



SIEMENS



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

# Responsabilidad Corporativa Siemens S.A. Argentina

Nuestros objetivos, lineamientos y acciones  
Communication on Progress – Pacto Global 2012

## Índice

- **Mensaje del CEO**
  - Introducción del Informe de Progreso 2012 por Enrique Genzone - CEO Siemens Argentina
- **Presentación y principios corporativos**
  - Siemens en el mundo
  - Una gran compañía, una gran estrategia: One Siemens
  - Sostenibilidad, nuestro eje rector.
  - 3i: Promoviendo la mejora continua
  - Siemens office, una nueva forma de trabajo.
  - Work life balance, nuestro nuevo desafío.
- **Derechos Humanos y Relaciones Laborales**
  - Principios de Pacto Global y Principios de Siemens
  - Relaciones laborales
  - Desarrollo
  - Compensaciones y beneficios
- **Sostenibilidad y medio ambiente**
  - Principios de Pacto Global y Principios de Siemens
  - Responsabilidad medioambiental y certificaciones
  - Consumos
- **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 2012**

## **Mensaje del CEO**

Siemens es una compañía líder a nivel global, con presencia en más de 190 países. Como grupo tecnológico integral brinda soluciones innovadoras en los campos de la Infraestructura, la Industria, la Energía y la Salud.

A lo largo de más de 160 años de historia nos hemos caracterizado por ser un socio fuerte para nuestros clientes, siendo líderes en los mercados en los que operamos y pioneros en materia tecnológica.

En Siemens somos conscientes que para crecer de manera rentable y sostenible es necesario articular de manera constante nuestros negocios con las problemáticas y necesidades sociales; es por ello que cada año trabajamos en ampliar nuestra oferta de soluciones amigables con el medio ambiente, aprovechando nuestro expertise tecnológico para desarrollar las soluciones más eficientes.

En Argentina, al igual que en el mundo, la Excelencia, la Innovación y la Responsabilidad son los motores de nuestra compañía; son los valores que se manifiestan en nuestro accionar diario y por tanto en nuestra manera de hacer negocios.

Con cerca de 1500 colaboradores locales, Siemens Argentina trabaja en las cuatro áreas de negocio definidas mundialmente manteniendo a la sostenibilidad como eje rector. Esto significa que impulsamos el desarrollo de nuestros negocios enmarcados en una tríada que involucra muy especialmente conceptos ambientales y sociales. Un ejemplo de este trabajo estratégico se manifiesta en los proyectos de inversión social que impulsamos desde la Fundación Siemens Argentina y su programa de voluntariado corporativo.

Año a año trabajamos a nivel global y local para superarnos en materia de recursos humanos, seguridad, medio ambiente y políticas anticorrupción. En línea con ello es que reafirmamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial y con los principios que impulsa, trabajando de manera responsable y aprovechando nuestra posición de liderazgo para potenciar sinergias público-privadas en pos de construir en conjunto un mejor futuro para todos.



Enrique Genzone

Presidente y CEO de Siemens S.A. en Argentina

*“En un mundo en constante movimiento, el que se queda en el mismo lugar retrocede”*

**Lewis Carroll**

### **Siemens en el Mundo**

Los desafíos a los que se enfrenta el mundo son globales, nosotros también lo somos: nuestra presencia mundial nos permite ofrecer localmente a nuestros clientes soluciones personalizadas de primera línea.

En Siemens entendemos que los cambios representan oportunidad y es por eso que hemos modificado nuestra estructura para adaptarnos de la mejor manera a las necesidades presentes. Desde nuestros sectores Industria, Energía, Salud e Infraestructura & Ciudades, brindamos una amplia gama de productos y servicios que permiten mejorar la calidad de vida, abarcando desde la generación de energía a gran escala, hasta productos de alta tecnología para la detección temprana de enfermedades, desde eficientes sistemas de integrales de transporte hasta soluciones para mejorar la competitividad de las industrias.

Como exponente de liderazgo tecnológico, la base de nuestro éxito empresarial son nuestros empleados. Su promoción y desarrollo forma parte de una cultura empresarial que valora sus ideas y fomenta su continuo perfeccionamiento profesional. Los programas de formación y la posibilidad de presentar ideas de mejoras en el marco de programas específicos son ejemplos de estos principios.

Asimismo la integración de los aspectos ecológicos, económicos y sociales en nuestra actividad empresarial demuestran el compromiso de la compañía con la sociedad en el largo plazo.

### **Una gran compañía, una gran estrategia: One Siemens**

Ser una empresa pionera es nuestro objetivo primordial y en este sentido la estrategia **One Siemens** ordena nuestro accionar y señala el camino para hacer realidad esta visión.

En Siemens comprendemos que para ser líderes de mercado en todos nuestros negocios, debemos crecer de forma sostenible y rentable, incrementando constantemente el valor de la compañía y realizando aportes sustanciales a las sociedades en que actuamos. Es por ello que abordamos las megatendencias «cambio demográfico, urbanización, cambio climático y globalización» como un contexto mundial de oportunidades, dónde debemos proporcionar soluciones innovadoras y eficientes que se ajusten a las necesidades actuales.



Nuestra estrategia se expresa en tres líneas principales:

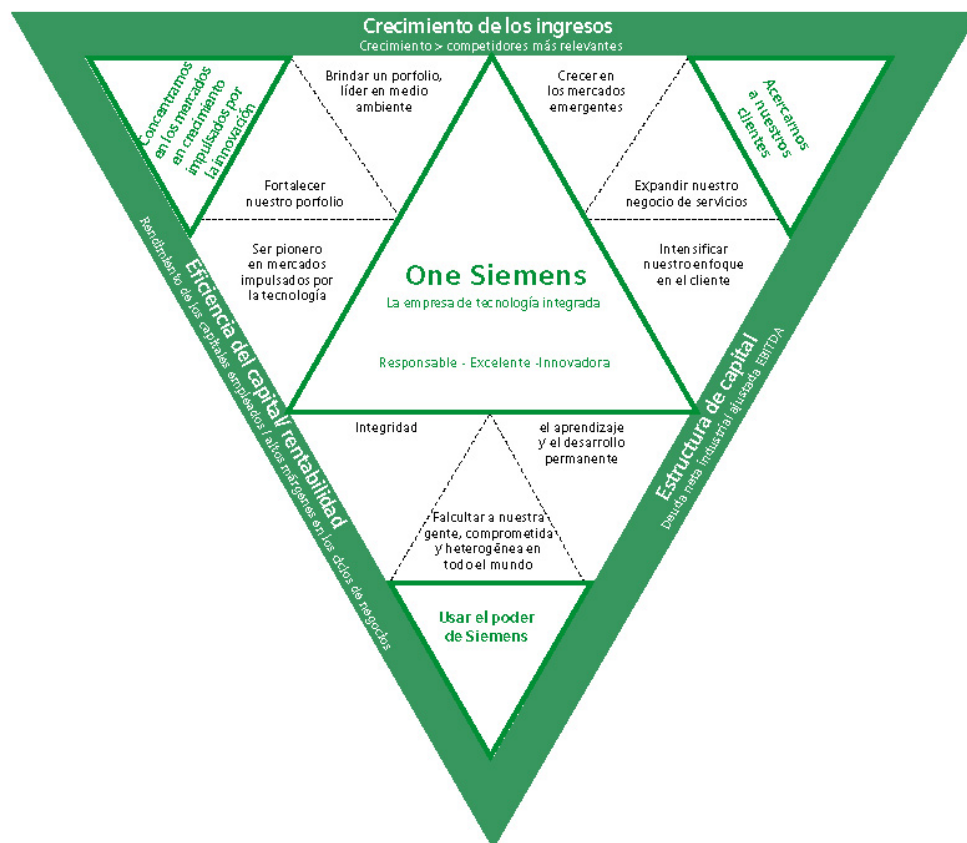
\*Focalización en mercados de crecimiento impulsados por la innovación

\*Ser un socio local fuerte para nuestros clientes

\*Aprovechar la potencia de Siemens.

**One Siemens** es propiamente dicho un sistema de objetivos que contiene parámetros de referencia para el crecimiento a largo plazo, la eficiencia del capital y la rentabilidad, así como para la optimización de nuestra estructura del capital. El resultado de la combinación de estos parámetros es un sistema equilibrado que integra conceptos de negocio, sociales y ambientales, estructurando la base para un aumento de valor sostenible.

A través de la estrategia **One Siemens** se puede visualizar de forma clara y concisa nuestros lineamientos para trabajar como grupo tecnológico integral, colocando en el corazón de la herramienta, nuestros valores corporativos: Responsabilidad, Excelencia e Innovación.



## **Sostenibilidad, nuestro eje rector.**

Como se expresa en nuestra estrategia, la sostenibilidad es un aspecto fundamental de nuestras políticas corporativas; abordándola como eje rector a largo plazo, buscamos generar valor respetando profundamente el medio ambiente y las sociedades en las que desarrollamos nuestros negocios.

En este sentido es que desde hace varios años se ha incluido como miembro del Directorio Mundial a la Gerencia de Sostenibilidad y Gestión de la Cadena de Suministro, buscando que toda toma de decisiones de la compañía se encuentre firmemente enmarcada en parámetros sostenibles.

Estos esfuerzos han sido mundialmente reconocidos, resultando **Siemens AG** por cuarto año consecutivo la compañía más sostenible del sector por el **Dow Jones Sustainability Index** (DJSI), el ranking de sostenibilidad más reconocido a nivel mundial.

Con un total de 90 puntos sobre 100, y superando el año pasado, nuestra compañía ha vuelto a liderar el grupo en la categoría "Industriales Diversificados".

Este Índice de Sostenibilidad, destaca los esfuerzos de nuestra compañía por trabajar con los más altos estándares de conducta ética en los negocios y normas claras de cumplimiento al ser calificada con la más alta puntuación en la categoría de *Compliance*.

A su vez, esta calificación del DJSI es el resultado de una excelente gestión corporativa en las tres dimensiones de la sostenibilidad; dado que adicionalmente a las dimensiones sociales y económicas, nuestra compañía se encuentra fuertemente enfocada en la expansión de nuestro portafolio medioambiental, reducción de emisiones de CO2 y el uso eficiente de los recursos naturales.

En este sentido, debe destacarse que a fines del ejercicio fiscal 2010, Siemens planeó obtener utilidades de €25 billones con portafolio medioambiental en el año fiscal 2011. El objetivo no solo que se ha cumplido, sino que ha sido superado considerablemente. Es por ello que nuestro próximo objetivo es generar más de €40 billones en utilidades con tecnologías verdes para finales del año fiscal 2014.

Orientar la innovación a un portafolio de productos y servicios cada vez más amigable con el medio ambiente es no solo nuestro objetivo, sino nuestro compromiso con el mundo de hoy; es por ello que nos proponemos como meta que la puesta en producción de estos productos ayuden a ahorrar 300 millones de toneladas de CO2 para el año 2014.

### **3i: Promoviendo la mejora continua**

3i es un programa corporativo de Siemens a nivel mundial, que permite generar innovaciones y desarrollos tanto de productos y servicios como de procesos corporativos.

La iniciativa 3i es un programa que contempla la implementación de ideas generadas por nuestros colaboradores, premiando a aquellos que logren llevar adelante propuestas que ayuden a aumentar la fortaleza competitiva de Siemens en el mercado y su aporte a la sociedad.

Los colaboradores que lo deseen pueden plantear una idea 3i, es decir, una propuesta razonable que permita reconocer e identificar el objeto a mejorar y la forma en que debería lograrse.

Pueden plantearse ideas de mejora abordando diferentes temáticas:

- ✓ Aquellas ideas que están relacionadas directamente con el negocio.
- ✓ Aquellas ideas que tienen como finalidad mejorar la calidad, los procesos, los productos, los servicios ó la satisfacción del cliente.
- ✓ Aquellas ideas que generan beneficios tangibles y/o intangibles a la compañía.
- ✓ Aquellas ideas que impactan positivamente sobre los clientes, la compañía, su imagen y los colaboradores.
- ✓ Aquellas ideas que ayudan a alcanzar una reducción de costos o en su defecto una optimización de gastos.
- ✓ Ideas que agilicen o faciliten el trabajo de los colaboradores o clientes.
- ✓ Ideas que impacten favorablemente el medio ambiente y/o la seguridad industrial.

Gracias al programa 3i se brinda espacio a los colaboradores para implementar sus propias ideas innovadoras, otorgando beneficios a todos aquellos que impulsen la mejora continua de los procesos corporativos.

### **Siemens Office: Una nueva forma de trabajo**

Durante el transcurso del 2011 Siemens Argentina fue partícipe de un nuevo hito en la historia de la compañía; iniciar el camino hacia la creación de una nueva cultura de trabajo que se adapte a los tiempos modernos permitiendo mejorar el work life balance de cada uno de nuestros empleados.

En proceso de implementación a nivel global, el concepto **Siemens Office** implica combinar ambientes edilicios sostenibles y contextos de trabajo saludables y flexibles, permitiendo mejorar la calidad de vida y el rendimiento de nuestros colaboradores.

En Argentina el proceso de concentración en un único edificio ubicado en Vicente López se inició hace unos años y culminó con la consolidación de las múltiples oficinas de Buenos Aires, permitiendo hoy potenciar la labor de nuestros colaboradores, aunar fuerzas entre los sectores, fortalecer nuestro concepto de compañía integral, contribuir al clima laboral y reducir nuestro impacto ambiental.

Las nuevas oficinas fueron diseñadas de acuerdo a exigencias mundiales de la compañía, cuidando aspectos relacionados con el cuidado del medio ambiente y brindando a nuestros empleados, modernos y confortables espacios de trabajo e interacción.

Con el concepto “Siemens Office” se ha creado un entorno laboral flexible e inspirador, brindando espacios de carácter abierto y transparente. Además con la adquisición de equipos de última tecnología en materia informática y de comunicaciones se brindan las mejores condiciones de trabajo posibles para combinar la vida privada con la laboral, aumentando al mismo tiempo la eficiencia de la jornada laboral.

Otro cambio representativo que introducen las nuevas oficinas es la disposición de múltiples espacios diseñados especialmente en función de la tarea o actividad momentánea que el trabajador desarrolla: salas de creatividad, de concentración, phone-boxes, project-rooms, lounges, meeting-rooms, meeting points, etc.

Este gran cambio, edilicio y cultural, ha permitido también que los colaboradores trabajen bajo políticas de escritorios flexibles (“sin dueño”) y de movilidad (tele-trabajo), permitiendo así albergar cómodamente la misma cantidad de empleados con un 25% menos de superficie ocupada que en locaciones anteriores, con el consiguiente ahorro de energía.

El comedor corporativo propio y gratuito, en conjunto con otras áreas de servicios disponibles en el predio del complejo (bancos, gimnasio, drugstore, café, librería, etc.) también son elementos que han contribuido al impacto positivo que genera el nuevo lugar de trabajo.

En definitiva, la variedad y flexibilidad apunta a brindar un amplio espectro de alternativas con el objetivo de que cada uno de los empleados, con sus distintos perfiles y expectativas, sea eficiente en su labor en un espacio moderno que contribuya a la motivación, logrando un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, todo ello en un entorno más amigable con el medio ambiente.

Las nuevas oficinas han representado una importante inversión que reafirma el compromiso a de la compañía con el país y con sus colaboradores en el largo plazo.





### **Work life Balance: nuestro nuevo desafío**

Crear una nueva cultura de trabajo es hoy nuestro principal objetivo. Esta meta únicamente será realizable trabajando articuladamente con todas las áreas de la compañía: el cambio ya se ha iniciado a partir de las facilidades edilicias que brinda nuestro nuevo complejo empresarial. Acompañando los cambios, ya se han implementado facilidades *flexitime* para nuestros colaboradores, pero queremos seguir mejorando para brindarles más y mejores beneficios.

Para ello, durante 2011 se estableció un calendario de actividades que se está desarrollando junto al Instituto Europeo de Capital Social (EISC), con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y lograr la certificación work-life-balance de la mano de este reconocido instituto. Este ambicioso proceso de certificación se inicia desarrollando un análisis de situación para remarcar fortalezas y debilidades de nuestro sistema actual. En una segunda instancia, se comienza a trabajar en un proceso de mejora continua que permita potenciar nuestros puntos fuertes y trabajar articuladamente con las áreas de negocio en los puntos de mejora.

Es nuestro objetivo mantener la excelencia organizacional que se demuestra a nivel mundial, y es por ello que localmente nos comprometemos a trabajar de manera fehaciente en el perfeccionamiento de nuestros empleados y en su bienestar.

#### **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**.

En Siemens entendemos que para apoyar y respetar la protección activa de los derechos humanos, debemos comenzar por impulsar proactivamente el respeto dentro de nuestra compañía y en nuestra cadena de valor.

En función de esta premisa hemos implementado ya desde el año 2008 nuestro Código de Conducta Empresarial, el cual ofrece un marco ético-legal para nuestras acciones y las de nuestros proveedores.

Entre los principales puntos del lineamiento se incluyen: Cumplimiento legal, prohibición de la corrupción y el soborno, respeto por los derechos humanos de los empleados, prohibición del trabajo infantil, controlar riesgos y tomar medidas responsables de seguridad para los empleados, protección del medio ambiente y solicitud de tomar en cuenta los mismos recaudos para sus propios proveedores, promoviendo un contexto de mejora continua.

Debemos tener en cuenta que en Siemens entendemos que es en función de nuestra gente, con sus talentos especiales y habilidades, que se crean características únicas para diferenciarnos de nuestros competidores. En este sentido, gestionamos al departamento de Recursos Humanos como un partner estratégico, un área clave desde la cual se contribuye activamente al negocio y al éxito de la compañía, en un marco de respeto por las personas y por nuestros valores.

Es sabido que los cambios en el entorno global requieren de capital humano innovador y competente, y es por ello que desde este área se pone a disposición de la organización conocimientos, procesos y herramientas que potencian el bienestar y rendimiento de nuestros colaboradores; impulsando el fortalecimiento de las competencias requeridas en el mercado y fomentando principalmente el diálogo entre jefaturas y colaboradores.

Por otra parte, se requiere de una visión global y de una estrategia bien definida que permitan identificar a los mejores talentos, atraerlos y retenerlos; asegurando la implementación adecuada de las estrategias del negocio.

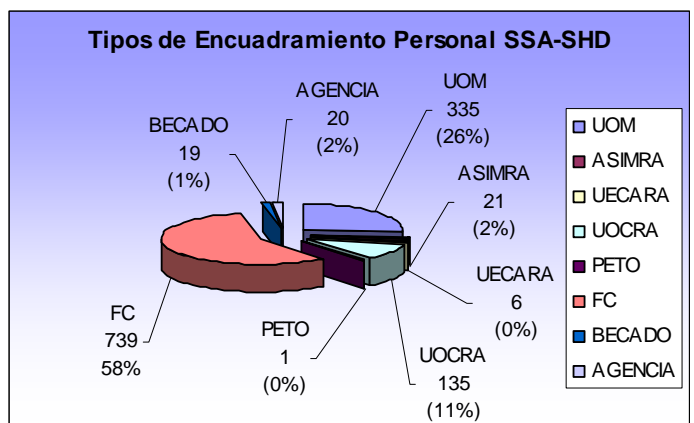
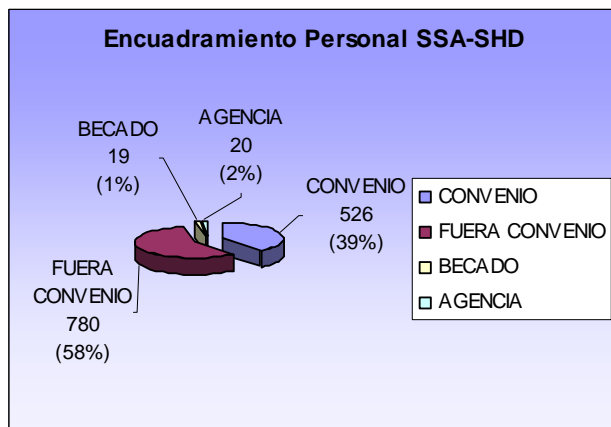
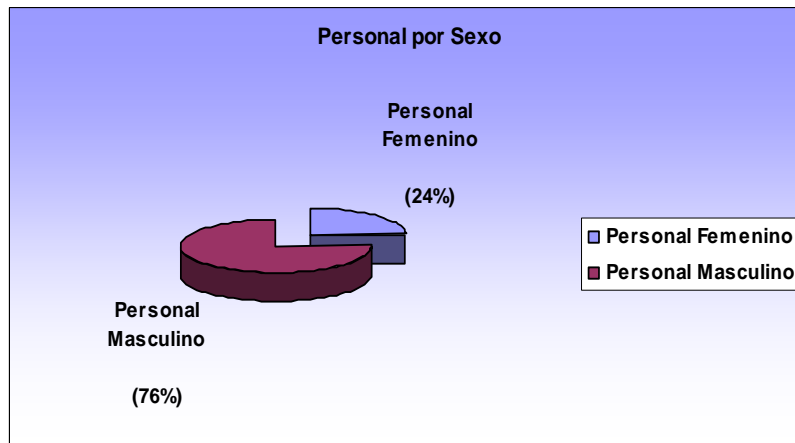
### **Equipo de trabajo de Siemens**

Nuestro plantel de colaboradores esta integrado por unas 1500 personas. Para con todos ellos es nuestro deber asegurar un trato igualitario, respetando las diferencias, brindando oportunidades de desarrollo profesional y personal y fomentando la tolerancia en el lugar de trabajo.

La diversidad es para nosotros un principio conductor que asegura la inclusión proactiva, el compromiso y la colaboración de distintos pensamientos, experiencias, competencias y cualidades individuales a través de todos los niveles y dimensiones organizacionales; es por ello que interna y externamente promovemos el concepto "Diversity", fomentando el intercambio intercultural e impulsando acciones que generan conciencia social inclusiva.

Como ejemplo de nuestra política en el 2011 puede citarse el auspicio junto a la Fundación Siemens de la experiencia "Diálogo en la oscuridad"; colaborando con la Fundación Konex para el lanzamiento del espectáculo en la Argentina y a su vez entregando entradas a nuestros

colaboradores y sus familias con el fin de que puedan vivenciar esta experiencia única en términos de sensibilidad e integración.



### Relaciones Laborales

En Siemens somos conscientes de la responsabilidad que tenemos con nuestros empleados; es por ello que cooperamos de cerca con sus representantes en una atmósfera de mutua confianza.

Durante 2011 continuamos trabajando en la prevención y solución de conflictos laborales a través de una estrecha relación con todos los interlocutores involucrados. En este sentido hemos mantenido periódicamente reuniones para abordar temáticas de mutuo interés con los delegados de nuestros convenios colectivos principales: Convenio Colectivo de trabajo de la Union Obrera Metalurgica de la Republica Argentina (260/75) y el Convenio Colectivo de la Asociación de Supervisores Melamecanicos de la Republica Argentina (275/75).

## Desarrollo

En nuestra compañía entendemos que el crecimiento de Siemens es posible únicamente a través de las personas. Aunque implementemos las mejores tecnologías y definamos las estrategias más agresivas, sólo podremos utilizarlas y materializarlas a través de nuestros colaboradores. Es por ello que promovemos una cultura de Liderazgo y de aprendizaje a largo plazo como bases de una organización sostenible, impulsado de manera constante el desarrollo de nuestros colaboradores y sus competencias. Desde Recursos Humanos nos esforzamos por brindar las herramientas y programas necesarios para que los colaboradores puedan desarrollar al máximo su potencial.

En primer lugar para contribuir al desarrollo profesional de nuestros colaboradores, nuestro sistema de **búsqueda interna** permite que cuando se abre una vacante en algún sector de la compañía, se priorice a los colaboradores que ya forman parte de Siemens, de esta manera les brindamos oportunidades de crecimiento y favorecemos la rotación tanto ascendente como lateral, al interior de la compañía.

Por otra parte continuamos ampliando la proporción de colaboradores alcanzados por nuestro proceso corporativo para la gestión de desempeño y desarrollo de colaboradores: "**Performance Management Process**". Dicho programa permite entre otras cuestiones:

- ✚ Alinear metas organizacionales con metas individuales.
- ✚ Realizar monitoreo y evaluación de desempeño a nivel del colaborador.
- ✚ Evaluar potencial individual y de equipo.
- ✚ Potenciar y nutrir los planes de desarrollo de nuestros empleados
- ✚ Realizar revisiones salariales por mérito, otorgando un ajuste diferencial en función de los resultados obtenidos en el año.

Durante el 2011 el programa PMP alcanzo al 60% de los colaboradores de nuestra compañía y es nuestro objetivo continuar creciendo en la implementación hasta llegar al 100% de nuestros empleados.

En lo que a capacitación se refiere, continuamos trabajando durante el año 2011 en nuestro **Ciclo Anual de Capacitación**, con el objetivo de mejorar el presente y futuro de nuestros colaboradores, otorgándoles herramientas para que realicen de forma óptima su tarea diaria, y colaborando para que adquieran las herramientas necesarias que les permitan continuar superándose de manera continua, en el marco de un crecimiento personal y profesional

constante. Cabe aclarar que el ciclo Anual de Capacitación mencionado se complementa con la capacitación técnica especializada, la que es administrada directamente por cada uno de los sectores de la compañía. Ello debido a la amplitud de tecnologías utilizadas en cada uno de nuestros negocios; logrando de esta manera una mayor eficiencia al momento de seleccionar la capacitación adecuada para cada colaborador.

Nuestro Ciclo de Capacitación alcanza al 100% de los colaboradores de la compañía, para quienes se desarrolla un plan de entrenamiento que es relevado entre RRHH y el jefe del colaborador a principios de año y se ejecuta durante lo que resta de él. Se trata de entrenamientos internos que abarcan todo el espectro de nuestras relaciones jerárquicas, desde los estudiantes de nuestro sistema de pasantías hasta nuestros top managers.

Para el ejercicio 2011 los ejes temáticos de nuestros trainings fueron principalmente los siguientes:

- ✚ Accounting, Finance & Administration Tools
- ✚ Compliance
- ✚ Technical Trainings
- ✚ E-learning
- ✚ Interpersonal & Communication Skills
- ✚ Languages
- ✚ Leadership & Management
- ✚ Project Management
- ✚ Quality Sales & Marketing
- ✚ Systems

Los entrenamientos dictados a lo largo del año fueron:

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| ✚ Administración del Riesgo de Fraude | ✚ Comunicaciones Interpersonales                                       |
| ✚ Administración del Tiempo           | ✚ Control de Exportaciones y Aduanas                                   |
| ✚ Alerta Compliance                   | ✚ Creating Value Based Relationship                                    |
| ✚ Anti Corrupción                     | ✚ Curso Introductorio de Marketing y Ventas de Turbinas a Gas          |
| ✚ Antitrust                           | ✚ Excel 2003 Nivel II  |
| ✚ Aspectos Legales en Obra            | ✚ Exención o no aplicación de cargas sociales para personal expatriado |
| ✚ Basic Cash Flow                     |  |
| ✚ Business Partners                   |  |
| ✚ Competencias Interculturales        |  |



- ✚ Figuras Contractuales y Riesgo Laboral
- ✚ Fijación de Objetivos
- ✚ Herramientas de Feedback
- ✚ Impuesto a las Ganancias y Bienes personales
- ✚ Imputaciones contables
- ✚ Incoterms
- ✚ Intermedio Cash Flow
- ✚ Liquidación Impuesto a las ganancias
- ✚ PM Experience
- ✚ PM@SIEMENS BASIC
- ✚ Presentaciones Orales Eficaces
- ✚ Redacción de Ofertas Comerciales
- ✚ Régimen Cambiario Exportación.
- ✚ Régimen Cambiario. Importación
- ✚ Resolución Efectiva de Conflictos
- ✚ Retenciones y Percepciones de Impuestos
- ✚ Sales Program
- ✚ Toma de Decisiones
- ✚ Workshop: E-mail writing
- ✚ 4 Roles de Liderazgo: Sesiones de Coaching
- ✚ Introducción al Liderazgo.

#### Cantidad de participantes por eje temático

Ac, Finance & Administration Tools	Compliance	E-learning	Interpersonal & Communication Skills	Languages	Leadership & Management
592	1342	5	320	2.317	327

Project Management	Quality	Sales & Marketing	Systems	Technical Trainings	<b>Total Participantes</b>
104	12	54	11	3	<b>5.087</b>

#### Cantidad de participantes por sector de negocios

Energy	Healthcare	Industry	Infrastructure & Cities	Other Operations	SIS	<b>Total Participantes</b>
1.236	527	1.879	161	1.265	19	<b>5.087</b>

#### Cantidad de horas por sector de negocios

Energy	Healthcare	Industry	Infraestructura & Cities	Other Operations	SIS	<b>Cantidad de Horas totales</b>
8.962,92	3.030	13.722,0	526,5	6.855	56	<b>33.152,5</b>

**El promedio de grado de satisfacción de las capacitaciones realizadas fue de un 92,88 %**

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 2011 se invirtieron en el ciclo anual de capacitación y desarrollo casi dos millones de pesos; suma a la que debe adicionarse la complementación técnica especializada, administrada por sectores.

Otro punto a destacar acerca de la gestión que se impulsa desde RRHH es que nos interesa conocer la opinión de nuestros colaboradores para luego implementar mejoras en las áreas más críticas. Es por ello que el año pasado hemos avanzado con la segunda edición de nuestra "**Global Engagemente & Compliance Survey**", encuesta que mide el nivel de compromiso de nuestros colaboradores para con la organización, así como ciertos aspectos del liderazgo y compliance. La encuesta se realiza en forma anual y consta de 37 preguntas en torno a los siguientes 9 tópicos:

- Employee Engagement
- Retention
- Leadership at Siemens
- Responsibility and Integrity
- Local Leadership
- Compliance
- Diversity
- Operational Excellence
- Collaboration

Los resultados arrojados durante esta última edición han demostrado avances en prácticamente todas las categorías; dejando nuevamente en evidencia un alto compromiso de nuestros colaboradores con la compañía.

### **Compensaciones y Beneficios**

En lo que a compensaciones y beneficios se refiere, nuestra misión consiste en fijar y administrar una política remunerativa que nos permita asegurar la equidad interna sin descuidar nuestra competitividad externa, de modo de lograr la atracción de nuevos talentos y retención de los existentes.

El modelo que manejamos en Siemens se basa en analizar los *Total Rewards*, que incluye elementos de pago directo, como son el salario base, pagos variables y reconocimientos especiales; así como también elementos de pago indirecto tales como lo son, los beneficios.

Dentro de nuestra estructura de Compensaciones se distinguen dos grandes grupos de posiciones

- Posiciones de Senior Management: posiciones sujetas a lineamientos globales definidos por nuestra casa matriz, para cuya evaluación de posiciones utilizamos la metodología HAY.
- Posiciones de Non Senior Management: cuya metodología para la gestión es denominada **CAPRI** – *Career and Performance Rewards Infrastructure*.

*El sistema CAPRI nos permite formalizar una descripción de puesto para cada función incluida en nuestros procesos de negocio, identificar todas las tareas y homogeneizar nuestra estructura de funciones inter-company. Ello constituye la base para facilitar el análisis de la equidad interna y la competitividad externa así como los movimientos de carrera a lo largo de los sectores y de los países que forman parte de Siemens.*

Tal como mencionamos anteriormente, la remuneración salarial se complementa con un paquete de beneficios, organizados en 3 (tres) categorías:

- Genéricos
- Vinculados a la función
- Vinculados al nivel jerárquico

En base a que entendemos que los cambios generacionales y de organización de trabajo generaron la evolución de Total Rewards y que resulta imprescindible para atraer, retener y motivar talentos, una diferenciación en Beneficios con una política flexible de opción, estamos trabajando en un marco estratégico de gestión de Beneficios auditable y medible: la certificación internacional en Work Life Balance, otorgada por el Instituto Europeo de Capital Social (ya explicada más adelante).

Directamente vinculado a lo expresado precedentemente, queda claro que Siemens como organización busca contribuir al mejoramiento de calidad de vida de sus colaboradores.

A través de las acciones de Bienestar se proponen espacios de reflexión, cuidado de la salud y mejora de la calidad de vida. En este sentido organizamos nuestras acciones en tres grandes áreas: Salud, Entretenimiento y Actividades Sociales. Es por ello que durante 2011 se ha avanzado con charlas de salud, se han otorgado entradas sin cargo para nuestros colaboradores a distintos eventos artísticos (obras de teatro, obras musicales, etc), hemos organizado eventos

del tipo "Nuestros Hijos nos Visitan" para que los hijos de los colaboradores conozcan los lugares de trabajo de sus padres y continuamos realizando los torneos anuales de futbol, bowling y olimpiadas que cuentan con torneos de truco, metegol y pool.

### 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 alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

En Siemens definimos la calidad a partir de una visión estratégica basada en el desarrollo sostenible, el agregado de valor para nuestros clientes, la valorización de nuestros empleados, el fortalecimiento de la cooperación con nuestros proveedores y socios comerciales y la gestión responsable frente a la sociedad.

Bajo estas premisas se mantiene un enfoque preventivo y proactivo frente a los desafíos medioambientales, brindando un marco estratégico desde la Gerencia de Seguridad, Medio Ambiente y Salud Ocupacional

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

- **Promover el desarrollo sostenible a través de la innovación tecnológica de nuestros negocios:** colocando a disposición de nuestros clientes un portafolio amigable con el medio ambiente que potencie la eficiencia en el uso de los recursos naturales y la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub>
- **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 porfolio verde.

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 ha llevado a cabo un proceso de concentración poblacional que ha permitido avanzar grandes pasos en términos 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.
- Durante el ciclo 2011 toda la población ha sido concentrada en un único edificio, que además, en términos de infraestructura, cuenta con adelantos tecnológicos vinculados al cuidado del medio ambiente, tales como sistemas de aire acondicionado con volumen de refrigeración variable, artefactos de iluminación dimerizables, etc.(ver Siemens Office)

El nuevo Site de Siemens – Edificio Urbana – ha logrado la certificación bajo las normas ISO 14001 y OHSAS 18001 durante el mes de Diciembre 2011. Hemos además renovado el compromiso con Shred-it para la destrucción y reciclado del papel, que permitió salvar la vida de 402 árboles durante el último año.



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 bajo la coordinación de 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. Un monitoreo sobre la temática nos arroja los siguientes indicadores para el año 2011:

<b>SIEMENS</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL - SIEMENS ARGENTINA</b>				
	<b>COMPARATIVO DE INDICES Y ESTADISTICAS DE ACCIDENTES (SIEMENS) ADN SAFETY</b>				
<b>Referencia</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
N° Total de Acc.+ Enf.	29,00	25,00	19,00	17,00	58,00
N° de Accidentes Laborales In-Itinere	6,00	12,00	8,00	5,00	29,00
Hs-Hombre Trabajadas	2382720,00	2739840,00	2830080,00	2476800,00	2659794,00
Total dias perdidos por Accidentes laborales	331,00	451,00	340,00	340,00	1226,00
Promedio trabajadores	1241,00	1427,00	1474,00	1290,00	1386,00
Tasa de Frecuencia	12,17	9,12	6,71	6,86	21,5
Tasa de Incidencia	23,37	17,52	12,89	13,18	40,40
Tasa de Gravedad	0,14	0,16	0,12	0,14	0,46



**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 accidentes por cada millón de horas 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 expuestos a riesgos.

**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.

**Consumos**

	Pre mudanza Octubre 2010 - Feb 2011			
	AC		COR8	
	Unidad de Medida	Costo	Unidad de Medida	Costo
Energia	834.997kw	\$ 149.057,94	2.066.718,00kw	\$ 449.209,94
Gas	1.595,34 m3	\$ 2.071,44	263.881,00m3	\$ 82.546,53
Agua	0	\$ 13.550,59	36471m3	\$ 20.791,98

	Post mudanza Octubre 2011 - Feb 2012			
	COR8		Urbana	
	Unidad de Medida	Costo	Unidad de Medida	Costo
Energia	1.900.312,00kw	\$ 424.967,45	648.249,00kw	\$ 142.258,27
Gas	41.352,10m3	\$ 31.220,40	5.535,00 m3	\$ 1.680,10
Agua	37.183,00 m3	\$ 20.612,45		\$ 25.971,53

	Savings	
	Unidad de Medida	Saving Cost
Energia	353154kw	\$ 31.042,16
Gas	218.589,24 m3	\$ 51.717,47
Agua		\$ -12.241,41
		\$70.518,23

## Principio 10: Anticorrupción

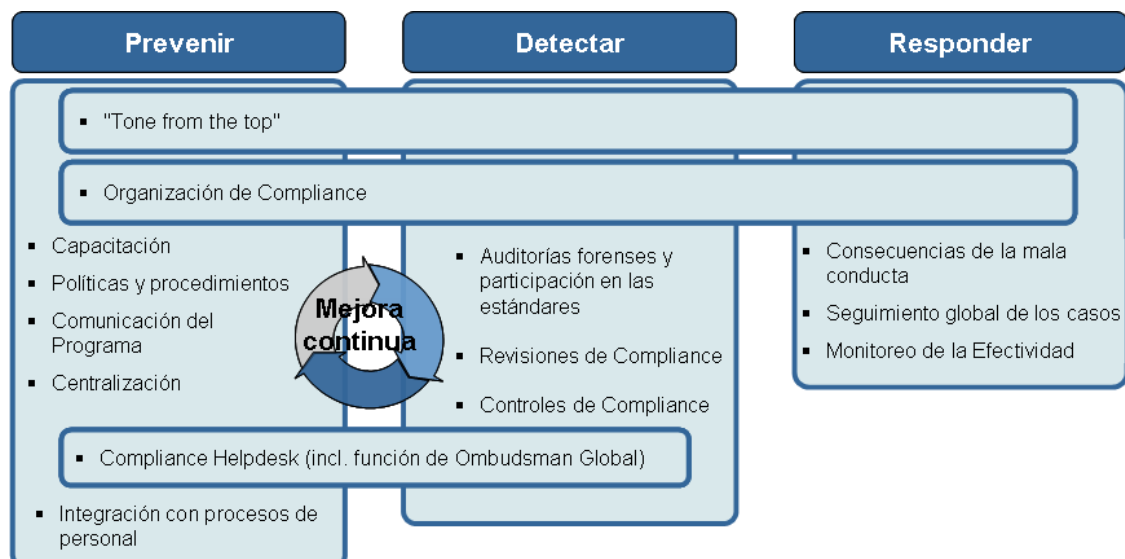
- 10) Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

### Compliance

Siemens es una empresa que promueve activamente el cumplimiento del 10mo Principio contra la Corrupción basándose en una cultura de negocios que sostiene que: “Sólo los negocios limpios son negocios Siemens” y, en consecuencia, considera como principio rector el de la tolerancia cero a la corrupción.

A lo largo de los años, el contenido de Compliance en Siemens ha sido objeto de numerosas revisiones tendientes a lograr la optimización de procesos, la convergencia y homogeneización de herramientas corporativas; el foco en la identificación temprana de los principales riesgos del negocio y el desarrollo de acciones tendientes a la consolidación de una cultura de valores corporativos que permita alcanzar los más altos estándares de mercado en la materia.

Para ello, hemos construido pilares estratégicos que sustentan nuestro programa de Compliance, los que conservan su estructura original pero han mejorado sustancialmente su contenido, a saber:



Tal como fue reportado en comunicaciones anteriores, el núcleo del programa de Compliance de Siemens radica en su Código de Conducta Comercial, cuyos lineamientos 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.

En nuestra búsqueda por expandir el principio anticorrupción a la comunidad de negocios en la que actuamos, hemos logrado la suscripción del Código de Ética para proveedores durante el año 2011 por parte de 568 proveedores. En esa misma línea, y en una acción conjunta con otros departamentos de Compliance de la región, llevamos a cabo durante el mes de julio la firma de un Compromiso de Transparencia y Ética en los Negocios que involucró tanto a Siemens como a distribuidores e integradores de su portfolio de productos en el área de Industry. El evento que antecedió la firma tuvo lugar en la ciudad de Cuzco, Perú y el documento elaborado contó con la adhesión de empresas no sólo de Argentina sino también de Bolivia, Colombia, Ecuador, México, Perú y Venezuela. Buscaremos repetir esta iniciativa en Argentina durante el año 2012 intentando trasladarla a mayor cantidad de actores locales.

A nivel interno, 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 al rol que ocupan en la organización y los riesgos que dicho rol conlleva en materia de Compliance. Este programa nos ha permitido reforzar la capacitación de nuestros empleados habiéndose en 2011 superado el número de 1300 capacitados desde el 2007.

Hemos llevado a cabo una serie de charlas de concientización recordatorias de la importancia de los procesos vigentes y de la noción de que "sólo los negocios limpios son negocios Siemens". Estas sesiones tuvieron lugar tanto en nuestras oficinas de Argentina como de Uruguay y tuvieron como destinatarios a más de 1000 colaboradores, que asistieron a los más de 10 encuentros pautados.

En materia de regalos y hospitalidad, hemos actualizado los lineamientos y ofrecido una guía para su mejor entendimiento, la que se expone a continuación:

**Antes de ofrecer o aceptar regalos u hospitalidad,  
los empleados deben preguntarse**

**SIEMENS**

- 1 Es lo correcto para Siemens?
  - 2 Es consistente con la esencia de los valores de Siemens y míos?
  - 3 Es legal? Es ético?
  - 4 Es algo por lo que estoy dispuesto a asumir responsabilidad?
- Si la respuesta a todas esas preguntas es Sí.  
SIENTASE SEGURO, NO SE PREOCUPE!**



Adicionalmente, mantenemos la disponibilidad de la línea de contacto anónima y confidencial (Tell Us) que permite tanto a los empleados como a los contratistas, clientes o proveedores denunciar o comunicar toda sospecha de que se pueda haber infringido cualquier ley, procedimiento, normativa o código de conducta. El servicio de atención de denuncias se encuentra tercerizado en un proveedor externo encargado de recibirlas y canalizarlas al departamento de investigaciones de nuestra Casa Matriz en Alemania, que luego se encarga de emitir los mandatos de investigación correspondientes, monitorear el avance de los mismos hasta el cierre del caso y responder cuando ello es necesario.

Siemens, que ha llevado a cabo una intensa campaña de difusión de este canal de denuncias (folletería, publicación en intra e Internet, screensavers, mousepads, etc) tiene como política no sólo mantener el anonimato de los denunciantes sino la más estricta garantía de no represalia contra cualquier persona que eleve una denuncia en la herramienta. Complementariamente, la oficina local ha implementado un sistema de buzones mediante los cuales los colaboradores pueden depositar sus recomendaciones o denuncias, las que luego son canalizadas a Casa Matriz.

Asimismo, durante el año 2011, hemos desarrollado una intensa campaña de comunicación interna que contó con diversos canales (intranet, e-mails, posters, folletería, publicaciones, newsletters, monitores LCDs, etc.) destinada a fortalecer la concientización en materia de Compliance y a promover la utilización de las herramientas corporativas y los canales de consulta disponibles.

En la búsqueda de complementar el esfuerzo en materia de lucha contra el soborno y la corrupción, el área de Compliance de Siemens ha hecho foco durante 2011 en desarrollar actividades externas en la comunidad de negocios a través del programa de “Acciones Colectivas” que durante el último año concretó en Argentina las siguientes acciones:

- Participación como speaker 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 en las jornadas dictadas en la Escuela de Negocios de la Universidad de San Martín, Provincia de Buenos Aires (7 de junio de 2011) y en la Universidad Católica de Cuyo, Provincia de San Luis (13 de octubre de 2011).
- Participación activa en los encuentros llevados a cabo en el marco de la primera Asociación Argentina de Compliance Officers bajo la órbita del IAE School of Business. Los sucesivos encuentros que tuvieron lugar el 12 de abril, el 19 de mayo, el 11 de agosto y el 4 de octubre, tuvieron como objetivo 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 diciembre de 2011 la Conferencia sobre Gobierno Corporativo y Transparencia. Del panel participaron nuestro CFO y los principales responsables mundiales de Compliance en Siemens, Joseph Winter y Klaus Moosmayer.
- Presentación del “Caso Siemens” y las medidas adoptadas en materia anticorrupción ante los alumnos del MBA del IAE Business School (16 de julio de 2011).
- Presentación a la sociedad civil del “Caso Siemens” y las medidas adoptadas en materia anticorrupción en el Seminario organizado por la ONG Responsabilidad Social Empresarial (RSE) el 8 de noviembre de 2011.
- Presentación del trabajo “Acciones Colectivas para reducir la corrupción en Argentina – Límites y oportunidades” elaborado por la Universidad de San Andrés (UDESА), 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) el 17 de mayo de 2011 en el Campus de UDESА, el cual tuvo lugar en el marco de la acción internacional de financiamiento de proyectos que busquen promover la integridad comercial y luchar contra la corrupción conocido como “Siemens Integrity Initiative”.

Durante el año 2012, continuaremos esforzándonos en consolidar la política implementada así como en incrementar los esfuerzos tendientes a aumentar la consciencia local respecto a la necesidad de transparencia en la construcción de un modelo de negocios sustentable.

A tal fin, buscaremos replicar localmente el logro regional que hemos alcanzado en Cuzco, dictaremos capacitaciones relativas a lavado de dinero, profundizaremos el alcance de nuestra

capacitación en materia de defensa de la competencia y hemos planificado la calibración de una nueva y más focalizada versión de nuestro sistema de análisis y detección de riesgos que entendemos nos permitirá anticipar respuestas tendientes a prevenir o mitigar situaciones en materia de Antitrust y Anticorrupción.

## SIEMENS | Fundación

Compromiso activo con la comunidad: Fundación Siemens

Como se ha expresado en la estrategia *One Siemens*, desde nuestra compañía mantenemos un enfoque ligado a la creación de valor constante y sostenible; esto implica abarcar una tríada que involucra los conceptos del negocio, impactos ambientales y sus relación con el contexto social.

Entendido de esta forma, el compromiso activo de Siemens con la comunidad es parte de su accionar diario y por tanto involucra a la compañía en su conjunto.

Con el fin de reforzar este compromiso y encauzar las iniciativas que posean como objetivo la mejora de la calidad de vida de nuestras sociedades, Siemens Argentina conformó hace dos años “Siemens Fundación para el Desarrollo Sustentable de la Argentina”. Desde dicha Fundación y trabajando alineadamente con las Fundaciones que posee Siemens a nivel mundial, se abordan cuatro ejes temáticos que se complementan y articulan: Educación & movilidad social; Servicios básicos & estructuras sociales; Siemens verde y Arte & cultura.

Desde su origen, el objetivo de la Fundación en Argentina es estimular, colaborar, y participar en iniciativas y obras de carácter educacional, intelectual, artístico y social, 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 desarrolla sus acciones son:

- Educación & movilidad social: promueve la formación integral en Ciencia y Tecnología
- Servicios básicos y estructuras sociales: programa de inversión social
- Siemens verde: concientización ambiental y cuidado del medio ambiente
- Arte & cultura: promoción del arte y los espacios de intercambio cultural.



Estos cuatro pilares mantienen como elemento subyacente colaborar con el crecimiento y la formación de cada individuo.

### **Principales acciones 2011**

#### **Educación & movilidad social**

La educación es condición esencial para un desarrollo de vida autónomo. El acceso a educación de calidad es clave para asegurar igualdad de oportunidades, es por ello que desde la Fundación Siemens promovemos activamente la educación integral, haciendo principal hincapié en la educación en ciencia y tecnología.

Para cumplir con este objetivo se llevan adelante diversas acciones divididas por grupos etáreos, 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 durante el 2009 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 2011 se continuó con los avances de Discovery Box:

- Se firmó un acuerdo con el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires que permitirá en los próximos años abarcar la totalidad de escuelas primarias públicas de la ciudad; haciendo entrega de más de 1800 cajas pedagógicas (de Medio Ambiente & salud; y de Energía & electricidad).

-Se firmó una carta de intención con el Municipio de Pilar junto al Foro Estratégico para el Desarrollo Nacional, en el cual las tres instituciones trabajarán en conjunto para capacitar docentes y proceder a la entrega de cajas pedagógicas en las escuelas pertenecientes al municipio, también teniendo en cuenta un plan trianual.

-Se firmó un acuerdo con la Comunidad de Trabajo de Escuelas Argentino Alemanas (AGDS), con el fin de brindar capacitación y cajas pedagógicas a 10 instituciones educativas pertenecientes a la asociación.

Es importante destacar que si bien se trata de una iniciativa global, el desarrollo local llevado adelante en el período 2009/2010 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.

Las cajas son confeccionadas por una cooperativa local, en base a 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 es secada en horno, sin uso de químicos, por lo que tampoco agrede la salud de los trabajadores. Todo el proceso se realiza 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 asegura que toda su cadena de producción cumpla con los objetivos de sostenibilidad que mantiene Siemens.

### **Alumnos de nivel secundario y universitarios**

Se llevó adelante una nueva edición del *Concurso Logo! De creatividad en automatización*: la competencia dirigida a estudiantes de Escuelas Técnicas ha sido llevada adelante por primera vez de manera interregional, habiendo participado más de 100 alumnos de Buenos Aires y Rosario y habiéndose evaluado 25 proyectos.

En este caso la edición estuvo orientada al “ahorro energético”, con el fin que los estudiantes tomen conciencia de los problemas ambientales a nivel global y puedan presentar proyectos tecnológicos orientados a sus soluciones.

*Jornadas de actualización docente*: Durante el 2011 se capacitaron más de 100 docentes de las localidades de Rosario, Buenos Aires, Mendoza y Bahía Blanca; aprovechando en estas dos últimas localidades el trabajo interactivo a través de las netbooks que los docentes han recibido del Gobierno Nacional Argentino.

*Donación de equipamiento Siemens vía Fundación*: Se destacan entre otras: UTN -Facultad de Ingeniería (UBA) – Universidad Nacional de Rosario, Asociación Argentina de Aceites y Grasas (ASAGA) - EEST N°1 BB y la EET N°4-117 Mendoza - Centro de Formación 6- 506 Dr. Ramón H. Lemos – Mendoza

### ***Eje transversal***

*Durante el 2011 la Fundación Siemens también trabajó en colaborar con la modernización del Planetario Galileo Galilei de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: particularmente trabajando junto a colaboradores del área de Industria de Siemens en la puesta en valor del Sistema Planetario Copernicano; esta actividad posee como principal objetivo permitir a las miles de personas y niños que lo visitan cada año acercarse a las ciencias astronómicas con métodos atractivos y modernos.*

### **Servicios básicos & estructuras sociales**

En proyectos relativos a acciones de inversión social se destacó durante el 2011 la coordinación de nuevas actividades:

Los resultados 2011 fueron:

- ✚ Seamos útiles: Campaña de donación de útiles escolares, resultado: 45% más de participación (estipulado por la cantidad de material recolectado)
- ✚ Por un cálido invierno: Por primera vez se trabajó en 3 sucursales, haciendo entrega de más de 30 cajas con ropa de invierno.
- ✚ Jugate por un niño: se recolectaron juguetes en 2 sucursales y se hizo entrega de más de 110 juguetes en un comedor cercano a las instalaciones edilicias, mediante una acción de voluntariado corporativo.
- ✚ Un techo para mi país: Por primera vez se llevó acabo una acción de voluntariado local, con más de 25 participantes divididos en dos cuadrillas para la construcción de 2 viviendas de emergencia.
- ✚ Nochebuena para todos: Se hizo entrega de 40 cajas al grupo nochebuena para todos, armadas por colaboradores de Siemens S.A. y 2 cajas a las familias cuyas viviendas de emergencia habían sido construidas en octubre.

### **Medio ambiente**

Durante el 2011 se destacó la firma de un nuevo convenio en pos de la concientización ambiental, con la fundación Manos Verdes mediante el proyecto “Usa la basura” consistente en enseñar a niños y jóvenes a separar residuos en origen.

También durante el 2011 y en función de las actividades llevadas adelante junto al Grupo de Trabajo de Responsabilidad Social Corporativa de la Cámara Alemana, se llevó adelante una plantación de árboles junto a la Fundación Banco de Bosques y el Programa de Responsabilidad

Social del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; trabajando junto a voluntarios corporativos en la plantación de Casuarinas, Palos Borrachos, Jacarandas, Ceibos y Cortaderas.

También relativo al pilar de Medio ambiente y sensibilizados por la situación de emergencia sanitaria que se encuentra viviendo la Patagonia Argentina, se participó de la Noche de la Patagonia, acompañando a la Fundación Cruzada Patagónica, en su trabajo con los pobladores de las comunidades rurales del oeste de la Patagonia; fomentando la educación, la formación laboral y el desarrollo de emprendimientos productivos en la zona.

Se propone para el año 2012 potenciar estas acciones, particularmente impulsando el plantado de árboles junto a voluntarios corporativos a lo largo de todo el año; trabajando en paralelo en la concientización del uso de resmas de papel y demás recursos en los espacios laborales.

### **Arte & cultura**

Se impulsó junto a Siemens Stiftung y THE –Asociación para el teatro Latinoamericano-, el segundo ciclo del exitoso programa “Panorama sur”, contando nuevamente con cientos de participantes que pudieron disfrutar de clases magistrales en el Malba, seminarios intensivos para dramaturgos, Workshops sobre la composición y la escena teatral, la puesta en escena de artistas internacionales y continuar profundizando el proyecto interdisciplinario de investigación en torno a la temática teatral vigente.

Asimismo, se firmó el acuerdo para el impulso a la actividad durante el 2013, dada las reacciones positivas que ha tenido la actividad en el ambiente.

También durante el 2011 se apoyó a la Fundación Konex, impulsando una propuesta de integración social en medio de un paseo sensorial denominada “Diálogo en la oscuridad”, experiencia que pudo ser disfrutada por el público en general y por voluntarios de la Fundación impulsando la concientización social sobre temas de diversidad e integración.

Dentro del mismo pilar también se impulsó el auspicio de las artes y la cultura a través de la participación de la Fundación en la velada a beneficio de la DWG Noche Mágica en la Embajada Alemana – y en el Ciclo Mozarteum – Teatro Colón

Palabras finales

Siemens es sinónimo de eficiencia técnica, calidad, fiabilidad e internacionalidad. Conceptos innovadores e ideas visionarias, enmarcados en nuestros valores corporativos denotan la actitud de nuestro fundador en el pasado y de nuestros colaboradores en el presente.

Asimismo Siemens también es sinónimo de trayectoria y crecimiento sostenible; desde hace más de 160 años hemos comprendido que lo único permanente es el cambio y que debemos ser ágiles para adaptarnos a los tiempos actuales, teniendo siempre en cuenta las necesidades de nuestro entorno.

Entender el contexto es parte de nuestro negocio y generar crecimiento y valor en él es nuestra responsabilidad. Es por ello que renovamos nuevamente nuestro compromiso con el Pacto Mundial, entendiendo que impulsando estos principios dentro de la compañía y a lo largo de toda nuestra cadena de valor, podremos continuar trabajando entre todos para mejorar la calidad de vida en nuestro país y en nuestro planeta.

**Periodo de reporte: 2011**

**Fecha de entrega: Mayo 2012**

