles, poliglicoles, solventes oxigenados, prepolímeros. <b>Fitosanitarios, desde 1972, produce</b> herbicidas, fungicidas, acaricidas, insecticidas, coadyuvantes
<b>COMPLEJO BAHÍA BLANCA</b> Ingeniero White, a 7 km de la ciudad de Bahía Blanca, Pcia. de Buenos Aires	1995	120 ha	2 plantas de etileno 4 plantas de polietileno que producen polietileno de baja densidad (LDPE), alta densidad (HDPE) y lineales (LLDPE y EPE)

## ESTRUCTURA DE NEGOCIOS

Nuestros productos son esenciales para la calidad de vida de las personas porque el **96 por ciento de lo que se produce depende de la química**. Estamos presentes en mercados tan diversos como alimentación, construcción, transporte, papel, mobiliario, cuidado personal y del hogar, salud, medicamentos, purificación del agua, electrónicos, entretenimiento.

### SEGMENTOS OPERATIVOS

#### MATERIALES ELECTRÓNICOS Y FUNCIONALES

#### SOLUCIONES PARA INFRAESTRUCTURA Y REVESTIMIENTOS

#### CIENCIAS AGRÍCOLAS

#### MATERIALES DE PERFORMANCE

#### PLÁSTICOS DE PERFORMANCE

#### MATERIAS PRIMAS Y ENERGÍA

### NEGOCIOS

Materiales electrónicos  
Materiales de especialidad  
Construcción  
Revestimiento  
Agua y procesamiento  
Monómeros de performance  
Dow AgroSciences  
AgroFresh  
Automóviles  
Sistemas formulados  
Petróleo y gas  
Fibras  
Aminas  
Epoxy  
Solventes oxigenados  
Poliglicoles, surfactantes y fluidos  
Poliuretanos  
Dow Haltermann  
SAFECHEM  
Orgánicos clorados  
Polietileno  
Polipropileno  
Licencias de plásticos y catalíticos  
Cables y alambres  
Elastómeros  
Adhesivos y polímeros funcionales  
Embalajes y films  
Chlor-Alkali/Chlor-Vinyl  
Energía  
Óxido de etileno/Etileno Glycol  
Hidrocarburos

### QUÉ PRODUCIMOS EN ARGENTINA

**MATERIALES DE PERFORMANCE:** Poliuretanos y Sistemas de Poliuretanos, Epoxy y productos para la construcción y la industria automotriz.

**QUÍMICOS DE PERFORMANCE:** Polímeros de Diseño, Látex, Especialidades Químicas.

**AGRICULTURA:** Aceites, Fitosanitarios, Semillas.

**PLÁSTICOS DE PERFORMANCE:** Polietileno, Especialidades Plásticas y Elastómeros.

**QUÍMICOS BÁSICOS:** Óxido de Etileno, Glicol.

**HIDROCARBUROS Y ENERGÍAS**

## RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS



COLEGIO DE GRADUADOS EN CS. ECONÓMICAS,  
**PREMIO NACIONAL A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA**

Premio a la Promoción y Creatividad en los Programas de Responsabilidad Social Empresaria en el Área Química - Petroquímica - Agrícola por el Programa de Empleabilidad para Jóvenes Desempleados de Ingeniero White y Bahía Blanca



ASOCIACION CIVIL LUCHEMOS POR LA VIDA  
**PREMIO NACIONAL «LUCHEMOS POR LA VIDA 2009»**

Por la Campaña Integral de Concientización y Educación en Seguridad Vial



ARCOS DORADOS Representante de McDonald's en Latinoamérica  
**PREMIO AL MEJOR BUSINESS MANAGEMENT 2009**

Por el Negocio de Aceites de Dow AgroSciences, como el mejor en esta categoría, entre todos los proveedores de su cadena



THE DOW CHEMICAL COMPANY  
**PREMIO AL CUIDADO RESPONSABLE 2009 (Responsible Care Award)**

Mención Honorífica por el Programa de Empleabilidad para Jóvenes Desempleados de Ingeniero White y Bahía Blanca



CAMARA DE COMERCIO E IND. FRANCO ARGENTINA  
**PREMIO A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA 2009**

Mención Especial Categoría Mega Empresa por el Programa de Empleabilidad para Jóvenes Desempleados de Ingeniero White y Bahía Blanca



MANPOWER  
**RECONOCIMIENTO «SOCIOS EN LA INCLUSIÓN»**

Por el compromiso de Dow con la promoción de oportunidades de capacitación y de empleo con el objetivo de fomentar la inclusión y la diversidad



PREMIO REVISTA FORTUNA  
**MEJOR EMPRESA QUÍMICA 2009**



FUNDACIÓN COMPROMISO  
**XV JORNADA ARGENTINA DEL SECTOR SOCIAL**

Reconocimiento a Dow Argentina por ser la primera empresa en apoyar la iniciativa «La articulación público - privada desde la RSE».

PRENSA ECONOMICA

REVISTA PRENSA ECONOMICA  
**MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION Y MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y CULTO DE LA NACION**

Premio a la Exportación Argentina, en los últimos 10 años, Dow ha sido distinguida ininterrumpidamente entre las 20 empresas que más exportan y primera en el rubro de empresas químicas y petroquímicas.

## RECONOCIMIENTOS OTORGADOS

### PREMIO DOW AGROSCIENCIAS AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN EL SECTOR AGROPECUARIO

Para Dow, las personas son el capital más importante y el verdadero motor para el crecimiento y la sustentabilidad de las empresas. El incesante avance tecnológico impone la necesidad de capacitación continua y la adaptación a los nuevos cambios en todas las áreas y niveles de la actividad agropecuaria. Esta iniciativa busca promover y estimular a empresas, pymes y cooperativas productivas agropecuarias nacionales que se destaquen por reconocer a sus trabajadores como el factor estratégico por excelencia.

EDICIÓN 2009

**1º Premio Empresas**

**1º Premio PYMES**

**1º Premio Cooperativas**

**Menciones**

SA. SAN MIGUEL A.G.I.C.I.Y.F. - San Miguel de Tucumán, Tucumán.

GRUPO ROMAGNOLI - Monte Buey, Córdoba.

ASOC. DE ARTESANOS Y PRODUCTORES SAN PEDRO

NOLASCO DE LOS MOLINOS.

Unión de Pequeños Productores Aborígenes de Jujuy y Salta.

Cooperativa de productores Residentes Bolivianos «6 de agosto»

San Isidro de Lules, Tucumán.

EDICIÓN 2010

**1º Premio Empresas**

**2º Premio Empresas**

**1º Premio PYMES**

**2º Premio PYMES**

**1º Premio Cooperativas**

**2º Premio Cooperativas**

**Mención Cooperativas**

**Mención Especial Sustentabilidad Ecológica y Ambiental**

CABANA ARGENTINA - Roque Pérez, Buenos Aires.

LOS GROBO AGROPECUARIA - Carlos Casares, Buenos Aires.

ESTABLECIMIENTO LAS MERCEDES - San Pedro, Buenos Aires.

SARTORI HNOS. S.C. - Elisa, Santa Fe.

FUNDACIÓN SIWOK - Salta, Salta.

COOPERATIVA LOS MIMBRERO - Tigre, Buenos Aires.

COMISIONES UNIDAS PEQUEÑOS PRODUCTORES AGROPECUARIOS DE FIGUEROA (CUPPAF) - Vaca Huañuna, Depto. Figueroa, Santiago del Estero.

PROYECTO «LA FLORENCIA» - Ing. Juárez, Dpto. Matacos, Formosa.

### PREMIOS DOW AGROSCIENCIAS A LA EXCELENCIA ACADÉMICA DE LA FAUBA

Premia las tres mejores tesis de graduación presentadas por alumnos de la carrera de Ingeniero Agrónomo, de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires, según la originalidad del tema propuesto; la formulación precisa del problema a resolver; la claridad en el planteo de los objetivos; y el uso de una metodología acorde al problema planteado.

EDICIÓN 2009 y 2010

6 ganadores.

## PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

<b>AACREA</b> Asociación Argentina de Consorcios Regionales de Experimentación Agrícola
<b>AAIQ</b> Asociación Argentina de Ingenieros Químicos
<b>AAPRESID</b> Asociación Argentina de Productores Agropecuarios
<b>AEA</b> Asociación Empresaria Argentina
<b>AIQBB</b> Asociación Industrial Química de Bahía Blanca
<b>AMCHAM</b> Cámara de Comercio de los Estados Unidos en la República Argentina
<b>APLA</b> Asociación Petroquímica y Química Latinoamericana
<b>AQA</b> Asociación Química Argentina
<b>ARGENBIO</b> Consejo Argentino para la Información y Desarrollo de la Biotecnología
<b>ASA</b> Asociación Semilleros Argentinos
<b>ASAGIR</b> Asociación Argentina de Girasol
<b>CAIP</b> Cámara Argentina de la Industria Plástica
<b>CCACH</b> Cámara de Comercio Argentino Chilena
<b>Cámara de Concesionarios y Permisionarios del Puerto de Bahía Blanca</b>
<b>Cámara de Comercio, Industria y Servicios de San Lorenzo y su Zona</b>
<b>CASAFE</b> Cámara de Sanidad Agropecuaria y Fertilizantes
<b>CEADS</b> Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible
<b>CIQyP</b> Cámara de la Industria Química y Petroquímica
<b>ECOPLAS</b> Entidad Técnica Profesional especializada en Plásticos y Medio Ambiente
<b>FIEL</b> Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas
<b>Foro Estratégico de Líderes Ambientales</b>
<b>Fundación Libertad, Centro de Gestión Agropecuaria</b>
<b>IDEA</b> Instituto para el Desarrollo Empresario Argentino
<b>IPA</b> Instituto Petroquímico Argentino
<b>MAIZAR</b> Asociación Maíz y Sorgo Argentino
<b>UIBB</b> Unión Industrial Bahía Blanca
<b>UIPBA</b> Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires

## DATOS GLOBALES

	2010	2009
Ventas netas globales	<b>US\$ 53.674 millones</b>	US\$ 44.875 millones
Activos globales	<b>US\$ 69.588 millones</b>	US\$ 66.018 millones
Ingreso neto	<b>US\$ 2.321 millones</b>	US\$ 566 millones
Ganancias por Acción	<b>US\$ 1.97</b>	US\$ 0.63
Dividendos declarados por acción	<b>US\$ 0.60</b>	US\$ 0.60
Empleados	<b>49.505</b>	52.195

The Dow Chemical Company fue fundada en 1897, en **Midland, Michigan, EE.UU.**, donde está su sede central. **Más de 5.000 productos** de la Compañía son producidos en **188 sitios**, en **35 países** alrededor del mundo.

### PAIS | Principales Complejos Productivos

**ESTADOS UNIDOS:** Plaquemine and Hahnville, Louisiana; Midland, Michigan; Marlborough, Massachusetts; Freeport, Seadrift, Texas City and Deer Park, Texas.

**CANADÁ:** Fort Saskatchewan, Alberta

**ALEMANIA:** Boehlen, Leuna, Rheinmuenster, Schkopau, Stade

**FRANCIA:** Drusenheim

**PAÍSES BAJOS:** Terneuzen

**ESPAÑA:** Tarragona

**ARGENTINA:** Bahía Blanca

**BRASIL:** Aratu

## IMPACTO FINANCIERO Y ECONÓMICO EN ARGENTINA

	2010	2009
Empleados locales	<b>1.340</b>	1.299
Contratistas	<b>2.300</b>	1.800
Ventas netas locales (incluye exportaciones)	<b>US\$ 1.607,7 millones</b>	US\$ 1.436,3 millones
Activo local	<b>US\$ 1.687,6 millones</b>	US\$ 1.572,8 millones
Patrimonio neto local	<b>US\$ 811,6 millones</b>	US\$ 708 millones
Utilidad local (después de impuestos)	<b>US\$ 185,8 millones</b>	US\$ 85 millones
Impuesto a las Ganancias y Mínima presunta	<b>\$ 416,5 millones</b>	\$ 377 millones
Impuesto a los débitos y créditos en cuentas bancarias	<b>\$ 73 millones</b>	\$ 54 millones
Impuestos, tasas y contribuciones Provinciales y Municipales	<b>\$ 92 millones</b>	\$ 68 millones
Impuestos de terceros pagados en moneda local en carácter de agente de recaudación de la administración pública	<b>\$ 212 millones</b>	\$ 184 millones
Sueldos y Jornales	<b>\$ 234,4 millones</b>	\$ 162,3 millones
Contribuciones Sociales	<b>\$ 63,5 millones</b>	\$ 42,2 millones
Clientes		
QUIMICOS Y PLASTICOS	<b>566</b>	530
AGRO	<b>415</b>	409
<b>EXPORTACIONES</b>	<b>US\$ 601 millones</b>	<b>US\$ 648 millones</b>
PRINCIPALES PRODUCTOS DE EXPORTACIÓN		PRINCIPALES DESTINOS DE EXPORTACIÓN
Resinas de polietileno, agroquímicos, semillas híbridas, aceite de girasol alto oleico, polioles rígidos, flexibles, adhesivos en base acuosa, solventes oxigenados, butil acrilato, agentes de flotación para minería, vinil acetato, emulsiones acrílicas para pinturas, poliuretanos		Brasil, Chile, Bolivia, Paraguay, Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay, EE.UU., Nueva Zelandia, Australia, República Federal Alemana
Proveedores	<b>395</b>	425
<b>VOLUMEN DE COMPRA ANUAL</b>		
Electricidad	<b>US\$ 20 millones</b>	US\$ 20 millones
Gas Natural	<b>US\$ 29,5 millones</b>	US\$ 43 millones
Materias Primas/Logística/Packaging/MRO	<b>US\$ 352 millones</b>	US\$ 270 millones
Materias primas Etano/Propano/Comonomeros	<b>US\$ 420 millones</b>	US\$ 400 millones
Etileno + Logística	<b>US\$ 31,7 millones</b>	US\$ 18 millones
Agua	<b>US\$ 792 mil</b>	US\$ 700 mil
<b>INVERSIONES</b>	<b>\$ 98,6 millones</b>	<b>\$ 87.704.907</b>
PBBPolisur	<b>\$ 59,9 millones</b>	\$ 27.532.993
Dow AgroSciences	<b>\$ 30,1 millones</b>	\$ 58.158.468
Dow Química	<b>\$ 5,6 millones</b>	\$ 2.013.446
Rohm & Haas	<b>\$ 3 millones</b>	
<b>INVERSIÓN SOCIAL</b>	<b>US\$ 610.706</b>	<b>US\$ 620.682</b>

Guía  
**Indicadores**  
 de Responsabilidad  
 Social Empresaria

PLA

El Estándar Diamante

Poniendo en práctica nuestros valores día a día



**DESAFÍOS MUNDIALES**

Para 2015, nos comprometemos a alcanzar al menos tres logros que contribuyan significativamente a resolver los desafíos mundiales.

**QUÍMICA SUSTENTABLE**

Para 2015, nos comprometemos a incrementar en un 10 por ciento el porcentaje de ventas de productos basados en la química sustentable.

**SEGURIDAD DEL PRODUCTO**

Para 2015, nos comprometemos a publicar la evaluación de seguridad de todos nuestros productos.

**ÉXITO DE LAS COMUNIDADES**

# Gobierno Corporativo

En Dow los logros y éxitos corporativos y comerciales se alcanzan sobre la base de altos estándares éticos y morales.

Tanto en 2009 como en 2010 The Dow Chemical Company obtuvo la **máxima calificación** por la calidad de su gobierno corporativo, otorgada por **Governance Metrics International**.

Los **Lineamientos de Gobierno Corporativo** de la compañía establecen puntual y claramente los criterios para la conformación del Directorio, elección y calificación de sus miembros y evaluación del ejercicio de sus funciones en cuanto a los resultados económicos de la compañía y a una gestión ética y responsable.

## DIRECTORIO y EQUIPO DE LIDERES DOW ARGENTINA

<b>Rolando Meninato</b>	Presidente
<b>Agustín Argibay</b>	Director de Ventas
<b>Hugo Bernardi</b>	Director de Cadena de Suministros
<b>Ricardo Bridger</b>	Director de Contraloría
<b>Nicolás Brodtkorb</b>	Director de Recursos Humanos
<b>Eduardo Carranza</b>	Director de Operaciones Complejo Industrial Puerto General San Martín
<b>Jorge De Zavaleta</b>	Director Comercial de Hidrocarburos
<b>Jorge Duval</b>	Director de Marketing
<b>María Soledad Echagüe</b>	Directora de Asuntos Públicos
<b>Guillermo Laborato</b>	Director de Marketing
<b>Elton Martins</b>	Director de Tesorería y Finanzas
<b>Lino Palacio</b>	Director de Asuntos Legales
<b>Hersen Porta</b>	Director de Operaciones Complejo Industrial Bahía Blanca
<b>Gabriel Rodríguez Garrido</b>	Director de Ventas
<b>Raúl Sheridan</b>	Director de RRHH para Plásticos de Performance, Manufactura, Higiene y Seguridad en América Latina
<b>Carlos Sunkel</b>	Director de Impuestos
<b>Matías Campodónico</b>	Gerente de Asuntos Gubernamentales
<b>Roberto D'Andrea</b>	Gerente de Sistemas Informáticos y Servicios de Oficina
<b>Hugo Sagua</b>	Gerente de Abastecimiento para Materiales de Empaque en Latinoamérica

Parados, de izquierda a derecha: Hugo Sagua, Agustín Argibay, Roberto D'Andrea, Matías Campodónico, Elton Martins, Rolando Meninato, Hugo Bernardi, Carlos Sunkel, Hersen Porta, Jorge Duval. Sentados, de izquierda a derecha: Ricardo Bridger, Nicolás Brodtkorb, Gabriel Rodríguez Garrido, Lino Palacio, Jorge De Zavaleta, Raúl Sheridan, María Soledad Echagüe, Eduardo Carranza, Guillermo Laborato.



## NUESTROS VALORES

Los **valores** corporativos constituyen los **principios directrices** de todas las prácticas corporativas y comerciales de la compañía en relación con sus públicos de interés: accionistas, empleados, contratistas, clientes, proveedores, comunidades, medio ambiente.

### INTEGRIDAD

Creemos firmemente que nuestro compromiso es nuestro producto más exitoso y la ética en nuestras relaciones y vínculos es decisiva para alcanzarlo.

### RESPECTO A LAS PERSONAS

Creemos que cada uno de nosotros somos parte del motor que mantiene en marcha el sistema de valores, imprescindible para nuestro desarrollo como personas y como compañía.

### PROTECCIÓN DEL PLANETA

Creemos en la necesidad de proteger los recursos naturales y estamos comprometidos con el desarrollo sustentable. Las decisiones que tomamos, las innovaciones que proponemos y los objetivos que logramos son fruto de nuestra decisión de «definir los estándares de sostenibilidad», de hacer que el mundo sea más seguro, más limpio y más ecológico para las generaciones futuras.

## CODIGO DE CONDUCTA

Nuestra gestión de negocios se rige por el Código de Conducta Empresarial que resume los principios, políticas y prácticas basados en nuestros valores de integridad, respeto hacia las personas y protección del planeta.

En 2010 se revisó el Código de Conducta y se aprobó la **Norma Diamante, Aplicación cotidiana de nuestros Valores**, que nos ofrece un marco orientador preciso para tomar decisiones correctas, respetar la ley y cumplir con un desempeño económico, social y ambiental responsable.

Todos los **empleados** de Dow deben cumplir con un **calendario obligatorio de cursos** relativos a cuestiones éticas y legales, necesarias para el cumplimiento apropiado de sus funciones. Asimismo, la Compañía no se limita solamente a promover los principios del **Código de Conducta** entre sus **clientes, proveedores y distribuidores** sino que les entregó un ejemplar acompañado por una carta del Presidente, reafirmando la continuidad de una relación a largo plazo basada en la confianza mutua y en valores compartidos.

### CONTENIDOS

#### LAS PERSONAS

Diversidad, igualdad de oportunidades y respeto en el lugar de trabajo  
Política laboral  
Salud y seguridad en el lugar de trabajo  
Consumo de estupefacientes en el lugar de trabajo  
Violencia en el lugar de trabajo

#### NEGOCIO

CONFLICTOS DE INTERESES  
Intereses y trabajo ajenos a la Empresa  
Participación en actos públicos  
Familiares, amigos y relaciones personales  
Obsequios y actividades de ocio  
Funcionarios

#### DOCUMENTOS CONTABLES Y COMERCIALES

USO Y PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS  
Y LOS DATOS CORPORATIVOS  
Propiedad intelectual  
Tecnología de la información  
Gestión de datos y expedientes privados  
Dow, proveedor de servicios  
Privacidad de la información

#### COMERCIALIZACIÓN DE DATOS CONFIDENCIALES

#### SOBORNO Y CORRUPCIÓN

COMPETENCIA  
Legislación antimonopolio y sobre la competencia  
Recopilación de información sobre la competencia

#### CONTROLES COMERCIALES

#### COMPORTAMIENTO CÍVICO

DEFINICIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE SOSTENIBILIDAD  
COMPORTAMIENTO CÍVICO CORPORATIVO  
Obras benéficas y voluntariado  
Aportaciones y actividades políticas  
Comunicación con el público  
Medios sociales

## LINEA ETICA

Servicio profesional externo que atiende y responde en todo el mundo, en múltiples idiomas, a cualquier hora, todos los días de la semana.

## Comités Regionales de Ética y Cumplimiento de Normas

Son comités permanentes de la **Oficina de Ética Global y Cumplimiento de Normas**, responsables de la implementación y del control de los programas y las iniciativas de carácter ético en sus respectivas regiones.

### COMITÉ REGIONAL AMERICA LATINA, REGION SUR

MIEMBROS	FUNCIÓN
<b>Rolando Meninato</b>	Presidente
<b>Elton Martins</b>	Finanzas
<b>Guillermo Laborato</b>	Comercial
<b>Lino Palacio</b>	Legales
<b>Ricardo Bridger</b>	Contraloría
<b>Amalia Domínguez</b>	Finanzas
<b>Raúl Sheridan</b>	Recursos Humanos

El Comité Regional para **América Latina, Región Sur**, recibió, analizó y resolvió **diez casos de denuncias** relacionadas con la falta de cumplimiento de normas éticas, en el período **2009/2010**. A tal efecto, se implementaron acciones correctivas y preventivas.

## ELEMENTOS ESENCIALES

Los Elementos Esenciales fundamentan nuestra razón de ser y nuestra aspiración para el futuro a la vez que garantizan que aportemos soluciones innovadoras a los grandes desafíos mundiales en temas de energía, agua, vivienda, alimentación, salud y transporte, a partir de nuestro liderazgo en la industria química.



## TEMAS ESTRATEGICOS



Lograr la disciplina financiera y disminuir costos de producción



Invertir en crecimiento estratégico



Construir una cultura centrada en el desempeño de los empleados



Establecer estándares de sustentabilidad

## EL COMPROMISO DOW

Gestionar los negocios con **Metas de Sustentabilidad a 2015**, en cuanto a:

El progreso en el cumplimiento de las Metas se informa trimestralmente en [www.dow.com](http://www.dow.com).



### DESTACADO

#### PROCESO DE AUTODIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ORIENTADA A LA SUSTENTABILIDAD

Atentos al compromiso de Dow con la sustentabilidad, en 2009 Dow Argentina inició un **proceso de autoevaluación siguiendo los Indicadores Ethos/IARSE de Responsabilidad Social Empresaria** lo que nos permitió monitorear y evaluar el nivel y la integralidad de nuestra gestión de sustentabilidad en cuanto a Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo; Público Interno; Medio Ambiente; Proveedores; Consumidores y Clientes; Comunidad y Gobierno y Sociedad.

La aplicación de los indicadores Ethos/IARSE facilitó la interacción entre todas las áreas y la participación activa de las funciones más representativas en la **construcción de un diagnóstico preciso sobre el estado de la gestión económica, social y ambiental de la compañía**. Asimismo, el resultado de la evaluación nos presentó desafíos y oportunidades de mejora cuyo cumplimiento profundiza nuestro compromiso con el desarrollo sustentable y nos acerca a nuestras Metas de Sustentabilidad 2015. Algunas de las recomendaciones resultantes del diagnóstico fueron implementadas en 2010 y el resto se completará en 2011.



La primera recomendación implementada fue la conformación de un **Comité de Responsabilidad Social** que tiene la responsabilidad de promover prácticas de sustentabilidad transversales a toda la compañía e implementar las recomendaciones resultantes de los procesos de autodiagnóstico para cada una de las dimensiones relevadas. Es oportuno destacar que el Comité de Responsabilidad Social **responde al Directorio de Dow Argentina**.

#### COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

DOW ARGENTINA

<b>Martín Ballestero</b>	Ambiente, Higiene y Seguridad
<b>María Soledad Echagüe</b>	Asuntos Públicos
<b>Alfredo Fahnle</b>	Comercial
<b>Beatriz Goldaracena</b>	Comercial
<b>Luciano Guacci</b>	Supply Chain
<b>Hugo Plante</b>	Comercial
<b>Luciano Pompei</b>	Supply Chain
<b>Marina Romero</b>	Recursos Humanos
<b>Hugo Sagua</b>	Compras



# Compromiso Dow con el Público Interno

Dow emplea a casi **50.000 personas en el mundo**. Sin embargo, a pesar de su diversidad, todos comparten la misma misión: combinar la ciencia y la tecnología para ofrecer soluciones innovadoras que resuelvan los problemas más acuciantes y mejoren la calidad de vida de las personas.



La Tabla Periódica de 118 elementos adquiere sentido y está completa cuando el Elemento Humano interviene para sumarle creatividad y talento al poder de la química.

## POLITICA DE RECURSOS HUMANOS

El **respeto a las personas** es uno de nuestros **valores corporativos** en tanto nos consideramos un eslabón imprescindible a la hora de crear valor económico, social y ambiental.

Cuatro lineamientos fundamentales nos orientan hacia nuestra visión y misión:

**CULTIVAR LA INNOVACIÓN:** Para Dow, la innovación consiste en ideas creativas que se convierten en soluciones reales y tangibles. Por ello, no hay límites para los innovadores en nuestra organización.

**BUEN TRATO A LOS CLIENTES:** Escuchar, comprender, prever y resolver son atributos necesarios para el buen trato a los clientes. Conocemos en profundidad los mercados en los que participamos y estamos atentos a identificar otros que se beneficien con nuestra tecnología. Vemos el mundo a través de los ojos de nuestros clientes.

**OBTENER RESULTADOS SUPERIORES:** Formamos parte de un equipo global y comprometido en obtener resultados superiores. Entendemos que, para resolver verdaderamente los problemas mundiales, debemos colaborar con nuestros colegas y clientes para lograr las mejores soluciones. Construimos relaciones satisfactorias y de confianza mutua.

**DIRIGIR CON VALENTÍA:** Los empleados audaces saben encontrar un equilibrio entre promesas y riesgos. Tenemos confianza en nosotros mismos para dirigir con el ejemplo y apertura para aceptar puntos de vista diversos. Comprendemos la complejidad del entorno comercial global y los riesgos para cuestionar lo que sabemos y avanzar hacia nuevos espacios.

El cumplimiento de nuestra estrategia corporativa se logra cuando uno de sus pilares, «**Cultura centrada en las Personas**», se fortalece atrayendo y reteniendo a las personas más talentosas con **oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional y personal**.

Para ello, Dow revisa y mejora constantemente sus **políticas y prácticas laborales** para lograr un entorno basado en el **respeto, en la diversidad y en la igualdad de oportunidades**, que enriquezca el desempeño de la compañía así como la calidad de sus productos y servicios y los vínculos con sus públicos de interés.

**PLANIFICACION DE CARRERA:** proporciona los medios, herramientas, asesoramiento y recursos educativos para que los empleados se desarrollen profesionalmente.

Abarca **cuatro instancias** que facilitan una evaluación precisa del desempeño y proporcionan los recursos para armar un plan de carrera de continuo crecimiento.

- Preparación
- Búsqueda de feedback
- Definición y documentación de un plan
- Implementación del plan

**CAPACITACION:** todos los empleados tienen acceso a una amplia oferta de programas de capacitación y entrenamiento según las competencias globales y funcionales requeridas para los puestos.

**PROGRAMA GLOBAL DE ASISTENCIA EDUCACIONAL:** permite completar los estudios secundarios, realizar estudios terciarios, carreras de grado, posgrado, MBAs, u otros cursos externos que correspondan a su plan de desarrollo personal y agreguen valor a la organización.

**PROGRAMA GLOBAL DE ASISTENCIA EDUCACIONAL EN IDIOMA:** facilita la incorporación o desarrollo de habilidades idiomáticas.

**PROGRAMA GLOBAL DE DESARROLLO DE LÍDERES:** dirigido a todos los líderes en una o varias instancias de su carrera. Incluye una serie de recursos y herramientas de desarrollo para mejorar sus habilidades de liderazgo a través de cursos presenciales desarrollados junto con Universidades del exterior, programas on-line, recursos de lectura y auto-entrenamiento. Adicional-

mente se ofrecen otras opciones, como **Educación Ejecutiva** para empleados de alto potencial, que consiste en programas de desarrollo de habilidades de gerenciamiento global, desarrollo estratégico, análisis financiero, evaluación de riesgos, marketing, management y otras áreas de negocios. En la actualidad, los programas se ofrecen a través de Babson College, Indiana University and Thunderbird (American Graduate School of International Management). Otros recursos adicionales están disponibles a través de Michigan and INSEAD (Francia), IMD (Suiza), Darden School de la Universidad de Virginia, y la Universidad de Carolina del Norte.

**COACHING EJECUTIVO:** coaching personalizado, con planes de acción específicos que incluyen feedback intensivo y asesoramiento sobre cómo mejorar habilidades de liderazgo y efectividad interpersonal.

**COACHING EN COMUNICACIONES:** brinda a los líderes la posibilidad de mejorar sus habilidades en el manejo de las comunicaciones tanto internas como externas.

**OFERTAS ADICIONALES DE CAPACITACIÓN:**

- Cursos en clase, alineados con las competencias globales.
- Programas funcionales, que apuntan a desarrollar y mejorar las competencias técnicas requeridas para puestos específicos.
- Cursos especiales solicitados a proveedores locales para cubrir necesidades no cubiertas por la oferta global de la compañía.
- Cursos on-line, tanto para competencias globales como funcionales, disponibles en la Intranet.

**INICIATIVAS ESPECIALES:**

«**Workshop Regional para Líderes**»: Iniciativa promovida por

el equipo de liderazgo de América Latina para fomentar el intercambio y la capacitación entre líderes de la región. Fue implementado por la **Universidad de San Andrés** en la Región Sur, socio local de Fundación Dom Cabral que lideró el programa a nivel regional.

**3 encuentros de 2 días cada uno  
70 líderes capacitados**

«**Ciclo de Talleres de Participación Ciudadana**»: Iniciativa promovida por el Comité de Responsabilidad Social y surgió a partir de las recomendaciones del proceso de autoevaluación según los Indicadores Ethos/IARSE de Responsabilidad Social, con el objetivo de promover la participación activa de los empleados en asuntos públicos y cívicos para la construcción de una ciudadanía con mayor calidad institucional. Fue implementado por **CIPPEC** (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento).

- Taller Introducción a las Políticas Públicas
- Taller Herramientas de Participación Ciudadana

**COMPENSACIONES:** Dow recompensa a los empleados por su **desempeño y sus contribuciones**. El programa de compensaciones incluye una variedad de **beneficios adicionales** que conforman el paquete total de remuneraciones, según los siguientes criterios:

- Programas de remuneración competitivos respecto a las mejores compañías con las que competimos por talento, con el objetivo de atraer y retener a los mejores.
- Sistema de remuneraciones superiores a las del mercado, cuando los empleados y la propia Compañía superan sus metas y objetivos.
- Alineamiento entre resultados específicos y objetivos comerciales.

**PROGRAMA DE INCENTIVOS A CORTO PLAZO:** según los parámetros críticos anuales del negocio y de la Compañía en el plano operativo y financiero, si el empleado supera los objetivos, recibe primas superiores a las que se pagan habitualmente en el mercado.

**PROGRAMA DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO:** favorece a los ejecutivos y empleados de talento superior, según la apreciación del precio de las acciones de Dow, el logro de objetivos a largo plazo relativos al rendimiento total de la inversión de los accionistas y otras medidas financieras.

**RECONOCIMIENTOS «Recognition@dow»:** El reconocimiento es intrínseco a la cultura de la organización tanto que las **contribuciones y logros especiales son apreciados** y distinguidos cuando exceden los requerimientos del puesto. Tanto el supervisor como los mismos empleados pueden nominar y premiar los esfuerzos con reconocimientos que van desde una tarjeta de felicitación hasta reconocimientos monetarios de distintos valores.

**PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO:** Servicio confidencial de **orientación y asesoramiento profesional** para que los empleados y sus familiares dependientes encuentren soluciones a sus **problemas personales**. Abarca consultas sobre temas psicológicos, legales y financieros atendidos por profesionales en la especialidad quienes interactúan directamente con los beneficiarios. El objetivo principal es prevenir y solucionar dificultades personales que puedan afectar tanto la vida personal como el rendimiento laboral de los beneficiarios. El programa está vigente desde 2002.

**POLITICA DE DESVINCULACIONES:** Todas las desvinculaciones no voluntarias responden a causas de desempeño o planes de re-estructuración, en cuyo caso el proceso es debidamente documentado y auditado por la Dirección de Recursos Humanos. Los empleados que serán desvinculados son tratados con **respeto y consideración** y se les informa de su situación con al menos 30 días de anticipación.

**SERVICE CENTER DE RECURSOS HUMANOS:** servicio de **asistencia permanente al empleado** a través de un 0-800 o un mail para pueda hacer su consulta durante las 24 horas.

**PROGRAMA ABRIENDO PUERTAS:** Brinda a hijos de empleados, entre 18 y 25 años, la oportunidad de una **primera experiencia laboral** dentro de la Compañía, con el objetivo de facilitar su inserción en el mercado laboral con una práctica certificada y acreditada; colaborar con la transición de las aulas al trabajo; fomentar la integración de la familia a la empresa; y responder a las expectativas e inquietudes de los empleados por el futuro de sus hijos.

**PROGRAMA DE JOVENES PROFESIONALES «HORIZONTE DE ÉXITO»:**

jóvenes recientemente graduados son convocados y elegidos a través de **rigurosas herramientas de selección**, así como de numerosas entrevistas con gerentes y directores. Una vez incorporados a la Compañía, durante el primer año, participan de un programa de capacitación regional en San Pablo y en las principales locaciones de la región, con el propósito de conocer a la organización y a sus referentes estratégicos. Al cabo de esta capacitación, deben **implementar un proyecto de mejora** en el área de su especialidad que será presentado en un plenario hacia la finalización del año.

**PROGRAMA DE ATRACCION Y RETENCION DE TALENTOS:**

Con el objetivo de atraer a los profesionales con mejores competencias del mercado, Dow ha implementado distintas **estrategias de atracción y retención**. Para esto, establece contactos con las mejores universidades del país, participa en ferias de empleos como «Worktec» y la feria on-line de «Bumeran», trabaja con consultoras de primer nivel y publica en los principales medios del país. Como parte de la estrategia de acercarse a las nuevas generaciones, también recurre a las redes sociales. En términos de **retención de talentos**, aquellos que han sido identificados por su desempeño y competencias como de alto potencial, tienen un plan de carrera que contempla un desarrollo más avanzado que el resto de los empleados. Sus supervisores hacen un seguimiento detallado de su desempeño y ofrecen al empleado experiencias claves y desafíos que le permitan maximizar su potencial. Adicionalmente, este programa es acompañado por compensación y beneficios especiales como reconocimiento al talento.



**PROGRAMA DE RETIRO O PRE-RETIRO:** ofrece a los empleados en condiciones de acceder a la jubilación, **asesoramiento y beneficios** que faciliten la transición a su nueva condición previsional. Un año antes de llegar a la edad jubilatoria, el empleado recibe información sobre los trámites y la documentación requeridos así como acompañamiento de un gestor.

**PROGRAMAS DE SALUD:** están alineados con las metas globales de la compañía y responden a problemáticas y necesidades locales que buscan **proteger y promover las condiciones de salud** de los empleados.

**PROGRAMA DE EVALUACIONES DE SALUD:** incluye evaluaciones médicas de pre-ingreso para asegurar la aptitud y óptima adaptación del nuevo empleado a su puesto de trabajo; evaluaciones médicas periódicas generales, común a todos los empleados y destinada a la detección precoz de factores de riesgo o patologías incipientes; evaluaciones médicas específicas según el riesgo al que pueda estar expuesto cada empleado; evaluaciones por cambio de puesto de trabajo cuando este cambio implica un cambio de exposición; exámenes luego de ausencia prolongada y exámenes de egreso.



**PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD «DISFRUTA LA VIDA»:** busca promover en las personas un cambio hacia un estilo de vida saludable a través de acciones de concientización y capacitación. En los complejos industriales más avanzados se ha implementado el «Índice de lugar de trabajo saludable» (Healthy Workplace Index), que consiste en la implementación y medición de variables que promueven la vida saludable (política libre de humo, acceso a comida saludable, acceso a actividad física, programas de control de estrés, exámenes de control). El **Complejo Industrial de Bahía Blanca logró el premio plata con un puntaje de 59 sobre 81**. Adicionalmente, la compañía reintegra gastos de gimnasio o natatorios privados.

**ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS:** planes de vacunación, asistencia de primeros auxilios, asesoramiento integral de salud y particular de salud para viajeros.

#### **POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Dow valora, por encima de todas las cosas, la **seguridad de sus empleados, contratistas y la comunidad cercana**. Es por esto que la seguridad, más que una actividad adicional es inherente a cada empleado, presente en cada cosa que hace y en cada decisión que toma.

Nuestro **objetivo es «Cero Accidente»**. Para lograrlo, implementamos un sistema integral que incluye las siguientes acciones:

- auditorías periódicas (de planta, cruzadas y externas)
- investigación de accidentes e incidentes
- programas de observación de actos inseguros
- actividades de seguridad para contratistas
- entrenamientos programados de seguridad
- programas de reconocimiento y comunicaciones de seguridad
- diagnóstico de situaciones inseguras y propuesta de acciones correctivas específicas
- asesoramiento a los diferentes niveles del proyecto en la aplicación de la legislación, normas, procedimientos y acciones tendientes a cumplir con las políticas de la empresa
- coordinación de mediciones de Higiene Industrial y Ambientales
- desarrollo de un plan de respuestas ante emergencias.

En el caso de las **plantas**, el sistema de protección se basa en el concepto de **Capas de Protección**, por el cual las plantas químicas y de semillas son protegidas por barreras que trabajan juntas «rodeando» la planta con niveles incrementales de salvaguardas. En caso de falla en alguna de las «capas» o «barreras», hay otra a continuación que impide el progreso del evento o minimizan su impacto.

**POLITICA DE EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA:** postula que a fin de ser un empleador atractivo, debemos crear un **ambiente de trabajo abierto, flexible e innovador** que le permita a nuestro personal alcanzar su máximo potencial y valorar tanto el éxito comercial como la realización personal. Dow reconoce que su gente lleva una vida rica y exigente tanto dentro como fuera de su lugar de trabajo y aspira a alcanzar el éxito en ambas esferas de su vida. Para lograr los objetivos comerciales de Dow, tan-

to líderes como empleados deben trabajar conjuntamente para satisfacer las necesidades de la empresa y de las personas. Esto permitirá incrementar la productividad, la eficiencia personal, el compromiso, la resiliencia y la agilidad de los empleados, y será una ventaja competitiva para atraer y retener la fuerza de trabajo necesaria para lograr nuestra estrategia comercial.

**TRABAJO FLEXIBLE:** acuerdo de modalidad de trabajo con una modificación formal, voluntaria y continua al horario o al lugar de trabajo de empleados de tiempo completo, diferente al horario o lugar de trabajo habituales, acordada entre el empleado y su supervisor durante un período determinado. Contempla tres modalidades: **Horario flexible (Flexitime):** permite al empleado flexibilidad en los horarios de entrada y salida, dentro de un marco de referencia determinado por la compañía; **Trabajo a distancia (Teleworking):** el empleado puede trabajar uno o más días de la semana desde un lugar distinto al de las oficinas o localizaciones de la empresa, usando las herramientas tecnológicas disponibles; **Acuerdo híbrido:** combina las dos modalidades anteriores.

#### **POLITICA DE DIVERSIDAD E IGUALDAD**

**DE OPORTUNIDADES:** Dow se ha comprometido públicamente a construir una organización centrada en las personas que logren la innovación necesaria para el progreso humano. El gran desafío reside en **integrar día tras días las diferentes perspectivas de los casi 50.000 empleados** en todo el mundo. Para esto, es necesario considerar tres dimensiones: diferencias individuales, diferencias culturales, y diferencias organizacionales.

Otro de los ejes fundamentales de la diversidad es la **inclusión** en tanto pensar, actuar y trabajar juntos para garantizar que los efectos de las diferencias sean siempre positivos. Mediante la inclusión creamos valor al expandir nuestras capacidades, eliminar las barreras que afectan nuestras contribuciones y crear satisfacción personal a largo plazo para una fuerza de trabajo global diversa.



Trabajamos en una **cultura inclusiva** a partir de:

- **Una mentalidad apropiada**, al entender y crear verdaderamente en que la diversidad puede lograr la excelencia en el desempeño del negocio.
- **Estrategias y habilidades**, como herramientas y enfoques prácticos que garanticen que podamos entender y optimizar el impacto de las diferencias.
- **Conductas respetuosas e inclusivas**, que garanticen relaciones efectivas y productivas, superando nuestras diferencias.

Como práctica de diversidad e inclusión, Dow ha puesto un foco en el ingreso y desarrollo de mujeres con la intención de sumarlas a posiciones de liderazgo. En esta línea, se han reforzado los programas de Trabajo Flexible, además de brindar charlas sobre la problemática del trabajo y la familia para las mujeres.

**POLITICA DE DISCAPACIDAD:** Las personas con discapacidad representan una fuente especial de talento que puede aportar un valor sustancial a nuestra compañía, a nuestros clientes y a nuestras comunidades. Dow mantiene el **compromiso de reclutar y desarrollar a los mejores talentos, incluyendo a personas con discapacidad**. Creemos que los candidatos y empleados calificados que conviven con discapacidades agregan valor a nuestra organización, a través de la diversidad de pensamiento y cultura, lo que contribuye sustancialmente a nuestra capacidad para operar como una organización innovadora y sustentable.

En tanto organización focalizada en el Elemento Humano, creemos que nuestra posición frente a personas con discapacidad y nuestro compromiso de trabajar con ellas para lograr el éxito, nos ubica un paso más cerca de nuestra Visión de llegar a ser la compañía química más rentable y más respetada del mundo.

#### DESTACADO

**Taller «Diversidad e Inclusión en Dow: Beneficios para empleados, Políticas para tener Presente»**, promovido por la Red de Innovación Femenina, en el Complejo Industrial Puerto General San Martín. La Red es uno de los seis foros de empleados de Dow a nivel global con el objetivo de **atraer, desarrollar, promover y retener a las mujeres** en pos de un ambiente de trabajo más diverso, integrado y participativo. 35 participantes

**POLITICA DE RELACION CON LOS SINDICATOS:** Dow mantiene fluidas relaciones con los sindicatos correspondientes a las actividades que la compañía desarrolla en el país, sobre la base del **respeto de la legislación vigente y el entendimiento de los beneficios del trabajo en conjunto**, con el objetivo de construir un vínculo que promueva un ambiente de trabajo óptimo, con excelente calidad de vida para los empleados y sólidos niveles de productividad y competitividad.

**POLITICA DE TRABAJO INFANTIL Y ESCLAVO:** Dow no solamente cumple con todas las leyes de trabajo infantil sino que intenta **ejercer un impacto positivo sobre la reducción del mismo y de la explotación de menores**. Para esto, por política global de la compañía, las órdenes de compras y los contratos incluyen una cláusula específica que impide el trabajo infantil y esclavo en su cadena de valor de contratistas y proveedores. Asimismo, Dow se asegura su cumplimiento mediante procesos rigurosos de auditoría y verificación.

#### BENEFICIOS

Planes de pensión
Servicio de comedor
Asignación por escolaridad
Plan de compra de acciones
Servicio de emergencias médicas
Cobertura Médica Privada
Asignación de autos según la posición y el nivel
Préstamos Personal
De Emergencia
Compra de auto
Seguro de vida optativo
Seguro de vida extendido
Seguro para extracciones en cajeros automáticos
Seguro por accidentes
Transporte para los empleados de las Plantas
Trabajo Flexible Horario flexible (Flexitime)
Trabajo a distancia (Teleworking)
Acuerdo Combinado
Reintegro gastos de gimnasio
Apoyo económico para guarderías
Premios por años de servicios
Día de Cumpleaños
Vacaciones adicionales
Licencia por paternidad extendida
Asistencia previsional para los empleados en edad de jubilarse

## ENCUESTA DE CLIMA

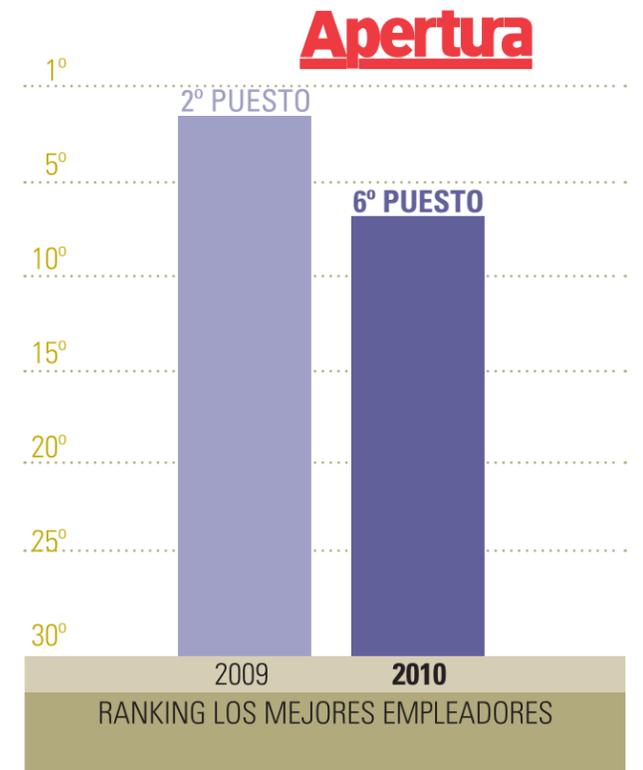
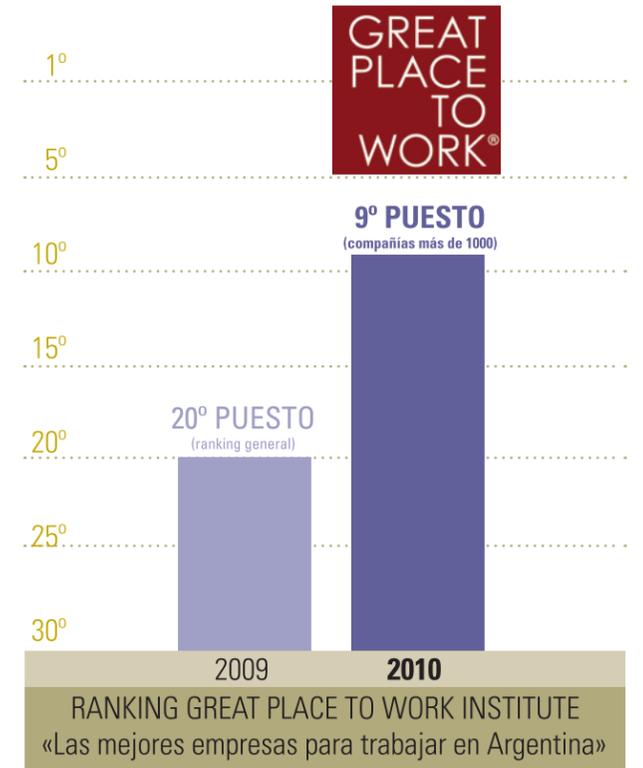
Anualmente, Dow Argentina participa de la **Encuesta Great Place to Work Institute** que mide el grado de evolución y la calidad de la cultura organizacional. Consiste en cuestionarios respondidos voluntaria y anónimamente por más del 50% de los empleados, complementados por un relevamiento de políticas y prácticas que impacten en la cultura interna. Los resultados son tabulados en categorías demográficas, geográficas y funcionales. Recoge datos cualitativos y cuantitativos, esenciales a la hora de comprender cómo mejorar el clima interno. Se evalúan cinco dimensiones: credibilidad, respeto, justicia, orgullo y camaradería. El equipo de líderes trabaja sobre los resultados identificando buenas prácticas de mercado y oportunidades de mejora.

Las **estrategias implementadas a partir de la última encuesta** se focalizaron en el **fortalecimiento del liderazgo y en el desarrollo de los empleados**.

Los líderes están participando de un programa de capacitación y networking a nivel regional con actividades en sus países de origen y un encuentro regional, con el objetivo de potenciar la capacidad transformadora de la organización.

En cuanto a los empleados, se ha reformulado y relanzado el programa de planificación de carrera.

RESULTADOS	2010	2009	2008
Cantidad de Respuestas	767	703	705
Promedio CREDIBILIDAD	65	65	68
Promedio RESPETO	66	65	69
Promedio IMPARCIALIDAD	64	61	65
Promedio ORGULLO	73	72	76
Promedio CAMARADERIA	70	68	73
<b>Promedio General</b>	<b>67</b>	66	70



## ESPACIOS DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO

**SESIÓN DE COMUNICACIONES:** reuniones en las que el **Presidente y líderes locales** presentan los resultados semestrales de distintos negocios y tratan temas específicos de interés de los empleados. Es un espacio interactivo en el que participan **empleados de todos los niveles** de la organización.

**PANEL DE EMPLEADOS:** recurso que el Departamento de Asuntos Públicos utiliza en todas las localidades donde la Compañía tiene presencia con el objetivo de **interactuar con los empleados y conocer su opinión** sobre las distintas estrategias de comunicación interna y recibir comentarios, percepciones y expectativas en relación con los mensajes que reciben.

**DESAYUNOS CON LÍDERES:** el **Presidente**, junto con un **líder invitado**, desayunan con un grupo de empleados con el objetivo de mantener un **canal de comunicación y relacionamiento** más cercano en cuanto a compartir noticias de la compañía así como intereses e inquietudes mutuos.

**BREAKFAST & LEARN:** desayunos mensuales, informales e interactivos, en los que **distintos líderes** presentan un tema alineado a los objetivos de la compañía y referidos a las **Metas de Sustentabilidad 2015**, programas de reputación, y nuevos mercados y productos.

### DESTACADO

Visita del Vicepresidente de Sustentabilidad Global, Neil Hawkins, presentando la estrategia de sustentabilidad de la Compañía.



## HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN



**E-MAILS** globales y locales: mensajes de correo electrónico enviados a más de 2000 empleados.

**NEWSLETTER:** envío mensual electrónico con novedades de alcance regional y local.

**INTRANET LOCAL Y GLOBAL:** rediseñada en 2009, es el portal para los empleados con noticias, procesos de trabajo, videos.

**NEWSLINE O DOW TODAY:** cuenta con variadas secciones y proporciona a los empleados noticias e información de última hora. Funciona al igual que un diario online todos los días, posee alcance mundial, regional y local y se puede acceder a través de la página local de la Intranet.

**DOW WORLD NEWS:** noticias trimestrales de difusión mundial de Dow, que ofrecen a los empleados la oportunidad de escuchar directamente de los CEOs de la Compañía sobre el desempeño y los resultados además de noticias interesantes sobre los distintos países en los que está presente.

**BLOG DEL CEO GLOBAL «Access Andrew»**

**STOCKWATCH:** incluye una información actualizada sobre el desempeño de las acciones de Dow.

**AROUND DOW:** publicación interna impresa con novedades de la compañía así como información de interés general.

**DOW TV:** herramienta audiovisual mediante la que se distribuyen vía mail y vía circuitos de TV videos locales y globales acerca de la estrategia de Dow, campañas y novedades internas.

### CARTELERAS

**COMUNICACIONES SOBRE SERVICIOS DE SALUD:** Comunicaciones para la promoción de una buena calidad de vida, que incluyen: programas mensuales, trimestrales y anuales, campañas y acciones específicas, difusión de información y eventos.

## INDICADORES DE DESEMPEÑO LABORAL

	2010	2009		2010	2009
<b>EMPLEADOS SEGÚN CONTRATO</b>			<b>DIVERSIDAD</b>		
Efectivos	1203	1157	Porcentaje de mujeres	17%	16%
Pasantes	29	19	Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales y directivos	5%	10%
Contratados	108	123	Porcentaje de empleados mayores de 50 años	17%	25%
<b>EMPLEADOS SEGÚN NIVEL JERÁRQUICO</b>			Empleados discapacitados	5	2
Directores	11	9	En el programa con Manpower	6	8
Gerentes	49	43	<b>CAPACITACIÓN</b>		
Jefes/Supervisores	167	156	Horas de capacitación	46.110	57.619
Profesionales	230	211	Total empleados capacitados	1.161	1.120
Administrativos	55	63	<b>TOTAL EMPLEADOS POR LOCALIDAD</b>		
Técnicos y Operarios	799	798	Complejo Bahía Blanca	548	546
Pasantes	29	19	Buenos Aires - Oficina Regional	258	235
<b>EMPLEADOS POR GÉNERO</b>			Planta Colón	123	117
Mujeres	218	205	Planta San Juan	41	44
Hombres	1093	1075	Complejo Pto. Gral. San Martín	186	192
<b>EMPLEADOS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO</b>			Planta Venado Tuerto	54	47
Primaria	133	134	Planta Zárate	35	31
Secundaria/Técnicos	628	685	Virtuales	66	68
Universitaria	374	394	<b>PROGRAMAS ESPECIALES</b>		
Posgrado	60	60	Abriendo Puertas	40	40
Doctorado	9	7	Horizonte de Éxito	11	8
No identificados	107		<b>EDAD PROMEDIO POR NIVEL</b>		
<b>DATOS ADICIONALES</b>			Directores	54	51
Nuevos puestos de trabajo	76	8 *	Gerentes	48,5	48,5
Desvinculaciones	17	73	Jefes/Supervisores	45	44
Tasa de Rotación	1,3%	1,5%	Profesionales	31,4	31,8
*en 2009 hubo una reestructuración y congelamiento de nuevos puestos			Administrativos	38	37
<b>ANTIGÜEDAD</b>			Técnicos y Operarios	41,5	41
Hasta 5 años	457	453			
Hasta 10 años	184	214			
Hasta 15 años	174	125			
Más de 15 años	496	488			



EL ESPACIO DONDE  
LA REALIDAD SE ACLARA



MIDAS  
Módulos de Innovación Dow AgroSciences

# Compromiso Dow con la Cadena de Valor

Dow es líder en la industria química aplicada no sólo por su tecnología innovadora para el progreso de la humanidad sino por sus **sólidos vínculos con clientes, distribuidores y proveedores.**

La construcción de **alianzas estratégicas basadas en los valores corporativos de respeto e integridad** garantizan una gestión de negocios orientada a la sustentabilidad y al cumplimiento progresivo de las Metas 2015.

Nuestros **elementos esenciales** -misión, visión, valores y estrategia corporativa-, son el **eje de nuestras relaciones comerciales.** Por ello, Dow promueve activamente los lineamientos del Código de Conducta entre sus clientes, proveedores y distribuidores.

Asimismo, alentamos en nuestra cadena de valor el cumplimiento de los **Principios de Cuidado Responsable®**, una iniciativa global de la industria química en cuanto a la gestión responsable de los productos en todo su ciclo de vida así como al impacto de las operaciones.

## CLIENTES

### POLITICA DE RELACIONES COMERCIALES

Dow es un proveedor significativo de productos y servicios en el mercado internacional.

Nuestra permanencia por más de un siglo se debe a una **integridad empresarial basada en la Norma Diamante**, nuestro Código de Conducta que ofrece un marco riguroso para tomar decisiones correctas, respetar la ley y actuar en forma responsable en todas nuestras prácticas corporativas.

Adicionalmente, todos los empleados de la compañía cumplen con una evaluación ética para detectar casos de conflictos de interés con los clientes.

### POLITICA DE COMUNICACION COMERCIAL SOBRE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Dow revisa y actualiza constantemente sus planes de comunicación a los clientes por medio de los cuales se les informa de **cambios e impactos** que afecten a la cartera de productos disponibles y los tiempos previstos para que esto suceda así como de toda **iniciativa que involucre a la relación comercial.**

### COMPROMISO CON LA CALIDAD

Para cumplir con nuestra misión de dedicarnos a innovar en aspectos esenciales para el progreso humano aportando soluciones sostenibles a nuestros clientes, Dow se rige por el **Sistema de Gestión de Calidad** (Dow Quality Management System), un proceso que asegura la calidad de sus **productos y servicios.** Para esto, se identifican y documentan las necesidades de los clientes; se cumple con un riguroso control y seguimiento de la producción y entrega de los productos y servicios; se evalúa la satisfacción de los clientes; y se implementan acciones que mejoren el desempeño de la compañía en sus prácticas comerciales. Los **reclamos** se canalizan a través del **Sistema de Reclamos** (Quality Message), que permite analizar la causa del problema y tomar medidas preventivas para evitar su repetición.

El nivel de **satisfacción** de nuestros clientes en relación con los productos y la atención de los **Centros de Servicio Comercial** se mide mediante encuestas que nos ofrecen información precisa y de primera mano. Una vez evaluados y procesados los resultados, se implementan mecanismos correctivos e inmediatos que son comunicados al cliente involucrado.

Adicionalmente, los profesionales responsables por la atención al cliente reciben constante **capacitación y entrenamiento técnico y actitudinal** que les permite optimizar su desempeño en beneficio de su propio desarrollo personal y laboral y brindar un servicio de excelencia.

Entre **2009 y 2010**, fueron capacitados **42 profesionales**, con **864 horas** de capacitación.

El **Sistema «SCORECARD del Centro de Atención al Cliente»** evalúa y mide mensualmente:

- satisfacción de los clientes en relación a las transacciones y a todos sus reclamos;
- resultados de las Auditorías implementadas durante el año (Sarbanes-Oxley, corporativas internas y/o externas, ISO 9001:2008);
- cumplimiento de los entrenamientos obligatorios para los profesionales del Servicio de Atención al Cliente;
- productividad del Servicio de Atención al Cliente, a través de sus distintos índices operativos;
- evolución de los nuevos proyectos que se implementan anualmente.



**DESTACADO**

**III EDICION ACADEMIA PARA CLIENTES LATINOAMERICANOS**

Ciclo de **capacitación en proyectos para clientes de América Latina** con el objetivo de consolidar las relaciones comerciales, explorar y trabajar en oportunidades de negocios conjuntos, desde su concepción hasta su comercialización.

**5 proyectos evaluados y en proceso de comercialización**

**DESTACADO**

**VOZ DEL CLIENTE DE PLÁSTICOS**

Iniciativa que apunta a **evaluar la calidad de la atención** que brindamos en las diferentes etapas de la cadena, para identificar **oportunidades de mejora**, según:

- ¿Cómo producimos?
- ¿Cómo gestionamos/comunicamos?
- ¿Cómo entregamos?
- ¿Cómo resolvemos?
- Documentación (contenido, tiempo y forma)

Consiste en entrevistas abiertas a los clientes, mediante reuniones previamente acordadas, en las que se analiza su grado de satisfacción con el servicio que reciben desde distintas áreas de la compañía. La característica distintiva es que el cliente conoce de antemano los temas, lo que facilita relevar información histórica y actual sobre situaciones que dan soporte a sus respuestas; y trabajar internamente para que la información sea más rica en contenido.

**16 clientes entrevistados**

4 proyectos de mejoras implementados, los más significativos:

- Optimización de entregas a la región mesopotámica**, con cumplimiento comprobable en tiempo y forma.
- Actualización y distribución de manuales de procedimientos para clientes**, con el objetivo de mantener la misma información interna y externamente para cumplir con procedimientos y optimizar la capacidad de respuesta.

**DESTACADO**

**MIDAS: MÓDULOS DE INNOVACIÓN DOW AGROSCIENCES**

Iniciativa orientada a **productores agropecuarios** con el objetivo de ofrecerles un espacio donde puedan adquirir conocimientos para **perfeccionar sus prácticas de manejo de cultivo** y conocer la amplia cartera de soluciones de Dow en semillas, biotecnología y agroquímicos.

Los módulos están a cargo de especialistas y referentes técnicos zonales y nacionales y técnicos de Dow.

La propuesta MIDAS es parte de la **estrategia corporativa de enfocarse en el cliente**, no sólo ofreciéndole soluciones comerciales y tecnológicas sino también ayudándolo a maximizar la eficiencia de sus sistemas de producción mediante el perfeccionamiento de sus prácticas.

	2010	2009
Productores	500	200
Técnicos de Dow	12	5
Especialistas externos	3	2

**DESTACADO**

**ENCUENTROS CON LOS MEJORES CLIENTES**

Adicionalmente, Dow consolida la relación fluida con sus clientes a través de **ciclos de encuentros especiales** con los mejores clientes de cada negocio, con el objetivo de construir un foro de discusión e intercambio sobre temas de interés mutuo, lo que nos posiciona como referentes de la industria y fortalece nuestra reputación.

La **agenda** de los eventos incluye temas de actualidad económica, política, social y tecnológica, así como novedades sobre la compañía.

Entre **2009 y 2010**, Dow organizó **10 encuentros en los que participaron más de 100 clientes cada vez**.





## INDICADORES CLIENTES

	2010	2009
<b>CANTIDAD DE CLIENTES</b>		
QUIMICOS Y PLASTICOS	566	530
AGRO	415	409
<b>EXPORTACIONES</b>	<b>US\$ 601 millones</b>	US\$ 648 millones
<b>PRINCIPALES PRODUCTOS DE EXPORTACIÓN</b>	<b>PRINCIPALES DESTINOS DE EXPORTACIÓN</b>	
Resinas de polietileno, agroquímicos, semillas híbridas, aceite de girasol alto oleico, polioles rígidos, flexibles, adhesivos en base acuosa, solventes oxigenados, butil acrilato, agentes de flotación para minería, vinil acetato, emulsiones acrílicas para pinturas, poliuretanos	Brasil, Chile, Bolivia, Paraguay, Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay, EE.UU., Nueva Zelanda, Australia, República Federal Alemana	
<b>CANTIDAD DE LLAMADAS ATENDIDAS POR EL SAC</b>		
QUÍMICOS Y PLÁSTICOS	34.000 órdenes procesadas 35% por comercio electrónico 21% por teléfono 5% por fax 39 % por email	
AGRO	11.300 órdenes procesadas 95% por mail 5% por teléfono	
<b>PORCENTAJE DE RECLAMOS ATENDIDOS</b>		
QUÍMICOS Y PLÁSTICOS	1.4% del total de las órdenes recibidas	
AGRO	0.07% sobre 807 reclamos	

## PROVEEDORES

### POLITICA DE COMPRAS

The Dow Chemical Company y todas sus compañías subsidiarias y afiliadas se rigen por una política global que contiene **lineamientos y procedimientos rigurosos exigidos para la compra y contratación de bienes y servicios**, a los efectos de asegurar transacciones transparentes y prácticas éticas que preserven los valores corporativos.

La Compañía no se limita solamente a promover los principios del **Código de Conducta** entre sus proveedores sino que procura a cada uno de ellos un ejemplar del mismo. Adicionalmente, todos los empleados con responsabilidades en el área de compras, cumplen con una evaluación y entrenamiento que evitan y previenen comportamientos conflictivos y dudosos.

Los proveedores de bienes y servicios son seleccionados según sus ventajas competitivas, según la estrategia y necesidades de la compañía pero fundamentalmente teniendo en cuenta sus propios valores e indicadores de desempeño económico, social y ambiental. El acuerdo se formaliza mediante un contrato o una carta oferta en la que quedan establecidas las condiciones que regulan la relación comercial. Cláusulas específicas aluden a la **no utilización de mano de obra infantil o trabajo esclavo y al total cumplimiento de las leyes laborales vigentes**.

Dow privilegia la **contratación de proveedores locales** en las zonas donde la Compañía tiene operaciones, y **promueve y los acompaña en su desarrollo**, tanto en lo que hace a servicios como a materiales y productos.

### DESTACADO

#### MEDICIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO EN LA CADENA DE SUMINISTRO

En virtud de nuestro compromiso con una gestión de negocios orientada a la sustentabilidad, **a partir de 2010**, por iniciativa global, comenzó el proceso de **medición de la huella de carbono en el área de logística**. Para esto, se diseñó especialmente una herramienta en función de un análisis de impacto de las actividades, teniendo en cuenta, además de las emisiones y el consumo de combustible, la distancia entre origen y destino, la ruta, la relación millas/toneladas, el vehículo y la infraestructura. Los resultados permiten **ajustar permanentemente las decisiones** en cuanto al circuito logístico, la modalidad de transporte, el volumen de producto transportado y la optimización del combustible utilizado.

A partir de la implementación de la herramienta en nuestras operaciones de Argentina, se generaron las siguientes **iniciativas**:

- **Reducción del tamaño de pallets para todos los negocios**, lo que implica haber reducido 3 pies de madera por cada pallet utilizado para transportar la misma cantidad de producto, lo que significa un **ahorro de 10.000 árboles por año**.
- **Reducción del tamaño de etiquetas de productos**, lo que implica una disminución en el desperdicio de papel y del adhesivo de **130 kg. por año**, al estandarizar las etiquetas a las medidas comerciales.
- **Consolidación de fletes de packaging** en un solo transportista, logrando una **disminución de 49 viajes por año**, para transportar la misma cantidad de material.
- **Reducción del espesor de envases** (bolsas y tambores) para transportar igual o mayor cantidad de producto con menor cantidad de material de embalaje, lo que implica una **reducción de 200 toneladas de polietileno y 16 viajes** para empacar la misma cantidad de producto.
- **Reemplazo de bins de cartón corrugado** por RIBCs recuperados, lo que implica **eliminar el uso de 11.5 toneladas de cartón por año y evitar la compra de 720 pallets**.

# COMPROMISO CON LA GESTIÓN RESPONSABLE DEL PRODUCTO

En virtud de su adhesión a los **Principios de Cuidado Responsable®**, Dow se compromete a una gestión responsable de sus productos en el ciclo completo de producción, almacenamiento, transporte, uso, eliminación y reciclado, a los efectos de minimizar sus efectos adversos para las personas y para el medio ambiente. Dow implementa una **variedad de iniciativas** que involucran a todos sus **proveedores de productos y servicios**.

## INSTANCIAS DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN PRÁCTICAS DE SALUD, SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SUSTENTABILIDAD

**5.540 proveedores de servicios** fueron capacitados en programas liderados por personal de Dow así como por personal especialmente contratado, perteneciente a instituciones educativas en los lugares donde la compañía tiene operación.

**10 proveedores de materiales** fueron capacitados en **procesos de mejora en el control de calidad**, superior al estándar de mercado, según condiciones técnicas y comerciales de la compañía.

**19 proveedores de logística** participaron de un taller de inducción sobre **prácticas empresariales sustentables** para su gestión económica, social y ambiental.

**19 proveedores de logística** participaron de un **taller de capacitación en Salud, Seguridad y Medio Ambiente (EH&S)**.

**13 proveedores estratégicos** participan del **Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente** de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica.

La mayoría de los proveedores participa de **talleres** de trabajo en los que comparten las **mejores prácticas de Dow** y las **iniciativas de las otras empresas** de suministro.

## PROCESOS DE VERIFICACIÓN Y AUDITORÍA

**5 proveedores de logística** fueron auditados según el Standard Dow de Seguridad en el Transporte (Transportation Safety and Security Standard), que verifica y califica su nivel de cumplimiento según su desempeño. Esta auditoría es específica para los puntos de embarques de los productos (depósitos, terminales y plantas).

**16 proveedores de logística** (transporte, depósitos y terminales) fueron auditados cumpliendo los cronogramas de seguimiento periódicos.



Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente®  
Nuestro Compromiso con la Sustentabilidad

## SISTEMAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE DESEMPEÑO Y SEGURIDAD

Los proveedores de logística presentan informes mensuales de desempeño basado en comportamientos inadecuados e inseguros; acciones preventivas; incidentes propios; acciones correctivas de incidentes propios para evitar recurrencia.

Los proveedores de logística presentan mensualmente, según corresponda, informes de acciones correctivas según las auditorías de Dow; acciones correctivas por accidente; planes de acción por equipos observados o rechazados; mejores prácticas en el gerenciamientos de personas y su correspondiente plan de acciones correctivas.

Según la criticidad del servicio/producto, los proveedores participan de reuniones de seguimiento sobre su gestión.

## INICIATIVAS DE TRABAJOS CONJUNTOS

Se promovieron proyectos de trabajo conjunto con proveedores de materias primas y embalajes, para la **optimización de materiales en los embalajes** y para la **inclusión laboral de miembros de la comunidad:**

pallet de igual prestación mecánica y menor consumo de madera: **ahorro total de 10.000 árboles**

film stretch de mayor resistencia y confiabilidad: **50% de reducción en el volumen** necesario para embalar la misma cantidad de producto, con ahorro económico y de energía

**cursos de capacitación en el armado de pallets** con incorporación laboral de los participantes

**15 personas capacitadas, 6 incorporaciones**



## DESTACADO

### SISTEMA DE RECONOCIMIENTO

**DowGol, cuyo lema es «Guiando, Observando y Liderando»**, premia a las **empresas de transporte terrestre, de terminales marítimos y de depósito externo** que se destaquen por un gerenciamiento eficaz del transporte y almacenamiento de los productos químicos de la Compañía; por la seguridad de sus instalaciones, procesos y productos; por el cuidado de la salud ocupacional de sus empleados y por la protección del medio ambiente.

EDICIONES	2010	2009
Premio DowGol	6	6
Premio al Mérito	2	5

La edición 2010 del premio incorporó una categoría especial para reconocer el desempeño en materia de sustentabilidad buscando resaltar y estimular la mejora continua. En 2011, el desempeño sustentable será incluido en forma integral dentro de los criterios de evaluación.

# INDICADORES PROVEEDORES

	2010	2009
<b>CANTIDAD DE PROVEEDORES</b>	<b>395</b>	<b>425</b>
Por tipo de producto:	<b>65 %</b>	62 %
Por tipo de servicio:	<b>35 %</b>	38 %
Por tipo de proveedor: Grandes empresas	<b>66 %</b>	70 %
Pymes	<b>34 %</b>	30 %
<b>PORCENTAJE PROVEEDORES LOCALES</b>	<b>25 %</b>	<b>27 %</b>
<b>CANTIDAD DE AUDITORÍAS REALIZADAS</b>	<b>18 (productivos)</b>	
	<b>21 (logísticos)</b>	
<b>VOLUMEN DE COMPRA ANUAL</b>		
Electricidad	<b>US\$ 20 millones</b>	US\$ 20 millones
Gas Natural	<b>US\$ 29,5 millones</b>	US\$ 43 millones
Materias Primas/Logística/Packaging/MRO	<b>US\$ 352 millones</b>	US\$ 270 millones
Materias primas Etano/Propano/Comonomeros	<b>US\$ 420 millones</b>	US\$ 400 millones
Etileno + Logística	<b>US\$ 31,7 millones</b>	US\$ 18 millones
Agua	<b>US\$ 792 mil</b>	US\$ 700 mil



# Compromiso Dow con el Medio Ambiente

La responsabilidad por el **impacto de nuestras operaciones** respecto del medio ambiente y de la calidad de vida de las personas es un compromiso que atraviesa todas las **Metas de Sustentabilidad 2015** en cuanto a la reducción de nuestra huella; la innovación aplicada a los problemas acuciantes; la responsabilidad sobre el ciclo de vida de nuestros productos; y la salud, seguridad y bienestar de nuestras comunidades.

La **protección del planeta** es uno de nuestros **valores corporativos** y su cumplimiento trasciende los requerimientos legales al formar parte de los ejes estratégicos que sustentan una gestión de negocios orientada a la sustentabilidad.



Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente®  
Nuestro Compromiso con la Sustentabilidad

Adicionalmente, Dow adhiere a la iniciativa mundial de la industria química conocida como **Cuidado Responsable®**, por la cual se compromete a una gestión responsable de sus productos en cuanto a que la producción, almacenamiento, transporte, uso, eliminación y reciclado minimicen los efectos adversos tanto para las personas como para el medio ambiente.

Nuestro **Programa Gestión Responsable del Producto** ofrece principios guía que cubren todas las etapas del ciclo de vida del producto: investigación y desarrollo; producción; control de calidad; distribución y marketing, las que son monitoreadas permanentemente para su mejora continua.

Todos los empleados de Dow tenemos la responsabilidad de asegurar que nuestros productos y operaciones cumplan estrictamente con los lineamientos de seguridad. Nuestras metas apuntan a eliminar accidentes, evitar impactos adversos para el medio ambiente y la salud, reducir las emisiones y residuos y promover la conservación de los recursos, en cada una de las etapas del ciclo de vida de los productos. Para esto, los empleados cumplen con entrenamientos específicos en cuanto a procesos productivos y procedimientos de emergencia.

El ejercicio de nuestro compromiso con el desarrollo sustentable se extiende a nuestros **principales públicos de interés**: clientes, proveedores, distribuidores y comunidades.

## COMPLEJO INDUSTRIAL BAHÍA BLANCA PRINCIPALES PROGRAMAS E INICIATIVAS

### PLANTA DE POLIETILENO EN SOLUCIÓN (EPE) NUEVA UNIDAD DE HIDROGENACIÓN

Produce solvente recuperado para ser utilizado en las operaciones que requieren de solvente fresco.

#### BENEFICIOS

- Reducción de la compra de solvente fresco
- Reducción de costos
- Reducción de solvente agotado
- Reducción del impacto ambiental

#### IMPACTO

**737 toneladas métricas** de disolvente fresco **no comprado** (solvente hidrogenado reutilizado)

La relación solvente / cantidad de polietileno se redujo

**de 55 a 14 kg solvente / tonelada métrica de PE.**

Ahorro de **US\$ 1.420.000**

**636 toneladas** de disolvente agotado que no es incinerado

#### DESAFÍO

Para 2011 aproximadamente un **60% de reciclado de solvente en la planta.**

### PLAN DE EMERGENCIA AMBIENTAL

Aplica a las plantas cercanas a las comunidades como es el caso del complejo industrial próximo a Ingeniero White, en Bahía Blanca, y consiste en:

- Establecer una **rutina de aviso** para el caso de eventuales incidentes y actividades programadas que puedan impactar en la comunidad a través de ruidos, olores, o impacto visual.
- Definir un **procedimiento de respuesta** en caso de que, a pesar del aviso, se produzca un impacto de percepción no deseado en la comunidad que se traduzca en llamadas o presencia de vecinos o entidades oficiales en la planta.

## RECOLECCIÓN Y RECICLADO (EN KG)

Botellas plásticas	42
Papel	1.100
Tubos fluorescentes	85
Aluminio	3
Pilas	622

## REDUCCIÓN CONSUMO AGUA BAÑO

### TALLERES DE MANTENIMIENTO

Se reemplazaron los depósitos por válvulas de pulso manual colocadas en cada mingitorio, se retiraron 10 depósitos y se colocaron 25 válvulas.

### IMPACTO

Ahorro anual de **2.052.000 millones de litros**, equivalente al consumo de casi 4 familias en un año.

## MECANISMOS DE MEDICIÓN, MONITOREO, ANÁLISIS Y AJUSTES DE IMPACTO AMBIENTAL

- Aseguran el **cumplimiento de los parámetros de control** exigidos por los estándares propios de la compañía o los legales, según sea más estricto.
- La planta cuenta con un laboratorio propio para los controles internos mientras que contrata laboratorios externos para los monitoreos exigidos por los permisos ambientales.
- Adicionalmente, en Bahía Blanca, el **Comité Técnico Ejecutivo** es un organismo de control ambiental, dependiente del gobierno municipal, con facultades delegadas para monitorear y controlar los parámetros ambientales de todas las empresas del Polo Petroquímico, durante todos los días del año.

## ENTRENAMIENTO PARA OPERARIOS

Dow, en conjunto con **PLAPIQUI** (Planta Piloto de Ingeniería Química), dependiente del **CONICET**, organizaron un curso teórico-práctico en operaciones unitarias de proceso; seguridad de proceso y reactividad química; cuidado del medioambiente en las operaciones.

### IMPACTO

**188 operarios capacitados con 15 horas de entrenamiento.**

## RESIDUOS ORGÁNICOS DEL COMEDOR

Son enviados a una ecoplanta para su procesamiento y producción de lombricompost el que se canjea en el parque principal de la ciudad por envases de plástico, cartón o papel.

### IMPACTO

**Ningún residuo doméstico de la planta es enviado al relleno sanitario de la municipalidad.**

## PROCESO APELL

Dow es miembro activo de APELL, una **iniciativa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)**, que se aplica en el área circundante del Polo Petroquímico de Ingeniero White, desde hace casi 15 años. Es un proceso de **concientización y preparación para emergencias**, al intentar ofrecer respuestas organizadas ante la eventualidad de accidentes tecnológicos de magnitud. Se distingue de otras experiencias porque intervienen activamente en todas las etapas los tres actores fundamentales: la comunidad, las autoridades gubernamentales y la industria. El compromiso de Dow con esta iniciativa queda refrendado al ser uno de sus Gerentes el coordinador ad honorem designado por Naciones Unidas.

En **2010, expertos internacionales y locales** del Proceso Apell participaron de un encuentro en Bahía Blanca. En el marco de las actividades, se desarrolló una demostración de los aprendizajes adquiridos por niños de jardines de infantes y de la Casa del Niño de Ing. White, a través del Programa "Mis Primeros Pasos" de la NFPA (National Fire Protection Agency). Adicionalmente, se concretó un simulacro de campo en el que participaron 460 personas, un ejercicio de confinamiento en una escuela de la localidad y talleres con la exposición de los expertos internacionales y locales.

## CERTIFICACIÓN AMBIENTAL

Las operaciones de las plantas químicas están certificadas por el **Programa de Cuidado Responsable de la Cámara de Industrias Químicas y Petroquímicas (CIQyP)**, según las siguientes prácticas:

**Código N 1:** Información a la comunidad y respuesta en emergencias (10 + 9 prácticas)

**Código N 2:** Prevención de la Contaminación (14 prácticas)

**Código N 3:** Seguridad de Procesos (22 prácticas)

**Código N 4:** Distribución (Transporte) (23 prácticas)

**Código N 5:** Seguridad y Salud del Personal (21 prácticas)

**Código N 6:** Cuidado Responsable del Producto (20 prácticas)

**Código N 7:** Protección de Personas e Instalaciones (34 prácticas)

# INDICADORES AMBIENTALES COMPLEJO BAHIA BLANCA

	2010	2009
Cantidad de incidentes, sanciones o multas por infracción o violación de las normas de protección ambiental:	0	0
Consumo de agua (en m3)	4.505.765	4.692.188
Consumo de energía (en kWh)	324.194.000	353.356.000
Consumo de gasolina/diesel (en litros)	5.290	5.340
Consumo de gas/GLP/GN (en m3)	171.996.374	191.780.474
Emisiones CO2 y otros gases de efecto invernadero (en ton.)	795.047	649.800
<b>DESEMPEÑO DE SEGURIDAD Y SALUD (según criterio OSHA)</b>		
Accidentes personal propio + contratistas	1	5
Cantidad de accidentes con días perdidos	0	0
Tasa de frecuencia	0,07	0,35
Tasa de gravedad	0,07	0,49
Cantidad días perdidos	0	0
Fatalidades	0	0
Índice de simulacros de emergencias y contingencia	22	22
Cantidad de inspecciones de seguridad	4	3

## MANEJO Y DISPOSICIÓN DE RESIDUOS

Los residuos considerados especiales o peligrosos según la legislación provincial o nacional son tratados en centros de tratamiento habilitados por el gobierno, los cuales a su vez son auditados por DOW a través de un programa de auditoría a tratadores.

### GENERACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS

(en toneladas, se incluyen los peligrosos sólidos)

### RESIDUOS PELIGROSOS

(en toneladas, se incluyen todos los peligrosos sólidos, líquidos y gaseosos) \* (incremento por el residuo gaseoso que se trata en las antorchas)

## MANEJO DE EFLUENTES LÍQUIDOS

Tres corrientes distintas forman parte de los efluentes líquidos de todas las unidades productivas de la Planta: aguas industriales; aguas cloacales; aguas pluviales. Los desagües de las tres corrientes se colectan a través de redes independientes en cada unidad y son conducidos a las respectivas áreas de tratamiento para su posterior vuelco en el canal de desagües del Polo Petroquímico.

## EFLUENTES INDUSTRIALES PROCESOS QUE GENERAN AGUAS RESIDUALES INDUSTRIALES

- Drenajes en equipos y áreas de proceso
- Sellos de antorchas
- Producción de vapor
- Purga de la torre de enfriamiento
- Limpieza de equipos de proceso
- Limpieza de pisos de planta, zonas de almacenamiento, etc.
- Laboratorios
- Pluviales de zona de proceso

## EFLUENTES CLOACALES LAS AGUAS CLOACALES GENERADAS POR EL EMPLAZAMIENTO PROVIENEN DE

- Comedores y cocinas
- Baños y vestuarios
- Cámaras sépticas
- Usos humanos en general

## EFLUENTES PLUVIALES LAS AGUAS PLUVIALES SON COLECTADAS EN

- Zonas edilicias fuera del área de proceso
- Zonas pavimentadas (calles fuera del área de proceso y área de estacionamiento)

# COMPLEJO INDUSTRIAL PUERTO GENERAL SAN MARTÍN

## PRINCIPALES PROGRAMAS E INICIATIVAS

### OPTIMIZACIÓN EN EL USO DE PALLETS

Reducción del tamaño de algunas de sus piezas componentes, manteniendo intactas su calidad, seguridad y dimensiones.

**IMPACTO** Ahorro anual de 310 árboles y de US\$ 21.000.

### JORNADAS EVER GREEN PARA HIJOS DE EMPLEADOS Y CONTRATISTAS

Actividades de seguridad y comportamiento sustentable para familiares y la comunidad durante vacaciones de invierno. Se trabajó en combate de incendios con matafuegos y talleres de reciclado. Participaron **166 personas**.

### TALLER DE CONCIENTIZACIÓN VIAL

Junto a la Asociación Civil Piedra Libre y en el Marco de la Expo Puerto General San Martín 2010, se realizaron actividades de concientización en Seguridad Vial de las que participaron más de **430 niños de entre 5 a 13 años** procedentes de la localidad de San Lorenzo y Puerto General San Martín.

### RECICLADO Y USO COMO COMBUSTIBLE ALTERNATIVO DE POLIOLES

Redefinición y uso de residuo a combustible alternativo en horno cementero de 119.600 kg de Polioles cuya vida útil estaba agotada.

**IMPACTO** ahorro de \$ 52.360.

### REDUCCIÓN DEL TAMAÑO DE ETIQUETAS

**IMPACTO** Reducción del consumo de papel de un 20% aprox.

### REDUCCIÓN, REUTILIZACIÓN Y EL RECICLADO DE REZAGO NO CONTAMINADO

Papel y cartón, pallets, espuma flexible y plásticos son recolectados, clasificados y donados a organizaciones locales, las que con su venta o reutilización impulsan distintos proyectos.

**IMPACTO** 15.480 kg. de plásticos, 13.654 pallets y 51.270 kg. de cartones y papeles donados, 2.400 kg. de espumas reutilizados.

### TALLER DE SUSTENTABILIDAD

Jornadas de concientización y promoción de «ideas verdes» para implementar en el trabajo y en la casa, ofrecidas a un grupo de **310 personas** incluyendo personal propio, contratistas y empresas transportistas.

El **Complejo Industrial Puerto General San Martín** recibió el **Certificado de Cumplimiento con el Programa Cuidado Responsable del Medio Ambiente** otorgado por la Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP) y el Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM), con la calificación **Sobresaliente** en la auditoría de sus operaciones y procesos.

La **Unidad de Negocios de Agro** certificó ISO 9001:2008.

## INDICADORES AMBIENTALES PUERTO GENERAL SAN MARTÍN

	2010	2009
Cantidad de incidentes, sanciones o multas por infracción o violación de las normas de protección ambiental:	0	0
Consumo de agua (en m3)	113.767	133.770
Consumo de energía (en kWh)	10.440.000	10.923.700
Consumo de gasolina/diesel (en litros)	3.800	8.400
Consumo de gas/GLP/GN (en m3)	1.616.073	1.594.784
Emisiones CO2 y otros gases de efecto invernadero	2.925.847 kg	3.059.322 kg
<b>DESEMPEÑO DE SEGURIDAD Y SALUD (según criterio OSHA)</b>		
Accidentes personal propio + contratistas	0	1 (contratista)
Cantidad de accidentes con días perdidos	0	1 (contratista)
Tasa de frecuencia	0	
Tasa de gravedad	0	
Cantidad días perdidos	0	7
Cantidad de derrames de productos mayores a 50 Kg	1	
Cantidad de accidentes con vehículos de la compañía (sin días perdidos)	1	
CANTIDAD DE CUASIACCIDENTES	11 casos de primeros auxilios y visitas precautorias	23 casos de primeros auxilios y visitas precautorias
	100 casos de pérdidas de contención primaria menores (inferiores a 50 kg)	

### ÍNDICE DE SIMULACROS DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIA

4 simulacros de emergencia por mes, por cada unidad de proceso, repartidos en cada uno de los 4 turnos de trabajo

2 jornadas completas anuales de entrenamiento para los empleados que conforman las brigadas de emergencias.

### CANTIDAD DE INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Plan global de auditorías, cada tres años, con oportunidades de mejora ingresadas a un sistema donde se asigna responsable y plazos de cumplimiento.

### MANEJO Y DISPOSICIÓN DE RESIDUOS

De acuerdo al Std interno N° 026 y la legislación vigente nacional y provincial

GENERACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS (en toneladas)	112,5	126,33
<b>RESIDUOS RECICLADOS</b>		
Papel	42.600 kg	14.500 kg
Madera de pallets	251 ton	120 ton
Polietileno	14.050 kg	19.800 kg
<b>RESIDUOS PELIGROSOS (en toneladas)</b>	<b>1681</b>	1062

### MANEJO DE EFLUENTES LÍQUIDOS PLANTA DE TRATAMIENTO DE EFLUENTES

Tres piletas con Bacterias Autóctonas que aseguran la calidad del efluente dentro de los requerimientos vigentes.



## PLANTA VENADO TUERTO PRINCIPALES PROGRAMAS E INICIATIVAS

### PROYECTO PILOTO: MODIFICACIÓN EN EL TIPO DE ILUMINACIÓN DE UNA DE LAS PLANTAS

Se reemplazaron las 8 lámparas de 250w c/u por 8 reflectores de Led de 50w c/u y se colocaron sobre las mesas de selección 8 equipos fluorescentes de 40 w c/u.

**IMPACTO** Bajó el consumo de 2000 wats/h a 720 wats/h, lo que implica un ahorro de 1280/h.

## INDICADORES AMBIENTALES PLANTAS COLÓN Y VENADO TUERTO

	2010	2009
Cantidad de incidentes, sanciones o multas por infracción o violación de las normas de protección ambiental:	0	0
Consumo de agua (en m3)	no existe registro	no existe registro
Consumo de energía (en kWh)	6.452.737	8.749.700
Consumo de gasolina/diesel (en litros)	29.429	87.500
Consumo de gas/GLP/GN (en Kcalm3)	788.890	955.050
Emissiones CO2 y otros gases de efecto invernadero	4.078.593 kg	4.938.436 kg

### DESEMPEÑO DE SEGURIDAD Y SALUD (según criterio OSHA)

Accidentes personal propio + contratistas	3	5
Cantidad de accidentes con días perdidos	1	1
Tasa de frecuencia	0,14	0,6
Tasa de gravedad	0,019	0,018
Cantidad días perdidos	30	30
Fatalidades	0	0
Cantidad de cuasiaccidentes	17	9
Cantidad de inspecciones de seguridad	INTERNAS 58 EXTERNAS 3	36

### MANEJO Y DISPOSICIÓN DE RESIDUOS

Las plantas están inscriptas como generadores de residuos especiales los que son enviados para su disposición final a la empresa ECOBLEND

**GENERACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS** 118.538 755.245

(en toneladas, incluye los residuos sólidos habituales y las semillas que se disponen por problemas de calidad)

**RESIDUOS PELIGROSOS** Aguas de Lavado (Agroquímicos), en litros 21.350 115.150

**MANEJO DE EFLUENTES LÍQUIDOS** N/A N/A

## PLANTA ZARATE PRINCIPALES PROGRAMAS E INICIATIVAS

### ELIMINACIÓN DEL FORMALDEHIDO

Se modificaron las recetas de los productos para poder permitir sacar de la planta este químico peligroso listado dentro de los posibles agentes cancerígenos (listado 2A IARC).

### REEMPLAZO DE LUMINARIAS

Se reemplazaron 22 luminarias de las calles de la planta por lámparas de bajo consumo.

**IMPACTO** Disminución de 250W a 105W, ahorro total 11.644 kWh/año y ahorro de \$1.397/año.

### CAMBIO DE CONCENTRACIÓN DE SURFACTANTES

Se acordó con Cognis, principal proveedor de surfactantes de Zárate, modificar la concentración del Maranil del 22.5 al 18% de forma que el mismo no requiera energía para fundirlo y poder ser utilizado en la producción de emulsiones.

### RECOLECCIÓN DE TAPITAS DE GASEOSA, PAPEL Y CARTÓN

A beneficio de la Escuela N° 24 y del Hospital de Zárate, respectivamente.

**IMPACTO** 7.320 kg papel y cartón recoletados.

### DISMINUCIÓN DE CONSUMO DE PALLETS DE MADERA Y TAMBORES METÁLICOS

Cambio en los formatos de entrega de productos para cueros y adhesivos de tambores a contenedores plásticos retornables Carmocal; con el coincidente ahorro de tambores y pallets.

## INDICADORES AMBIENTALES PLANTA ZÁRATE

	2010	2009
Cantidad de incidentes, sanciones o multas por infracción o violación de las normas de protección ambiental:	0	0
Consumo de agua (en m3)	25.126	22.516
Consumo de energía (en kWh)	1.609.500	1.490.921
Consumo de gasolina/diesel (en litros)	4.000	4.000
Consumo de gas/GLP/GN (en m3)	194.700	153.471
Emissiones CO2 y otros gases de efecto invernadero	386.310 kg	335.000

### DESEMPEÑO DE SEGURIDAD Y SALUD (según criterio OSHA)

Accidentes personal propio + contratistas	0	1
Cantidad de accidentes con días perdidos	0	1
Tasa de frecuencia	0	2,55
Tasa de gravedad	0	23
Cantidad días perdidos	0	20
Fatalidades	0	0
Cantidad de cuasiaccidentes	75	37
Cantidad de derrames de productos mayores a 50 Kg	1	3
Cantidad de accidentes con vehículos de la compañía (sin días perdidos)	1	0
Índice de simulacros de emergencias y contingencia	0	1
Cantidad de inspecciones de seguridad	462	212

(seguridad de procesos, personal, patrimonial, prevención de la polución, sistema de gerenciamiento del cambio e higiene industrial)

### MANEJO Y DISPOSICIÓN DE RESIDUOS De acuerdo a la legislación vigente a nivel Provincia de Buenos Aires

**GENERACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS, INDUSTRIAL NO ESPECIAL** 7,04 5,26 (en ton)

**RESIDUOS RECICLADOS VS. RESIDUOS GENERADOS** 12,7% 12%

**RESIDUOS PELIGROSOS** 522 375,82 (en ton)

### MANEJO DE EFLUENTES LÍQUIDOS

Planta de tratamiento de efluentes: tratamiento primario de coagulación y filtrados de restos de polímeros producto de limpiezas y un tratamiento secundario biológico con un reactor aeróbico posterior sedimentador y por ultimo clorinación previo a la descarga.





# Compromiso Dow con la Comunidad

Una de las **Metas de Sustentabilidad 2015** establece la **contribución de la Compañía al éxito de las comunidades en las que tenemos presencia.**

Implica evaluar nuestro impacto, detectar las necesidades comunitarias y elaborar un plan para mejorar su calidad de vida a partir su desarrollo socio-económico. El cumplimiento de esta Meta se logra a partir de la **implementación de una estrategia de inversión social.**



Prioriza el involucramiento de la Compañía en procesos de transformación y desarrollo local a la vez que evita el asistencialismo y la filantropía. Implica el conocimiento del territorio y de las necesidades y expectativas de las comunidades vecinas, y la construcción colectiva de agendas sociales en alianza con actores locales clave, del ámbito público, privado, social y académico.

Se implementa a partir de una **metodología** que contempla **instancias graduales:**

- Diagnóstico, a través de encuestas y mapeos que relevan e identifican las necesidades y expectativas de las comunidades.
- Autodiagnóstico, para evaluar el impacto de nuestras operaciones en relación con las localidades en las que operamos y determinar su nivel de importancia, según: cantidad de empleados y productos; cercanía con la población; escala de la operación; identificación de riesgos; y contribución a la economía local.
- Asignación de recursos económicos, humanos y tecnológicos.
- Diseño e implementación de programas, con metas a corto y largo plazo, en articulación con aliados estratégicos.
- Revisiones y evaluaciones anuales de impacto.

La EIS orienta los programas y aplica los recursos en **tres áreas:**





**PROMUEVE LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE, LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LA COMUNIDAD.**

### LA BASURA SIRVE

Programa educativo desarrollado en Ingeniero White junto a Solvay Indupa, Profertil y Mega, en alianza con la Municipalidad de Bahía Blanca, Ecoplanta, Ecoclub Eco Rojo, Asociación Industrial Química de Bahía Blanca, SERTEC (contratista proveedora de servicios de limpieza para Dow), Asociación Civil Piedra Libre. **Estimula en los alumnos conductas relacionadas con la disposición responsable de los residuos inorgánicos domiciliarios, fomentando su separación en origen para su posterior tratamiento en una Ecoplanta.**

#### RESULTADOS

- 10.000 kgs. de residuos separados y clasificados (papel, cartón, latas de aluminio, botellas y envases plásticos)
- 130 árboles plantados
- 13 instituciones educativas participantes



### DESTACADO

#### GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS (GIRSU)

Dow Argentina, con la facilitación del Centro de Innovación Social de la Universidad de San Andrés, lidera un **acuerdo multisectorial para la gestión integral de residuos sólidos urbanos en Bahía Blanca**. El proyecto GIRSU tiene como objetivo diseñar e implementar soluciones sociales, económicas y ambientales sustentables al problema de la basura, promoviendo la separación en origen, la recolección diferenciada y la valoración de los residuos mediante reciclado y recuperación.

#### RESULTADOS

- 1 jornada de trabajo multisectorial con 40 participantes
- 5 líneas de trabajo identificadas
- 2 Foros «Los Desafíos de la Sustentabilidad en Argentina», en Buenos Aires y Bahía Blanca

Firma del Acuerdo Multisectorial para la Gestión Integral de los Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad Bahía Blanca, entre el Municipio de Bahía Blanca, la Planta Piloto de Ingeniería Química (PLAPIQUI), el Departamento de Ingeniería Química de la Universidad Nacional del Sur, la Fundación del Sur para el Desarrollo Tecnológico (FUNDASUR), la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Bahía Blanca (UTN-FRBB), la Asociación de Residuos Sólidos (ARS), el Honorable Concejo Deliberante de Bahía Blanca, la Cooperativa de Trabajo Ecoplanta, Dow Argentina, la Asociación Industrial Química de Bahía Blanca (AIQBB) y la Asociación Civil Piedra Libre.

Conformación del Comité de Trabajo Impulsor de la GIRSU Programa piloto previsto para 2011: 5 zonas de la ciudad, 14 barrios, 9.000 hogares, 30.000 habitantes, separarán residuos en orgánicos e inorgánicos

<http://girsu.org>



### LA SEGURIDAD VIAL NO ES JUEGO

Programa de **concientización y educación vial** a través de: campaña en medios de comunicación; manual con estrategias y recursos lúdicos para que los docentes motiven en los alumnos conductas viales responsables; actividades y talleres con empleados y sus familias, contratistas y la comunidad.

#### RESULTADOS

Se presentó un manual electrónico con una guía para que los empleados puedan dar clases voluntarias de seguridad vial en los niveles jardín de infantes, primario y secundario. (<http://www.educvial-jugando.com.ar>)  
18 horas de talleres para 137 empleados, familiares y contratistas.



### IDEAS DE SOBRA

El **rezago no contaminado es recolectado y clasificado en el Complejo Puerto General San Martín**, Provincia de Santa Fe, y **donado a organizaciones locales**, las que con su venta o reutilización impulsan distintos proyectos de seguridad y medio ambiente.

#### RESULTADOS

- 15.480 kg. de plásticos, 13.654 pallets y 51.270 kg. de cartones y papeles donados
- 2.400 kg. de espumas reutilizadas



### DESTACADO

#### MARATÓN DEL AGUA «6K DOW LIVE EARTH RUN FOR WATER BUENOS AIRES»

En 2010, Dow se asoció globalmente con Live Earth y patrocinó «6k Live Earth Run For Water», la iniciativa más grande de la historia con el objetivo de movilizar recursos y personas para **generar conciencia sobre el uso racional del agua**; promover la donación de dinero para apoyar proyectos de agua limpia y segura; y la recolección de firmas a favor de la petición de Live Earth para que se considere al agua como derecho humano básico en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU. Las donaciones y los fondos recaudados se destinaron a organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la problemática del agua. **Argentina** fue uno de los 192 países elegidos para ser parte de la iniciativa, por el **impacto de las operaciones de Dow durante más de 50 años**. En Buenos Aires, **7.500 personas corrieron o caminaron 6km.**, la misma distancia que millones de personas, incluso mujeres y niños, caminan a diario para acceder al agua potable en varios países del mundo. Al finalizar la carrera, se presentaron actividades didácticas sobre esta problemática en un «Parque de Agua», además de un show musical en vivo. Un **porcentaje de lo recaudado** fue destinado a **Espacio Agua**, organización elegida por Live Earth y Dow Argentina por ser referente de la problemática, en el ámbito local.





**APOYA PROYECTOS QUE PROMUEVAN LA EDUCACIÓN EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA Y EL DESARROLLO DE TALENTOS EN QUÍMICA E INGENIERÍA.**

### CÁTEDRA DOW

Apoyo a la **Universidad Nacional del Sur y a la UTN Facultad Regional Bahía Blanca** que apunta a la **formación de profesionales**, sobre una base integral de excelencia: técnicamente competentes, calificados para el trabajo en equipo y con habilidades sociales adecuadas para su inserción en la vida laboral.



#### ACTIVIDADES

- Seminarios y cursos extracurriculares en competencias técnicas y actitudinales
- Intercambio de estudiantes con universidades extranjeras
- Premio Dow a la excelencia en el desempeño académico
- Premio Humanitas al mérito personal
- Promoción de iniciativas de investigación específicas
- Equipamiento e infraestructura



### LEER LAS CIENCIAS

Programa especialmente desarrollado por **Fundación Leer** a instancias de Dow, con el objetivo de **promover la enseñanza de las ciencias entre los docentes de EGB** al tiempo que estimulan en los niños el pensamiento científico y el interés por las ciencias, a través de la experimentación y de lecturas afines.

#### RESULTADOS

- 1.000 alumnos
- 7 escuelas (Bahía Blanca, San Lorenzo, Venado Tuerto)
- 117 docentes
- Revista de temas científicos con aportes de los alumnos (1.500 ejemplares)



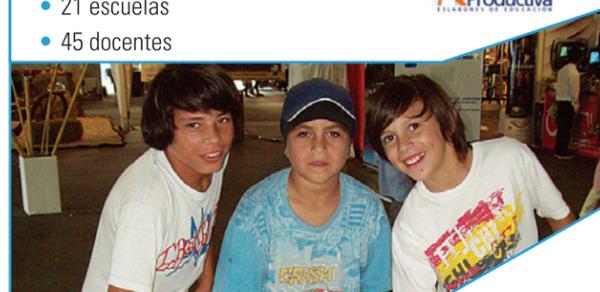
### CADENA PRODUCTIVA

Programa educativo diseñado y gestionado en conjunto por todas **las empresas asociadas a la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de San Lorenzo y su Zona**, con el objetivo de **promover, entre los alumnos de educación primaria, la importancia y la incidencia del cordón industrial y de su cadena de valor en la comunidad**. Asimismo, busca generar un mayor sentido de pertenencia sobre el cordón industrial, basado en una identidad propia.

El programa es la **primera iniciativa conjunta de relaciones comunitarias en la región** y cuenta con el **padrinazgo del Ministerio de Producción del Gobierno de Santa Fe**.

#### RESULTADOS

- 1.250 alumnos
- 21 escuelas
- 45 docentes



**MOVILIZA INICIATIVAS Y PROGRAMAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES. ADICIONALMENTE, BUSCA OPORTUNIDADES DE COLABORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIO-ECONÓMICO DE LAS COMUNIDADES.**

### PREPÁRATE PARA UN BUEN TRABAJO

**Capacitación en oficios** requeridos por las empresas de servicios industriales del Polo Petroquímico de Ingeniero White, destinada a **jóvenes desempleados** de entre 18 y 35 años, con recursos limitados y bajo nivel de instrucción formal.

**Fortalezas del programa:** entrenamiento de calidad a cargo de la UTN; promovido por los vecinos a través del Panel Comunitario; participación de empresas contratistas de Dow; bajo nivel de deserción; buen porcentaje de inserción laboral de los participantes; caso de articulación público-privada y alianza estratégica entre actores heterogéneos del sector privado, social y académico.

#### RESULTADOS

- 6 cursos certificados por la UTN, Facultad Regional Bahía Blanca
- Capacitación teórica y práctica sin costo para los participantes
- 282 jóvenes capacitados (incluye a 12 detenidos en proceso de liberación, de la Unidad Penal 4 de Villa Floresta)
- 810 horas de capacitación
- 60% inserción laboral
- Se sumó al programa el Sindicato de Industrias Químicas y Petroquímicas



### PROGRAMA PESCAR PARA LA ADQUISICIÓN Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD Y DESARROLLO PERSONAL

Desarrollado en **Colón**, Provincia de Buenos Aires, junto con **Fundación Pescar y Solidagro**. **Estudiantes de bajos recursos** en el último año del nivel secundario reciben **capacitación y entrenamiento técnico** a cargo de empleados voluntarios de la compañía y formación aptitudinal a cargo de una profesional seleccionada especialmente.

#### RESULTADOS

- 60 estudiantes
- 400 horas de capacitación
- 70 voluntarios





CIPPEC

**DESTACADO**

**EMPLEO Y CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD EN VENADO TUERTO**

Junto a **CIPPEC**, Dow encaró un trabajo de **relevamiento y diagnóstico socioeconómico** en Venado Tuerto, Provincia de Santa Fe, cuyo resultado fue la **empleabilidad como una de las principales preocupaciones y desafíos comunitarios**. Este diagnóstico preliminar dio lugar a una segunda iniciativa que contempla líneas de acción y trabajo articulado entre los sectores público, privado y sociedad civil, desde la perspectiva del desarrollo local, a los efectos de mejorar las oportunidades de inserción laboral.

**RESULTADOS:**

- Publicación del documento «Empleo y condiciones de empleabilidad en Venado Tuerto. Diagnóstico y líneas de acción»
- 3 talleres sectoriales de sensibilización
- 1 taller multiactoral para reflexionar y discutir sobre los principales problemas, desafíos y oportunidades para la mejora de las condiciones de empleabilidad.
- Conformación de la «Mesa Multisectorial», con la facilitación externa de CIPPEC, como espacio de articulación y acción conjunta para diseñar proyectos de desarrollo local que mejoren la empleabilidad, especialmente de los jóvenes.

**ACERCARSE**

Junto a empresas líderes de Zárate, Provincia de Buenos Aires, con el apoyo de la Municipalidad, y en alianza con Fundación Compromiso, Dow promueve el **fortalecimiento institucional y la profesionalización en la gestión de organizaciones sociales** de la comunidad a través del programa de capacitación y entrenamiento AcercarRSE.

**RESULTADOS**

- 2 ferias de intercambio con ONGs
- 52 organizaciones relevadas
- 3 módulos de capacitación y 1 ateneo de proyectos
- 31 organizaciones capacitadas
- 10 proyectos presentados
- 3 proyectos ganadores
- 3 menciones especiales



**DESTACADO**

**ACUERDO DE COOPERACIÓN PÚBLICO-PRIVADO PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE INGENIERO WHITE**

**Dow Argentina**, junto a las empresas nucleadas en la Cámara de Concesionarios y Permisionarios de los Puertos de Bahía Blanca y la Asociación Industrial Química de Bahía Blanca, firmaron un **convenio público-privado para mejorar la infraestructura, así como la calidad ambiental, la oferta educativa, sanitaria y cultural de Ingeniero White**. El compromiso implica una **inversión de alrededor de 50 millones de pesos**, durante los siguientes cuatro años, de los cuales, el 70% será un aporte de las empresas mientras que el 30% restante estará a cargo de los gobiernos municipal, provincial y nacional. **Dow contribuirá con \$1.000.000, por año.**

Entre las obras previstas figuran la construcción de un puente peatonal sobre vías ferroviarias, obras viales para eliminar el tránsito pesado por el casco urbano y varias plazas, cortinas forestales, paseos y espacios recreativos. Además se incluyen programas para promover la capacitación para la inclusión laboral, formación dirigencial para líderes de organizaciones sin fines de lucro, apoyo a los clubes deportivos para una mayor inclusión de niños, fomento de actividades culturales y compromisos en materia de mejoras ambientales y de seguridad.

**CANALES DE IMPLEMENTACION**

Dow implementa su Estrategia de Inversión Social a través de **tres canales complementarios:**



**EL ÉXITO DE LOS PROGRAMAS E INICIATIVAS COMUNITARIAS SÓLO ES POSIBLE SOBRE LA BASE DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS SÓLIDAS Y HETEROGÉNEAS. PARA ESTO, DOW SE PREOCUPA POR CONVOCAR Y CONSTRUIR VÍNCULOS DE CONFIANZA CON REFERENTES DE LOS SECTORES PÚBLICO, PRIVADO, SOCIAL Y ACADÉMICO.**





**DOW ALIENTA Y VALORA EL COMPROMISO SOCIAL DE SUS EMPLEADOS Y PROMUEVE SU PARTICIPACIÓN COMUNITARIA A TRAVÉS DE SOLIDARIDOW, PROGRAMA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO CON TRES COMPONENTES QUE GARANTIZAN OPORTUNIDADES DE IMPACTO SOCIAL POSITIVO A LA VEZ QUE OFRECEN EXPERIENCIAS DE GRATIFICACIÓN Y ORGULLO.**



### SOLUCIONES SOLIDARIAS



Concurso interno en el que los **empleados presentan proyectos sociales en alianza con organizaciones de la sociedad civil**. Los proyectos son evaluados por el Panel de Empleados de cada localidad y los ganadores reciben los fondos para la ejecución de la propuesta.

RESULTADOS	2010	2009
Proyectos presentados	52	66
Regiones	6	5
Proyectos ganadores	27	26
Empleados involucrados	130	38
Financiamiento	US\$ 46.000	US\$ 45.000
Horas voluntariado	950	*

\*El sistema de registro de horas de voluntariado por empleado y por actividad se implementó en 2010



### VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Los empleados participan de **actividades e iniciativas previamente calendarizadas, en beneficio de las comunidades**, aportando su tiempo personal y laboral.

RESULTADOS 2010 EN HORAS:	3.705 *
• Soluciones Solidarias	950
• Seguridad vial:	370
• Cadena Productiva:	90
• Dirección de la Obra Social del personal de Bahía Blanca:	300
• Proceso APELL:	800
• Mentoring:	350
• Maratón de Lectura:	500
• Club SolidariDow:	140
• Maratón Dow Live Earth Run for Water:	25
• Programa Pescar:	180

\*El sistema de registro de horas de voluntariado por empleado y por actividad se implementó en 2010

### UNITED WAY

Propuesta **que facilita y estimula a los empleados para que donen dinero en causas de alto impacto como desastres naturales o problemas sociales.**

Dow, junto con 10 empresas, crearon la **Fundación Caminando Juntos-United Way Argentina**, con el objetivo de canalizar aportes monetarios y participación voluntaria de los empleados, en proyectos propios o de otras organizaciones sociales seleccionadas. En ambos casos, la Compañía aporta el dinero equivalente (matching fund) a lo aportado por los empleados.



#### RESULTADOS CLUB SOLIDARIDOW

- 4 talleres
- 115 empleados
- 8 horas laborales dedicadas a realizar títeres y juegos didácticos, armado de mantas, pintura de cuadros y armado de disfraces para entidades sin fines de lucro.

#### RESULTADOS NOCHEBUENA PARA TODOS

- 40 voluntarios de las oficinas de Buenos Aires y de la Planta Zárate
- 36 cajas de Navidad para la organización «Soy el que soy», de Pacheco; Buenos Aires
- 9 voluntarios pintaron la Escuela Técnica N° 8 de Avellaneda, Buenos Aires, y plantaron árboles en el Paseo de Bicentenario, en Capital Federal, junto con otras empresas socias de AMCHAM



**EL ÉXITO DE NUESTRAS COMUNIDADES VECINAS DEPENDE DE NUESTRA REAL COMPRESIÓN DE SUS PROBLEMÁTICAS Y PRIORIDADES Y DE UNA ACTITUD DE APERTURA Y TRANSPARENCIA EN NUESTRAS RELACIONES. EL DIÁLOGO CONSTANTE CON NUESTROS PÚBLICOS DE INTERÉS NOS FACILITA UNA PERSPECTIVA MÁS AJUSTADA DE SUS EXPECTATIVAS Y PERCEPCIONES A LA HORA DE CUMPLIR CON NUESTRAS METAS 2015.**

### PANEL COMUNITARIO DE INGENIERO WHITE

Instancia de **comunicación de doble vía con vecinos referentes de la comunidad** cercana al complejo productivo de Bahía Blanca. Surgió en 2004 por una necesidad de la Compañía de construir relaciones de confianza con la comunidad. El Panel, integrado por vecinos y por representantes de Dow, trabaja en **identificar las principales necesidades y oportunidades de desarrollo locales**. Asimismo, permite a la Compañía comunicar acerca de sus actividades, aclarar dudas y responder a los requerimientos de información sobre riesgos potenciales o impactos ambientales que preocupen a la comunidad.

#### RESULTADOS

- 7 años de vigencia
- 3 proyectos de desarrollo local promovidos: Programa Buen Trabajo; Puesta en valor del acceso a Ingeniero White: Reconstrucción de la pista de bicicross y construcción de una plaza seca; Programa la Basura Sirve
- 66 reuniones
- [www.panelcomunitarioiw.com.ar](http://www.panelcomunitarioiw.com.ar)



### VISITAS A LAS PLANTAS

Programa que ratifica nuestra política de **puertas abiertas y de transparencia**, permitiéndonos un intercambio franco y honesto con integrantes de la comunidad cercana a los **Complejos Industriales de Bahía Blanca y Puerto General San Martín y a la Planta de Colón**. Cada visita dura dos horas y media y consiste en una charla y presentación institucional, recorrido de las instalaciones y material informativo. El transporte es provisto por la compañía. Las visitas están orientadas a público en general, haciendo principal foco en autoridades públicas, alumnos de las carreras técnicas de universidades, escuelas y vecinos.

#### RESULTADOS

- 3.500 visitantes entre 2009 y 2010



# TABLA DE CONTENIDOS GRI

## 1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

1.1. Declaración del máximo responsable	4, 5
1.2. Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	4, 5, Nota 1

## 2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

2.1. Nombre de la organización	6, 7
2.2. Principales marcas, productos y/o servicios	8, 9
2.3. Estructura Operativa	7, 8
2.4. Localización de la sede principal	12
2.5. Países en los que opera	12
2.6. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	7
2.7. Mercados Servidos	8, 13
2.8. Dimensiones de la organización informante	13
2.9. Cambios significativos del período	7
2.10 Premios y distinciones recibidos	10

## 3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA

3.1. Período cubierto por la información	3
3.2. Fecha de la memoria anterior más reciente	3
3.3. Ciclo de presentación de memorias	3
3.4. Punto de contacto para cuestiones de la memoria	3
3.5. Proceso de definición del contenido	3
3.6. Cobertura de la Memoria	3
3.7. Existencia de limitaciones de alcance	N/A

3.8. Aspectos que puedan afectar la comparabilidad entre períodos y/o entre organizaciones	7
3.9. Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes	Nota 1
3.10. Descripción del efecto que pueda tener la re expresión de información de memorias anteriores	Nota 2
3.11. Cambios significativos relativos a períodos anteriores	Nota 3
3.12. Localización de contenidos identificando las páginas o enlaces	2, 3
3.13. Política y práctica sobre verificación externa	40, 42

## 4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

4.1. Estructura de gobierno	15, 17, 19
4.2. Características de la presidencia del consejo	N/R
4.3. Número de miembros del máximo órgano de gobierno independientes o no ejecutivos	N/A
4.4. Mecanismos de comunicación de accionistas y empleados con el máximo órgano de gobierno	28
4.5. Vínculo entre la retribución de los directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización	N/R
4.6. Procedimientos implantados para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno	16, 17
4.7. Capacitación de los miembros del máximo órgano de gobierno	16
4.8. Declaración, misión, valores y código de conducta y sustentabilidad	17, 18
4.9. Procedimientos para supervisar la gestión económica, social y ambiental de la organización	19

4.10. Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno	N/R
4.11. Adopción del principio de precaución	18, 38, 39, 40
4.12. Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente	39, 40
4.13. Principales asociaciones a las que pertenezca y grado de implicancia	12
4.14. Relación de grupos de interés de la organización	3
4.15. Bases para la identificación y selección de los grupos de interés	3, 47
4.16. Enfoques utilizados para la participación de los grupos de interés	28, 47, 48, 55
4.17. Aspectos de interés surgidos de la participación de los grupos de interés	27, 55

## INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO

EC1. Valor económico directo generado y distribuido	13, 34, 37
EC2. Consecuencias financieras, otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático	N/R
EC3. Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	13
EC4. Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	Nota 4
EC5. Rango entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local	N/R
EC6. Política, prácticas y proporción de gasto con proveedores locales	13, 35, 37
EC7. Procedimientos para la contratación y proporción de altos directivos locales	21, 23, 29

EC8. Inversiones en infraestructura y servicios para el beneficio público	13, 48, 50, 51
EC9. Entendimiento, descripción y alcance de impactos económicos indirectos significativos	N/R

## INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE

LA1. Desglose de empleados por tipo de empleo, contrato y región	29
LA2. N° Total de empleados y rotación media, desglosados por edad, sexo y región	29
LA3. Beneficios Sociales para empleados con jornada completa	26
LA4. Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	N/R
LA5. Períodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizacionales	23
LA6. Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud	N/R
LA7. Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y N° de víctimas mortales	41, 43, 44, 45
LA8. Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de enfermedades graves	24, 25, 36, 39, 40
LA9. Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	N/R
LA10. Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	N/R
LA11. Programas de gestión de habilidades y de formación continua a trabajadores	21, 22
LA12. Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo profesional	21

LA13. Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, por sexo, edad, pertenencia a minoría y otros indicadores de diversidad 29

LA14. Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, por categoría profesional N/R

DERECHOS HUMANOS

HR1. Porcentaje y N° total de acuerdos de inversión con cláusulas de derechos humanos N/R

HR2. Porcentaje de proveedores analizados en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas 35

HR3. Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos N/R

HR4. N° Total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas N/R

HR5. Actividades contra la libertad de asociación y medidas correctoras Nota 5

HR6. Actividades con riesgo de explotación infantil y medidas correctoras Nota 5

HR7. Actividades con riesgo de trabajos forzados, no consentidos y medidas correctoras Nota 5

HR8. Porcentaje del personal de seguridad formado en aspectos de derechos humanos N/R

HR9. Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas N/A

SOCIEDAD

SO1. Naturaleza, alcance y efectividad para evaluar, gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades 46-55

SO2. Porcentaje y N° total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos con la corrupción N/R

SO3. Porcentaje de empleados formados en anticorrupción 16

SO4. Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción 17

SO5. Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de éstas y de actividades de lobbying Nota 6

SO6. Aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas Nota 6

SO7. Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia Nota 7

SO8. Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones Nota 7

RESPONSABILIDAD DE PRODUCTO

PR1. Fases del ciclo de vida de los productos y servicios evaluadas en la salud y seguridad de los clientes 31, 39

PR2. Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios 41, 43, 44, 45

PR3. Procedimiento para la información y el etiquetado de productos y servicios 31

PR4. Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios Nota 7

PR5. Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente 31, 32, 33

PR6. Procedimiento y programa de cumplimiento con la normativa de comunicaciones de marketing 31

PR7. Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing Nota 7

PR8. Número total de reclamaciones con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes Nota 7

PR9. Costo de multas por incumplimiento de la normativa sobre suministro y uso de productos y servicios Nota 7

INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL

EN1. Materiales utilizados, por peso o volumen N/R

EN2. Porcentaje de materiales utilizados que son valorizados N/R

EN3. Consumo directo de energía por fuentes primarias 39-45

EN4. Consumo indirecto de energía por fuentes primarias 39-45

EN5. Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia 39-45

N/A: No aplicable a la naturaleza y actividad de la empresa y/o a la presente publicación.

N/R: No reportado en la presente publicación.

Nota 1: Se informa a lo largo de la publicación.

Nota 2: No se efectuó re expresión de la información.

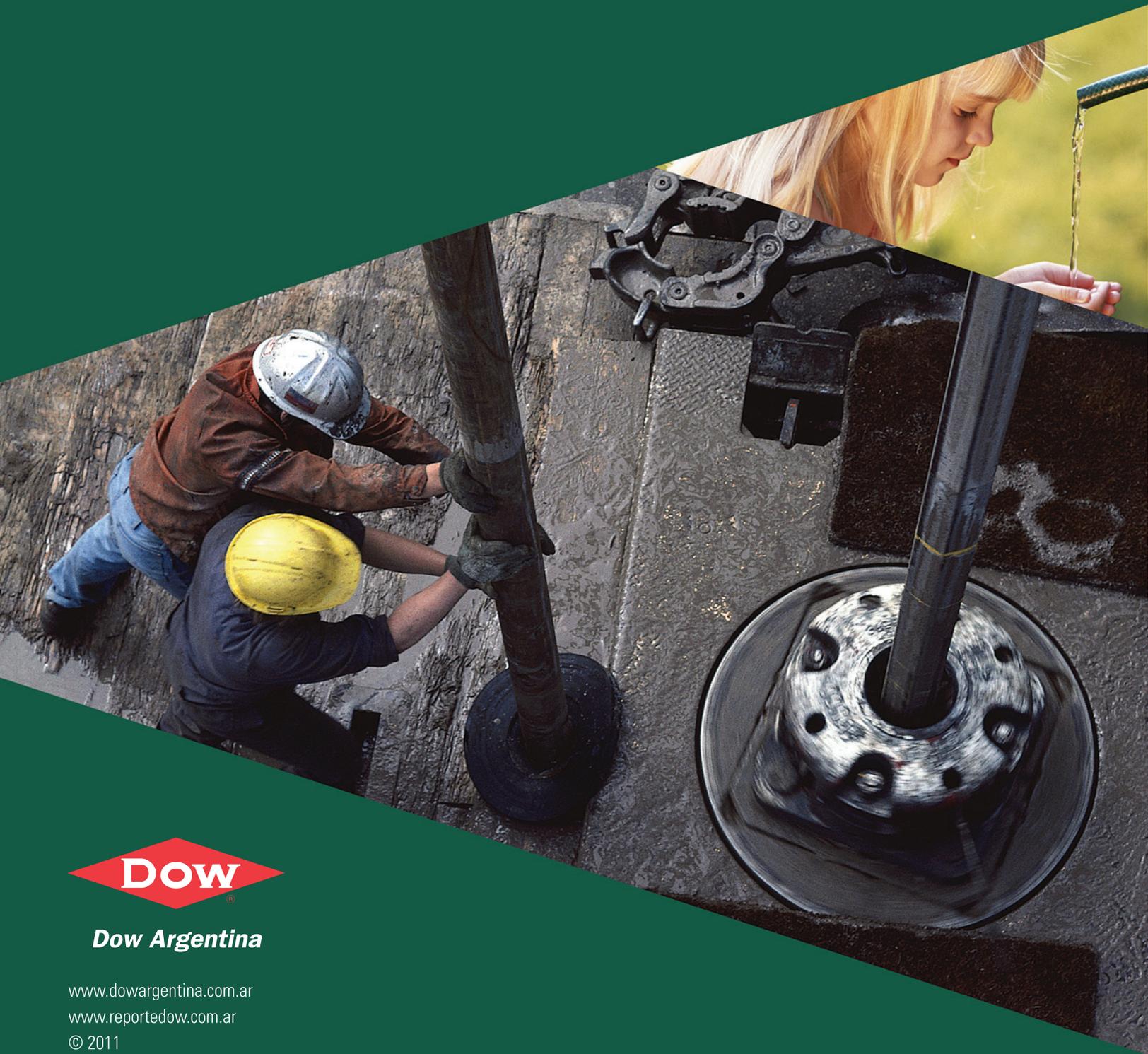
Nota 3: No hubo cambios significativos.

Nota 4: No se recibió ayuda de ningún gobierno.

Nota 5: No se registraron actividades.

Nota 6: No permitido por el Código de conducta.

Nota 7: No se registraron.



**Dow Argentina**

[www.dowargentina.com.ar](http://www.dowargentina.com.ar)

[www.reportedow.com.ar](http://www.reportedow.com.ar)

© 2011



The mark of responsible forestry

© 1996 Forest Stewardship Council A.C.

«Only the products that are identified as such on the voice are FSC certified»