

Responsabilidad Corporativa Siemens S.A. Argentina

Nuestros objetivos, lineamientos y acciones
Communication on Progress – Pacto Global 2011

www.siemens.com.ar

SIEMENS

Índice

- **Mensaje del CEO**
 - Introducción del Informe de Progreso 2010 por Enrique Genzone - CEO Siemens Argentina
- **Presentación y principios corporativos**
 - Siemens en el mundo
 - Siemens en Argentina
 - El concepto One Siemens
 - ¿Qué es Responsabilidad Corporativa para nosotros?
- **Derechos Humanos y Relaciones Laborales**
 - Principios de Pacto Global y Principios de Siemens
 - Principales acciones 2010
- **Sostenibilidad y medio ambiente**
 - Principios de Pacto Global y Principios de Siemens
 - Enfoque preventivo
 - Minimización de riesgos
 - Certificaciones
 - Responsabilidad medioambiental
- **Medidas Anti-Corrupción**
 - Principios de Pacto Global y Principios de Siemens
 - Programa de Compliance
- **Compromiso Social**
 - Siemens Fundación para el Desarrollo Sustentable de la Argentina
- **Conclusiones y proyección 2011**

Mensaje del CEO

Siemens es una compañía líder en la provisión de infraestructura y tecnología con más de 400.000 colaboradores a nivel mundial. Desde nuestra organización brindamos soluciones innovadoras y de excelencia en el campo de la Industria, la Energía y la Salud a más de 190 países.

Esta posición de liderazgo y calidad internacional son parte de una trayectoria de 160 años de originalidad, creatividad y sobre todo, responsabilidad. En Siemens somos conscientes que no hubiese sido posible mantener la excelencia organizacional sin un compromiso activo con nuestros clientes, nuestras comunidades y nuestros stakeholders en general. Este compromiso nos ha permitido, y nos sigue permitiendo, construir el futuro pensando en el presente en términos de sostenibilidad socio-ambiental; contribuyendo con la sociedad en acciones de responsabilidad social corporativa y a su vez, enfocando nuestros esfuerzos de negocios en diseñar y producir cada día soluciones tecnológicas amigables con el medio ambiente.

Actualmente y con más de 100 años de presencia en el país, Siemens Argentina trabaja alineadamente con los valores de excelencia, innovación y responsabilidad impulsados a nivel mundial, sumando los esfuerzos de más de 1500 colaboradores locales.

Durante el último año seguimos ampliando nuestro portafolio local, brindando soluciones para los grandes desafíos de nuestras ciudades. En paralelo, desde hace casi dos años y con la intención de aumentar nuestro compromiso con la sociedad hemos impulsado la Fundación Siemens Argentina, desde donde trabajamos en proyectos propios y en alianzas con otras fundaciones promoviendo una educación de calidad, el desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de vida de nuestra región.

Es en este marco que Siemens Argentina mantiene y refuerza constantemente los principios del Pacto Mundial asumidos en el 2006, comprometiendo toda su estructura para la mejora continua de los pilares que el Pacto impulsa.

Enrique Genzone

Presidente y CEO de Siemens S.A. en Argentina

Siemens en el mundo, resultados 2010

Siemens ha sido, desde su fundación en 1847, un exponente de liderazgo tecnológico, innovación, calidad y fiabilidad, ofreciendo un portafolio único de productos y servicios tecnológicos para la sociedad. A lo largo de la última década la compañía ha dedicado gran parte de sus esfuerzos a impulsar estudios interdisciplinarios como el “**Green City Index**” que permiten profundizar la comprensión de los desafíos que presenta el mundo actual, con el fin de generar conciencia y adaptar su estructura y portafolio a las nuevas realidades.

Un ejemplo que demuestra los cambios en la estructura de la organización es que en los últimos años ha creado una oficina de sostenibilidad, cuyo responsable forma parte del board central, y desde dónde se proporciona orientación corporativa con el fin de generar conciencia ambiental tanto a nivel interno como a externo. Desde allí se promueve como lema central en la organización que para tener éxito y crecer con rentabilidad, resulta fundamental mantener el concepto de sostenibilidad como eje rector de la dinámica organizacional.

A nivel global, la compañía organiza sus actividades en tres grandes áreas de negocio: Industria, Energía y Salud; haciendo hincapié en todas ellas en la expansión de un portafolio que tenga un impacto directo en la protección del medio ambiente.

Como a lo largo de su historia, la innovación continúa siendo uno de los principales valores de la organización. Actualmente Siemens posee más de **57.000 patentes activas**, habiendo presentado en el último ejercicio más de **8.000 invenciones** y ocupando a cerca de **30.000 colaboradores en tareas de investigación y desarrollo**. Esta estructura permitió potenciar nuestro **portafolio medioambiental**, alcanzando en esta área negocios durante el 2010 por cerca de **28.000 millones de euros** y colaborando a que nuestros clientes redujeran sus emisiones de CO2 en **267 millones de toneladas**, lo que equivale a la cantidad emitida en un año por las capitales Nueva York, Tokio, Londres, Hong Kong, Berlín y Roma juntas.

Para lograr objetivos de crecimiento rentable y creación de valor a largo plazo Siemens también impulsa la aplicación de una cultura de integridad que vaya más allá del mero cumplimiento de las leyes. Desde su oficina de **Compliance**, y cortando con más de **6.000 colaboradores** en sus filiales para este objetivo, se promueven el respeto a las normas y principios que la compañía posee para sus empleados y hace extensivo a su cadena de valor.

Indicadores

Indicadores de rendimiento financiero (en millones de euros, salvo indicación en contrario)	Ej. 2010	Ej. 2009
Pedidos (actividades continuadas)	81.163	78.991
Facturación (actividades continuadas)	75.978	76.651
Resultado, Suma Sectores	7.789	7.466
Beneficios (actividades continuadas)	4.112	2.457
Return on capital employed (ROCE) (actividades continuadas) ¹	10,4%	6,1%
Estructura del capital ²	0,08	0,31
Free cash flow (actividades continuadas)	7.111	3.786
Dividendo por acción (en euros)	2,70 ⁵	1,60
Empleados (actividades continuadas)³		
Número de empleados en todo el mundo (en miles) ³	405	405
Número de empleados en Alemania (en miles) ³	128	128
Investigación y Desarrollo		
Empleados en Investigación y Desarrollo (en miles) ⁴	30,1	31,8
Gastos en Investigación y Desarrollo (en millones de euros)	3.846	3.900
Proporción de los gastos de I+D en relación a la facturación total	5,1%	5,1%
Centros de investigación principales	178	176
La cartera medioambiental de Siemens		
Facturación procedente de la cartera medioambiental (en miles de mill. de euros)	27,6	26,8
Reducción anual de emisiones de gases de efecto invernadero alcanzada con productos y soluciones de la cartera medioambiental frente al comienzo del ejercicio 2002 (en millones de toneladas de dióxido de carbono)	267	214

Algunas de las cifras financieras mencionadas más arriba son o pueden ser Indicadores Non-GAAP. Encontrará más información en la página web www.siemens.com/nonGAAP.

- 1 Ejercicio 2010: contiene - 3,6 puntos porcentuales debido a minoraciones de valor por una cantidad de 1.204 millones de euros (antes de Impuestos) en Diagnostics y cargas por un valor de 460 millones (antes de Impuestos) en relación con la reorientación estratégica de Siemens IT Solutions and Services. Ejercicio 2009: contiene - 4,6 puntos porcentuales debido a minoraciones de valor en NSN por una cantidad de 1.850 millones de euros (antes de Impuestos).
- 2 Endeudamiento Industrial neto adaptado/EBITDA adaptado (actividades continuadas).
- 3 Situación al 30 de septiembre de 2010 y 2009. Por motivos de simplificación se utiliza el concepto «empleados» para referirse a empleadas y empleados.
- 4 Media de empleados activos en el ejercicio.
- 5 Propuesta en la Junta General de Accionistas.

Siemens en Argentina

Fundada en 1908, la sucursal de Siemens Argentina desarrolla sus actividades organizada en los tres sectores impulsados a nivel mundial: Industria, Energía y Salud.

Las oficinas centrales se encuentran en Buenos Aires y posee sucursales y operaciones en las principales ciudades del interior del país.

Durante el último ejercicio se han desarrollado importantes obras en la Argentina. Entre ellas se destacan:

Industria

- Se realizó el suministro de sistemas de control, instrumentación de procesos y/o provisión de drives para empresas de primera línea, entre ellas Unilever HC, Catalent, Noble, SC Johnson y Barrick entre otras.
- Así mismo, siendo Movilidad una de las principales divisiones del sector de Industria, se han llevado adelante obras de electrificación de la extensión de la línea B de subterráneos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Se continuó con la señalización y electrificación de la línea H, proyectando seguir colaborando con las estaciones en construcción a partir del nuevo ejercicio.
- En el ámbito nacional la compañía obtuvo un contrato para la provisión de la electrificación del Metro-tranvía de Mendoza.

Energía

- Este sector se ha consolidado como proveedor líder en generación transmisión y distribución de energía en el país, habiendo incrementado en aproximadamente 1270 MW la capacidad de generación de energía del país
- Desde la división Fossil Power se hicieron entrega de equipos turbogeneradores a gas para ser instalados en las nuevas centrales termoelectricas Ensenada de Barragán, provincia de Buenos Aires y Brigadier Lopez, provincia de Santa Fe.
- Se condujo con éxito el montaje de la turbina de 180 MW en Loma de la Lata, provincia de Neuquén.
- Se concretaron ventas de una turbina SGT 200 al grupo Total y dos Turbogrupos SST 300 a las empresas Renova y Cargill.
- Se implementó la primera Life Time Extension en Turbinas de Gas Siemens en la planta Genelba de la Empresa Petrobrás.
- En otro de las grandes proyectos de infraestructura a nivel nacional, la compañía se encuentra ejecutando la primera parte del contrato de construcción de 4 subestaciones de 500kV en el norte del país.

Salud

- Este sector continúa mostrando un crecimiento sostenido, tanto en portafolio de soluciones como en participación de mercado.
- Se comercializaron 24 equipos de ultrasonido y 9 de resonancia magnética, liderando la posición de integración de soluciones de diagnóstico del mercado.

- Se firmó un contrato con Swiss Medical Group para la provisión de un tomógrafo de alta gama SOMATOM definition Flash, con el que se brinda un diagnóstico de máxima velocidad de resolución y mínima exposición de radiación para el paciente.
- Se equiparon hospitales y sanatorios de primera línea entre ellos el Sanatorio Allende y el Hospital Italiano.

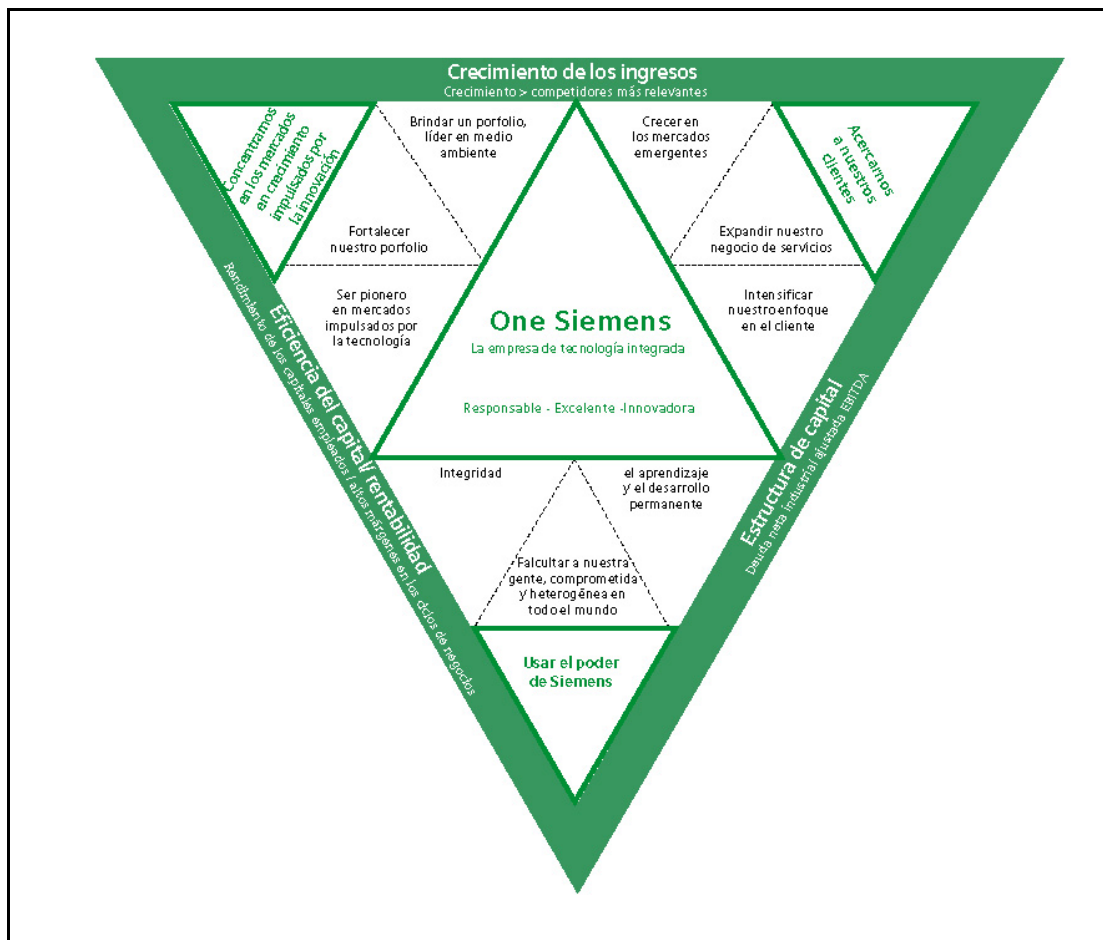
Estos resultados 2010 en negocios locales fueron enmarcados en los valores impulsados a nivel global: estimulando la excelencia, auspiciando la innovación y siendo respetuosos de las normas y de nuestro medio ambiente.

El concepto One Siemens

Siemens ofrece al mundo soluciones para los retos que se derivan de las denominadas megatendencias: cambio climático, urbanización, cambio demográfico y globalización. Con el fin de dar respuestas a la nueva dinámica mundial Siemens brinda servicios en sus tres sectores guiándose por el principio de la sostenibilidad, tanto en el terreno ecológico, como en el económico y social. Esto hace que para mantener su excelente posición competitiva se concentre en mercados de crecimiento impulsados por la innovación y la tecnología, ampliando sistemáticamente su presencia global.

“One Siemens” es el marco estratégico para lograr el desarrollo sostenible de la empresa y un crecimiento basado en la eficiencia del capital.

A través de esta estrategia, Siemens potencia su posición de prestador de servicios, impulsando su posición de grupo tecnológico integral, que logra articular servicios técnicos ampliamente diversificados y seguir avanzando como pionera en los ámbitos de eficiencia energética, productividad industrial, sistemas de asistencia sanitaria asequibles y personalizados, así como soluciones inteligentes para infraestructuras.



Responsabilidad Corporativa

Como hemos mencionado, uno de los principios fundamentales de nuestro accionar diario es la responsabilidad. En Siemens sabemos que llevar a cabo las metas que nos proponemos, implica actuar comprometidos con nuestro trabajo y con nuestra sociedad. Es por ello que abordamos la responsabilidad corporativa como un compromiso transversal, llevado adelante desde todas las áreas de la compañía.

A fin de graficar este compromiso, a lo largo del presente texto incluiremos la participación de diferentes áreas de la compañía que si bien tienen dinámicas de funcionamiento diferentes (como lo son la venta de productos de energía a gran escala, las áreas relativas a los recursos humanos, etc.), poseen la misma visión y se comprometen con los mismos valores en su accionar.

La visión integral y consecuente respecto a nuestro concepto de responsabilidad corporativa también se ven demostrados en la composición del actual board de la Fundación Siemens

Argentina, compuesto entre otros, por los actuales CEO y CFO de Siemens Argentina como presidente y vice de esta Fundación.

Para nuestra compañía, los pilares fundamentales de Responsabilidad Corporativa que determinan la sostenibilidad de nuestras actividades son:

- Efectiva protección del Medio Ambiente
- Fortalecimiento de las áreas que promueven la conducta empresarial ética
- Programas de inversión social, con foco en educación.

Principios 1 a 6: Derechos Humanos y Relaciones Laborales

- 1ª) Apoyar y respetar la **protección de los derechos humanos** fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- 2ª) Asegurar que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- 3ª) Apoyar la libertad de **afiliación** y el reconocimiento efectivo del derecho a la **negociación colectiva**.
- 4ª) Apoyar la eliminación de toda forma de **trabajo forzoso** o realizado bajo coacción.
- 5ª) Apoyar la erradicación del **trabajo infantil**.
- 6ª) Apoyar la abolición de las prácticas de **discriminación en el empleo y la ocupación**.

Con el fin de alcanzar nuestros objetivos de forma ética y responsable, desde Siemens Argentina llevamos adelante las actividades diarias enmarcadas en nuestros lineamientos de Conducta Empresarial, ofreciendo a través de ellos un marco ético-legal que implica un compromiso de protección activa de los derechos humanos y respeto a la diversidad e integración laboral, así como compromisos de anticorrupción y protección del medio ambiente entre los puntos más destacados.

Dentro de la compañía trabajamos respetando dicho marco y al mismo tiempo, extendiendo su accionar a nuestra cadena de valor.

En el Anexo 1 podrán acceder a nuestro “Código de Conducta Comercial” y “Código de Conducta para proveedores de Siemens”, ambos documentos se encuentran basados en tratados internacionales sobre derechos humanos y sostenibilidad, y funcionan como emblema para fortalecer la comunicación con nuestros stakeholders con respecto a los estándares legales y morales de nuestros negocios.

Esta visión se mantiene al momento de trabajar en nuestras Relaciones Laborales; impulsando la prevención y solución de conflictos de las relaciones del trabajo a través de la vinculación directa con los Sindicatos y Gremios de la empresa, así como con el Ministerio de Trabajo.

Acciones 2010

Dentro de nuestra política de Derechos humanos, en Siemens entendemos que el respeto, la innovación y la excelencia que mantenemos a diario, deben fortalecerse a través de acciones específicas que refuercen este compromiso, es por ello que entre las acciones destacadas del 2010 se encuentran:

Ciclo anual de capacitación: Se trata de entrenamientos internos que abarcan todo el espectro de nuestras relaciones jerárquicas, desde los estudiantes integrados a través de nuestro sistema de pasantías, hasta nuestros top managers.

El plan integral de capacitación se renueva año a año según las necesidades detectadas por nuestro departamento de Recursos Humanos en conjunto con las jefaturas.

Para el ejercicio 2010 los ejes de nuestra oferta en lo que a training se refiere fueron principalmente los siguientes:

- Liderazgo y Gestión
- Ventas y Marketing
- Project Management
- Herramientas de mejora para la comunicación e interacción personal
- Herramientas de administración
- Compliance
- Calidad y Seguridad e Higiene
- Bienestar
- Idiomas

Los principales entrenamientos dictados a lo largo del año fueron:

“Administración del Tiempo”	“Diploma en Dirección de Proyectos”
“Aspectos Legales en Obras”	“Resolución Efectiva de Conflictos”
“Calidad y Seguridad en Obra”	“El Arte de Negociar”
“Compliance Anti Corruption In person Training”	“El Arte de Negociaravanzado”
“Compliance Anti-Trust In person Training”	“Evaluación Financiera de Proyectos”
“Compliance Refresh”	“Formación Básica Comercial: EVA”

“Formación Básica Comercial para No Comerciales”	“PM Essentials”, “PM Experience”
“Formación Básica Comercial: Estados Contables”	“PM @Siemens Basic- Managers”
“Herramientas de Feedback”	“PM @Siemens Program”
“Compliance: Introducción”	“Presentaciones de Alto Impacto”
“Compliance: Herramienta LOA”	“Presentaciones Orales Efectivas”
“Liderazgo: Los 4 roles de liderazgo”	“Primeros Auxilios”, “Redacción de Ofertas comerciales”

Debe destacarse que en nuestra visión, la capacitación continua de nuestros colaboradores es parte de una estrategia a largo plazo en la cual se promueve el desarrollo profesional y personal de nuestros empleados. Es por ello que durante el 2010 se invirtieron en capacitación y desarrollo \$1.340.665 contemplando 37.693hs de entrenamiento.

Desarrollo

Durante el año 2010, continuamos trabajando en la extensión a todos los niveles del **Programa de Performance Management Process (PMP)**, que en años anteriores se utilizó como herramienta de generación de objetivos únicamente para los niveles gerenciales.

Paralelamente la empresa ha decidido unificar las encuestas que se hacían en sus distintas filiales en cuanto a evaluaciones de liderazgo, implementando a partir del año pasado una única encuesta mundial que dio en llamarse **“Global Engagement & Compliance Survey”**. A partir de sus resultados y áreas de mejora detectadas, se trabajó desde la alta dirección haciendo especial hincapié en el área de compensaciones; a través del fortalecimiento del sistema de información sobre las políticas corporativas compensatorias y realizando ajustes ..

En lo que al área de desarrollo se refiere comenzamos a trabajar en la elaboración de un nuevo programa de pasantías corporativas y en un programa dedicado a nuestros jóvenes talentos que permitirá a lo largo del tiempo, desarrollar el potencial de los nuevos talentos de la compañía.

Por otra parte, en octubre del último año realizamos aquí en Argentina la primer reunión del **“CFO Talent Community”**, para ir trabajando en el desarrollo de los mejores perfiles de la región de la cual formamos parte, llamada Austral Andina. El programa consta de diferentes actividades entre las cuales se destacan jornadas en las que realizan simulacros de resolución de casos de negocios y actividades de Team building.

Asimismo se continua trabajando con la **“Top talent initiative”**, iniciativa global que tiene como propósito identificar a aquellos colaboradores que poseen un desempeño sobresaliente para fortalecer su relación con la compañía y acompañarlos en su desarrollo. Cada año como

parte de la evaluación PMP los managers deben nominar a los colaboradores que consideran deben ser seleccionados por la iniciativa. Una vez evaluadas las propuestas y reconsideradas por el senior Management los seleccionados deben realizar junto a sus superiores y el soporte de RRHH un plan de desarrollo, en el cual se establece en primer lugar el puesto target que el colaborador deberá alcanzar en los próximos 5 a 7 años y en función de ello un gap analysis, a partir del cual se definirán las acciones necesarias para llegar al objetivo propuesto. Durante el proceso desde Recursos Humanos se garantiza un seguimiento anual para estar al tanto del avance del plan propuesto.

Calidad de vida: En lo que se refiere a las actividades orientadas a fomentar el equilibrio entre la vida particular y laboral de nuestros colaboradores, continuamos trabajando en capacitaciones y actividades con el fin que nuestros colaboradores puedan abordar temáticas integrales del cuidado de la salud y la importancia de la recreación.

- *Training en "Primeros Auxilios".*
- Torneo "*Abierto de Bowling*" (3 jornadas)
- Torneo de Fútbol
- "*Nuestros hijos nos visitan*", actividad de integración familiar.

Principios 7 a 9: Sostenibilidad y medio ambiente
--

7ª) Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales.

8ª) Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

9ª) 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Enfoque preventivo

La amplia gama de nuestras actividades empresariales conlleva riesgos muy diversos para la salud de nuestros empleados; es por ello que aplicamos normas preventivas de forma combinada entre nuestras áreas de calidad de los sectores, siendo coordinados por la Gerencia de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, permitiendo a través de una serie de procesos definidos y normalizados abordar la seguridad laboral y la gestión sanitaria de forma integral.

Asimismo, de la misma forma que se trabaja en la prevención, en caso de accidentes laborales Siemens cuenta con Servicio Médico propio en nuestros centros operativos y un Responsable de Salud que coordina sus acciones con la Gerencia de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

Minimizar los riesgos

Todos nuestros programas de aprendizaje y formación continua sobre seguridad eléctrica, prevención de incendios, primeros auxilios y simulaciones de evacuación están destinados a minimizar riesgos en relación con la salud y la seguridad en el trabajo. Si a pesar de ello se producen accidentes, investigamos a fondo las causas para proceder a tomar las medidas adecuadas y evitar que tales sucesos se vuelvan a repetir en el futuro. Es por ello que contamos con índices que demuestran nuestros esfuerzos en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, llevando adelante un comparativo de estadísticas de accidentes laborales año a año.

SIEMENS

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL - SIEMENS ARGENTINA

COMPARATIVO DE INDICES Y ESTADISTICAS DE ACCIDENTES (SIEMENS + SIS)
ADN SAFETY

Referencia	2008	2009	2010
N° Total de Acc.+Ent.	25,00	19,00	17,00
N° de Accidentes Laborales In-linere	12,00	8,00	5,00
Hs-Hombre Trabajadas	2739840,00	2830080,00	2476800,00
Total dias perdidos por Accidentes laborales	451,00	340,00	340,00
Promedio trabajadores	1427,00	1474,00	1290,00
Tasa de Frecuencia	9,12	6,71	6,86
Tasa de Incidencia	17,52	12,89	13,18
Tasa de Gravedad	0,16	0,12	0,14

Tasa de Frecuencia:

Es la relación entre el número de accidentes de trabajo registrados en el año y el total de horas-hombre trabajadas en el mismo período. Representa el N° de acc. por cada millón de hs trabajadas.

Tasa de Incidencia:

Es la relación entre el número de accidentes de trabajo registrados en el año y el número promedio de personas expuestas al riesgo durante el mismo período. Representa el N° de accidentes por cada 1.000 trabajadores.

Tasa de Gravedad:

Es la relación entre el número de jornadas perdidas debido a los accidentes registrados en el año y el total de hs-hombre trabajadas en igual período. Representa el N° de jornadas perdidas por cada 1.000 hs de exposición.

Certificaciones

En Siemens comprendemos que para implementar estas medidas de Seguridad Ocupacional con excelencia y responsabilidad, debemos adecuarnos a los mejores estándares internacionales y es por ello que habiendo obtenido en años anteriores las certificaciones ISO 9001:2000 e ISO 14001 otorgada por el ente certificador IRAM –Instituto Argentino de Normalización; durante el 2010 se trabajó en la certificación OHSAS 18001, reforzando nuestro compromiso de gestión integral en la prevención y minimización de riesgos de nuestros empleados en ocasión del trabajo.



Las certificaciones obtenidas en forma simultánea, abarcan a toda la compañía y condensan la importancia que le ha otorgado la empresa a la gestión de sus procesos, así como a la calidad de sus productos y servicios.

Responsabilidad medioambiental

La protección del medio ambiente induce para nuestra compañía tres grandes focos de trabajo:

- Promover el desarrollo sostenible a través de la innovación tecnológica de nuestros negocios, focalizando nuestros esfuerzos en la creación de un portafolio amigable con el

medio ambiente que promueva entre nuestros clientes la eficiencia en el uso de los recursos naturales y la reducción de las emisiones de CO2

- Fomentar la concientización social de la protección activa del medio ambiente, a través de acciones específicas que refuercen el compromiso de nuestros colaboradores y la comunidad en su conjunto contra el cambio climático.
- Aumentar la eficiencia de los recursos utilizados en nuestra propia actividad empresarial, trabajando en la gestión integrada de procesos que también abarcan decisiones estratégicas en términos de Real Estate, trabajando en reducir nuestra huella ecológica en las comunidades en las que estamos presentes.

En cuanto al primero de los focos, ya hemos dado cuenta de la importancia que posee la orientación de nuestros negocios en términos de perfil verde, pues contar con productos y soluciones que brinden óptimos resultados en términos de sostenibilidad es uno de los grandes desafíos actuales y futuros para Siemens

En relación a las actividades de concientización social, Siemens trabaja articuladamente con su Fundación en Argentina promoviendo desde allí acciones que sirvan para desarrollar un fuerte compromiso de nuestros colaboradores y sus familias como impulsores de una protección activa de nuestro planeta.

Finalmente y con el fin de aumentar la eficiencia en el uso de los recursos, Siemens Argentina se encuentra focalizando sus esfuerzos año a año en iniciativas de concentración poblacional que permitan generar medidas eficaces de ahorro energético.

- Durante el período 2008 la compañía se desempeñó en 8 sites de trabajo
- Durante el período 2009 se inició el proceso de concentración de la población en los dos sites más amplios (COR8 y AC)
- Durante el 2010 quedaron establecidos todas las unidades de negocio en 2 sites y en paralelo, se iniciaron las medidas necesarias para concentrar durante el ciclo 2011 toda la población en un único edificio, que además, en términos de infraestructura, cuenta con los últimos adelantos tecnológicos vinculados al cuidado del medio ambiente, tales como sistemas de aire acondicionado con volumen de refrigeración variable, artefactos de iluminación dimerizables y otras características que potenciarán la eficiencia energética. Los lineamientos de este proyecto están siendo orientados en dirección a la certificación LEED (Leadership in Energy & Environment Design).

SERVICIO: CONSUMO ELECTRICO

PERIODO	2008		2009		2010	
	AC	COR8	AC	COR8	AC	COR8
	KWH	KWH	KWH	KWH	KWH	KWH
subtotal	2.110.092	4.548.543	1.948.731	4.110.915	1.967.482	4.258.607
Total	6.658.635		6.059.646		6.226.089	

Si bien, en términos absolutos se aprecia una pequeña suba del consumo total de KWH utilizados en el 2010, teniendo en cuenta que la cantidad de personas por site ha ido en aumento (en función de los procesos de concentración poblacional), el consumo a nivel individual ha disminuido.

SERVICIO: Reciclado de Papel

PERIODO	2009		2010	
	AC (Kg)	COR8 (Kg)	AC (Kg)	COR8 (Kg)
Subtotal por site	1441 kg	4940 Kg	1400 kg	5908 kg
Total	6381 Kg		7308 Kg	

Principio 10: Anticorrupción

- 10) Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

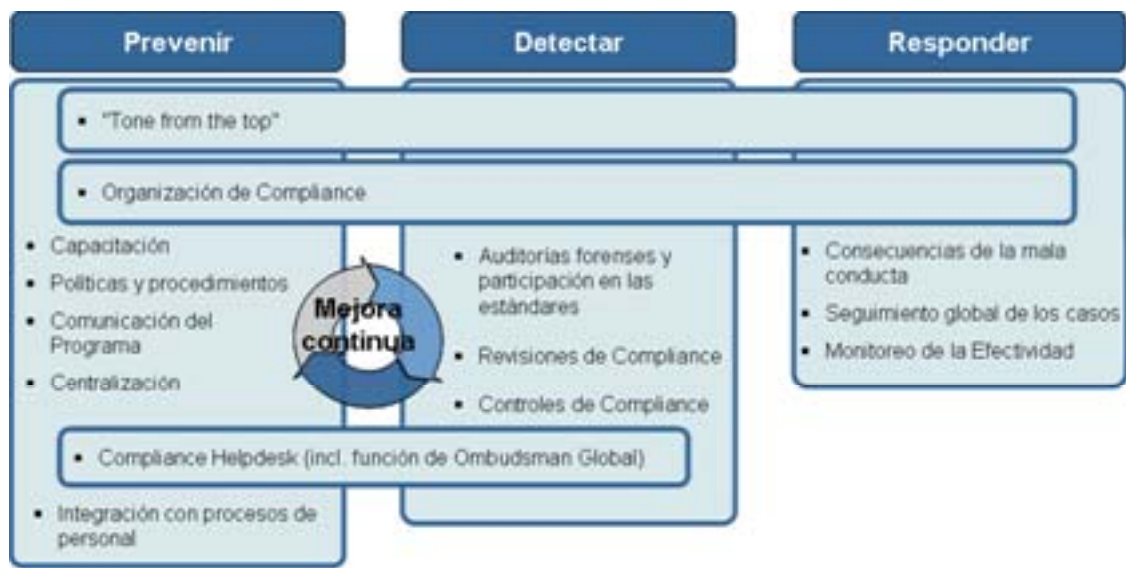
Compliance

Siemens es una empresa que promueve activamente el cumplimiento del 10mo Principio contra la Corrupción que fuera adoptado el 24 de junio del 2004 durante la Cumbre de los Líderes del Pacto Global. El fundamento rector de nuestras acciones comerciales, base de la cultura de nuestro negocio, es que: "Sólo los negocios limpios son negocios Siemens". De dicho principio emerge el corolario de: Tolerancia Cero a la Corrupción.

El programa mundial de Compliance de Siemens y su aplicación local han sido reformulados y robustecidos en el último año a través de la optimización de procesos, la convergencia y homogeneización de herramientas corporativas; una revisión intensiva del funcionamiento de las

actividades de control interno y la definición de acciones tendientes a establecer las bases para el cambio de una cultura fuertemente basada en normas a una cultura de valores corporativos que nos permita constituirnos en líderes en materia de Compliance.

Mantenemos los pilares estratégicos que sustentan nuestro programa de Compliance:



El núcleo del programa de Compliance de Siemens radica en su Código de Conducta Comercial. Este código contiene los lineamientos fundamentales que permiten que cada empleado y funcionario de la Compañía conozca cuáles son los principios y valores que deben guiar su conducta tanto internamente como en su actuación pública en representación de la empresa. Tras dos años de vigencia y previo a la renovación de su firma en abril de 2011, dicho Código de Conducta ha sido objeto, durante 2010, de un entrenamiento "web based" con casos prácticos a resolver y contenidos más amplios de modo de asegurar la adecuada comprensión de sus contenidos, abarcando a la totalidad de los empleados que cumplen funciones en áreas de riesgo en materia de Compliance. Adicionalmente y en nuestra búsqueda por expandir el principio anticorrupción en la comunidad de negocios en la que actuamos, poseemos un Código de Ética para proveedores que le hacemos firmar a quienes interactúan con Siemens en tal carácter. De este modo durante el año 2010 extendimos el compromiso a 945 proveedores que suscribieron dicho Código.

Adicionalmente a las capacitaciones "web based" anteriormente mencionadas, contamos con un programa de jornadas de entrenamiento presencial para el personal en temas relativos a anti-corrupción y antitrust, cuyos destinatarios están definidos en función a su función y riesgos que

ésta conlleva en materia de Compliance. Este programa nos ha permitido capacitar a un total de 262 empleados durante el año 2010; que se suman a los 1038 capacitados durante los años 2007 (155); 2008 (520) y 2009 (363). Continuando con esta tendencia y en la búsqueda de mitigar los riesgos emergentes de nuestra Evaluación Anual en materia de Corrupción y Antitrust, planificamos en 2011 brindar capacitaciones anticorrupción a todos los nuevos ingresos a la compañía y capacitar en la ley de defensa de la competencia a todo el personal de la compañía que se desempeña en funciones de ventas.

Durante el año 2010, asimismo, hemos desarrollado una intensa campaña de comunicación interna que contó con diversos canales: intranet, e-mails, posters, folletería, publicaciones, newsletters, etc., y acciones entre las cuales impulsamos una Trivia con dilemas éticos a resolver, destinada a fortalecer la concientización en materia de Compliance en la Compañía; acción que contó con la participación de gran cantidad de empleados. Apuntamos durante el 2010 a reforzar la disponibilidad y acceso al "Helpdesk", herramienta que cuenta con 2 canales especialmente diseñados para a) permitir realizar denuncias anónimas o nominadas (herramienta "Tell us": comunicada tanto a empleados como a socios estratégicos y clientes) y b) para efectuar consultas en materia de Compliance ("Ask us" comunicada a todos los empleados). Adicionalmente, hemos incrementado la funcionalidad de nuestra herramienta corporativa para el registro y autorización tanto de donaciones, actividades de sponsorship y membresías como liberalidades a terceros tales como regalos u hospitalidad, la "SpoDoM".

En el área de control interno de transparencia, el último año estuvo signado por la intensa aplicación del sistema de monitoreo ("Compliance Control Framework"), cuyo foco radicó en el control de las áreas de mayor exposición (controles financieros y de aplicación y registro de fondos, entre otras). El sistema interno de control y monitoreo de actividades en el área de Compliance recibió, durante 2010, la vista y auditoría del equipo del Monitor nominado a nivel mundial por la Security Exchange Commission (SEC) y el Departamento de Justicia de los Estados Unidos para supervisar los avances y el cumplimiento del programa Anticorrupción de Siemens en Argentina, obteniendo como resultado una evaluación satisfactoria.

Siemens ha dispuesto una serie de medidas orientadas no sólo a perfeccionar el programa anticorrupción sino a garantizar el acceso a las mejores prácticas para su personal afectado a estas funciones. En este sentido, convocó en Alemania a una capacitación Anticorrupción avanzada a la cual asistió nuestra Compliance Officer local. Adicionalmente y con el objetivo de optimizar y tornar más eficientes los procesos y herramientas de Compliance, nuestra Casa Matriz ha conformado un equipo tendiente a analizar oportunidades de mejora, que seleccionó a la filial local como Compañía piloto. El proceso de revisión y detección de oportunidades de optimización se realizó durante noviembre de 2010.

En la búsqueda de complementar el esfuerzo en materia de lucha contra el soborno y la corrupción, el programa de Compliance de Siemens ha hecho foco y prioridad durante 2010 en desarrollar acciones externas en la comunidad de negocios a través del programa de "Acciones Colectivas" que durante el último año concretó en Argentina las siguientes acciones:

- Intervención activa en las jornadas de la cátedra itinerante del Pacto Global para comunicar tanto la experiencia como las acciones ejecutadas por la Compañía en el marco del principio anticorrupción. Estas acciones consistieron en la participación en las jornadas dictadas en San Juan (17 de junio de 2010) y Rafaela, Provincia de Santa Fe (5 de Noviembre de 2010).
- Constitución de la primera Asociación Argentina de Compliance Officers bajo la órbita del IAE School of Business. En nuestro carácter de patrocinador cumplimos una función determinante en la creación y puesta en funcionamiento de esta asociación, que busca compartir prácticas y analizar posibilidades de trabajo conjunto por parte de los responsables de compliance de las distintas entidades en pos de aumentar la transparencia del mercado local. El IAE organizó durante el año 2010 la Conferencia sobre Iniciativas Anticorrupción que contó con la participación de Olajobi Makinwa (Head, Transparency & Anti-Corruption Initiatives ONU/Global Compact). Nuestra Compliance Officer participó como panelista en dicha Conferencia.
- Presentación del "Caso Siemens" y las medidas adoptadas en materia anticorrupción ante los alumnos de la materia "Ética y Responsabilidad Social" del MBA de la UADE Business School.
- Presentación del "Caso Siemens" y las medidas adoptadas en materia anticorrupción ante miembros del Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA).
- Lanzamiento de la Siemens Integrity Initiative: acción de financiamiento mediante la cual Siemens financia proyectos de Organizaciones sin fines de lucro cuyas iniciativas o estudios busquen promover integridad comercial y lucha contra la corrupción. Sólo 31 iniciativas fueron escogidas a nivel mundial entre las cuales se encuentra la presentada por la Universidad de San Andrés, en conjunto con la Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ) y el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) en Argentina.

Fortalecimiento de nuestro Compromiso Social

SIEMENS | Fundación

Durante el 2010 Siemens Argentina encauzó sus acciones de inversión social a través de su fundación: "**Siemens Fundación para el Desarrollo Sustentable de la Argentina**" Trabajando

en de forma alineada a las seis fundaciones que posee Siemens a nivel mundial y articulando sus proyectos en pilares programáticos complementarios que buscan contribuir al desarrollo social y la mejora de la calidad de vida del país de forma sostenible.

Desde su origen, el objetivo de la Fundación en Argentina es estimular, colaborar, y participar en iniciativas y obras de carácter educacional, intelectual, artístico, social y filantrópico, así como en la promoción de estudios para el adelanto de la ciencia o de la técnica e investigaciones científicas o técnicas. La Fundación Siemens no persigue fines de lucro, y sus actividades y gastos de manutención son financiados principalmente a través de las donaciones recibidas por Siemens S.A. Argentina y Siemens Stiftung (Fundación de Siemens en Alemania).

Los cuatro ejes a través de los cuales la Fundación Siemens desarrolló sus acciones son: **Generation21**, educación y formación integral en Ciencia y Tecnología; **Caring Hands**, programa de inversión social; **Siemens Verde**, fomentando el cuidado del medio ambiente y **Arte & Cultura**, promoviendo la esfera de las artes plásticas, musicales e interpretativas como espacio de expresión vital para el ser humano.

Estos cuatro pilares mantienen como elemento subyacente colaborar con el crecimiento y la formación de cada individuo; buscando que desde edades tempranas los niños adquieran vocación comunitaria, tecnológica y ambiental, dándole también un lugar preponderante a la expresión artística.



El programa “*Generation21*” tiene por objetivo formar a los líderes del mañana en los campos de la ciencia y la tecnología; para ello se lleva adelante diversificando por grupos etáreos las actividades a desarrollar, contando con actividades específicas para los niños en edad preescolar, primaria; secundaria y universitaria.

Niños en edad preescolar y primaria

Durante el 2010 se comenzó a implementar a nivel local la exitosa iniciativa internacional de Discovery Box, habiendo sido previamente lanzada en Alemania, Brasil, Estados Unidos y Colombia entre otros países.

Se trata de un proyecto basado en la entrega de cajas con materiales didácticos orientados al aprendizaje del medio ambiente, la salud, la energía eléctrica y el magnetismo entre otros temas; complementando dicha entrega con capacitaciones a maestros y docentes en pedagogías por indagación.

A fin de llevar adelante este programa, la Fundación Siemens firmó previamente un acuerdo con la Academia Nacional de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales (ANCEFN) articulando las actividades de capacitación con su programa “*Hace –Haciendo ciencia en la escuela*” cuyo objetivo principal, al igual que las D-Box, es estimular en los niños desde la etapa básica la curiosidad y la experimentación sobre fenómenos de su entorno, incentivando a través del juego y la observación el interés por descubrir y entender los principios de la ciencia y la tecnología que rodean nuestra vida cotidiana.

Durante el 2010 se desarrollaron talleres de formación en pedagogías por indagación que contaron con aproximadamente 40 docentes en cada capacitación, asesorados por facilitadores de la ANCEFN.

Las temáticas abordadas en las Discovery-Box son:

Caja Energía y Electricidad	Caja Medio Ambiente y Salud
Circuito eléctrico. Conductores e insuladores. Interruptor. Alambre incandescente. Circuitos multi-partes. Conexiones en serie y paralelas. Cómo usar una batería. Dinamos. Molinos. Un circuito eléctrico simple. El flujo de la electricidad. La luz Conexiones. El uso de baterías. Generación de energía. Electrones. Propiedades magnéticas. Propiedades electrostáticas. Las formas de energía y sus transformaciones Electroquímica.	Las partes del cuerpo. Observando y escuchando los latidos del corazón. La digestión. El aparato respiratorio. Sistema inmunológico Los sentidos. Estados de la materia. Transformaciones químicas. Como beben las flores. Capilaridad y tensión superficial. Viscosidad. Absorbiendo un líquido. Disolviendo sólidos Recuperando sólidos disueltos. Contaminación y limpieza del agua. Smog. Calentamiento global. Contaminación del aire. Cambio climático.

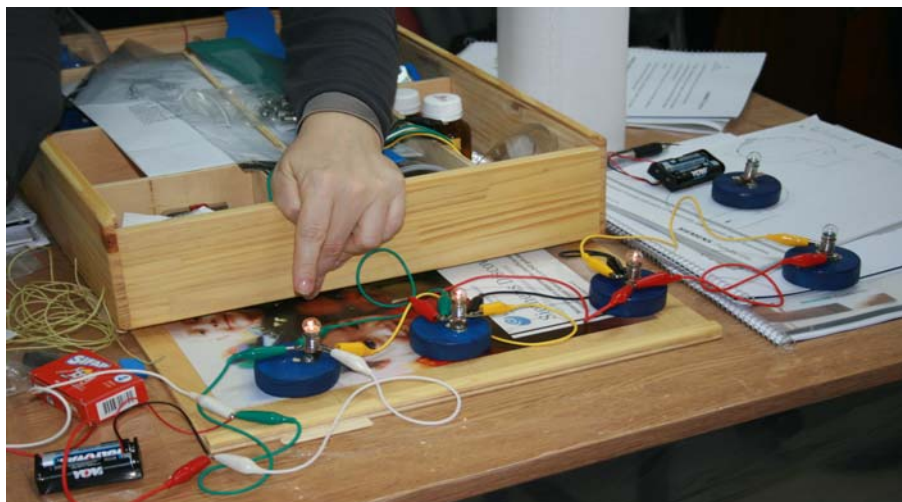
Es importante destacar que si bien se trata de una iniciativa global, el desarrollo local resultó fundamental para adecuar los materiales a la particularidad de la enseñanza de las ciencias en nuestro país, incluso para la producción de los mismos. En este sentido las alianzas estratégicas

entabladas con la ANCFN y con la Cooperativa Comercio Solidario (encargados de la producción de las cajas) demuestran la intención de buscar excelencia en la implementación y sostenibilidad del proyecto. Las cajas fueron confeccionadas con madera de bosques de reforestación, no nativa, que defienden el bosque natural y sus especies exóticas a través de la ley 25.080 de implante. En cuanto al proceso de elaboración, la madera fue secada en horno, sin uso de químicos, por lo que tampoco agrede la salud de los trabajadores. Todo el proceso se realizó en Plantas Industriales nacionales con sistema Finger y el encolado y prensado natural de las cajas se llevó a cabo con colas ecológicas. De esta manera, Fundación Siemens se aseguró que toda su cadena de producción cumpliera con los objetivos de sostenibilidad planteados.

Otro de los principales puntos que se desarrollaron con los docentes durante el período de capacitación fueron los conceptos asociados a la seguridad del uso del material. Si bien los materiales son adecuados para las edades de trabajo, se les solicitó a las autoridades de los colegios y a los docentes que llevarán a cabo los experimentos que siempre haya un mayor responsable en el aula cuando los niños manipulen los contenidos; de la misma forma se les solicitó que tengan presente los cuidados particulares de cada experimento y se los expresen a los estudiantes con el fin de generar una actitud de responsabilidad en cada uno de ellos.

En la etapa piloto desarrollada durante el 2010 se capacitaron docentes de la localidad de Ezeiza, provincia de Buenos Aires, y se procedió a la entrega de 65 kits educativos correspondientes a 130 cajas Discovery-Box.

El objetivo durante el 2011 es aumentar la cantidad de Discovery-Box a entregar, así como extender las capacitaciones a docentes pertenecientes a instituciones educativas de diversas zonas del interior del país.



Alumnos de nivel secundario y universitarios

- Se coordinaron las cuartas **Jornadas de actualización docente** organizadas por la Fundación Siemens y el sector Industry de Siemens S.A. en este caso fueron invitadas escuelas de las provincias de Córdoba, Buenos Aires (localidad de Bahía Blanca) y Mendoza; dónde al igual que durante el 2009 se logró la participación de más de 100 docentes fortaleciendo sus conocimientos sobre novedades tecnológicas.

Escuelas invitadas: E IPEM N° 77, IPEM 48 Roca, IPEM 53, IPEM 257, IPEM 250, Instituto Técnico Salesiano Villada, I.P.E.M. N° 49 (provincia de Córdoba), IPEM 249 Nicolás Copérnico; ENET Emilio Civit, Colegio San Pablo, ENET 4-112, "ENET de Lujan 4-104,(República de Uruguay), Colegio Nicolás Avellaneda, Colegio Ing. Marcelo Arboit, Presbítero Spagnolo, Colegio Ing Gabriel Del Mazo, ENET San José 4-118, Colegio Pablo Nogues y Colegio Gral Mosconi (Mendoza); UTN Bahía Blanca, EET N°3 "Dr. René Favalaro", Escuela Técnica N° 4 "Antártida", EET N°1, EET N°2.

- Se realizaron **visitas educativas** a las instalaciones de Siemens S.A. ubicadas en San Martín para **Escuelas Técnicas**; lo cual permitió la posibilidad de complementar las formaciones de los estudiantes de Escuelas Técnicas de Capital Federal y Gran Buenos Aires; introduciendo a los alumnos en temas de Energía, Automatización y Sistemas IT mediante profesionales Siemens especializados en las temáticas.
- Continuamos con nuestro compromiso activo con la **escuela técnica Werner von Siemens (dependiente de la Universidad Tecnológica Nacional)**, que actualmente funciona dentro de uno de los centros operativos de Siemens S.A., y se mantuvo la serie de beneficios que se les otorgan a los alumnos; a su vez analizando su situación para acciones futuras.
- Se auspició la Feria anual de Electrónica del ITBA. Impulsando la creatividad de los estudiantes universitarios
- Se participó de la VI Cena a beneficio del ITBA, reforzando el soporte que cada año se le brinda al instituto.
- En el marco de la construcción de un nuevo edificio para la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, se procedió a la donación de 1.000 sillas para el salón de usos múltiples de la institución.
- Se entregaron elementos tecnológicos para la Competencia anual de Robótica impulsada por la Universidad Tecnológica Nacional –Regional Bahía Blanca-

- Se comprometió el apoyo a la Asociación Argentino-Alemana de Ciencia y Tecnología; proyecto que propiciará la construcción de una universidad que permita el intercambio de conocimiento entre ambos países
- Durante el mes de noviembre se participó de la segunda **ExpoTIC Profesional**. Convocados por los **Ministerio de Educación y Ministerio de Desarrollo Económico del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires**, tratándose de un espacio especialmente creado para que los estudiantes de Escuelas Técnicas conozcan y se informen sobre qué significa trabajar en la industria tecnológica y participando un total de 800 alumnos de las especialidades en sistemas, administración y electrónica. En esta oportunidad colaboradores de nuestras áreas de negocio se acercaron a la exposición para introducir a los jóvenes en su visión de la profesión, el desarrollo profesional y el campo tecnológico.



En el campo de la inversión social impulsada a través de la programática de **Caring Hands**, se incentivó junto a la Fundación Siemens Argentina a los colaboradores de Siemens Argentina a participar de distintas campañas de donación y voluntariado corporativo.

Entre los principales hitos del 2010 se destacan:

- **Disaster Relief:** Dados los terremotos ocurridos en Chile; durante mayo y junio se llevó a cabo una campaña de recaudación de fondos entre los colaboradores de la compañía, alcanzando la suma de \$9.165. Pero gracias al apoyo de Siemens Argentina se multiplicó dicha suma por cuatro (matching plan x 4), haciendo entrega de \$45.825 a la Fundación presente en Argentina y en Chile “Un Techo para mi país” con el propósito de contribuir a la construcción de viviendas de emergencia en el país vecino.
- Con el fin de complementar la campaña de recaudación de fondos, se envió a Chile una cuadrilla de 10 voluntarios corporativos, quienes trabajaron durante 3 días para la construcción de 4 mediaguas junto a colaboradores de Siemens locales. Los voluntarios trabajaron en la localidad de Lampa, a unos 30 kilómetros de Santiago de Chile y fueron asesorados por la Fundación “Un Techo para mi País”
- **Campañas de colecta y donación:** Se llevaron adelante las campañas “Seamos útiles”, “Jugate por un niño” y “Nochebuena para todos”; recolectando y entregando:
- **“Seamos útiles”:** A la Fundación APAER: lápices Negros 307, cajas de lápices de colores 44, plasticolinas 30, cajas de crayones 18, borradores 2, cajas de fijas blancas, 2,

cajas de tizas de colores 1, hojas de carpeta 2544, juegos de regla (regla + escuadra + transportador) 14, gomas de borrar 58, sacapuntas 47, carpetas 12, reglas 18, adhesivo sintético 27, lapiceras negras/azules 65, lapiceras de colores 18, cinta adhesiva 7, cartucheras 8, cuadernos 41, set de marcadores 12, set de separadores 10, papel glase 33, cajas de diskettes 1, Corrector líquido 5, cps 200, marcadores indelebles 20, resaltadores 23, tijeras 5, block hojas 8, set transparencias 3, cartucheras completa 2, set de acuarelas 1, folios 50, blocks de hojas de colores 2, plasticolas de colores 4, cajas de temperas 2, caja plastilina 6, compás 4.

- **“Jugate por un niño”**: 110 juguetes nuevos entregados en mano a pacientes de la sala de radioterapia del Hospital pediátrico Prof. Dr. Juan P. Garrahan
- Por quinto año consecutivo se participó de la campaña **“Nochebuena para todos”**, en partnership con la institución Caritas Argentina, contando con la participación de **170 colaboradores involucrados** en la confección de **60 cajas navideñas** para **58 familias de la localidad de Baradero**, Provincia de Buenos Aires.

Arte & Cultura

Dentro de este marco de acción, se promueve la esfera de las artes plásticas, musicales e interpretativas como espacio de expresión vital para el ser humano.

En función de esta premisa se realizaron durante el 2010 acciones junto a la *Fundación Konex* y la *DWG (Sociedad Alemana de Beneficencia)*, buscando la democratización del acceso a los espacios culturales artísticos.

Así mismo se inició el proyecto bianual “Escena Sur” junto a la *Asociación THE para el Teatro Latinoamericano*, programa que consistió en la creación de un espacio inédito dedicado a la formación y creación de dramaturgos y hacedores de teatro, promoviendo el intercambio cultural entre los principales directores e intérpretes de la escena teatral de nivel internacional.

“Escena Sur” se llevó adelante en base a la articulación de tres tipos de actividades: un Seminario intensivo para dramaturgos, nueve clases magistrales dictadas en el Malba y un proyecto interdisciplinario de investigación en torno a la temática teatral y sus esferas público-privadas.

Al tratarse de un proyecto bianual durante el 2011 se volverá a llevar adelante incorporando a nuevos profesionales del teatro.

A través de Siemens Verde buscamos la concientización medioambiental tanto a nivel interno como a nivel externo a la compañía, entendiendo que esa través de la toma de conciencia sobre el impacto de nuestras acciones que podremos generar un verdadero cambio de paradigma que promueva el desarrollo sostenible de nuestras comunidades.

Durante el 2010 continuamos con la campaña de reciclado de plástico iniciada en el 2008 y se continuó con el reciclado de papel en todos nuestros centros operativos.

Así mismo, y con el fin de potenciar el impacto de las campañas de reciclado por intermedio de una acción práctica que conllevara a la acción los conceptos teóricos impulsados, se trabajó en la plantación de ejemplares de especies autóctonas en la Reserva Ecológica de Costanera Sur junto a voluntarios corporativos y sus familias.

También como parte de las acciones de concientización social, se auspició la Séptima Bienal del Agua (a través de la Academia Nacional de Ciencias Exactas Físicas y Naturales); donde se abordaron las principales investigaciones acerca del recurso natural indispensable para la vida humana.

Finalmente y dentro de la misma línea se participó de la cena anual de recaudación de fondos de la Fundación Vida Silvestre, colaborando con la consecución de objetivos que dicha fundación impulsa.

Promoviendo nuestra visión.

Desde Siemens y su Fundación comprendemos que para impulsar un nuevo paradigma de responsabilidad no podemos trabajar aisladamente, sino que debemos potenciar el impacto de nuestras acciones a través de alianzas que permitan en el largo plazo fortalecer el desarrollo de nuestras comunidades. Es por ello que durante el 2010 se trabajó en la generación de alianzas estratégicas y acciones de reflexión con grupos de intercambio.

Entre estas acciones se destaca la coordinación junto a la **Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana** y la **Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires**, de un seminario de reflexión acerca del rol de la Responsabilidad Social Corporativa en la formación académica. El evento contó con paneles de alto nivel que expresaron la visión de las universidades y las empresas sobre las tendencias y necesidades relacionadas a la RSC y al ámbito laboral, entre los que se destacan el **Dr. Miguel Ángel Vicente**, vicedecano de la FCE (UBA) y el **Dr. David Halley**, (director de "Business in the Community") y el **Dr. Carlos Tomada** (Ministro de Trabajo de la Nación)

Conclusión

Siemens ha emprendido hace más de 160 años un camino orientado a la creación de valor en torno a una estrategia sostenible; esto significa que en cada uno de los 190 países en los que se encuentra presente refuerza su posición de líder mundial como proveedor de productos y servicios tecnológicos de excelencia basados en los principios rectores responsabilidad y sostenibilidad.

Es por ello que reafirmamos nuestro compromiso local con los principios que el **Pacto Mundial** impulsa a través de nuestra trayectoria histórica y en nuestro deseo de superarnos año a año; manteniendo como premisa fundamental que únicamente a través de un crecimiento sostenible podremos construir un mejor futuro para todos.

Periodo de reporte: 2009-2010

Fecha de entrega: Mayo 2011