

Comunicación de progreso

Volkswagen Argentina S.A. 2009

At. Lic. Flavio Fuertes

Punto Focal – Pacto Global Argentina

Asunto: Carta de declaración de apoyo continuo al Pacto Mundial

En calidad de adherente al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Volkswagen Argentina S.A. ratifica por quinto año consecutivo su compromiso con la iniciativa, como así también con las personas que conforman la compañía, con su comunidad, con sus clientes y proveedores y con el medio ambiente.

Promoviendo la sustentabilidad corporativa mediante políticas claras y diálogo franco con los distintos actores sociales que se traduzcan en desarrollo continuo. Manteniendo una gestión planificada de todos sus programas, planes, y campañas en dicha dirección.

2009 fue un año complicado por las circunstancias generadas por la crisis financiera mundial. Por eso, al principio del año cambiamos nuestro objetivo en dirección de mantener las actividades de RSE y no discontinuarlas en el momento que más hacían falta.

También, nos propusimos concentrarnos en nuestros objetivos preestablecidos y reforzar nuestras acciones para el progreso y hoy podemos decir que no sólo lo logramos, sino que también superamos las expectativas gracias a la producción de una Pick-Up que sólo fabricará en la Argentina para todo el mundo. Este proyecto nos permitió contratar colaboradores y así ser el mayor empleador de la industria automotriz argentina.

Asimismo, mantenemos el compromiso de continuar realizando acciones inspiradas en los diez principios del Pacto Global en la defensa de los Derechos Humanos, de los Derechos Laborales, del medio ambiente y de la lucha contra la corrupción en todos sus niveles. Mostrando certidumbre en nuestras gestiones y conformando capital social en un período de turbulencias.



Dr. Viktor Klima

Presidente de Volkswagen Argentina S.A.

Nombre de la Compañía: Volkswagen Argentina S.A.

Contacto: Herbert Prock

herbert.prock@vw.com.ar

Teléfono: 0054 11 4317-9107

Fax: 0054 11 4317-9279

Norberto Videla

norbertohugo.videla@vw.com.ar

0054 11 4317-9134

0054 11 4317-9279

Volkswagen Argentina fabrica desde mediados de 1980 vehículos automotores y componentes, que ofrece en el país y en 31 mercados más.

En la Argentina las marcas que se comercializan son Audi, SEAT y VW Camiones & Buses. Cuenta con dos centros industriales, uno en Bs. As. y otro en Córdoba, que generan ocupación directa a más de 5.200 personas, siendo en la actualidad, uno de los mayores empleadores de la industria automotriz.

Ha alcanzado certificaciones conforme a estándares internacionales como ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18001 y VDA 6.1; y el Centro Industrial Córdoba ha obtenido el Premio Iberoamericano a la Calidad.

El objetivo del año 2009 fue promover certidumbre y continuidad a los programas, promoviendo una mayor articulación con distintos actores sociales para buscar un mayor impacto positivo como también mejorar en diálogos de confianza con los *stakeholders* en un periodo de turbulencias. Además, nos propusimos concentrarnos en nuestros objetivos preestablecidos y reforzar nuestras acciones para el progreso.

Título de la presentación: “Compromiso renovado: una apuesta al desarrollo local”

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Deben asegurarse de no ser cómplices en su vulneración de los derechos humanos.

Compromiso	<p>La base de la gestión de la política empresarial de Volkswagen está sujeta a la Declaración sobre los Derechos Sociales y las Relaciones Laborales en Volkswagen o “Carta Social de Volkswagen”. Los derechos y principios sociales recogidos en este acuerdo están en plena concordancia con las disposiciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo y se identifican con la iniciativa y con los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas.</p> <p>Se mantiene permanentemente un diálogo fluido con los empleados y con sus representantes a fin de brindar igualdad de oportunidades y tomar medidas que contribuyan a preservar los derechos humanos de sus trabajadores y el crecimiento sostenido de la empresa.</p>
Sistemas	<ul style="list-style-type: none"> - Carta Social: Firmada en 2002, es un documento en el cual quedaron asentadas las bases de la política empresarial del Grupo que recoge los principios y valores por los que ha de regirse la compañía en su gestión. - Pacto Global: Adhesión en 2004. Presentación de COP en 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009. - Política Responsabilidad Social Empresarial: Política aprobada por la presidencia junto al Comité Ejecutivo de la compañía en Argentina. Se promueve a través de la misma la formalización de procesos internos y la integración de los programas de RSE a la estrategia general del negocio. Dicho instrumento fue constituido mediante la consulta a directivos y colaboradores de ambas plantas. - Sistema para proveedores: <i>“Sustainability in the Supply Chain”</i>: Volkswagen eleva requisitos a sus proveedores referidos al medio ambiente, a la protección en el trabajo y a los derechos

	<p>sociales. El cumplimiento de estos requisitos son indispensables para mantener la relación con VW.</p>
--	---

Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mesa Directiva y Secretaría Ejecutiva del Pacto Global: en el 2009, Volkswagen Argentina asume como miembro de la Mesa Directiva del Pacto Global en Argentina. Asimismo, reforzó su compromiso al formar parte de la Secretaría Ejecutiva del mismo. 2. Campaña de difusión interna del Pacto Global: con el fin de difundir el compromiso renovado desde la asunción como parte de la Mesa Directiva fueron realizados varios avisos en diferentes medios para comunicar al personal: Infotrans (cartel luminoso), carteleras, <i>mails</i>. También hubieron publicaciones en nuestro medio gráficos: “<i>Nosotros y Nuestro Mundo</i>” (Nº28, agosto de 2009) y “<i>VW en Línea</i>”, dirigidos al público interno. El Pacto Global se encuentra dentro del programa de inducción a los nuevos empleados. Este año hemos ampliado nuestra llegada al público externo e interno, a través de la publicación en nuestra página Web del primer <i>Reporte Social 2006-2008</i>, elaborado en base a los principios del Pacto Global y adaptado a los indicadores de desempeño de la Guía G3 propuesta por la Iniciativa de Reporte Global (GRI). Fuimos seleccionados por ProÉtica – Universidad Católica de Córdoba como caso de estudio en RSE. Dicha labor se materializó en un capítulo del libro <i>Diálogos en torno a la construcción de una ciudadanía responsable “Experiencia de empresas argentinas”</i>, Nicolás Liarte Vejrup (Ed.). 3. Participación en el estudio sobre estrategias de RSE que fomentan el desarrollo humano: continuamos brindando apoyo a la investigación que busca diseñar un nuevo modelo para la formulación de estrategias de RSE que permitan, no solo aumentar la competitividad de las empresas, sino también que aumenten el desarrollo humano. El estudio es llevado a cabo por la Sra. Elisabet Garriga, docente del IESE de España.
-----------------	---

4. **Participación en eventos en los cuales difundimos al Pacto Global:**

- Cátedra ProÉtica: Fortaleciendo el compromiso y la responsabilidad de los actores sociales. Organizado por ProÉtica-UCC en agosto de 2009, Córdoba.
- CSR – EULAC Forum: Responsabilidad Social Empresaria y Alianzas multisectoriales: contribuciones para la competitividad, la innovación y el desarrollo sustentable. Octubre de 2009, Buenos Aires.
- Fundación Compromiso: II Seminario de RSE y Desarrollo Sustentable *Generando valor a la empresa y a la sociedad*.

5. **Ciclo de presentaciones de ejecutivos en Universidades:** los gerentes de ambas plantas, continúan llevando a cabo en forma conjunta con distintas Universidades, un programa educativo que persigue el desarrollo de los alumnos a través de exposiciones teórico - prácticas. Las presentaciones tratan sobre distintos tópicos del Management, en donde los profesionales de Volkswagen transmiten su conocimiento y experiencia, acercando de esa forma el mundo laboral y el conocimiento académico en pos de enriquecer la formación de los alumnos, a través de ejemplos prácticos.

6. **Prácticas profesionales en el nivel medio y universitario**

- Pasantías: mediante la firma de convenios con prestigiosas universidades de nuestro país como la UADE, UCES, UCA, ITBA, UTN, UBA Económicas, USAL, UP, UB, IESE (EJERCITO), Univ. Gral. Sarmiento, UNLAM, Univ. Morón, UBA Ingeniería, UBA Ciencias Sociales y Austral; hemos desarrollado el sistema de pasantías universitarias que nos permite contribuir al desarrollo de los futuros profesionales, estrechar vínculos con la comunidad universitaria y enriquecer

	<p>nuestra organización con el aporte y la visión de los jóvenes; brindando a los estudiantes experiencia en la formación práctica y facilitando a su vez la posibilidad de crear un <i>pool</i> de profesionales con potencial de ingreso a la compañía.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prácticas Profesionales Supervisadas: destinada a alumnos avanzados de la carrera de Ingeniería Industrial para elaboración y puesta en marcha de proyectos aplicables de mejora en nuestros procesos. - Pasantías de verano: sistema que beneficia a alumnos de instituciones educativas de nivel técnico y nivel medio que se sitúen próximas a las plantas. Estudiantes del penúltimo año tienen la posibilidad durante los meses de verano, de conocer nuestra empresa y tomar un primer contacto con el mundo laboral. Por el momento, se está trabajando de manera conjunta con las siguientes escuelas: Escuela de Enseñanza Técnica Nro. 1, Escuela de Enseñanza Técnica Nro. 2, Escuela de Enseñanza Técnica Nro. 3, la Escuela de Educación Media Nro. 2 y la Escuela de Educación Media Nro. 8. Como ya se dijo, todas ellas aledañas a las plantas de producción. - Sistema Dual CCP CADICAA: programa de formación técnica en conjunto con el centro de capacitación profesional del Instituto Ballester Deutsche Schule y la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana. Se trata de una alternativa de formación profesional, de 2 años de duración, para jóvenes egresados de escuelas alemanas de nivel medio. La empresa ofrece un plan de rotación para que los becados puedan conocer las distintas áreas. - Instituto Técnico de Motores (ITM): a través de un convenio con el ITM, los estudiantes acceden a una pasantía, cuyo plan
--	---

de trabajo se encuentra dividido en períodos de tres meses, durante cada uno de los cuales el pasante realizará rotaciones programadas por diferentes áreas / gerencias de la dirección o bien participará de un proyecto que esté realizando el área.

7. **Programa de formación continua:** se continúa llevando a cabo en ambas plantas actividades de formación para los mandos medios, colaboradores y proveedores. Con el fin de potenciar las habilidades de nuestro equipo y buscando una mejora continua en nuestro trabajo se llevan a cabo cursos de Idiomas, de Informática, de Inducción a nuevos colaboradores, de Habilidades de Gestión, entre otros.
8. **Plan Dual:** se trata de un sistema mixto de enseñanza técnica que funciona a través de convenios realizados con escuela públicas oficiales. Los alumnos reciben la enseñanza práctica en la empresa en contacto con la tecnología de punta y la enseñanza teórica en las escuelas oficiales. Se han construido talleres propios para la formación de futuros técnicos otorgándoles excelentes posibilidades para insertarse en el mercado laboral. Esta inserción se ve favorecida con la obtención de dos títulos (como el nombre Plan Dual lo indica): *Bachiller, Orientación Bienes y Servicios, y Técnico en automotores.*
9. **Programa “Para verte mejor”:** acuerdo entre la Municipalidad de Tigre y la Fundación VWA. El programa consiste en la medición de la agudeza visual en niños de escuelas primarias oficiales del Partido de Tigre, donde se ubica el CIP. El Municipio dispone el equipo de profesionales médicos y la Fundación VWA provee un equipo refractómetro, un vehículo Caddy y los anteojos para los niños que los requieran.
10. **Seguridad Vial: “Juegoteca Volkswagen de Seguridad Vial”,**

programa que VWA desarrolló junto a Foro 21 (empresa especializada en educación), como aliados estratégicos. Se trata de 3 juegos de mesa orientados al conocimiento de las señales y reglamentaciones del tránsito. Durante el mes de enero se trasladó la iniciativa de las escuelas primarias de la zona al concesionario de Pinamar, en donde se desarrolló el juego en su versión vivencial gigante. Actualmente, se está diseñando la versión digital *on line* de los juegos para lograr mayor impacto. (Ver anexo).

11. **Voluntariado Corporativo:** Sabemos que para la consecución de los proyectos de RSE es indispensable el apoyo y la colaboración de nuestro personal, y señal de ello es que se participa activamente en ambas plantas de programas solidarios como colecta de ropa, colecta de juguetes, construcción de mobiliario con madera de descarte, entre otros. Este año se ha hecho, nuevamente, una campaña especial para llevar todo lo recolectado a escuelas rurales de la provincia de Chaco y Santiago del Estero. Además, se colaboró con los damnificados por el temporal en Tartagal.

A través de la recolección selectiva de residuos, papel y tapitas de plástico se colabora con el Hospital de Pediatría Prof. Dr. Juan P. Garrahan, y con el Hospital Infantil de Córdoba.

Programa de Asistencia a Centros de apoyo escolar y Comedores infantiles: por iniciativa de los propios empleados y asistido por la Empresa, el programa consiste en solicitar un aporte de dinero voluntario de los trabajadores, el cual se deposita en una cuenta especialmente creada para este fin y de donde el Grupo de Voluntarios toma fondos para asistir a comedores comunitarios que no reciben ayuda alguna de las autoridades del gobierno. El Grupo audita constantemente el desarrollo de las actividades de cada comedor a fines de garantizar el destino de las donaciones, que siempre se entregan en concepto de materiales (alimentos /insumos) y nunca en

dinero. Con una visión de mejora a futuro, este Comité ha implementado un sistema de incentivos para la implementación de micro emprendimientos para los Comedores asistidos, a los efectos de minimizar el asistencialismo y generar conciencia en la sociedad, de trabajo y desarrollo.

- Mejoras edilicias: desarrollo de programa cuyo objetivo es mejorar las condiciones de las instalaciones de centros educativos de las cercanías del Centro Industrial Pacheco. Este año se benefició la Casa de Fortalecimiento Familiar y Comunitario., ubicada en la localidad de El Talar en General Pacheco.

12. **Programa “Secundario para Adultos”**: el programa cuenta con una duración de 3 años. A través del mismo, nuestros colaboradores tienen la posibilidad de finalizar sus estudios de enseñanza media, obteniendo el título de Bachiller con orientación en Gestión y Administración. Este año egresaron los primeros alumnos en el Centro Industrial Pacheco.

13. **Programa “Jóvenes con Futuro”**: frente a la exclusión social de amplias capas de jóvenes sin empleo ni estudios, una red de empresas brindará una experiencia laboral que les permitirá pensar en un proyecto de vida sustentado en los valores del trabajo y la educación. El programa se desarrolla dentro de un acuerdo marco entre Volkswagen y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que está diseñado para promover la inserción laboral de los jóvenes excluidos del actual mercado potenciando el desarrollo de ellos a través de la adquisición de competencias, estimulando su continua formación educativa y aportando empleo de calidad. Volkswagen asume el compromiso de considerar a los participantes en futuras búsquedas laborales, así como también presentar a los no ingresantes ante sus principales empresas proveedoras. Las características de los destinatarios del programa son las

siguientes: jóvenes de entre 18 a 24 años de edad, ambos sexos, secundario incompleto y no tener empleo formal.

14. **Móvil de Arte:** seguimos apoyando a este singular emprendimiento con el objetivo de movilizar a lo largo y ancho del país el interés de niños y jóvenes por el arte. De esta manera se revaloriza y fomenta expresiones artísticas tales como la música, pintura y poesía vinculándolas con la solidaridad.

15. **Acciones internas en VWA:** Sabemos del esfuerzo que nuestros colaboradores realizan y reconocemos el esmero reuniéndonos en busca de la integración y promoviendo un buen clima laboral. En este sentido, hemos festejado:






- Día del niño: en Volkswagen se festejó este día con una jornada de juegos, presentes y actividades para los chicos.
- Día de la primavera: se agasajó a todo el personal con un menú especial, adicional al del programa de alimentación preestablecido, y se ambientó el salón comedor con flores y música.
- El Día de la Secretaria: como es habitual, las homenajeamos con un exclusivo presente y un almuerzo especial.
- Fiesta de la Antigüedad: como cada año ambas plantas agasajan al personal que cumple 10, 25, 30, 35 y 40 años de servicio con una fiesta denominada Fiesta por Reconocimiento de Años de Servicios, donde los empleados son invitados con sus esposas y acompañantes a la cena de celebración, oportunidad donde reciben el reconocimiento y su diploma por la labor prestada a la Empresa.







16. **Conociendo nuestros nuevos productos:**



Con cada vehículo nuevo de VW, Audi y Seat y se realiza una

	<p>exhibición interna para que los colaboradores puedan conocerlo antes de ser lanzando al mercado. Este año, se realizó un lanzamiento de gran importancia: la primera <i>Pick-Up</i> de Volkswagen. Se brindó un evento interno para que los empleados sean los primeros en conocer el producto, hubo <i>show</i>, almuerzo especial y brindis.</p>
--	---

Desempeño		
Acciones	Desempeño	Evidencias
Campaña de Difusión interna del Pacto Global	<ul style="list-style-type: none"> - Afiches en 36 carteleras - Notas en House Organ <i>Nosotros</i> (6500 ejemplares de frecuencia bimestral) - Folletos (4000 ejemplares) - Ampliamos la llegada a nuestros públicos con la publicación de 8000 Reportes sociales en versión gráfica y la publicación en la Web: www.vw.com.ar/compania_RSE.asp 	 
Participación en eventos	6 participaciones: <ul style="list-style-type: none"> - UTN - UCCOR - UADE - EULAC - Mendoza: II Seminario de RRHH - Fundación Compromiso 	

Presentaciones de ejecutivos	4 presentaciones: - Norberto Videla en UADE - Herbert Prock en la Universidad Católica de Córdoba (UCC) y en UADE - Antonio Tiviroli en Instituto Terciario de logística.	
Prácticas prof. Nivel medio y universitario 1. Pasantías Universitarias 2. PPS 3. Pasantía de Verano 4. CADICAA 5. Inst. Técn. Motores	98 alumnos 14 alumnos 10 alumnos 2 alumnos 2 alumnos	
Programa de Formación Continua	- 128.461 hs. hombre de capacitación - 9.645 participantes	
Plan Dual	322 alumnos egresados hasta el 2009. 17 alumnos egresados en 2009.	
Programa "Para verte mejor"	- 53 escuelas visitadas - 300 pares de anteojos entregados - Incorporación de la Escuela 506 de ciegos, disminuidos visuales e hipoacúsicos.	

Programa de Seguridad Vial	<ul style="list-style-type: none"> - 250 niños participaron en el juego vivencial. - 250 premios entregados en nuestros <i>stands</i>. - Más de 300 <i>Cuartetas</i> entregadas a niños en periodo de vacaciones. 	
Voluntariado Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> - 19.050 kg de alimentos - 4.960 kg. de ropa - 81 aportantes de dinero al Grupo de Voluntarios 	
Secundario para Adultos	<p>183 egresados hasta diciembre de 2009.</p> <p>En el CIC egresaron 14 alumnos.</p> <p>En CIP egresaron los primeros 32 alumnos.</p>	
Jóvenes con Futuro	<p>20 participantes</p> <p>4 meses de duración: jornada diaria de 6 hs. de lunes a viernes.</p>	
Móvil de Arte	<p>130 escuelas visitadas</p> <p>29707 alumnos impactados</p>	
Acciones internas en VWA <ol style="list-style-type: none"> 1. Día del Niño 2. Día de la Secretaria 	<p>1481 participantes</p> <p>3751 asistentes al evento</p> <p>30 obsequios</p>	

<p>3. Fiesta de reconocimiento a la Antigüedad</p> <p>4. Lanzamiento Amarok</p>	<p>25 agasajadas</p> <p>294 agasajados</p> <p>6000 relojes Amarok</p> <p>4200 remeras Amarok</p> <p>1000 figuras laser Amarok (adorno)</p>	
<p>Conociendo nuestros productos</p>	<p>2 autos exhibidos</p> <p>Exhibición Pick-Up Amarok (Lanzamiento Industrial)</p>	

RELACIONES LABORALES

Principio 3: Las Empresas deben apoyar la libertad de afiliación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: La eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: La erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: La abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Compromiso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se reconoce el derecho fundamental de todo trabajador a formar sindicatos y órganos de representación y a afiliarse voluntariamente a los mismos. Volkswagen y los sindicatos o las representaciones de los trabajadores colaboran abiertamente a fin de prevenir y de resolver posibles conflictos de manera constructiva mediante la cooperación. 2. En tal sentido, el número de representantes gremiales es ampliamente superior al establecido por Ley. El diálogo con la comisión interna de reclamos es sistemático y continuo. 3. Se rechaza recurrir de forma consciente a los trabajos forzados u obligatorios de todo tipo, incluyendo la servidumbre por deudas o el trabajo no voluntario de reclusos. 4. El trabajo infantil está prohibido. Volkswagen se ceñirá a la edad laboral mínima establecida en el marco legal del país correspondiente haciendo extensiva dicha normativa a los proveedores directos de la Compañía. 5. Se garantiza la igualdad de oportunidades y de trato sin distinción alguna de raza, color, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social u opinión política. 6. Comisión Interna Mundial: Sobre la base de una afiliación sindical de aproximadamente el 80% del personal en todo el grupo Volkswagen, fue fundada en 1999. La Comisión garantiza a los empleados, que son incluidos en los procesos de decisión política de la empresa. Simultáneamente la Comisión realiza acciones en pos de la igualdad del nivel social de los empleados.
Sistemas	<ul style="list-style-type: none"> - Carta Social: Firmada en 2002, es un documento en el cual quedaron asentadas las bases de la política empresarial del

	<p>Grupo que recoge los principios y valores por los que ha de regirse la compañía en su gestión. La Carta Social fue distribuida a la Red de Proveedores a través del departamento de Suministros.</p> <ul style="list-style-type: none">- Convenio Colectivo de Trabajo 8/89E, más Actas Acuerdo homologadas en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.- Política de seguridad e higiene laboral (adjunta)- OHSAS 18.001
--	--

Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programa mejora en el puesto de trabajo: anualmente evaluamos, analizamos y mejoramos los puestos de trabajo con la convicción de mejorar el ambiente de trabajo. 2. Reuniones del Equipo Comunicación Interna: se continúan con las reuniones del equipo de comunicaciones internas con representantes de distintas áreas para promover la sinergia, que participa en desayunos informales entre gerencias y colaboradores para promover diálogos de confianza. 3. Representación sindical: se tiene una estrecha relación con el sindicato buscando la colaboración continua, excediendo inclusive los requerimientos de la ley en cuanto a número de representantes. 4. Actividades Recreativas: como programa de desarrollo personal se coordinan y promueven distintos grupos recreativos entre ellos fútbol, tenis de mesa, pesca, tenis, teatro, coro, caminatas, físico culturismo, <i>paddle</i>, <i>mountain bike</i>, <i>karting</i>, bochas y aerobox. Llevándose las actividades en su mayoría dentro de las plantas, que cuentan con sendos predios especialmente diseñados para atender las necesidades de esparcimiento del personal. La empresa coordina y asiste a las Subcomisiones que se forman de manera espontánea por parte del personal, quienes dinamizan las actividades mediante su propia organización. 5. Campañas de Salud internas: a través de distintas notas gráficas en nuestra revista y por medio de carteleras, se invita a los colaboradores de la compañía de poner atención a su salud promoviendo el cambio de hábitos alimenticios, deportivos, campañas de vacunación etc. 6. Capacitaciones para líderes de Planta: se implementaron una
-----------------	--

	<p>serie de talleres, reuniones y actividades para reforzar vínculos entre mandos medios de las plantas de producción, los sectores gerenciales y el sindicato. Estas herramientas están dirigidas a prevenir y minimizar los efectos negativos de los conflictos que surgen en los lugares de trabajo. Se hizo hincapié en la estabilidad de la comunicación emocional y su efectividad en instancias de interacción entre diferentes personas (superiores, compañeros y reportes).</p>
Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recertificación de OHSAS 18.001 en agosto. 2. - 10 participantes por reunión. - 10 reuniones en todo el 2009. 3. CIP: Cantidad de delegados (incluye CIR): 76 Comisión Interna de Representantes: 12 delegados. Porcentaje de empleados afiliados al sindicato: 97,7%. CIC: Cantidad de delegados: 15. Porcentaje de empleados afiliados al sindicato. 91%. 4. Cantidad de comisiones: 18 de diversas actividades recreativas 5. 32 notas en revista interna - 65.400 ejemplares / 10 ediciones desde 2004 2 Campañas "Semana de Seguridad Higiene y Salud Ocupacional" desde 2005. 6. Implementación del taller "Comunicación y manejo del conflicto para Líderes". - Más de 90 participantes. - Más de 150 asistentes a las reuniones.



MEDIO AMBIENTE	
<p>Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.</p> <p>Principio 8: Adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p> <p>Principio 9: Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.</p>	
Compromiso	<ol style="list-style-type: none"> 1. En Volkswagen desarrollamos, producimos y distribuimos automóviles en todo el mundo, para asegurar la movilidad individual. 2. La empresa asume la responsabilidad por la mejora continua de la compatibilidad ambiental de sus productos y por la disminución en la explotación de los recursos naturales desde puntos de vista económicos y ambientales. 3. Por tales motivos, ponemos en todo el mundo, tecnologías avanzadas y ambientalmente eficientes y las transmitimos para ser aplicadas en todo el ciclo de vida de nuestros productos. <p>En nuestros centros industriales cooperamos con las autoridades para delinear un desarrollo social ecológico positivo y duradero.</p>
Sistemas	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 14.001 - ISO 9001 / 2000 - OHSAS 18.001 - VDA 6.1 / VDA 6.3 - Premio Nacional a la Calidad

	- Premio Iberoamericano a la Excelencia en la Gestión
Acciones	<p>1. Certificación según el Sistema de Gestión Ambiental bajo la Norma ISO 14.001 (en ambos centros industriales). Centro Industrial Pacheco: recertificación en 2009 (certificación original en 2006).</p> <p>2. Recolección selectiva de residuos: en el CIC, la implementación del sistema de recolección selectiva de residuos, posibilita convertir los mismos en dinero, que a su vez, se transforman en insumos y medicamentos destinados a ayudar al “Hospital Infantil Córdoba”. La misma es efectuada en todas las instalaciones del Centro Industrial Córdoba, para lo cual la gerencia ha dispuesto los elementos necesarios para la adecuada segregación. La recolección selectiva y venta de estos residuos posibilitó la compra de insumos tales como: sondas, gasas, bolsas para sangre, insumos cardiólogos, medicamentos y otros varios productos.</p> <p>En el Centro Industrial Pacheco se segregan los residuos en tres grandes grupos: 1) residuos reciclables (plástico, nylon, cartón y madera); 2) residuos sólidos urbanos o asimilables a domiciliarios y 3) residuos especiales. Dentro de este último se recolectan en forma diferenciada las pilas y baterías (no sólo las que se generan en CIP sino que además las que los empleados generan domésticamente). Estas pilas y baterías son llevadas a operadores de residuos especiales habilitados por el Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible para su correcto tratamiento y disposición final. Desde el 2005, se mantiene el programa de recolección de papel para donación, recolectándose hasta la fecha 115 toneladas de papel (a noviembre de 2009), las cuales fueron donadas al Hospital Garrahan. Desde septiembre de 2009, se comenzó con la campaña de recolección de tapitas de plástico, también donadas</p>

	<p>al Hospital Garrahan.</p> <p>3. Visitas a la Planta: el Centro Industrial Córdoba realiza visitas guiadas en su planta. Están destinadas especialmente a colegios secundarios, universidades, proveedores y empresas. Programa CIC de visitas de Escuelas Municipales a Planta: se desarrolla entre Marzo y Noviembre de cada año y prevé la visita semanal de un contingente de niños de 4º y 5º grado, a quienes se les instruye sobre el mundo VW y las actividades de nuestra Planta en general y particularmente, sobre nuestra política de preservación y cuidado del medio ambiente.</p> <p>El Centro Industrial Pacheco dicta cursos a todos los alumnos del Plan Dual sobre temas ambientales: aspectos e impactos ambientales, contaminación, segregación de residuos, problemática ambiental, ahorro de recursos, etc.</p> <p>4. En el CIP, durante el 2009 se plantaron varias especies de árboles, sumando en total 140 ejemplares durante todo el año.</p> <p>5. Reducción en los consumos de agua, aceites y carga térmica, reducción de emisiones de gases en procesos productivos, implementación de programas de reciclado de papel, latas de aluminio, y baterías / pilas en desuso, mantenimiento de una laguna artificial colectora de agua de lluvias. En consonancia con lo descrito, se han llevado a cabo convenios con distintas instituciones educativas de enseñanza media y superior a fines de capacitar y promover la conciencia ecológica en alumnos y docentes de las provincias de Córdoba y Buenos Aires.</p> <p>6. Capacitación y concientización de los empleados en temas ambientales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejo de materiales peligrosos (focalizado). - Difusión de ahorro de recursos(energía / agua)
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión de segregación residual (reciclables, sólidos urbanos, especiales, pilas). - Difusión de tratamiento de efluentes líquidos. - Otros.
Desempeño	<p>1. Certificación CIC desde 2000 Certificación CIP desde 2006 - Mantenimiento del sistema en las auditorias externas del 2007 y 2008. Recertificación en el 2009.</p> <p>2. desde el 2005 hasta el 2009 se donaron 107.363 kg. de papel y aproximadamente 11.900 tapitas (28,8 kg aproximadamente) a la Fundación Garrahan (valores a noviembre de 2009).</p>

Reducción y tipo de residuos, Indicadores Ambientales

	2009	
	CIP	CIC
<i>Tratamiento de Efluentes Líquidos</i>		
m ³	393300	67678
m ³ /unidad	8.25	0.09
<i>Residuos comunes</i>		
Ton.	8701600	7398
Kg./unidad	32.7	10.27
<i>Residuos especiales</i>		
Ton.	870	982
Kg./unidad	17.4	1.36
<i>Energía eléctrica</i>		
MW/h	44000	64203
KW/h/unidad	928.8	89.11
<i>Gas Natural</i>		
m ³	8800000	2843931
m ³ /unidad	201.7	3.95

CIP = Centro Industrial Pacheco (actualizado a octubre 2009 – estimación anual).

CIC = Centro Industrial Córdoba

LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN

Principio 10: Las empresas deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Compromiso	<p>Volkswagen ha desarrollado un Acuerdo de Confidencialidad con sus empleados, con referencia a las informaciones secretas invenciones o descubrimientos que en ocasión de sus funciones pasen a conocimiento de los mismos.</p> <p>También ha desarrollado una política sobre Conflicto de Intereses, que establece que los empleados deben guiarse por altos principios de integridad y conducta en relación con las organizaciones que operan con la empresa.</p> <p>Así mismo, rige un Procedimiento Corporativo que establece la política sobre presentes, premios y souvenirs que ocasionalmente perciben los empleados.</p> <p>VW Credit posee un manual que establece la política de la entidad con respecto a operaciones sospechosas de derivarse de actividades ilícitas y/o lavado de dinero.</p>
Sistemas	<ul style="list-style-type: none"> - DO 003 – Directriz organizacional sobre prevención de conflictos de intereses y corrupción. - Acuerdo de Confidencialidad. - Política de VW Credit contra operaciones ilícitas y/o de lavado de dinero.
Acciones	<p>Los empleados firman una declaración sobre conflictos de intereses personales, respecto el Acuerdo de Confidencialidad y la política sobre Conflicto de Intereses.</p> <p>Anualmente se promueve la concientización sobre prácticas no aceptadas por la compañía mediante la ratificación del compromiso asumido como colaborador de Volkswagen. Este año se incorporo con dicha metodología a la totalidad del personal.</p> <p>Los empleados implicados en las operaciones de VW Credit firman una adhesión de conocimiento de la política, para lo cual reciben una</p>

	capacitación previa.
Desempeño	Se ha previsto la adhesión de los empleados y colaboradores a la política descrita. A la fecha no se han tenido desvinculaciones por dichos motivos ni se han recibido denuncias por conflicto de intereses.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción):	Argentina
Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición. Desarrollo Sustentable, diálogo, participación, capacitación y medioambiente	
Información del contacto representativo de la empresa: Nombre: HERBERT PROCK herbert.prock@vw.com.ar	
URL links para la “Comunicación sobre el Progreso” <ul style="list-style-type: none"> ➤ http://www.vw.com.ar/compania_RSE.asp ➤ www.odpowiedzialnybiznes.pl/cms_a/upload/.../CSR_EU-LAC_uletka.pdf ➤ http://compromiso.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1237:ii-seminario-de-rse-y-desarrollo-sustentable&catid=128:nuestro-trabajo-2009 ➤ http://eventioz.com/events/ii-seminario-de-recursos-humanos/agenda 	

Anexo COP 2008

Programa “Juegoteca Volkswagen de Seguridad vial” en Pinamar

El resto de la documentación fue oportunamente presentada en las comunicaciones de progreso de los años anteriores.

Programa “Juegoteca Volkswagen de Seguridad vial” en Pinamar

La Juegoteca Volkswagen de Seguridad Vial estuvo presente en Pinamar los días 23, 24 y 25 de enero con el objetivo de generar conciencia sobre la temática en los niños y, a través de ellos, en los padres.

Más de 200 chicos participaron de la dinámica desarrollada en el Stand de la empresa situado en Av. Bunge y Marco Polo. Los cuales, con la participación en esta actividad, incrementaron la información acerca de la seguridad vial y los cuidados, o cosas a tener en cuenta, cuando una persona transita por la vía pública.

La actividad consistió en la realización de tres juegos relacionados con la Seguridad Vial: El juego de la oca vial, el juego de cartas Cuartetas y El rally de preguntas en versión vivencial gigante. Este último, fue el de mayor impacto al reunir a chicos en grupos entre los que el feedback era más fluido, logrando una mejor articulación e intercambio de ideas y saberes, sumando información respecto del tema, tomando conciencia.

De hecho, la idea era que cada uno de los participantes, sin importar quién gane, aprenda y tome conciencia sobre el tema. Por esto, todos los niños que participaron recibieron como obsequio golosinas y las Cuartetas para seguir jugando y aprendiendo en sus casas.

Después de tres días de actividad, la propuesta obtuvo muy buenos resultados. Los niños volvían día a día a jugar nuevamente y los padres alentaron y agradecieron la propuesta. Sin lugar a dudas, la Juegoteca de Seguridad Vial obtuvo el reconocimiento que merece, y aún en vacaciones no perdió de vista su perfil educativo con el que fue creada desde un principio.

La juegoteca está compuesta por tres juegos y un cuadernillo docente, que contiene diferentes propuestas didácticas y recomendaciones para que los docentes puedan aprovechar al máximo cada uno de los recursos.

Los juegos que la conforman son:

- Juego de la Oca vial: Sobre la base de un tablero de 63 casilleros, se propone un recorrido desde la ciudad hasta un lugar de vacaciones. A partir de este recorrido, los participantes van a encontrarse con diferentes situaciones típicas del manejo de un vehículo, y serán premiados o sancionados según cumplan o no las normas de seguridad.
- Juego de las cuartetas: Consiste en un mazo de 50 cartas, agrupadas en 10 categorías. Las cartas que las componen, tienen una señal de tránsito y la explicación de su significado. Así, se les brinda a los niños la oportunidad de conocer las diferentes señales de tránsito.
- Rally de preguntas y respuestas: Los participantes deberán avanzar casilleros de un tablero, contestando preguntas sobre seguridad vial y sumando puntos con cada acierto. El juego tiene 4 categorías de preguntas, “peatones”, “vehículos”, “caminos” y “conductores”.

El proceso de diseño y producción fue liderado por un equipo multidisciplinario de FORO 21, especialmente conformado para el proyecto original en las escuelas.

Para la supervisión de los contenidos específicos de seguridad vial, entablamos vínculos con el ISEV (Instituto de Seguridad y Educación Vial), quien se encargó de validar cada uno de los contenidos volcados tanto en los juegos como en el cuadernillo. El trabajo fue muy dinámico y productivo, generándose un intercambio de experiencias sumamente enriquecedor que fue mucho más allá de la validación técnica.

Auspicios y apoyos:

La Juegoteca Volkswagen de Seguridad vial obtuvo el auspicio del Ministerio de Educación de la Nación, que mediante la resolución Nro. 595 SE, reconoce la importante contribución que la Juegoteca hace en materia de educación vial. Sin duda alguna este reconocimiento constituye un hito fundamental en el proyecto y le da al mismo, un importantísimo valor agregado por tan destacado reconocimiento.