



SIEMENS



www.siemens.com.ar

Reporte de Sostenibilidad Siemens Argentina 2012

Índice

1	Carta del CEO.....	4
2	Proceso de elaboración del reporte	6
3	La empresa	8
	Sector Energía	12
	Sector Industria	14
	Sector Salud	16
	Sector Infraestructura y Ciudades.....	18
4	Estrategia de sostenibilidad	20
5	Cadena de valor	23
6	Gobierno corporativo	26
7	Transparencia en la gestión	27
8	Empleados.....	30
9	Salud y seguridad ocupacional	41
10	Medio ambiente.....	44
11	Fundación Siemens Argentina.....	50
12	Desafíos a futuro	55
13	Tabla de indicadores GRI y Pacto Global	56



El Ingeniero Enrique Genzone es Presidente y CEO de Siemens S.A. en la Argentina desde el año 2008.

Nacido en Buenos Aires en 1951, cursó sus estudios en la Universidad Tecnológica Nacional y realizó dos programas de Management avanzado en la Duke University, EE.UU.

Ingresó en Siemens en el año 1971 y llegó a su actual cargo al frente de la filial local luego de ocupar diversas posiciones de Management tanto en Alemania como en Colombia y Brasil.

El Ing. Genzone es también Presidente de la Fundación Siemens en Argentina, institución que promueve el desarrollo sostenible del país a través de diversos programas sociales, educativos, culturales y de cuidado del medio ambiente.

Actualmente es además el Presidente de la Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana. Desde todas estas funciones promueve como común denominador, una gestión comprometida con la sostenibilidad.

Con gran alegría les presento nuestro segundo reporte de sostenibilidad local, en el que intentamos reflejar el compromiso diario para responder a las necesidades de los argentinos con productos, servicios y soluciones que contribuyan al desarrollo del país en un marco de profundo respeto por el medio ambiente y amplio sentido social.

Este documento incluye las acciones vinculadas con la gestión de sostenibilidad que llevamos a cabo entre octubre de 2011 y septiembre de 2012, nuestro año fiscal. Para su confección, utilizamos la Guía G3.1 del Global Reporting Initiative (GRI), alcanzando el nivel de aplicación C. A su vez, a partir de este documento integramos nuestra Comunicación sobre el Progreso (COP) 2012, dando cuenta de nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Durante todo este ejercicio, hemos seguido muy de cerca tanto los objetivos de negocio, como los impactos ambientales y sociales de cada proyecto, generando acciones para reducir potenciales efectos negativos y maximizar los beneficios para nuestros clientes. Estuvimos atentos a todo lo que ocurrió a nuestro alrededor, encarando desafíos y enfrentando las problemáticas que nos planteó el entorno como oportunidades para construir respuestas sostenibles.

Orientamos nuestra estrategia de negocios para trabajar cerca del cliente y reorganizamos de manera continua nuestro accionar para mejorar nuestra performance ambiental. El resultado: un portafolio que se destacó por su eficiencia energética y un impacto ambiental cada vez menor.

Responsabilidad, excelencia e innovación fueron los valores que impregnaron nuestra tarea cotidiana y cada una de nuestras decisiones. Así, invertimos, por ejemplo, en infraestructura propia y beneficios para continuar atrayendo talentos argentinos y motivando a nuestros colegas.

Nuestro más joven sector "Infraestructura y Ciudades", nos ha permitido mejorar la oferta de soluciones para la movilidad, la protección del medio ambiente y el ahorro energético. Pero lo importante es saber que no fuimos los únicos que crecimos como compañía: gran parte de las 50 industrias exportadoras más grande de la Argentina, alcanzaron una mayor competitividad gracias a las tecnologías Siemens.

Nuestra extensa trayectoria de más de 100 años en el país, sumada a nuestra capacidad de implementación y de innovación, nos permitieron aportar valor para mejorar la calidad de vida de las personas. Puertas adentro, este año

reciclamos una cantidad de papel equivalente a 240 árboles y fuimos reconocidos como empresa Forest neutral tras haber compensado nuestras impresiones con la protección de 5.000 m² de árboles en la provincia de Misiones. Somos desde el 2011, además, una empresa certificada con la norma ISO 14001 de gestión ambiental.

Por otro lado, continuamente alentamos y capacitamos a nuestros empleados para que puedan desempeñarse en forma íntegra y responsable, en el marco de nuestro programa de Compliance. En este sentido, también nuestra Fundación Siemens tuvo un papel destacado. A través de ella promovimos la enseñanza de la ciencia y la tecnología en escuelas, respondimos ante situaciones de necesidad y desastres naturales, y fomentamos el uso responsable de los recursos naturales, entre otras iniciativas.

Para terminar, quiero agradecerles a todos nuestros colaboradores y a quienes participaron en la elaboración de este reporte. Una relación transparente y de confianza con nuestros públicos es fundamental para que el negocio esté alineado con un desarrollo sostenible. Este documento, no es sólo una herramienta de comunicación para nosotros, sino una verdadera herramienta de gestión.

Hasta el próximo año.



Ing. Enrique Genzone
CEO Siemens Argentina

2 Proceso de Elaboración del Reporte

La importancia de reportar

En Siemens Argentina consideramos que una relación de confianza y largo plazo con nuestros públicos clave – colaboradores, clientes, proveedores, gobierno, sociedad en general – es fundamental para que el negocio esté alineado con el desarrollo sostenible. Es por eso que, como parte de nuestra gestión, damos a conocer interna y externamente este reporte de sostenibilidad que resume nuestro desempeño en materia económica, social y ambiental.

Este año, en el marco de nuestro segundo reporte con metodología GRI, realizamos el proceso de elaboración poniendo foco en el desarrollo de indicadores claves que permitieron transformar este documento de comunicación en una verdadera herramienta de gestión. Es así que ampliamos la cantidad de participantes del grupo operativo, incluyendo no solo las áreas de staff sino también a las líneas de negocio que tienen un contacto directo con los clientes y con el core business de la empresa.

Este grupo compuesto por referentes de todas las áreas y sectores de la empresa recibió una capacitación en temas de sostenibilidad y fue responsable del relevamiento de la información que contiene este documento, avalado luego por el management de la compañía.

Este proceso nos permitió hacer un detallado diagnóstico de la empresa en materia de sostenibilidad y detectar oportunidades de mejora para el corto, mediano y largo plazo.

Alcance y lineamientos

Este segundo reporte alcanza todas las acciones vinculadas con la gestión de sostenibilidad realizadas por Siemens Argentina en el país desde octubre de 2011 hasta septiembre de 2012. A su vez incluimos datos cuantitativos de períodos anteriores a efectos comparativos.

A diferencia del primer reporte, modificamos el alcance temporal para que esté alineado con el ejercicio fiscal de la compañía. En este sentido, en los casos en los cuales la información cuantitativa haya sufrido variaciones en su cálculo y alcance, se encuentra respectivamente aclarado a lo largo del mismo.

Utilizamos los principios e indicadores estipulados por la Guía G3.1 de la Iniciativa de Reporte Global (GRI – Global Reporting Initiative), adaptando estos lineamientos a la

realidad de Siemens Argentina y su contexto local. Asimismo, la selección de contenidos se basó en el Principio de Materialidad.

Reafirmando nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, damos también a conocer, a través de esta publicación, nuestra comunicación sobre el progreso 2012. De esta forma, reflejamos el cumplimiento de cada uno de los 10 principios, a través de este documento, que también guarda relación con la iniciativa de Reporte Global (GRI).

Selección de contenidos

Para la selección de los contenidos incluidos en este reporte, realizamos un análisis de relevancia de la información (Análisis de Materialidad) siguiendo el Protocolo Técnico de GRI y los principios de la Serie AA1000 (Accountability). De este ejercicio participaron activamente los miembros del grupo operativo, quienes conocen el negocio y se relacionan directamente con cada uno de nuestros grupos de interés. Ellos seleccionaron e hicieron una ponderación específica entre los 15 temas materiales destacados en base al análisis de las tendencias generales en materia de reporting y la estrategia de Siemens.



Los cuatro principales temas destacados por el grupo operativo para Siemens Argentina son:

Innovación: con nuestro espíritu pionero y la característica de ser una empresa innovadora, damos respuesta a los desafíos planteados por las megatendencias actuales. El cambio climático, el cambio demográfico, la urbanización creciente y la globalización plantean contextos difíciles y cambiantes, a lo cual desde Siemens respondemos a través de la innovación, ofreciendo a nuestros clientes, soluciones integrales y sostenibles tales como productos de alta eficiencia energética.

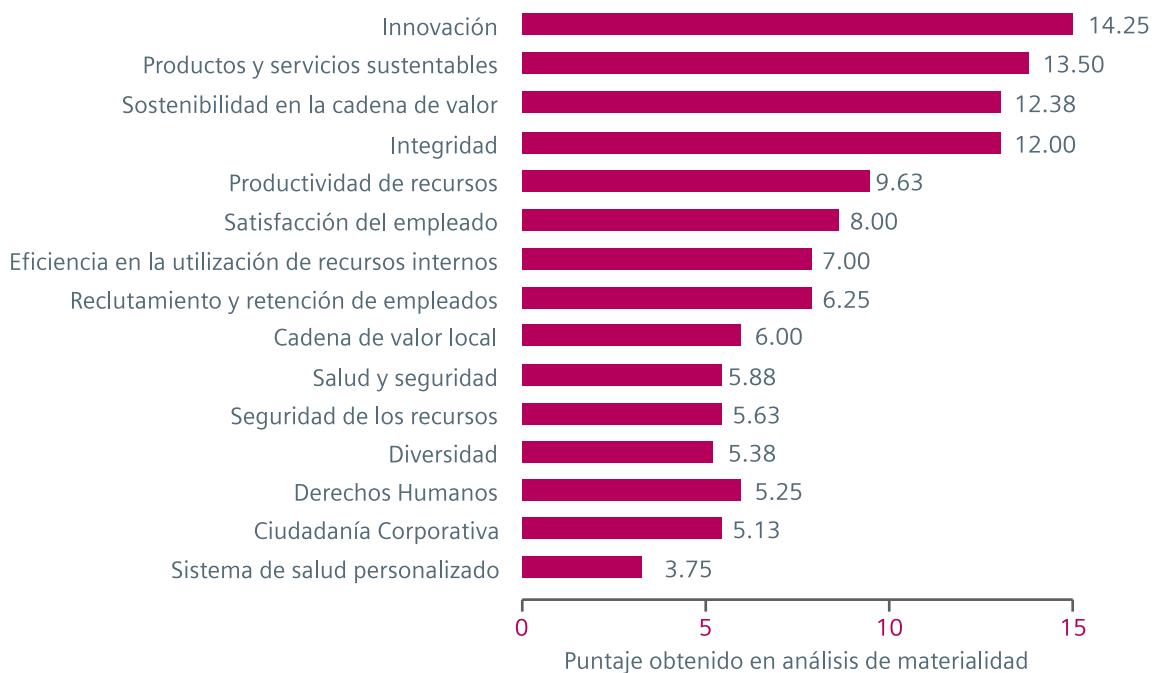
Productos y servicios sustentables: nuestros productos y servicios sostenibles proporcionan tres principales beneficios: para nuestros clientes, aumentamos su propio éxito empresarial gracias a costos menores de energía, mayor productividad y rentabilidad; para la sociedad, protegemos el medio ambiente con nuestras tecnologías y mejoramos su estándar de vida; y para nuestra empresa, porque crecemos con rentabilidad.

Sostenibilidad en la cadena de valor: trabajamos constantemente para mejorar nuestros métodos, procesos y herramientas y asegurar una responsable base de proveedores. Promovemos que éstos se adhieran a reconocidos principios de sostenibilidad y los apoyamos en la implementación de los mismos.

Integridad: máximo desempeño con los más altos valores éticos. Este es el principio que rige acciones y nuestro negocio. El objetivo es velar por los principios de conducta que guían a los empleados y directivos en sus actividades diarias.

Estos aspectos fueron considerados al momento de elaborar la estrategia de sostenibilidad de Siemens Argentina y también dentro del proceso del reporte 2012.

Aspectos relevantes incluidos en el Reporte de sostenibilidad 2011/2012





Construimos respuestas para afrontar los retos que plantean las megatendencias, como el cambio demográfico, el cambio climático, la urbanización y la globalización.

Algunos datos del 2012

- Invertimos más de 20 millones de pesos en nueva infraestructura edilicia para continuar atrayendo, motivando y reteniendo talentos.
- Tenemos hoy más de 150 millones de pesos invertidos a riesgo en equipamiento médico instalado actualmente (en comodato) en más de 340 clínicas y laboratorios de todo el país.
- Transferimos continuamente conocimiento y tecnología a integradores y distribuidores que contribuyen a aumentar la competitividad de las industrias locales.
- Ratificamos nuestro compromiso social, promoviendo la educación y el cuidado del medio ambiente a través de la "Siemens Fundación para el Desarrollo Sustentable de la Argentina".
- Protegemos el medio ambiente a través de nuestro portafolio "verde" que permite reducir fuertemente el consumo de energía y consecuentemente minimizar las emisiones de CO₂ y ahorrar divisas para el país.

Un grupo tecnológico global e integral

Siemens es mucho más que la suma de sus partes. Rendimiento técnico, innovación, calidad, fiabilidad e internacionalidad distinguen a la compañía globalmente desde hace más de 165 años. En todo el mundo, nos esforzamos por desarrollar nuestras actividades forjando vínculos de confianza con nuestros accionistas, empleados y clientes.

Nos guiamos por un principio amplio de sostenibilidad que abarca aspectos medioambientales, económicos y sociales. Como resultado, somos hoy uno de los mayores proveedores de tecnologías ecológicas. En este último ejercicio fiscal, los productos y soluciones

En la Argentina y en el mundo, nuestra estrategia se centra en ser responsables, excelentes e innovadores, valores que rigen nuestra tarea cotidiana y nuestro comportamiento como personas.

de nuestra cartera medioambiental permitieron reducir globalmente cerca de 330 millones de toneladas de CO₂.

Organizamos nuestras actividades en cuatro sectores: Energía, Salud, Industria, e Infraestructura & Ciudades; y en la mayoría de ellos somos líderes mundiales. Trabajamos para sostener e incrementar una excelente posición competitiva:

- Ponemos foco en mercados de crecimiento impulsados por la innovación y la tecnología.
- Fidelizamos a nuestros clientes y nos convertimos así en fuertes socios locales.
- Aprovechamos nuestro trabajo en las diferentes unidades de negocio y nos basamos en el compromiso, el conocimiento y en el rendimiento de nuestros 1.236 empleados en la Argentina y de los 370.000 en todo el mundo.

Más de un siglo de historia en nuestro país

El primer proyecto de Siemens en Argentina data de 1857 y consistió en la instalación de un sistema telegráfico que acompañaba el recorrido del ferrocarril *La Porteña*, en la Ciudad de Buenos Aires.

Desde entonces, somos una empresa con una fuerte participación en el desarrollo local. Brindamos soluciones integradas en las áreas de generación, transmisión y distribución de energía; automatización industrial; soluciones y servicios para ferrocarriles y subterráneos; y soluciones para el cuidado de la salud.



Durante este período Siemens fue calificada a nivel global como la empresa industrial N°1 en sostenibilidad, de acuerdo al Dow Jones Sustainability Index.

Respondemos a las necesidades de los argentinos con productos, servicios y soluciones que contribuyen a la sostenibilidad.

Siemens en la Argentina

Gracias a una extensa trayectoria en el país, desarrollamos un fuerte conocimiento sobre la realidad económica y social que nos permite aportar un importante nivel de valor agregado para la mejora de la infraestructura y la calidad de vida de las personas.

- Más de 1.200 empleados trabajan a lo largo del país.
- Oficinas centrales en Buenos Aires (Complejo urbana - Vicente López) y planta San Martín (Buenos Aires), y sucursales y operaciones en las principales ciudades del interior: entre ellas Córdoba, Mendoza, Rosario, Bahía Blanca y Neuquén.
- Personal altamente capacitado conforma distintos centros de especialización, entre ellos:
 - Centro de Servicios para Turbinas de Gas, Vapor y Generadores.
 - Laboratorio de Calibraciones de Instrumentos para la industria petrolera.
 - Laboratorio de Automatización de Energía.
 - Centro de Ingeniería de "Metal Technologies".
 - Centro de Integración de Tableros de Baja y Media Tensión.
 - Centro de Soluciones Técnicas para la Salud.
 - Centro de Servicios de Back-office.
- Más de 20 países de la región y el mundo reciben productos y servicios procedentes de estos centros.
- Proveemos a la mayoría de las principales industrias exportadoras del país, que logran ser más competitivas internacionalmente gracias a nuestra tecnología integrada en sus cadenas de producción haciendo altamente eficientes a sus plantas y a sus procesos industriales.

¿Cómo nos organizamos para dar respuestas?

Nuestra estructura organizacional está conformada por cuatro sectores que aportan valor agregado desde su ámbito de conocimiento y de acción.

Energía: somos proveedores líderes en generación, transmisión y distribución de energía en el país. Con una amplia oferta de servicios y productos innovadores, ayudamos a compañías de la industria del petróleo, de gas, de procesos así como a generadoras y transportadoras de electricidad a operar sus instalaciones en forma fiable, eficiente, rentable y en consonancia con el medio ambiente.

Salud: como líderes en radiología médica, diagnóstico de laboratorio y tecnología de la información para hospitales, brindamos productos y soluciones para toda la cadena de atención, desde la prevención y detección temprana hasta el diagnóstico, tratamiento y revisión posterior.

Industria: maximizamos la productividad, la flexibilidad y la eficiencia de empresas grandes, medianas y pequeñas con tecnologías integradas de hardware y software, y con soluciones completas para aplicaciones específicas respaldadas por servicios locales.

Infraestructura & Ciudades: ofrecemos productos, soluciones y servicios integrados para enfrentar el enorme crecimiento de las ciudades y sus requerimientos de infraestructura, sentando las bases para un crecimiento sostenible.

Nuestros Valores

Responsabilidad: Estamos comprometidos a actuar responsablemente en toda acción que emprendemos. Para los clientes, somos un socio confiable; para las sociedades en las que trabajamos, un ciudadano corporativo responsable; para nuestros empleados, una empresa atractiva y para nuestros accionistas, una corporación que se preocupa por generar crecimiento rentable y sostenible.

Excelencia: Hemos establecido objetivos ambiciosos derivados de nuestra misión y los ponemos a prueba constantemente. Excelencia implica definir un camino de mejora continua, desafiar los procesos existentes y aprovechar rápidamente las nuevas oportunidades. Significa atraer a las personas con mayor talento en el mercado, potenciar sus habilidades y facilitarles las herramientas necesarias para destacarse.

Innovación: Nuestros colaboradores han cambiado el mundo con sus inventos e ideas. Hoy continuamos esta tradición de más de 165 años de innovación.

Desempeño 2012: principales resultados del negocio

En un contexto global sumamente complejo y en el marco de un mercado local desafiante, la industria argentina presentó algunos altibajos en su nivel de actividad. Sin embargo, en Siemens superamos nuestras metas de crecimiento.

Siemens Argentina en números	30 de septiembre 2012	30 de septiembre 2011
Grupos de interés en números:		
Empleados	1236	1370
Proveedores	1542	1700
Clientes por sector:		
Energía	230	200
Salud	270	274
Infraestructura & Ciudades	575	572
Hs. De voluntariado	1118,75	590
Reciclado de papel	240 (*)	402 (*)

(*) Cantidad de árboles salvados según programa Shred-it.



Foto gentileza del colaborador Álvaro Sotero de Siemens Argentina.



Central Termoelectrica Manuel Belgrano, Campana, Provincia de Buenos Aires.

Sector Energía

Nuestras innovadoras soluciones permiten generar energía fósil con baja dosis de emisión de carbono proporcionando mayor generación de electricidad con menor combustible, resultando de ésta manera rentables y respetuosas con el medio ambiente.

Con una amplia gama de productos, soluciones y servicios en el área de la tecnología energética, el Sector de Energy es el proveedor líder en el país.

En el camino hacia un sistema de energía sostenible, la electricidad juega un papel clave para un uso más eficiente de los recursos fósiles, así como para la utilización de recursos energéticos renovables. Con nuestros innovadores y eficientes productos y soluciones los clientes pueden operar con éxito en el mercado, en un entorno tecnológico y económico cada vez más complejo, tanto en el ámbito de la generación y el transporte de energía eléctrica, como en la industria del petróleo y gas.

Las distintas áreas que componen nuestra estructura son:

- **Energy Services:** ayudamos a nuestros clientes de las industrias del petróleo, gas y de procesos, así como las de generación de electricidad, a operar sus instalaciones de forma fiable y con la mayor rentabilidad, eficiencia y compatibilidad medioambiental posible.
- **Fossil Power Generation:** nuestras innovadoras tecnologías nos permiten generar más electricidad con menos combustible. Aumentamos el rendimiento en la generación de electricidad a partir de combustibles fósiles ofreciendo tecnologías para generar electricidad con baja emisión de CO₂.
- **Oil&Gas:** ofrecemos una extensa cartera de productos y soluciones que permiten aprovechar la energía sin perjudicar el medio ambiente y ahorrar recursos, como en la extracción de petróleo o gas y su tratamiento, o para la generación eficiente de electricidad.
- **Power Transmission:** transmisión de electricidad con pérdidas mínimas, técnicas de conmutación y transformadores fiables, son parte de nuestro portafolio. Utilizamos nuestra capacidad innovadora para garantizar el transporte en forma segura y eficiente de electricidad desde fuentes de energía renovables, como por ejemplo parques eólicos.
- **Wind Power:** apostamos a maximizar la rentabilidad de nuevos productos que se pueden utilizar en el mar y en tierra firme. La adaptación de nuestra oferta a las particularidades regionales nos permite ofrecer a nuestros clientes soluciones de mercado aún más específicas.

Logros 2012

- La división Fossil Power Generation logró dos importantes contratos que incluyeron la provisión de turbinas de vapor para las centrales termoeléctricas Ensenada de Barragán en Buenos Aires; y Brigadier López, en Santa Fe.
- La división de Oil & Gas obtuvo un contrato por un tren de compresión para **Profertil S.A.**, de un turbogruppo SST 300 para **Tabacal S.A.** y completó el montaje de dos equipos turbogruppo SST 900 para la empresa **Río Turbio**.



Central Termoeléctrica, Proyecto Genelba, Marcos Paz, Provincia de Buenos Aires.

- La división Energy Services se consolidó como proveedora de los servicios de revisión de la turbina de vapor de la Central Nuclear Atucha I. Además, firmamos contratos de asistencia técnica para la Central Termoeléctrica Ensenada de Barragán.
- La división Power Transmission proveyó de interruptores de 132 Kv a las estaciones transformadoras Beltrán, Regina, Roca y Choele Choel.
- El sector Energía invirtió \$ 644.808 en la capacitación de sus empleados en Argentina durante el ejercicio comercial 2012.

Durante este ejercicio desarrollamos la campaña "Zero Harm Culture" cuyo objetivo fue generar una mayor toma de conciencia en cada tarea que se realiza, a los efectos de evitar accidentes de cualquier tipo.

Cátedra de Energías Renovables

Siemens continuó con su proyecto de colaboración con el ITBA para el dictado de la materia "Energías Alternativas", que forma parte de la carrera Ingeniería Eléctrica. A través de este trabajo conjunto, empleados de la compañía participaron como docentes invitados para dictado de temas específicos como: recursos renovables, energía eólica, energía solar fotovoltaica, microturbinas hidráulicas, formas de aprovechamiento de recursos geotérmicos, biomasa, energía mareomotriz, uso eficiente de la energía y conceptos sobre ciudades eficientes.



Rompehielos Almirante Irizar, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sector Industria

Con productos y soluciones innovadoras, las tecnologías de Siemens permiten que la industria se desarrolle de forma eficiente, reduciendo su huella ambiental, optimizando el sistema productivo y aumentando la rentabilidad.

En el Sector Industria somos líderes globales en ingeniería sostenible para diferentes mercados industriales. Con tecnologías integradas de hardware y software, así como con soluciones para aplicaciones específicas, incrementamos la productividad, flexibilidad y la eficiencia de nuestros clientes.

Los principales rubros con los que trabajamos son: Automotriz, Alimentos y Bebidas, Cemento, Petróleo y Gas, Minería, Pulpa y Papel, Naval, Química.

Para poder brindar soluciones integrales a estas industrias orientamos nuestra estructura en las siguientes áreas:

- Industry Automation
- Drive Technologies
- Customer Services
- Metals Technologies

La articulación entre estas áreas nos permite ofrecer un amplio portafolio que combina automatismos, accionamientos y servicios, tecnologías integradas de hardware y software, incrementando la productividad, la flexibilidad y la eficiencia de nuestros clientes.

Asimismo entendemos que tenemos una gran responsabilidad como socio estratégico en la generación de valor de nuestros clientes, dado que nuestro negocio en Industria se orienta especialmente a la mejora de los procesos productivos y las cadenas logísticas de suministro de grandes compañías, buscando especialmente proporcionar soluciones que mejoren la productividad y la eficiencia energética de las plantas.

Trabajo en equipo

Además de las estructuras y procesos formales de articulación del negocio, en el sector industria se promueve una comunicación fluida entre todas las áreas y colaboradores. Este año se realizó la jornada denominada "Jornada de Estrategia y Tecnología" y reuniones anuales en donde se reconoce y destaca a los colaboradores por sus logros durante el período.



Máquinas estuchadoras con calidad de exportación a nivel mundial controladas a través de un Sistematic S7 1200, ubicadas en Ituzaingó, Provincia de Buenos Aires.

Siemens coopera con la Educación (SCE)

SCE es un programa mundial de la compañía que promueve la formación docente y la donación de equipamientos para escuelas y universidades.

Siemens Argentina lleva a cabo estas acciones alineada con los programas de la Fundación Siemens promoviendo principalmente el Concurso LOGO! de Creatividad en Automatización, jornadas de actualización docente y las donaciones de equipos entre las que se destacaron durante este período el acompañamiento a la Escuela Ejército de Los Andes de San Rafael (Mendoza), el Centro de Formación Profesional 5-605 "E. Lemos", la Unidad Técnico Profesional de Lima – Atucha, la Facultad de Ingeniería de La Plata, la Universidad Tecnológica Nacional y la Asociación Argentina de Grasas y Aceites (donde también se capacitan nuevos técnicos). Los aportes en donaciones del sector Industria en este período ascendieron a \$86.885.



Hospital Italiano, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sector Salud

A través de nuestra posición de proveedor líder en tecnología de imágenes, diagnóstico de laboratorio y tecnología informática para la salud ofrecemos a nuestros clientes productos y soluciones para toda la cadena de atención: desde la prevención y el diagnóstico precoz hasta la terapia y las revisiones posteriores; permitiendo la detección temprana de enfermedades y el uso de técnicas no invasivas en el cuidado de la salud.

Un mundo más feliz empieza con un mundo más sano

Las respuestas de Siemens están mejorando vidas, gracias a los avances en diagnóstico, terapia y tecnologías para la salud.

Ayudamos a hospitales a operar más eficientemente, posibilitando a los especialistas tomar mejores decisiones médicas para miles de pacientes. Año a año estamos mejorando millones de vidas, combatiendo las enfermedades más amenazantes a nivel mundial.

A nuestros clientes, les ofrecemos productos y soluciones para cubrir la gama más completa en el cuidado de la salud. Nuestra misión es proveer al médico toda la información vital para la prevención, la detección temprana, la terapia y el monitoreo personalizado de los pacientes. Optimizamos las fases de trabajo clínicas de las enfermedades más comunes y permitimos que el cuidado de la salud sea más rápido, mejor y menos costoso.

Calidad en Siemens Salud

Para nuestro sector Healthcare (salud), calidad significa cumplir estrictamente con los requisitos de nuestros clientes y con los requisitos regulatorios de nuestros mercados, pues solo así podemos convertirnos en aliados estratégicos. Nuestra gestión de calidad tiene como objetivo primordial incrementar la cercanía con los clientes y su satisfacción.

Para mantener la eficacia de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad, necesitamos demostrar nuestra capacidad de suministrar dispositivos médicos, reactivos de diagnóstico in vitro, servicios asociados y soluciones clínicas integrales con los más altos estándares de excelencia operacional de la industria de la salud.

La calidad es tarea de todos, queremos transformar la cultura de calidad en un valor corporativo de la compañía que practicamos en cada una de nuestras acciones, incrementando el entusiasmo de nuestros clientes por Siemens una y otra vez.

Sistemas de gestión de los procesos que inciden en la mejora de la calidad de nuestros servicios:

- Sistema de Gestión de la Calidad (QMS).
- Sistema de Gestión de las Relaciones con el Cliente (CRM).
- Sistema de Gestión de Abastecimiento (SCM).
- Sistema de Gestión de RR.HH.
- Sistema de Capacitación del Personal.

Certificamos nuestras operaciones según los estándares internacionales más exigentes:

- ISO 9001:2008 (Gestión de la Calidad).



Nuestros más de 900 equipos para diagnóstico distribuidos en los principales laboratorios del país, procesan más de 200.000 análisis diarios.

- ISO 14001:2004 (Gestión Ambiental).
- OHSAS 18001:2007 (Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional).
- Buenas Prácticas de Fabricación (BPF-ANMAT) para importador (IM/CP y DX).

Logros 2012

- El área de Diagnóstico In Vivo instaló el sistema Artis Zeego en el **Hospital Italiano** de Buenos Aires. Se trata del primer sistema robótico para cirugías e intervencionismo en salas híbridas de la región.
- Logramos un importante contrato con la Municipalidad de Malvinas Argentinas, que incluyó un equipo Biograph 16, un Symbia E y un Artis Zeego.
- Instalamos el sistema Magnetom Aera en el Instituto Médico de Alta Tecnología (**IMAT**).
- Instalamos tecnología de última generación en el **Hospital Naval** de Buenos Aires, un sistema Advia Versacell y un Somatom Emotion en el Centro de Especialidades Médico Ambulatorias (**CEMA**).

El ciudadano de la salud. La importancia de la prevención: Turn your city Pink

Siemens está comprometido a nivel global en promover una cultura de prevención contra el cáncer de mama en todo el mundo.

En Siemens Argentina adherimos a la campaña global sobre la problemática, expresándolo en diversas actividades creativas a lo largo del año, entre las que se destacan las charlas informativas, premiación a colaboradoras que hayan realizado su control anual, y gráficas en carteleras electrónicas para promover la concientización.



Línea H de subterráneo, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sector Infraestructura y Ciudades

El sector ofrece tecnologías sostenibles para núcleos de población urbana y otros mercados de infraestructura. Incluye soluciones de movilidad, tecnología de seguridad y de automatización, distribución de electricidad, aplicaciones Smart Grid y productos de media y baja tensión.

Conglomerados Urbanos

Las megatendencias dejan de manifiesto las grandes problemáticas de nuestro tiempo, entre ellas el crecimiento pronunciado de los conglomerados urbanos. Hoy en día las grandes ciudades del mundo requieren contar con accesos fluidos, sistemas de transporte adecuados y soluciones inteligentes que permitan mejorar la calidad de vida de la comunidad. Es por ello que Siemens creó recientemente el sector Infraestructura & Ciudades, buscando integrar soluciones para las megaciudades de nuestro tiempo.

Con aproximadamente 87.000 empleados a nivel mundial y casi 100 en Argentina se gestionan los negocios de:

- Division Building Technologies
- Low and Medium Voltage
- Mobility & Logistics
- Rail Systems
- Smart Grid

Logros 2012

- Continuamos trabajando en proyectos de extensión del subterráneo de Buenos Aires, Línea H, instalando el sistema de señalamiento más avanzado de la Argentina.
- Completamos el proyecto Metro tranvía de Mendoza en los plazos previstos.
- Incluimos una solución completa para protección y automatización en IEC 61850 en el marco del contrato por Esperanza, la primera subestación de 500 Kv en Santa Cruz.
- Entregamos paneles de protección y control para cinco subestaciones, incluyendo ingeniería local, parametrización y puesta en servicio.
- Complementamos en media y baja tensión al sector Energy en importantes proyectos en Calafate, Esperanza y Ensenada.

IEC 61850 es la nueva norma internacional para la comunicación en subestaciones. Permite integrar todas las funciones de protección, control, medición y supervisión en una subestación; y proporciona los medios necesarios para aplicaciones de protección de subestaciones de alta velocidad, enclavamiento y arrastre. Combina la comodidad de Ethernet con el rendimiento y la seguridad, fundamentales en las subestaciones de la actualidad.



Puesta en marcha de Metro tranvía en la ciudad de Mendoza con vagones Siemens Duewag U2.

Soluciones para la Comunidad

Desde IC se promueve la formación de los técnicos del mañana, por eso el sector realiza diferentes donaciones a Universidades e Instituciones educativas con el objetivo de promover una educación técnica de calidad y excelencia.

Asimismo IC participa año tras año en la exposición Megaciudades, coordinada por la Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana, promoviendo la exposición de técnicos y expertos específicamente sobre soluciones innovadoras para transformar las grandes urbes en ciudades más sostenibles.

4 Estrategia de Sostenibilidad

“Hablar de sostenibilidad; implica también una mayor humanización en nuestra gestión de los recursos humanos. Esta noción de base es la que nos permite no solo ser pioneros en materia tecnológica sino, al mismo tiempo; innovar en nuestra manera de trabajar y de relacionarnos con la comunidad.”

Estrategia de sostenibilidad

En Siemens Argentina tenemos en cuenta los objetivos y los impactos ambientales y sociales de cada negocio para organizar acciones puntuales que permitan reducir los efectos negativos y potenciar los positivos. De esta manera, buscamos resultados de largo plazo que resulten beneficiosos para toda la sociedad.

Somos una empresa con más de cien años en la Argentina y, desde entonces, hemos desarrollado negocios innovadores y sostenibles que garantizan la excelencia época tras época.

Alianzas estratégicas

En Siemens comprendemos que sólo trabajando articuladamente con otros sectores podremos generar impactos positivos para nuestras comunidades. Es por ello que participamos de diversas cámaras y asociaciones tanto técnicas como sociales, que al igual que nosotros se caracterizan por promover el cuidado del medio ambiente, la transparencia en los negocios y la búsqueda de soluciones innovadoras sostenibles.

Entre las principales membresías y participaciones de Siemens Argentina se encuentran:

- Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Cámara de Industria y Comercio Argentino – Alemana.
- Grupo de Responsabilidad Social de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana.
- Grupo de Fundaciones y Empresas.
- Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS).
- IDEA - Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina.
- Foro Estratégico Para el Desarrollo Nacional.
- Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM).
- Comité Argentino del Consejo Mundial de la Energía.
- Asociación Latinoamericana de Ferrocarriles – ALAF.

- Asociación Argentina de Control Automático.
- Cámara de Industrias Electrónicas, Electromecánicas y Lumínicas.
- Asociación Electrotécnica Argentina.
- Cámara del Instrumental y Aparatos de Control.
- Instituto Argentino del Petróleo y el Gas.

Nuestros grupos de interés

Definimos los grupos de interés a partir de las acciones de nuestro negocio, del impacto que generamos a los actores sociales y de nuestra relación con ellos.

En Siemens Argentina nuestros actores clave en los cuales ponemos foco dentro de la estrategia de sostenibilidad son: accionistas, empleados, clientes, proveedores, medio ambiente, las comunidades cercanas a nuestras operaciones y el gobierno.

Para cada uno de ellos identificamos sus necesidades y expectativas, y desarrollamos programas e iniciativas para mejorar su bienestar.

- Los accionistas: exigen un alto rendimiento, mayores beneficios y resultados empresariales sostenibles y tangibles.
- Los empleados: quieren trabajar en una compañía que les brinde excelentes oportunidades para su crecimiento personal y profesional, en un entorno empresarial sostenible.
- Los clientes: necesitan un socio comercial sólido y fiable que les ofrezca una ventaja competitiva.
- Los proveedores: necesitan un socio comercial fiable y estable que opere de acuerdo con unos criterios éticos explícitos.
- Las sociedades: esperan un comportamiento ético y responsable por parte de la compañía y de sus empleados.
- El medio ambiente: necesita compañías que cumplan con los estándares más altos en términos de sostenibilidad y cuidado de los recursos.
- Estado: necesita socios confiables que permitan encontrar soluciones conjuntas a las grandes problemáticas de nuestro tiempo.

Nuestra estrategia de sostenibilidad se encuentra enmarcada en el concepto One Siemens, que refleja el modo de hacer negocios y de contemplar las necesidades de las sociedades de nuestro tiempo.



Plantando Futuro: voluntarios de la empresa realizaron plantado de árboles en el Parque de Los Niños de la Ciudad de Buenos Aires.

One Siemens

Estrategia a nivel mundial en la que articulamos la estructura del negocio con las esferas sociales y medioambientales.

El objetivo: crear valor sobre la base de los tres valores de la compañía en todo el mundo, innovación, responsabilidad y excelencia.

Buscamos ser pioneros en nuestros campos de acción, trabajando responsablemente y dentro de los más altos estándares éticos y, fundamentalmente, fortaleciendo a nuestros empleados para que puedan desenvolverse con excelencia en cada área de negocio.

La mayor parte de nuestros productos y servicios se destacan por su eficiencia energética, lo que nos permite reducir impactos ambientales. Asimismo, y en el área de salud, trabajamos para mejorar la calidad de vida de los pacientes con productos para la detección temprana de enfermedades cada vez menos invasivos.

Nuestras herramientas internas, en tanto, también apuntan a la eficiencia. De esta manera, propiciamos espacios que mejoran el potencial de los empleados, orientamos la estrategia de negocios para trabajar cerca del cliente, satisfacer sus necesidades, y reorganizamos de manera continua nuestro accionar para mejorar nuestra performance ambiental.

Logros 2012

- Realizamos nuestro primer reporte de sostenibilidad con la utilización de la Guía G3.1 de la Iniciativa de Reporte Global (GRI).
- Incrementamos en un 100% la cantidad de horas de voluntariado en acciones con alto valor social y ambiental.
- Organizamos Town Hall meetings semestrales donde tanto el CEO como el CFO de la compañía comentan el desempeño de Siemens S.A tanto en relación a las actividades comerciales, como con la estrategia de

- Contamos con una cartera de productos medio ambiental amplia y competitiva.
- Apostamos a la generación de valor agregado local.
- Ponemos especial énfasis en la atención proactiva y sistemática de nuestros clientes.

sostenibilidad y especialmente las iniciativas impulsadas desde la Fundación Siemens; logrando que todos los colaboradores se encuentren comprometidos con una generación de valor sostenible.

- Implementamos del programa de certificación *Work & Life Balance* a nivel local, acompañado por el Instituto Europeo de Capital Social (EISC), con el objetivo de mejorar el equilibrio entre el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores.



En el concurso de dibujo para hijos de nuestros colaboradores, les pedimos a los niños que piensen en ideas para la sostenibilidad.

Ante los grandes problemas de nuestro tiempo, las mejores respuestas

Entendemos que, para ser eficaces en nuestro trabajo, debemos estar atentos a los cambios del entorno. Orientar nuestra estrategia de negocios hacia las grandes dificultades de nuestro tiempo tiene que ver con el espíritu pionero de Werner von Siemens, fundador de la compañía, quien estaba siempre atento a las necesidades sociales para brindar soluciones innovadoras y eficientes.

El cambio demográfico, la urbanización, la globalización y el cambio climático son problemáticas globales que necesitan del accionar en conjunto de los Estados, de la sociedad civil y de las grandes empresas.

Estamos convencidos de que el contexto cambiante es un espacio de oportunidad para ofrecer soluciones tecnológicas. A través de los sectores Energía, Infraestructura & Ciudades, Industria y Salud, presentamos una cartera amigable con el medio ambiente, que permite contrarrestar los efectos negativos de las megatendencias globales.

Así trabajamos para:

- Generar, transportar y distribuir eficientemente la energía a gran escala.
- Ofrecer productos y servicios de salud con tecnologías no invasivas y con bajos niveles de emisión de CO₂.
- Proveer soluciones industriales para producir grandes cantidades de productos de calidad en menor tiempo y con ahorros energéticos significativos.
- Proponer una cartera para grandes ciudades que mejore la movilidad y la infraestructura de la población.



Urbanización:

- Desde 2009, y por primera vez en la historia, más gente vive en ciudades que en áreas rurales.
- 320 millones de personas viven en megaciudades (urbes con una población de más de 10 millones).
- En 2050, el 70% de la población mundial vivirá en ciudades.
- Los conglomerados urbanos contribuyen en gran proporción con los resultados económicos de un país: Tokio genera el 40% del PBI de Japón; París, el 30% del PBI de Francia.
- Las ciudades son responsables por aproximadamente el 75% del CO₂ generado.

Cambio demográfico:

- La esperanza de vida promedio sigue aumentando en todo el mundo: de 48 años (1950) a 70 . (*)
- Aproximadamente cada dos segundos nace una persona en el mundo. Hoy habitan la Tierra 7.000 millones de personas; para 2050, serán 9.300 millones. (*)
- Se estima que la población de los países menos desarrollados se duplicará de 800 millones a 1.700 millones de personas en 2050. (*)
- La generación de más de 65 años casi se triplicará en 2050, de 550 millones a 1.500 millones. (*)

Cambio climático:

- La temperatura superficial global ha aumentado.
- Los años entre 2001 y 2010 fueron los más calurosos.
- Las emisiones de gases de efecto invernadero aumentaron peligrosamente desde el comienzo de la industrialización. Hoy presenciamos la mayor concentración de CO₂ en la atmósfera de los últimos 350.000 años.

Globalización:

- Entre 1990 y 2009, el volumen del comercio mundial creció a más del doble.
- La cantidad de empresas multinacionales se disparó de 10.000 en 1969 a 82.100 en 2008.
- Si se mantienen las tendencias actuales, los mercados emergentes representarán dos tercios de los resultados económicos mundiales en 2030.
- Aunque el volumen del comercio de recursos naturales se mantuvo casi constante en la última década, el precio de los recursos naturales aumentó un promedio del 20% anual.

(*) [Datos Banco Mundial; 2011 <http://wdi.worldbank.org/table/2.21>]

5 Cadena de Valor

Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional

Nuestra definición de calidad parte de una visión estratégica que está basada en el desarrollo sostenible, el agregado de valor a nuestros clientes, la valorización de nuestros empleados, el fortalecimiento de la cooperación con nuestros proveedores y socios comerciales, y en la gestión responsable frente a la sociedad.

En línea con nuestros principios corporativos, asumimos los siguientes compromisos:

- Satisfacemos las necesidades y expectativas de nuestros clientes brindándoles productos, servicios y soluciones competitivas.
- A través de nuestra gestión del conocimiento, creatividad e innovación, desarrollamos soluciones integrales de alto valor para nuestros clientes, la empresa y los accionistas.
- Alcanzamos la máxima eficacia y eficiencia en nuestros procesos y actividades mediante nuestro compromiso con el aprendizaje, las técnicas de prevención y la mejora continua, teniendo como objetivo identificar, eliminar o minimizar los riesgos de salud, accidentes y siniestros para lograr la excelencia empresarial.
- Nuestros colaboradores, en un ambiente saludable y seguro, gestionan y mejoran continuamente la calidad de su propio trabajo, a través de su creatividad y de la aplicación de las mejores prácticas para aumentar el valor de la empresa.
- Estamos comprometidos con el cuidado del medio ambiente, como un buen ciudadano empresarial.
- Dentro del enfoque sustentable de nuestra gestión empresarial, velamos por la aplicación de la legislación vigente y de aquellas normas locales e internacionales a las cuales adherimos.
- En los procesos de contratación de proveedores y prestadores de servicios, priorizamos la prevención de la seguridad y la salud en el trabajo.

La identificación y el compromiso de toda la organización con el Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional aseguran el éxito de nuestra gestión.

Cumplimos con los más altos estándares de Calidad

Recertificamos nuestro Sistema de Gestión Integrado con las normas IRAM de calidad ISO 9001:2008 y de medio ambiente 14001:2004, y OHSAS 18001:2007 de seguridad y salud ocupacional.

La auditoría es trinorma, integra las tres normativas. La certificación alcanzó a los cuatro sectores de negocios de la compañía –Industria, Energía, Salud e Infraestructura y Ciudades–, al área de Compliance, a los departamentos centrales y a la herramienta de gestión Work & Life Balance; esta última busca el equilibrio entre vida laboral y la vida personal.

El Sistema de Gestión Integrado reúne múltiples aspectos de la organización, desde la calidad de los productos y la prevención de la contaminación hasta el control de los posibles riesgos de salud, asegurando un modelo de empresa socialmente responsable.

Proveedores

Perfil de nuestros proveedores y proceso de selección

Elegimos a nuestros proveedores según nuestro procedimiento de “Selección y Contratación de Proveedores”. En este proceso analizamos la demanda, al mercado y al proveedor, y efectuamos una evaluación técnica y comercial de la oferta.

Todos los candidatos deben cumplir con las condiciones generales que están en la orden de compra relativas a aspectos económicos, legales, impositivos, laborales y de sostenibilidad, y completar los pasos necesarios para ser dados de alta como proveedores. De esta forma, las empresas que trabajan con Siemens Argentina deben ser competitivas e innovadoras, pero, sobre todo, estar a la altura de nuestros estrictos requisitos de sostenibilidad vinculados con la salud, la seguridad laboral y la protección del medio ambiente.

Trabajamos en su mayoría con compañías grandes y medianas, pero también contratamos empresas pequeñas en las zonas en las que realizamos proyectos. Nuestros proveedores pertenecen a varios rubros, desde productos eléctricos, electrónicos y electromecánicos hasta cables, químicos y servicios de logística, comunicaciones, IT, mano de obra directa o ingeniería, entre otros.

"Mucho más que simples proveedores, socios estratégicos del negocio."

Quienes nos proveen transmiten quiénes somos. Por eso, compartimos con ellos nuestra cultura y nuestros principios de calidad y de sostenibilidad. En consecuencia, elaboramos estrategias enfocadas en el vínculo y en el diálogo para beneficio mutuo.

Una firma, un compromiso

Todos nuestros proveedores reciben nuestro Código de Conducta junto con los formularios de alta, el cual deben aceptar para trabajar con nosotros.

Entre octubre de 2011 y septiembre de 2012, 366 nuevos proveedores firmaron el código. De esta manera, se comprometieron a cumplir con la ley, a prohibir la corrupción y el soborno, a respetar los derechos humanos de los empleados y a velar por su salud y su seguridad, a no permitir el trabajo infantil o el trabajo forzado, a proteger el medio ambiente y a gestionar en forma responsable la cadena de abastecimiento.

En este marco, en el caso de los proveedores de mano de obra directa, y si es necesario, realizamos visitas periódicas y un seguimiento de la documentación.

Proceso de evaluación

Utilizamos la herramienta interna click4suppliers para evaluar quienes nos proveen servicios y productos. Esta herramienta está publicada en el sitio web Supplier at Siemens, donde los proveedores pueden registrarse en ella y cargar sus datos. Contiene varios módulos de evaluación y un legajo en el que figuran todos los formularios cargados por el proveedor, las evaluaciones realizadas por Siemens, los contratos firmados, la calificación del proveedor y las medidas de desarrollo.

A su vez, el área de compras visita a los proveedores para conocerlos en profundidad. En los casos donde evaluamos cuestiones de calidad, seguridad e higiene, también participa un especialista del sector interesado.

Cuando las evaluaciones no cumplen con los puntajes esperados, se lo comunicamos al proveedor, acordamos los aspectos que debe corregir y definimos medidas de mejora o desarrollo. Luego, realizamos un seguimiento a través de la herramienta click4suppliers. Asimismo, cuando visitamos a un proveedor, detectamos los ítems que debería mejorar, y le ofrecemos nuestro asesoramiento.

Una comunicación fluida

Contamos con varios canales para dialogar e intercambiar información en forma directa con nuestros proveedores, desde reuniones y visitas presenciales hasta comunicación tradicional vía correo electrónico, telefónicamente o bien mediante el sitio web click4suppliers y las encuestas de satisfacción.

Capacitación online a proveedores

Les brindamos a los proveedores diferentes cursos online:

- Establishing Sustainability in the Supply Chain. Se trata de un entrenamiento incluido en el sitio web de Siemens mundial, al cual puede acceder cualquier persona en forma gratuita.
- Standardized Supplier Qualification Process at Siemens. Capacitamos a nuestros proveedores en el proceso de calificación. Les enviamos un manual con la descripción detallada de los pasos que deben seguir, y nos comunicamos con ellos para conversar sobre el tema, asistirlos y responder a sus consultas.

Desarrollo de proveedores locales

Trabajamos en muchos casos con proveedores locales que son pequeñas empresas. A partir de la experiencia de nuestro trabajo conjunto generamos capacidad instalada que luego capitalizan y la incluyen en sus referencias para crecer en el mercado.

Logros 2012

- Implementamos la herramienta click4suppliers; que nos permite evaluar a nuestros proveedores en aspectos económicos, sociales y ambientales.
- Incrementamos la cantidad de proveedores que firmaron nuestro Código de Conducta.
- Realizamos visitas a la sede de nuestros proveedores para conocerlos en profundidad.



Promoción conjunta de la Responsabilidad Social: acompañados por la Fundación Siemens se llevó a cabo en la provincia de Salta una actividad de voluntariado corporativo junto a la central Termoeléctrica AES-Termoandes. La acción sirvió para manifestar la intención de trabajar de manera conjunta en concientización ambiental.

Cientes

De la misma forma que articulamos nuestra forma de trabajo con nuestro proveedores, formamos parte de un grupo integral que se defina por su excelencia operacional; en este sentido compartimos con nuestros clientes los más altos estándares de calidad y transparencia.

A través de la firma conjunta de nuestros códigos de conducta y nuestra política de calidad dejamos asentadas las bases del trabajo compartido, mejorando día a día la relación con nuestros clientes.

Asimismo, buscamos mantener una relación constante, a través de diversos canales comunicativos, con el fin de obtener el feedback necesario para la mejora continua de nuestros procesos.

Cómo nos comunicamos con nuestros clientes

Mantenemos diferentes canales de contacto de acuerdo a cada cliente particular, varía desde el contacto directo entre CEOs – y Account Managers (canales de comunicación especial para cuentas top), así como también entre pares en las diversas funciones dentro de los clientes:

- Correo electrónico.
- Revistas técnicas especializadas.
- Folletos y presentaciones online.
- Asesoramiento electrónico y personalizado brindando información de productos, servicios o consultoría.

- Comunicación específica sobre los beneficios medioambientales de nuestros productos.
- Participación en exposiciones y ferias.
- Participación en congresos especializados.
- Participación en cámaras industriales.
- Servicio de atención al cliente.
- Específicamente para el área de Industria contamos con un centro de reparaciones.
- Soporte técnico online y plataforma de acceso a informaciones específicas (sharepoints).
- Para cada producto se posee un protocolo que especifica garantía/modalidad de acompañamiento pos venta.
- Medimos la satisfacción de nuestros clientes mediante encuestas por sector: NPS Net Promoter Score. Los datos relevados nos permiten conocer el cumplimiento de necesidades así como posibles correcciones o necesidades no cubiertas.

6 Gobierno Corporativo



Composición del Directorio

Presidente:

Ing. Enrique Antonio Genzone
(CEO Argentina)

Vicepresidente:

Sr. Alberto Horacio Flores
(CFO Argentina)

Directores Titulares:

Sr. Daniel Germán Fernández
(CEO – regional Austral Andina)

Directores Suplentes:

Sr. Hans Peter Fend
(CFO – Regional Austral Andina)

Sr. Alejandro Alfredo Köckritz
(Director – Argentina Industria)

Evaluación y capacitación del Directorio

En Siemens Argentina se trabaja la evaluación periódica de la Alta Dirección de la compañía. Particularmente mediante evaluaciones 360° compuestas por el programa SLF (Siemens Leadership Framework) y el programa PMP (Performance Management Process). Los resultados destacan su performance como líderes de la organización y en cumplimientos de objetivos; entre los cuales se encuentran objetivos orientados a la sostenibilidad.

La remuneración del management no se encuentra únicamente vinculada a indicadores de negocio, sino que suele incluir aspectos relacionados con la sostenibilidad; desde objetivos orientados a la mejora de la performance social, medioambiental, temas de ética y transparencia en el negocio, etc.

Asimismo, Siemens Argentina desarrolla gran parte de sus actividades de Responsabilidad Social a través de su Fundación en Argentina, cuyo board se encuentra compuesto por:

- Enrique Genzone (CEO Siemens S.A. / Presidente Fundación Siemens Argentina).
- Alberto Flores (CFO Siemens S.A. / Vicepresidente Fundación Siemens Argentina).
- Bárbara Maggi (Directora de Legales Siemens S.A. / Consejera Fundación Siemens Argentina).
- Guillermo Cazzulo (Director RRHH Siemens S.A. / Consejero Fundación Siemens Argentina).
- Fernando Huergo (Director Comunicaciones Corporativas Siemens S.A. / Consejero Fundación Siemens Argentina).
- Ulrike Wahl (Consejera Fundación Siemens Argentina).

Comunicación con accionistas y empleados Directorio y accionistas

De acuerdo a lo que establece la norma al menos una vez al año debe reunirse la Asamblea de Accionistas para aprobar los resultados del ejercicio y decidir su asignación. El Directorio en cambio se reúne cada 3 meses, nombrando avances y desafíos de cada trimestre.

Principales canales de comunicación y rendición de cuentas

- Reportes corporativos (Memorias, Balances, reportes de Sostenibilidad, COP).
- Comunicados de prensa .
- Sitio web, Facebook, Twitter, mailings.
- Participación en cámaras y asociaciones.
- Participación en ferias y exposiciones.
- Publicidad en medios escritos y audiovisuales.
- Internamente con el personal : TV interna, newsletters, circulares, revistas, reuniones y convenciones con todo el personal, desayunos con el CEO, buzones de sugerencias, Town hall meeting.

7 Transparencia en la gestión Programa de Compliance

En todos los casos, velamos por lograr una alta performance ética procurando siempre la mayor transparencia.

A través de nuestro programa de Compliance, impulsamos acciones y eventos de debate y de generación de conciencia, promoviendo la instalación de temas como la importancia de la transparencia y la ética en la gestión en la agenda de los sectores público y privado para lograr un ambiente de negocios que sea lo más justo posible. Somos promotores y protagonistas activos de iniciativas colectivas que buscan una mayor transparencia en los mercados en los que actuamos.

Lineamientos de Conducta Empresarial y Compliance Board

A nivel global y local Siemens impulsa los Lineamientos de Conducta Empresarial, un conjunto de reglas generales las cuales representan un instrumento importante en la prevención de violaciones en materia de Compliance. Su función es vital para nuestra estrategia de prevención y es el núcleo del programa de Compliance.

Es importante destacar que estos lineamientos de conducta son firmados por todos los colaboradores al momento de su incorporación a la compañía y luego revalidados cada dos años.

Entre sus principales características, podemos destacar las siguientes:

- Son lineamientos de conducta que ofrecen el marco ético y legal dentro del cual queremos mantener actividades exitosas.
- Contiene los principios y reglas básicas de comportamiento dentro de nuestra compañía en relación con nuestros socios externos y con la comunidad en general.
- Apunta a fortalecer la conciencia respecto de estándares legales y morales deseables.

Promueve

- El comportamiento dentro del marco legal.
- Respeto mutuo, honestidad e integridad.
- Responsabilidad por la imagen de Siemens.

Prohíbe

- La discriminación, el acoso y el comportamiento ofensivo.
- Prácticas de soborno y corrupción.
- Prácticas contra la ley y contra acuerdos internacionales.
- Tratamiento de socios de negocios y terceras partes.

Contenidos destacados

- Competencia leal y leyes Anti-Trust.
- Anticorrupción.
- Contribuciones políticas.
- Guía para directivos y gerentes.
- Donaciones y patrocinios.
- Contratación pública.
- Anti-lavado de dinero.
- Manejo de información, confidencialidad y protección de datos.
- Medio ambiente, seguridad y salud.
- Proveedores.

Las capacitaciones sobre Lineamientos de Conducta se realizan a través de un "web based training", el cual cuenta con casos prácticos a resolver y contenidos más amplios, de modo de asegurar su adecuada comprensión e interiorización de los contenidos. Este training online es obligatorio para todos los empleados de Siemens definidos en target groups específicos.

Se realizan reuniones periódicas (Compliance Review Board meetings) en las que se revisan y se comunican temas de Compliance, con el objetivo de asegurar un adecuado monitoreo del ambiente de control en esta materia. La compañía cuenta con un Comité disciplinario que se reúne a efectos de analizar acciones de remediación y sanciones correctivas sobre casos de denuncia.

Gestión de riesgos

En Siemens contamos con una política de gestión de riesgos que constituye una parte integral del planeamiento y estrategia de negocios modelando los distintos escenarios que se podrían presentar ante la materialización de determinados riesgos.

Anualmente, la oficina de Compliance solicita a todas las unidades de negocio identificar los riesgos detectados en sus sectores. Se lleva a cabo un workshop donde se discuten los riesgos y las medidas de mitigación a tomar para cada uno de ellos. Esto queda asentado en lo que llamamos el Compliance Risk Assessment. Posteriormente, los riesgos son ingresados en la ERM (Enterprise Risk Management) Tool, herramienta para la gestión de riesgos y oportunidades, a través de la cual se lleva a cabo el proceso de identificación, categorización en función a la evaluación del riesgo en términos de impacto y probabilidad, desarrollo de planes de respuesta y seguimiento de los mismos, reporte, escalación y revisión de la eficacia y eficiencia de los procesos. Es decir,

permite establecer, delinear, monitorear y evaluar riesgos previamente identificados o identificar nuevos, sean directos o indirectos.

Para prevenir riesgos específicos en materia de Compliance, el Compliance Officer interviene en la revisión de ciertas actividades, a saber:

SpoDoM

Permite analizar y aprobar actividades de ofrecimiento de viajes o eventos de entretenimiento a terceras partes, así como también patrocinios, donaciones, membresías u otras contribuciones.

Scorecard

Permite respaldar el otorgamiento/recepción de regalos y hospitalidad (obsequios, comidas) vinculados con terceras partes.

LoA Tool (Limits of Authority Tool)

Permite evaluar y, en caso de ser necesario, sugerir acciones de mitigación en los procesos de oferta en los que participan los distintos sectores de la compañía.

BP-Tool (Business Partner Tool)

Permite analizar el riesgo de vinculación con socios de negocios investigando las calificaciones y la reputación de los mismos, debido a que en determinadas circunstancias, se considera a Siemens responsable de las acciones de estos terceros.

Pagos de alto riesgo

Revisión y aprobación de pagos de alto riesgo.

Logros 2012

- 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 período Octubre 2011- Septiembre 2012, por parte de 366 proveedores.
- Desde Octubre 2011 a Septiembre 2012 se llevaron a cabo once Compliance Review Board meetings con la participación de: CEO, CFO, Regional Compliance Officer, RRHH, Healthcare, Comunicaciones Corporativas, Legales, Riesgo y Control Interno (RIC), Infrastructure and Cities, Energy, Industry, Accounting & Controlling e Impuestos.

- El 6 de Junio de 2012 el Dr. Guillermo Jorge, abogado penalista especializado en temas de lavado de dinero y profesor de la Universidad San Andrés, dictó una capacitación relativa al lavado de dinero de la cual participaron representantes de todos los sectores de Siemens.

- Durante el FY 2011-2012 se analizaron los controles del CCF (Compliance Control Framework) logrando la calibración de una nueva versión del sistema de análisis y detección de riesgos en materia de Compliance, que nos permite anticipar respuestas tendientes a prevenir o mitigar situaciones en materia de Anti-trust y Anti-corrupción y estandarizar los controles a nivel de nuestro Cluster Austral-Andina.
- En Siemens Argentina se invirtieron \$375.779 en capacitaciones específicas sobre temáticas anticorrupción.
- Todos los empleados son capacitados en materia de Compliance, hay capacitaciones específicas para ingresantes, refresh para aquellos que ya conocen el programa y también capacitaciones obligatorias para el Top Management.

Lucha contra la corrupción – Acciones externas

Desde la compañía se impulsan de manera constante diversas actividades que promuevan el diálogo sobre Responsabilidad Social Empresaria en la promoción de la Ética y la Transparencia, buscando concientizar y difundir la importancia de la lucha contra la corrupción. Las principales actividades del período en este sentido fueron:

Jornadas de la cátedra itinerante del Pacto Global

El Departamento de Compliance participó como speaker en las jornadas en relación al 10º Principio del Pacto Global en la Universidad Católica de Cuyo, Provincia de San Luis el 13 de Octubre de 2011.

Red Argentina de Compliance y Buenas Prácticas (IAE Business School)

- Taller Red Argentina de Compliance y Buenas Prácticas: "Cooperación entre los departamentos de Ventas/ Marketing y Compliance – Cómo mejorarla" (22-03-2012)
- Taller Red Argentina de Compliance y Buenas Prácticas: "Entrenamiento en Compliance / Giving Voice to Values" (16-05-2012)
- Taller Red Argentina de Compliance y Buenas Prácticas: "Directorios y Compliance" (30-08-2012)

1er Congreso Latinoamericano sobre Ética, Transparencia y Compliance Anticorrupción

Siemens participó en el primer evento latinoamericano dirigido a empresas y entidades preocupadas y ocupadas en fortalecer sus programas de prevención y respuesta en temas de ética, transparencia y anticorrupción, así en como conocer las novedades mundiales en la materia. La Responsable del Departamento de Compliance fue parte integrante del panel titulado: "¿Cómo cumplir y ser competitivo en América Latina?"

Acuerdo de Acción Colectiva en el área de transmisión de Energía

En junio de 2012, las empresas ABB SA, Alstom Grid Argentina SA, Artech SA, Lago Electromecánica SA y Siemens SA, firmaron un acuerdo de Acción Colectiva. Con posterioridad lo suscribió la empresa Tubos Trans Electric. Las Acciones Colectivas son una clase de herramienta desarrollada por el Banco Mundial que permite a empresas de un mismo sector unir sus esfuerzos de anti-corrupción en un compromiso explícito y público dirigido a aumentar la confianza de los clientes y proveedores, y a mejorar los estándares de integridad y transparencia y el clima de negocios en general.

En el referido contrato de Acción Colectiva, las empresas acordaron explicitar sus estándares de integridad en 10 puntos clave.

"Siemens Integrity Initiative"

Lanzada globalmente en Diciembre 2009, la Iniciativa de Integridad de Siemens surge a partir de un acuerdo de cooperación con el Banco Mundial para crear condiciones de mercado justas para todos los participantes del sector, luchando contra la corrupción y el fraude mediante la acción colectiva, la educación y la formación. En lo que respecta a Argentina, se continua apoyando al proyecto "Hacia una cultura de cumplimiento y lucha contra la corrupción en Argentina: reorientando los incentivos a través de la acción colectiva" el cual fue seleccionado en 2011 y fue adjudicado a FUDESA (Fundación Universidad de San Andrés).

La duración del proyecto es de 3 años (febrero 2011 a diciembre 2013) y la inversión de Siemens fue de USD 730.000.



Pacto Global de las Naciones Unidas

Siemens es una empresa que promueve activamente el cumplimiento del 10^{mo} 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. Comprometidos con ellos, en Argentina formamos parte del Pacto Global de Naciones Unidas.



Colaboradores de Siemens Argentina en las oficinas de Vicente López, Buenos Aires.

8 Empleados

El capital humano de las organizaciones es una fuente de ventaja competitiva. Por ello, Siemens trabaja activamente para atraer a los mejores recursos, retenerlos, ayudarlos a desarrollarse profesionalmente y a establecer los objetivos mutuos a alcanzar. Potenciar las habilidades de los empleados es esencial para nuestra compañía, y nada de esto puede ser alcanzado sin un adecuado balance entre la vida laboral y personal.

En 2012:

- Continuamos con la implementación del concepto "Siemens Office", un espacio de oficinas moderno, innovador y sostenible para un mayor confort de los colaboradores y el cuidado del medio ambiente.
- Contamos con el Programa 3i que invita a nuestros colaboradores a ser innovadores y participar activamente en mejorar nuestra eficiencia.
- El 70% de nuestros empleados participaron de las encuestas de clima interno.

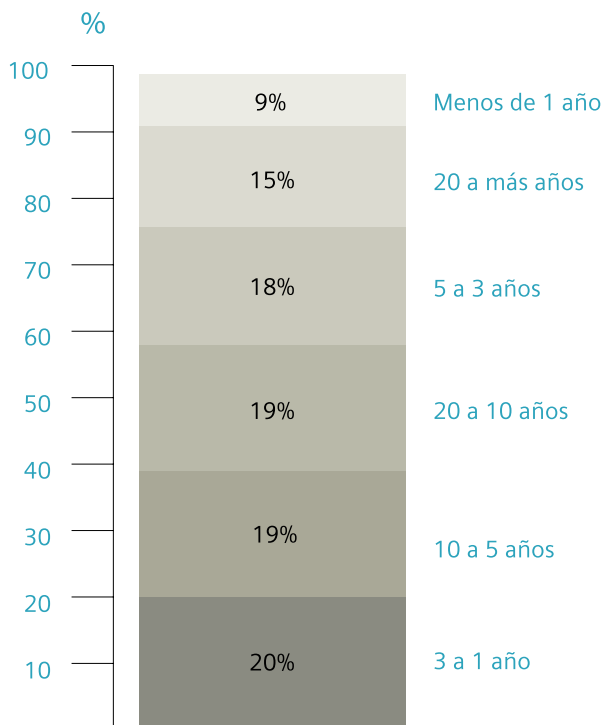
El crecimiento de Siemens solo es posible a través de las personas: aunque implementemos las mejores tecnologías y definamos las estrategias más visionarias, solo podremos alcanzar el éxito a través de nuestros colaboradores.

Empleados en números

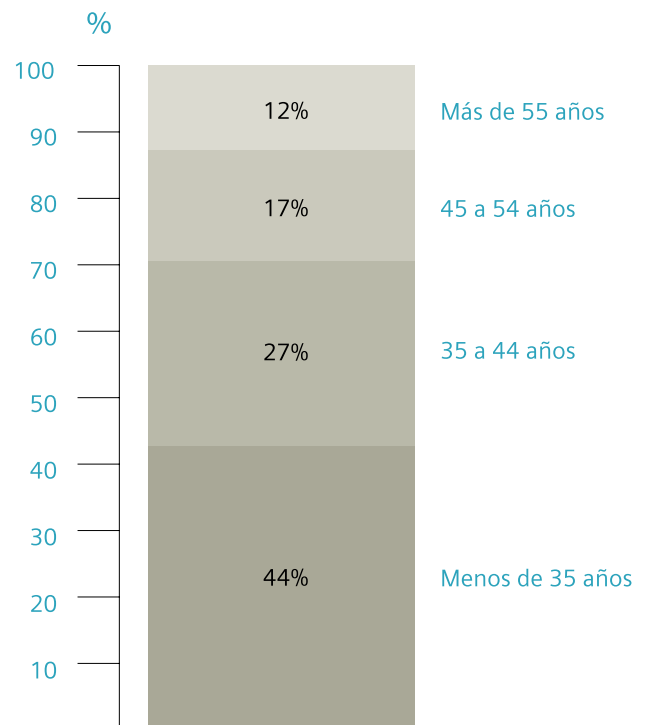
Empleados (1)	Hombres	Mujeres	Total
Total de empleados	949	287	1.236
Por Categoría			
Director	19	4	23
Gerente	68	21	89
Jefe	88	12	893
Empleado	643	250	893
Operario	131	0	131
Por Antigüedad			
Antigüedad Promedio	9,7	7,7	9,2
30 años	73	11	84
25-29 años	38	8	46
20-24 años	27	16	46
15-19 años	61	21	82
10-14 años	96	26	122
5-9 años	207	49	256
Menos de 5 años	446	157	603
Por edad			
Edad promedio	40	35	39
Dotación mayor a 45 años (%)	28	4	32
Por tipo de contrato			
Contrato definido o permanente	924	279	1.072
Contrato de corta duración det. o temporal	14	3	17
Pasantías	10	6	16

Por sector de negocio			
Energía	303	46	349
Industria	345	37	382
Infraestructura & ciudades	81	13	94
Salud	81	33	114
Corporativos	138	159	297
Otros indicadores de empleos			
Personal prejubilado	73	10	83
Personal jubilado	132	9	141
Personal pensionado	2	33	35
(1) Datos del 1 de octubre del 2011 al 30 de septiembre del 2012			

Corte por antigüedad



Corte por Edad





Nuestra gente nos hace únicos

Estamos convencidos de que nuestros empleados, con su talento y habilidad, son los que nos diferencian de nuestros competidores. Por eso, nos esforzamos por proporcionarles las mejores condiciones para su desarrollo dentro y fuera de la oficina.

Contamos con políticas de Recursos Humanos que reflejan los principios de la compañía y que se refieren a aspectos relacionados con nuestra gestión con empleados: reclutamiento y selección, traslados internos, jornada de trabajo, compensaciones, beneficios y capacitación.

Cómo incorporamos personas a nuestro equipo

Somos una organización que busca continuamente oportunidades de crecimiento y sin duda, uno de los factores más importantes para lograr ese crecimiento es el talento humano.

Uno de nuestros objetivos estratégicos consiste en sumar talentos que tengan las mejores competencias para los diferentes cargos y representen nuestros valores: Excelencia, Responsabilidad e Innovación.

Nuestros colaboradores deben:

- Tener el conocimiento requerido, es decir, formación y experiencia.
- Demostrar competencias organizacionales y del cargo.
- Mostrar resultados de gestión; referencias de productividad si son externos, o concepto de desempeño si son internos.
- Contar con potencial de desarrollo que les permita asumir diferentes y mayores responsabilidades.
- Acreditar total transparencia en su vida personal y profesional.

Entre octubre de 2011 y septiembre de 2012, recibimos unos 1.000 CV y sumamos a 130 personas a la organización. Las principales fuentes para la incorporación de personal son las búsquedas internas, referencias, los portales de empleos online, ferias de trabajo destinadas a estudiantes universitarios, Sistema Dual de pasantías de la Cámara Argentino-Alemana y consultoras externas.

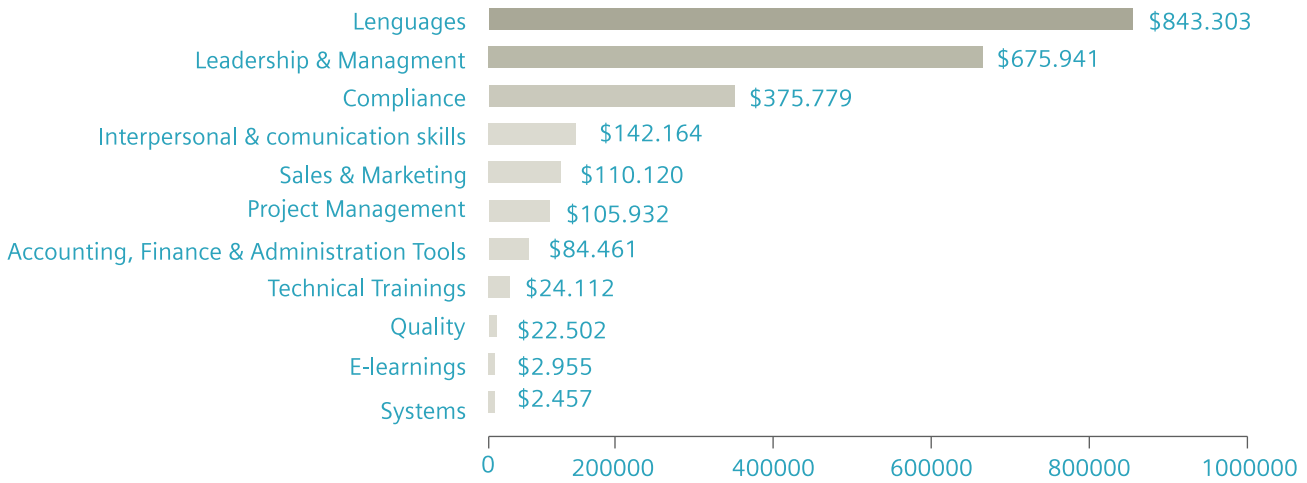
Capacitación y desarrollo profesional

Todo colaborador que ingresa a Siemens recibe durante su primer mes una inducción que incluye una visión general de la historia de la empresa y la descripción de los sectores. Durante estas jornadas, referentes de diferentes áreas presentan temas relacionados con la seguridad de la información, seguridad, higiene, calidad y medio ambiente, compliance, comunicaciones corporativas y acerca de las acciones que realiza la Fundación Siemens.

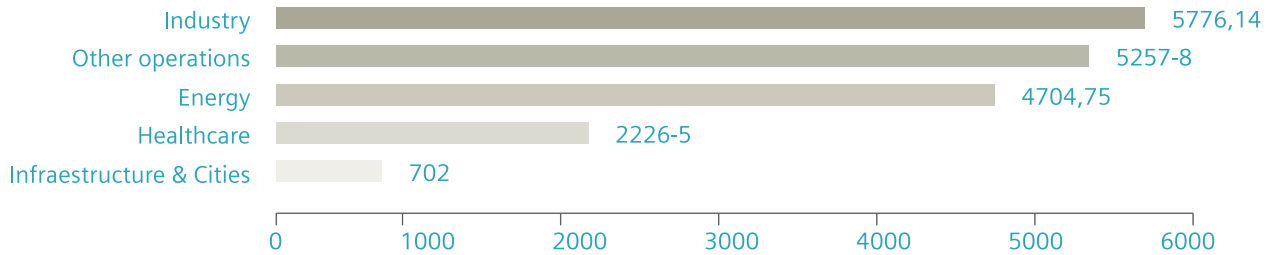
Posteriormente brindamos en forma permanente herramientas de capacitación para promover constantemente el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores.

- 100% de empleados capacitados.
- 18.667 Horas de capacitación.
- 105 cursos dictados.
- Más de \$2 millones fueron destinados a capacitación.
- 2,5 horas de formación por empleado en temas de anticorrupción.
- 100% de empleados capacitados en Compliance.

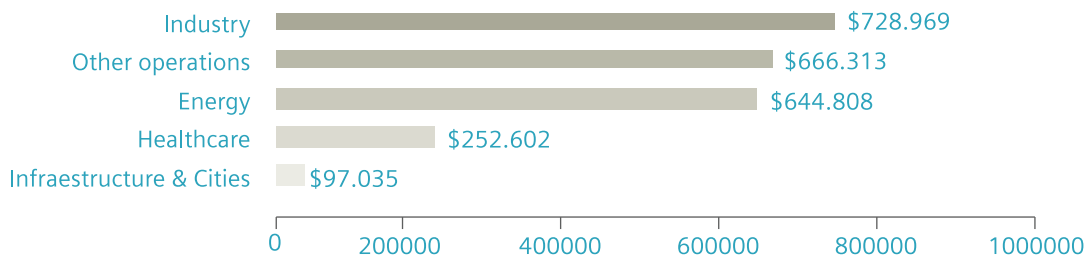
Inversión por eje temático Argentina (ARS)



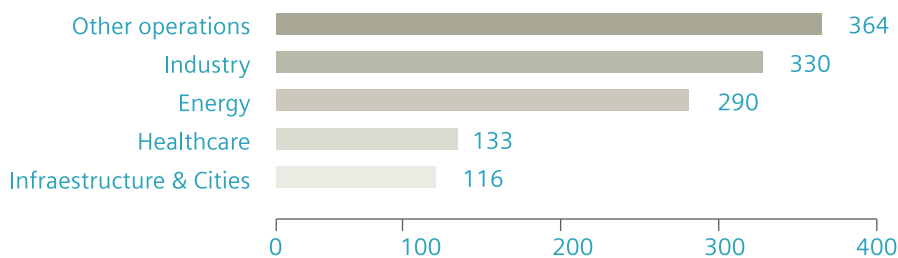
Horas por unidad de negocios - Argentina



Inversión por unidad de negocios - Argentina (ARS)



Personas por unidad de negocios - Argentina



Contamos con un Ciclo Anual de Capacitación que alcanza a toda la compañía en todos los niveles. Cada principio de año preparamos para cada empleado un plan de entrenamiento anual que es relevado por el área de Recursos Humanos y por su jefe directo. El plan no incluye formación técnica, dado que esta la administra directamente cada sector de negocios. En 2012 el foco del Ciclo estuvo puesto en la formación para el desarrollo sostenible de los negocios de la empresa.

NUESTRO PROGRAMA 3i:

Incentivo a la innovación y nuevas ideas. Esta iniciativa tiene como objetivo incentivar a los colaboradores para que, mediante la presentación de ideas, promuevan mejoras, calidad y eficiencia respecto de nuestros productos, soluciones, servicios y procesos.



Colaboradores del sector Global Shared Services, Siemens Argentina.

Evaluamos el desempeño

Siemens Leadership Framework (SLF): Contamos con un modelo de competencias definido a nivel mundial que constituye la base de una visión homogénea sobre nuestros estándares. Asimismo, nos permite hablar de nuestra gente con un lenguaje global y unificado. Este modelo le da soporte a nuestra cultura, asegura una organización de alto desempeño con un buen nivel gerencial y favorece la diversidad.

Nuestro SLF incluye las siguientes nueve competencias, que utilizamos para seleccionar y desarrollar a nuestros colaboradores en todo el mundo:

1. Orientación al resultado del negocio.
2. Orientación a la estrategia y a la innovación.
3. Orientación al cliente.
4. Gestión del cambio.
5. Colaboración e influencia.
6. Sensibilidad intercultural.
7. Liderazgo.
8. Desarrollo de equipos.
9. Orientación a valores.

Performance Management Process (PMP): Nuestro proceso corporativo para la gestión de desempeño de colaboradores nos permite:

- Alinear metas organizacionales con metas individuales.
- Realizar monitoreo y evaluación de desempeño a nivel del colaborador.
- Evaluar el potencial individual.
- 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 2012, el programa PMP alcanzó más del 50% de los colaboradores de nuestra compañía. Nuestro objetivo es que la implementación de esta herramienta continúe creciendo y en 2013 alcance todo el personal propio.

Top Talents: De los resultados del PMP, se desprende este programa corporativo, cuyo objetivo es retener a las personas con un desempeño y talento superior, promover su identificación con la compañía y brindarles el máximo soporte para su desarrollo.

Según el programa, los talentos deben avanzar dos posiciones en el mediano plazo (entre 5 y 7 años), mientras alcancen resultados sobresalientes y con competencias consistentemente por encima del promedio. La iniciativa identifica dos tipos de top talents según su nivel jerárquico: junior top talent y senior top talent.

Ciclo de desarrollo: Lanzada en 2012, esta herramienta resulta clave para el crecimiento de nuestros colaboradores. Se trata de un proceso continuo y estratégico con el cual buscamos maximizar el potencial, mantener un alto nivel de engagement y asegurar el éxito en el desempeño presente y futuro.

El ciclo cuenta con etapas formales que nacen del resultado del PMP y su devolución. Así, el colaborador prepara su propuesta de desarrollo y la expresa en un plan concreto con objetivos de carrera, y áreas o acciones. De esta forma, fomentamos la autogestión en los colaboradores, con el apoyo y el compromiso de los gerentes y del área de Recursos Humanos.



Campaña Turn your City Pink: colaboradores posaron mostrando su compromiso con la prevención hacia el cáncer de mama.



Siemens promueve la vida saludable impulsando el Maratón de la Amistad junto a la Cámara de Industria y Comercio Alemana.

Una opinión clave: La voz de nuestros empleados

En junio de 2012, con la participación del 70% del personal, realizamos una nueva edición de nuestra encuesta interna, Global Engagement Survey, para conocer la opinión de nuestros colaboradores.

Esta iniciativa nos permitió medir el nivel de compromiso, como así también ciertos aspectos de liderazgo y compliance. El sondeo incluyó 37 preguntas que giraron en torno a los siguientes nueve temas:

1. Compromiso de los colaboradores.
2. Retención.
3. Liderazgo en Siemens.
4. Responsabilidad e integridad.
5. Liderazgo local.
6. Compliance.
7. Diversidad.
8. Excelencia operacional.
9. Colaboración.

Algunos resultados de la encuesta mostraron que:

- Mejoró la percepción de nuestros colaboradores en lo que respecta a la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.
- Respecto a la categoría de liderazgo, presentaremos planes de desarrollo con el fin de lograr la mejora continua de nuestros líderes.

Los resultados fueron tenidos en cuenta al momento de planificar acciones en beneficio de los empleados y así seguir mejorando nuestra gestión interna y vínculo con las personas que trabajan día a día en Siemens Argentina. Tanto los resultados como el plan de acción desarrollado como consecuencia de esta edición de la Global Engagement Survey fueron presentados por el CEO a todos los colaboradores durante la Town Hall Meetings.



Colaboradores en las nuevas oficinas de Vicente López, bajo el concepto Siemens Office.

Nuestra Estrategia de diversidad incluye conexión, articulación y trabajo en red. Nuestro Principio guía busca reclutar a los mejores, contratar a los mejores, retener a los mejores.

Diversidad e integración

La diversidad: en Siemens trabajamos fomentando la diversidad como uno de los pilares más arraigados a nuestra política empresarial. Colaboradores de diferentes nacionalidades y culturas se relacionan diariamente entre sí en pos de lograr un mismo objetivo: ser los mejores en nuestros rubro.

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.

El 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 permite potenciar nuestros puntos fuertes y trabajar articuladamente con las áreas de negocio en los puntos de mejora.

La cultura y marca: Nuestra encuesta interna nos demostró que los valores de los empleados están muy alineados con los de la compañía, lo que nos fortalece en nuestra gestión.



Buscando un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, una vez al año los hijos de los colaboradores visitan las oficinas.

Beneficios

En Siemens poseemos beneficios genéricos –es decir, que se conceden a todos los colaboradores independientemente de su función o cargo–, y beneficios que dependen del nivel jerárquico y beneficios vinculados con las funciones.

Beneficios Genéricos	<ul style="list-style-type: none">• Seguros de vida adicional, además del seguro de vida obligatorio.• Descuentos en gimnasios.• Trabajo móvil / teletrabajo.• Anticipo de remuneraciones en caso de necesidad hasta el 50% de la remuneración neta mensual. Promociones y descuentos para la compra de productos y servicios, por ejemplo, restaurantes, entretenimiento y tecnología.• Quienes trabajan en Siemens Argentina reciben comedor gratuito en plantas.• Préstamos en casos de sucesos o gastos imprevistos por razones de enfermedad o accidente.• Bonificación de la cuota mensual de Asociación a la mutual “Mutual José Hernández”.• Licencia por adopción.
Beneficios según nivel jerárquico	<ul style="list-style-type: none">• Seguro de automotor para colaboradores.• Préstamo para adquirir o renovar el automotor.• Cochera fija en el Centro Ocupacional Urbana para el senior management, profesional o gerencial.• Días de vacaciones adicionales.• Política de retiro anticipado.

Política de retiro anticipado:

La dirección de Recursos Humanos y la de cada sector evalúan la viabilidad de este beneficio caso por caso. La iniciativa incluye a colaboradores que hayan aportado durante treinta años a la SIJP, a quienes tengan una antigüedad mínima de diez años en Siemens y a quienes deban jubilarse en no más de siete años. Asimismo, el colaborador que decide retirarse sigue gozando de los beneficios sociales hasta fecha de jubilación.

La vida laboral y la familiar son importantes

Durante este año continuamos promoviendo iniciativas con el fin de conciliar la vida laboral de nuestros empleados con su rutina familiar.

- Reconocimiento a la trayectoria de los empleados con 25 y con 40 años en la empresa: de acuerdo con las normas de Siemens a nivel mundial, celebramos en forma especial estos aniversarios. Los agasajados reciben una importante

retribución; 150% del sueldo mensual para quienes cumplen 25 años de servicio, y 300% para quienes cumplen 40 años de servicio.

Además, otorgamos 500 dólares o 1.500 dólares, dependiendo de sus años de servicio, para realizar un viaje turístico o para organizar un almuerzo junto con sus seres queridos. De no desear ninguno de estos reconocimientos, el colaborador puede optar por donar la suma de dinero a una causa de tipo social.

- Regalo por casamiento o nacimiento de un hijo: Ante cualquiera de estas ocasiones especiales, les otorgamos a nuestros colaboradores un presente.
- Festejos del Día del Niño: Celebramos la ocasión invitando a los hijos de todos los colaboradores para que participen de una jornada recreativa.
- Torneos deportivos: Cada año, organizamos torneos para fomentar la integración y el conocimiento entre empleados de diferentes áreas en un ámbito más distendido que el de la oficina.



El nuevo concepto de trabajo en las oficinas de Siemens Argentina.

Siemens Office: un concepto que llegó para quedarse.

Recientemente, lanzamos "**Siemens Office**" en la Argentina e instalamos simultáneamente una nueva cultura de trabajo que se adapta a los tiempos de hoy y que apunta a aumentar la sostenibilidad, el confort y una mayor integración de la vida personal y laboral de los empleados. Brindamos a nuestros colaboradores un amplio espectro de alternativas para que cada uno pueda trabajar en un espacio moderno, que motiva y que transmite el respeto por el medio ambiente.

El objetivo de **Siemens Office** tuvo dos ejes principales:

1. La reducción de la cantidad de edificios, que pasó en los últimos años de trece a un edificio principal en Vicente López, que concentra las principales actividades comerciales y administrativas del país.
2. La reubicación de nuestras oficinas fuera del microcentro, lo que permite un ambiente más distendido y amigable.

En este marco, creamos un entorno laboral flexible e inspirador, con espacios abiertos y transparentes. Los empleados no tienen asignado un escritorio, ellos almacenan su notebook y sus pertenencias en lockers personalizados, y al llegar eligen cada día dónde y junto a quién sentarse.

Además, adquirimos equipos de última tecnología que aumentaron la eficiencia durante la jornada laboral y mejoraron notablemente la sinergia entre áreas. A su vez, realizamos estudios ergonómicos de los puestos de trabajo administrativos con el fin de sugerir reformas y mejoras.

En 2012 comenzamos simultáneamente a trabajar en la modernización de los espacios operativos que ocupamos en la planta del partido de San Martín, Buenos Aires.



Relaciones laborales

En línea con las leyes sindicales de la Argentina y con el convenio de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, nuestro personal recibe, de nuestra parte y/o de sus representantes sindicales, toda información que sea de interés particular y general en relación a las condiciones laborales y contratos de trabajo.

Quienes forman parte de Siemens gozan de libertad para reunirse o para agruparse por cuestiones de índole sindical. Además, fomentamos y desarrollamos el diálogo constante entre los máximos referentes de la empresa y los representantes sindicales.

En cuanto a la gestión de la rotación, evaluamos constantemente las oportunidades para reubicar a cada empleado en los diferentes sectores. Cuando esta instancia se agota y nos vemos obligados a efectuar despidos, desarrollamos diferentes esquemas y ofrecimientos con fines económicos y sociales.

Asimismo, generamos oportunidades de outplacement, redactamos recomendaciones y cartas de desempeño, evaluamos planes de retiro acordes con las necesidades del trabajador, brindamos ayuda social con el sostenimiento más allá de los plazos legales de la cobertura médica, entre otras medidas que son analizadas y aprobadas para cada caso en particular.

Estructura de compensaciones

Sabemos que las personas son fundamentales para el éxito de la compañía en el largo plazo. Por eso, formulamos una Política de Remuneración Total para atraer, alinear, desarrollar y recompensar a quienes se lo merecen. Como principio general, para determinar el paquete de remuneración, aplicamos un “enfoque total” en lugar de centrarnos en los componentes individuales. De esta manera, los elementos de la remuneración deben ser consistentes entre sí para facilitar la movilidad de los colaboradores. Asimismo, reconocemos que los ajustes locales –sujetos a las leyes, los reglamentos y las prácticas de mercado– pueden ser necesarios.

Realizamos benchmarking con nuestros competidores locales, nacionales y multinacionales. Así, nos posicionamos en la media del mercado con nuestras prácticas de pago y con nuestros programas de beneficios, y contemplamos el rendimiento objetivo esperado. Aquellos logros que superan los objetivos, son reconocidos a través del desempeño individual.

Los colaboradores con posiciones de alto nivel poseen una mayor capacidad para influir en los resultados de la compañía. Por ello, su paquete de compensación también se encuentra vinculado a una remuneración variable que puede estar ligada a objetivos a largo plazo.



El nuevo concepto de trabajo en las oficinas de Siemens Argentina.

9 Salud y Seguridad Ocupacional



Contamos con dos comités que se reúnen en forma periódica para tratar temas relacionados con el medio ambiente, la seguridad y la salud ocupacional.

- El Comité de Crisis trabaja dando respuestas ante emergencias, está liderado por la Dirección de Siemens y compuesto por Recursos Humanos, Medio Ambiente Seguridad y Salud, Comunicaciones Corporativas, Real State, Finanzas y Legales.
- El Comité de EHS (Medio Ambiente, Seguridad y Salud), está conformado por los referentes de seguridad elegidos en cada sector y área centralizada, un delegado gremial, personal de servicio médico y Recursos Humanos de Siemens Argentina.
- Se cuenta con asesoramiento externo de Medio Ambiente, Salud y Seguridad para una mejora continua de los procesos.

Entre octubre de 2011 y septiembre de 2012, y en el marco de nuestro programa corporativo de salud:

- Lanzamos un Plan de Vacunación (Hepatitis B, Tétanos) para personal del sector de Salud.
- Continuamos con el Programa de Prevención y Monitoreo de la Salud: 30 colaboradores se realizaron una revisión médica integral.
- Repetimos la campaña de vacunación contra la gripe.
- Organizamos capacitaciones en materia de salud ocupacional (bioseguridad, riesgos en salud asociados a las actividades principales de negocio, etcétera).
- Participamos en la campaña Turn Your City Pink (Convierte a tu ciudad en rosa), vinculada a la prevención del cáncer de mama.
- Auditores internos se formaron en OHSAS 18001: 2007 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional).
- Coordinamos charlas sobre primeros auxilios y RCP en obradores.
- Incorporamos una enfermera más al servicio médico y, así, reforzamos y extendimos el horario de atención.

Este plan abarcó a más del 60% de la población de Siemens (dirigida a TCM, TMB, Genelba, Brigadier López, Ensenada, Irizar, Coca-Cola Femsa, taller constitución,

Nobleza Picardo, etc.), dentro de los cuales se logró la participación del 40% en al menos una actividad (aproximadamente 300 personas).

En dicho plan, fueron contempladas 50 hs al año para el plan de capacitación integral.

Asimismo en el ámbito de la Seguridad:

- Aseguramos la disponibilidad total de los dosímetros personales (tipo, cantidad y fecha) en el área de Customer Services de IM/CP durante los 12 meses del año. Un dosímetro es el elemento necesario para medir la exposición a radiación de los seres vivos.
- Elaboramos reportes de siniestralidad de empleados y contratistas en cada unidad de negocios.
- A través de acciones de concientización y control en establecimientos propios, obras y proyectos –sobre todo en los que registran una mayor tasa de siniestralidad o en los que tienen más de un año de duración–, redujimos las tasas de incidencia y frecuencia de accidentes.

En proyectos del negocio Energía, redujimos el índice de Frecuencia en un 20% respecto del año fiscal 2010/2011.

- Implementamos las herramientas y las prácticas de la metodología de Human Performance a fin de incrementar la detección temprana de errores y los precursores de incidentes y accidentes.
- Iniciativa de Energy a nivel global que trabaja sobre las características de las personas para preveer actos inseguros.
- Entrenamiento y liderazgo para el desempeño humano, explica que muchos errores no pueden anticiparse, pero sí los procesos. Procedimentando disminuimos la posibilidad de error humano.
- Manejo de riesgos, herramientas operativas de desempeño humano.
- Evaluar problemas de desempeño humano y aplicar acciones correctivas efectivas.
- Parte del programa mundial Zero Harm.

Capacitamos en seguridad

Contamos con un Plan de Capacitación Integral que incluye temas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente acordes con los riesgos laborales asociados a las actividades de los distintos sectores del negocio. Este plan alcanza al 100% de los colaboradores y es gestionado por el referente de EHS en cada sector.

- Investigamos las causas más profundas de los accidentes laborales propios y de terceros utilizando el método de espina de pescado que figura en el formulario de investigación de accidentes. Este método resulta una herramienta eficaz para la búsqueda de la causa raíz de los accidentes laborales, permitiendo tomar acciones y evitar la repetición de accidentes en el futuro.

Toma de conciencia para la prevención

A la hora de concientizar acerca de accidentes y enfermedades, somos proactivos. Al respecto, impulsamos las siguientes iniciativas internas:

- Firmamos la Carta Argentina de Seguridad Vial.
- Elaboramos una Política de manejo de vehículos de flota.
- Mejoramos la señalética y la infraestructura de las cocheras de Siemens Urbana.
- Colocamos un ciclettero y comunicamos sugerencias de seguridad para ciclistas y motos.
- Organizamos charlas de manejo defensivo y lanzamos una campaña relacionada.

- Difundimos internamente en las oficinas el slogan de la campaña y la Carta Argentina de Seguridad Vial.
- Iniciamos entrenamiento tipo e-learning en manejo defensivo junto a la Fundación Mapfre y realizamos un sorteo con órdenes de compra entre los participantes del entrenamiento.
- Se realizó la compra de tacógrafos, herramienta que permite controlar el uso responsable del vehículo, sus velocidades máximas y controla el uso por conductor asignado.
- Contamos con una política libre de humo (no se fuma en edificios propios).
- Ofrecemos servicios de charters gratuitos para disminuir los tiempos de viaje, la contaminación y la siniestralidad vial.

(*) Referencia de tabla

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 la accidentabilidad de la empresa, el número de accidentes ocurridos 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 número de accidentes por cada mil 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 horas-hombre trabajadas en igual período. Representa el número de jornadas perdidas por cada mil horas de exposición.

Índice de Duración Media (OHSAS): Representa el tiempo promedio que duraron los accidentes de la empresa, y corresponde al número de jornadas perdidas por cada accidente con baja. Este índice resulta de especial interés para la empresa, ya que permite observar cómo la inversión en Higiene y Seguridad puede mejorar su rendimiento y productividad.

Se realizó el cambio de la herramienta manual de trabajo que se determinó como causal de la enfermedad profesional reportada. Se trató de un caso de Epicondilitis lateral del codo derecho y se realizó un cambio en la llave tuvo en T por una pinza cocodrilo.

Estadística de siniestros por total empresa				
Período Detalle	01/10/2010 al 30/09/2011		01/10/2011 al 30/09/2012	
	Q	Días perdidos	Q	Días perdidos
Promedio trabajadores	1329		1344	
Horas trabajadas	2.751.030,00		2.782.080,00	
1. Total accidentes	90	3183	66	1638
Accidentes laborales	56	1554	34	1048
Con baja laboral	53	1554	33	1048
Leves	55	1202	33	1048
Graves	1	352	0	0
Sin baja laboral	3	0	1	0
Sin información	0	0	0	0
Muertes	1	0	0	0
Accidentes in itinere	34	1629	32	590
Con baja laboral	33	1629	32	590
Leves	31	535	32	590
Graves	3	1094	0	0
Sin baja laboral	1	0	0	0
Sin información	0	0	0	0
Muertes	0	0	0	0
2. Inculpables	0	0	0	0
3. Enfermedades preexistentes	0	0	0	0
4. Negligencia del empleador	0	0	0	0
5. Recaídas	2	73	3	332
6. Enfermedades profesionales	3	106	2	18
Sin información	0	0	0	0
7. Total baja laboral	90	3183	66	1638
Hasta franquicia (10 días)	41	186	24	107
Mayor a franquicia (10 días)	49	2997	42	1531
Índice frecuencia	327,15		237,23	
Índice gravedad	1.16		0,59	
Índice incidencia	67,72		49,11	
Índice de duración media	35,37		24,62	

(*) Ver referencia de tabla página anterior.



10 Medio Ambiente

Nos consideramos ciudadanos corporativos responsables y, como tales, uno de nuestros principales compromisos se centra en el cuidado del medio ambiente.

Desarrollamos nuestras actividades con un enfoque sustentable y en un contexto de respeto por la normativa vigente y por el entorno. Así, ponemos la tecnología al servicio del desarrollo sostenible, fomentamos el cuidado del medio ambiente en toda la sociedad y nos preocupamos por aprovechar los recursos con la mayor eficiencia.

Nuestro compromiso con la protección del medio ambiente

Nuestra visión estratégica está 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. A partir de estos importantes conceptos, definimos nuestros estándares de calidad.

A través de la Gerencia de Seguridad, Medio Ambiente y Salud Ocupacional brindamos un margen estratégico, y mantenemos un enfoque preventivo y proactivo frente a los desafíos medioambientales.

En este marco, trabajamos en tres grandes focos con el objetivo de proteger nuestro entorno:

1. Promovemos el desarrollo sostenible a través de la innovación tecnológica en nuestros negocios: colocamos a disposición de nuestros clientes una cartera amigable con el medio ambiente, que impulsa la eficiencia en el uso de los recursos naturales y en la reducción de las emisiones de CO₂.

2. Fomentamos en la sociedad la protección activa del medio ambiente: Trabajamos con nuestra Fundación para fortalecer el compromiso de nuestros colaboradores y de la comunidad ante el cambio climático.

3. Aumentamos la eficiencia de los recursos que utilizamos en nuestra propia actividad empresarial: trabajamos en la gestión integrada de procesos para reducir nuestra huella ecológica en las comunidades en las que estamos presentes. En este marco, trabajamos en un plan de concentración poblacional que permitió dejar de utilizar edificios desconectados a tener dos unidades funcionales en la cual todos los colaboradores pueden acceder a los mismos beneficios, potenciando la reducción de huella ecológica en términos edilicios con un mejor aprovechamiento de servicios, luz natural, incorporación de home working, entre otras acciones.

Realizamos a nivel global y también en Latinoamérica un estudio sobre las principales problemáticas ambientales de las ciudades, dando como resultado propuestas de eficiencia energética y la disminución de emisiones de CO₂, concientizando acerca de las dificultades acarreadas por un aumento demográfico particular, y la creciente urbanización de zonas rurales.

Nuestro sistema de gestión ambiental

Contamos con un Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional con el que mejoramos continuamente nuestra eficiencia. Para su desarrollo y aplicación, tenemos en cuenta los lineamientos corporativos definidos desde Casa Matriz y los requisitos establecidos por las normas internacionales ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.

El sistema establece la estructura organizativa, las responsabilidades, los procesos, los procedimientos y los recursos necesarios para llevar a cabo una gestión efectiva. Así, nos permite cumplir con nuestros objetivos, alcanzar los resultados planificados, mejorar nuestros procesos en forma continua, satisfacer a los clientes, tener un desempeño ambiental amigable y proveer un marco de seguridad para nuestros empleados y para todas las partes interesadas.

De esta manera, nuestros productos, servicios y soluciones integrales son el resultado de procesos controlados que aseguran la satisfacción del cliente en términos de calidad y competitividad; todo ello, en un contexto en el que se respeta la normativa vigente y se protege el medio ambiente, y la seguridad y la salud de las personas.

Operaciones seguras: gestión de riesgos ambientales

Gestionamos el riesgo ambiental de nuestras operaciones a través de una herramienta denominada Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales. Así, analizamos diferentes aspectos de las tareas en cada proceso, su impacto en el entorno y posibles medidas de mitigación.

Valorizamos los impactos cuantitativamente y determinamos si son significativos o no. Si son significativos, los incluimos en una Matriz de Seguimiento y Control Operacional, desde la cual mantenemos todos sus indicadores bajo control frecuente.

En el marco de esta herramienta, desde el área de Siemens Real Estate controlamos el consumo de agua, el consumo de energía eléctrica, la fuga de gas refrigerante, y los impactos de cada uno. Luego, realizamos un análisis exhaustivo (situación, acción, impacto, momento, gravedad, frecuencia, etc.).

Siemens Real Estate es la gerencia mediante la cual trabajamos la gestión de nuestros espacios articulando la gestión inmobiliaria así como las instalaciones y su mantenimiento. Esto permite contar con un área especialmente abocada a que nuestros colaboradores posean un óptimo lugar de trabajo.

Compromiso ambiental en el desarrollo del negocio

- Etiquetamos los motores con las nuevas categorías de Eficiencia Energética (EE).
- Participamos en el lanzamiento de la ISO 50001. IRAM (Sistema de gestión en energía para productos/ servicios) – particularmente para el área de Motores.
- Certificación en EE: Para un ingeniero de Service, en Alemania.
- Auditorías de Eficiencia Energética en clientes (una ya realizada en DNS y otra en curso en Aladio).
- Participación en el Comité de EE en IRAM y la AEA.
- Eficiencia Energética en AS (producto).
- Se suministrará un motor de alta eficiencia para prueba piloto en INTA SA, San Martín, Pcia. de Bs. As.

Compromiso ambiental en el desarrollo del negocio

Nos esforzamos para lograr un uso cada vez más eficiente de los recursos. Para ello implementamos campañas internas y externas de concientización:

Mediciones de iluminación (con y sin luz artificial): con el fin de garantizar el confort necesario en los puestos de trabajo y para eliminar la energía excedente, efectuamos mediciones en tres momentos del día y de dos tipos, en condiciones favorables (luz encendida, cortina levantada) y en condiciones desfavorables (luz apagada, cortina baja).

Rutina de encendido de luces: Establecimos un cronograma de encendido y apagado de luces en los diferentes sectores de nuestras oficinas.

Rutina de encendido de aires acondicionados: Con horarios fijos y algunas delimitaciones de espacio en el verano.

Energía

En el marco de esta herramienta, desde el área de Siemens Real Estate controlamos el consumo de agua, el consumo de energía eléctrica, la fuga de gas refrigerante, y los impactos de cada uno. Luego, realizamos un análisis exhaustivo (situación, acción, impacto, momento, gravedad, frecuencia, etc.).

Automatización de luces: cambiamos las luces tipo superspots y dicroicas por LED, y lámparas dulux por T5 (de bajo consumo). Automatización de Sistema de Iluminación dimerizable y horario con detector de movimiento.

Paneles solares: Instalamos esta tecnología para calentar el agua del termotanque que abastece al comedor.

Consumo responsable de nuestros recursos		
Recursos	Consumo	Ahorro en pesos
Energía	5.471.859 kw	\$ 2.749.849,75
Gas	126.272 m3	\$50.462,24
		\$ 2.800.311,99

Emisiones:

- Áreas para estacionamiento de bicicletas en el edificio del complejo Urbana disponible para los colaboradores.
- Home working: Fomentamos esta modalidad de trabajo.

Agua:

- Baños eficientes: Instalamos grifos que limitan el consumo de agua.

Papel y Plástico:

- Las revistas internas se realizan de manera digital para ahorrar el consumo de papel, solamente imprimimos ejemplares para los colaboradores que no disponen de acceso a la red.
- Reemplazo de papel común por papel reciclado con certificado.
- Acciones de protección y conservación de metros de bosques a partir de una alianza con el Banco de Bosques para el manejo sustentable de los recursos y la conservación de los ecosistemas naturales, en donde nos comprometimos a compensar el papel consumido por Siemens S.A. durante el ejercicio fiscal. De ésta manera, neutralizamos el doble del papel consumido, preservando 5.000 m² de bosque nativo en el Campo Caá Porá de la Provincia de Misiones, una eco región que sufrió el impacto de la expansión forestal.
- Plantado de árboles: desde la Fundación, y con el acompañamiento de colaboradores voluntarios, impulsamos dos acciones de plantado de árboles durante el año. Una de ellas fue junto al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, realizando la plantación de plantines junto a escuelas de la zona de Recoleta. Otra en Salta, fue llevada a cabo junto a colaboradores de la empresa AES GENER.

Tóner:

- Utilizar cartuchos de tinta y tóner reciclado para impresoras.
- Impresoras responsables: Configuramos las impresoras para que imprimieran a doble faz, y acompañamos esta iniciativa con acciones de comunicación y con entrenamiento.

Certificamos nuestras oficinas en el complejo Urbana con la norma ISO 14001 de gestión ambiental.

Evaluación Ambiental de la Cadena de Valor

Contamos con un Sistema de Información Ambiental y de Seguridad técnica (SEIS) a través del cual podemos hacer seguimiento de la gestión ambiental de nuestros proveedores y contratistas quienes reportan mensualmente indicadores medioambientales corporativos.

Asimismo los proveedores deben informar sobre las sustancias de sus productos y verificando si sus componentes se encuentran dentro de la lista de sustancias declaradas; se arman cuestionarios solicitando especificaciones complementarias a los requerimientos de compras; y desde Siemens relevamos sus comportamientos y procedimientos de desempeño.



Oficinas Siemens Argentina. Complejo Empresarial Urbana, Munro, partido de Vicente López.

Siemens Office

Reunimos a todos nuestros empleados en un único edificio que, en términos de infraestructura, cuenta con los últimos adelantos tecnológicos para el cuidado del medio ambiente:

- Amplios ventanales que permiten aprovechar al máximo la luz natural.
- Optimización del uso de la luz artificial.
- Artefactos de iluminación dimerizables.
- Espacios verdes parquizados en todo el perímetro.
- Espacios de esparcimiento exterior.
- Materiales de construcción y mobiliario reciclables.
- Sistemas de aire acondicionado con volumen de refrigeración variable.
- Cestos para residuos comunes (en vez de individuales).

Concientización y participación, claves de nuestro compromiso con el medio ambiente

Desde octubre de 2011 hasta septiembre de 2012, y en línea con los objetivos corporativos, organizamos capacitaciones en las siguientes temáticas:

- Formación de auditores internos en ISO 14001: 2004 (Sistema de Gestión de Medioambiental).
- Respuesta ante emergencias.
- Plan de contingencia ante efectos climáticos adversos, que abarcó a más del 60% de los empleados de Siemens; de esos, un 40% participó en al menos una actividad.
- Se contemplaron 50 horas anuales de capacitaciones en temas relacionados a medio ambiente, salud y seguridad ocupacional.
- 4 jornadas de capacitación a clientes estratégicos e instituciones educativas.

También desarrollamos iniciativas propias, como el concurso ¿Cómo te sumaste a La Hora del Planeta?, el Premio Latinoamericano de Periodismo Siemens el cual reconoce las mejores notas relacionadas con temas de ciencia y tecnología aplicada en pos de la sostenibilidad, dos ediciones de una revista interna sobre el medio ambiente e inducciones al personal entrante.

Asimismo, participamos en diferentes eventos, como por ejemplo jornadas de sostenibilidad, el Green Film Festival, y el Foro y Exposición Megaciudades con el objetivo impulsar soluciones sostenibles, difundir conocimiento y sensibilizar a los participantes sobre diferentes retos globales relacionados con el medio ambiente en temas como cambio climático, gerenciamiento de ciudades, ciudades creativas, movilidad sostenible, energía y gestión de residuos. A su vez, somos patrocinadores de la Cátedra de Energías Alternativas de la carrera de Ingeniería Eléctrica del ITBA.

En 2012, y por tercer año consecutivo, nos unimos a Fundación Vida Silvestre en la campaña “La Hora del Planeta”.

El sábado 31 de marzo entre las 20:30 y las 21:30 horas apagamos las luces de todas nuestras oficinas para demostrar que el planeta nos importa.

Tratamiento de residuos

En relación a la gestión de residuos, el papel es reciclado a través de una alianza con la empresa Shred-it. De octubre de 2011 a septiembre de 2012, entregamos a esta empresa 2.325 kilos de papel, quienes destruyeron los documentos in situ y reciclaron todo el papel que trituraron.

Por su parte, mejoramos la gestión de residuos a partir de la clasificación de residuos de madera, cartón y basura general.

En cuanto a la chatarra electrónica, tenemos un acuerdo con la empresa Silkers. A su vez, junto a la empresa DELL gestionamos las baterías de las notebooks que ya cumplieron con su vida útil.

Por otro lado, se envían a disposición final como residuos peligrosos baterías con ácido (UPS, luces de emergencias, centrales telefónicas), aerosoles, solventes, pinturas, trapos con restos de grasa o aceites entre otros.

Logros 2012

- Renovamos el compromiso con la empresa Shred-it para destruir y reciclar papel, lo que permitió salvar 204 árboles en un año.
- Fuimos reconocidos como empresa Forest Neutral tras haber compensado las impresiones anuales en papel con la protección de 5.000 m² de árboles en el marco del proyecto Caá Porá ('selva linda'), en la provincia de Misiones.

5 de Junio: Día Mundial del Medio Ambiente

En el día Mundial del Medio Ambiente realizamos una campaña de concientización donde invitamos a todos nuestros públicos clave a ser agentes activos del desarrollo sustentable y equitativo; promover el cambio de actitud hacia los temas ambientales, y fomentar la cooperación entre las personas para que disfrutemos un futuro más próspero y seguro.

Para ello brindamos, a través de comunicaciones en las oficinas y en las redes sociales, consejos prácticos de cómo incorporar hábitos para cuidar el medio ambiente .

- Eliminamos los cestos de basura individuales en nuestras oficinas con el fin de motivar a los colaboradores a generar y descartar la menor cantidad de residuos.
- Como regalo de fin de año, entregamos un vaso de losa para desanimar el uso de vasos descartables.
- Implementamos rutinas de apagado de luces fuera del horario laboral.
- Sensibilizamos a nuestros empleados sobre temas ambientales en la inducción a través de la comunicación interna.
- Redujimos el número de impresoras y las configuramos para que impriman en ambas caras de las hojas utilizando una clave personal para liberar la impresión.



El proyecto "Usá la Basura" impulsado en conjunto con Fundación Manos Verdes busca concientizar acerca de la educación ambiental y gestión integral de residuos en escuelas de Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires.



Voluntarios de la Fundación Siemens Argentina.

1 1 Fundación Siemens Argentina

Nuestros programas y acciones reflejan los valores y la manera de hacer negocios. Trabajamos para brindar tecnologías que respondan a las necesidades de los argentinos. Al mismo tiempo y con la misma energía, nos esforzamos para apuntalar a las comunidades en las que operamos.

Fundación Siemens Argentina

En 2009, lanzamos la Fundación Siemens Argentina como una forma concreta de reforzar nuestro compromiso con la comunidad local. Su misión es contribuir con el desarrollo social sostenible, actuando por iniciativa propia o en alianza con entes o con instituciones del sector público, privado, nacional o internacional.

Con sede en Buenos Aires, la Fundación trabaja alineadamente con las Fundaciones de Siemens en todo el mundo, y enfoca sus proyectos en cuatro ejes que se complementan y articulan:

1. Educación y movilidad social.
2. Servicios básicos y estructuras sociales.
3. Sostenibilidad.
4. Identidades culturales y arte.

La Fundación no persigue fines de lucro, y sus actividades y gastos de mantenimiento son financiados principalmente a través de las donaciones recibidas por Siemens S. A. Argentina y Siemens Stiftung (Fundación de Siemens en Alemania).

La gestión del compromiso

Nuestra estrategia de inversión social privada tiene como uno de sus principales motores a la Fundación Siemens Argentina. Esta cuenta con un presidente, un vicepresidente y un equipo compuesto por consejeros, un coordinador y un analista. Ellos analizan los proyectos de la Fundación y las acciones transversales que también involucran a otras áreas de la empresa.

El comité se reúne en diversos encuentros por año, en ellos comparten los principales resultados del período y plantean objetivos de corto, mediano y largo plazo.



Acción de Voluntariado Corporativo. Construcción de 4 viviendas junto a la organización TECHO en el barrio Atalya, partido de Moreno.

Educación y Movilidad Social

Creemos que el acceso a la educación de calidad es clave para asegurar la igualdad de oportunidades, por eso, promovemos la educación integral y ponemos el foco en la enseñanza de la ciencia y la tecnología.

Discovery Box: Esta iniciativa, que llevamos a cabo junto con expertos de la Academia Nacional de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, combina la entrega de kits didácticos a escuelas con capacitación para los docentes en pedagogías por indagación.

A través de experiencias sencillas, abordamos temáticas como la electricidad, el magnetismo, la salud y el medio ambiente, y facilitamos la enseñanza de conceptos complejos. El objetivo principal de Discovery Box es despertar la curiosidad en niños de 4 a 12 años, motivarlos, fomentar el trabajo en equipo y, así, acercarlos al mundo de la ciencia.

En 2011 y 2012, junto con el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires, entregamos 438 kits en 175 escuelas públicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y capacitamos a más de 230 docentes.

Ayudamos a descubrir el mundo de la ciencia

Nuestro kit Discovery Box consiste en dos grandes cajas de madera –Caja Energía y Electricidad, y Caja Medio ambiente y Salud– con material para que alrededor de diez niños puedan experimentar en grupos cuestiones propias de la ciencia. El material que se entrega en las escuelas también incluye manuales especialmente diseñados para los docentes y para los estudiantes que facilitan las experiencias en las aulas.



Alumnos de la Escuela de Educación Técnica Nicolás Avellaneda de la Ciudad de Santa Fe, ganadores del concurso LOGO! de creatividad en automatización.

Concurso LOGO! de Creatividad en Automatización: Desde 2007 premiamos la creatividad de los alumnos de escuelas técnicas. El certamen, que organizan la Fundación Siemens y el sector Industria, evalúa y premia los proyectos que permiten solucionar necesidades o problemas de la sociedad, como por ejemplo aquellos en el ámbito de la industria, la vivienda y el medio ambiente.

Las aplicaciones deben contar con un sistema de control eléctrico, neumático o hidráulico cuyo cerebro debe ser el módulo lógico programable LOGO! Además, deben procurar el cuidado o el ahorro de energía.

En 2012, durante la sexta edición del concurso, recibimos proyectos de escuelas de Buenos Aires, de Santa Fe y, por primera vez, de Bahía Blanca. Aproximadamente 100 alumnos presentaron sus proyectos innovadores en temáticas hídricas de automatización.

Objetivos del certamen:

- Acercar a los jóvenes a las tecnologías, promoviendo conocimientos teóricos mediante situaciones prácticas.
- Capacitar a alumnos y a docentes en el uso de herramientas básicas de programación en automatización.
- Estimular el trabajo en equipo planteando problemáticas reales que requieren solución a través de una herramienta específica.
- Incentivar a los estudiantes para que realicen tareas de investigación en las zonas de influencia de sus escuelas y para que trabajen en la industria local.
- Estimular el trabajo interdisciplinario escolar, incluyendo a docentes de áreas técnicas, pero también fomentando la participación de áreas contables, lingüísticas, matemáticas, etcétera.



Equipo de voluntariado corporativo en la campaña "Jugate por un Niño 2012".



El proyecto Discovery Box promueve la ciencia y la tecnología en los más pequeños, articulando formación docente y entrega de materiales didácticos producidos en el país.

Proyecto Planetario: cooperamos con el Planetario Galileo Galilei de la Ciudad de Buenos Aires desde el 2011 para que el conocimiento científico trascienda el mundo académico y sea accesible a todas las personas. Concretamente, brindamos el equipamiento necesario para la renovación del Sistema Planetario Copernicano, la enorme esfera de vidrio que representa al universo y que fue construido en Alemania en 1901. Durante muchos años, no fue posible poner en funcionamiento el mecanismo de relojería que movía los planetas. Con la colaboración de la Fundación Siemens, el Copernicano fue restaurado, puesto en valor y automatizado. El próximo proyecto consiste en la creación de un módulo para la exposición de rocas lunares, así como de un espacio que facilite el acceso al conocimiento sobre la Tierra.



El sistema Copernicano automatizado por colaboradores de Siemens Argentina, a través de una acuerdo de colaboración

Servicios básicos y estructuras sociales

Respondemos ante situaciones de necesidad o desastres naturales y llevamos a cabo campañas de donación, proyectos de voluntariado e iniciativas que promueven el emprendimiento sostenible.

- **Campaña Seamos útiles:** Gracias al esfuerzo de nuestros colaboradores, durante el inicio del año escolar 2012 le entregamos más de 3.000 útiles, mochilas y guardapolvos al Comedor La Loma, en el partido de Vicente López. Esta colecta significó un incremento de 250% respecto de lo recolectado durante la misma campaña en 2011.
- **Campaña Por un cálido invierno:** Entregamos ropa de abrigo y calzado de invierno para las familias del Comedor La Loma, en Vicente López. Trabajo conjunto a través de 3 sucursales; incorporando a Córdoba y Bahía Blanca a las entregas.
- **Campaña Jugate por un niño:** En agosto de 2012, realizamos una kermés solidaria para los niños del Comedor La Loma, en Vicente López. Contamos con el apoyo de Fun Marketing y de la Editorial Sigmar.

Así, durante toda una tarde, más de 130 niños disfrutaron de los juegos y participaron de los talleres de arte manual, expresión musical y danza. Se entregaron no sólo juguetes, sino también libros infantiles con el fin de incentivar la lectura.

- Campaña TECHO: crecimiento del 100% en cantidad de voluntarios corporativos.
- Campaña Nochebuena para todos: Entregamos 50 cajas armadas por más de 250 colaboradores.

Sostenibilidad

Fomentamos el uso responsable de los recursos naturales a través de campañas de concientización, de reciclaje y de voluntariado.

Identidades culturales y arte

- Panorama Sur: acompañamos el tercer ciclo de la iniciativa junto a Siemens Stiftung y a la Asociación para el Teatro Latinoamericano. Este proyecto promueve la formación y el intercambio cultural entre artistas. Su duración es de cuatro semanas e incluye seminarios para dramaturgos, workshops y clases magistrales.
- Noche mágica en la Embajada Alemana: Una vez más, apoyamos a la Sociedad de Beneficiencia Alemana participando en la velada musical.

Logros 2012

- Contribuimos a dar respuesta a las necesidades de la comunidad local apalancándonos en la vocación de servicio de nuestro personal. Así, impulsamos espacios de intercambio, campañas de donación de materiales y programas para la transmisión de conocimiento.
- Continuamos implementando el proyecto Discovery Box, entregando más de 400 kits educativos en 175 escuelas públicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y capacitando a más de 230 docentes.



Proyecto Panorama Sur: Workshop de dramaturgia.



Colaboradores buscan llegar a las familias que más lo necesitan a través de la campaña "Nochebuena para Todos".

12 Desafíos a Futuro

Con una fuerte mirada en la sostenibilidad, nos comprometemos año tras año a seguir mejorando nuestra gestión, pensando en las necesidades y expectativas de cada uno de nuestros grupos de interés. En este marco, comunicamos los desafíos que las áreas de Siemens Argentina definieron para el período 2012-2013.

Estrategia de Sostenibilidad.

- Continuar con el crecimiento sostenido de las acciones llevadas a cabo desde Fundación Siemens Argentina.
- Integrar las acciones de RSE con la cadena de valor.
- Trabajar en capacitación ambiental, vinculando acciones de diferentes gerencias en un plan integral que incluya a las tres R en los principales sitios.

Empleados

- Continuar con el cascadeo de los Planes de Desarrollo al 100% de los colaboradores.
- Continuar trabajando en la implementación de los compromisos asumidos a partir de mejorar las condiciones de trabajo y lograr la certificación Work & Life Balance (W&LB).
- Mejorar el entendimiento y comunicación del modelo del Total Rewards de la compañía.

Proveedores

- Aumentar el volumen comprado a través de negociaciones electrónicas (eSourcing).
- Continuar desarrollando y evaluando a los proveedores de mejor desempeño o FPL.
- Promover el desarrollo de proveedores locales para reducir las necesidades de importación.

Medio Ambiente

- Adecuar los lineamientos sobre disposición de residuos domésticos en el comedor.
- Implementar un plan de reducción del consumo de telgopor en el Centro de Distribución de Healthcare y posterior reciclado.

Comunidad

- Darle visibilidad al desarrollo sostenido de nuestras acciones, sobre todo, aprovechar el crecimiento del 100% de las horas de voluntariado para motivar aún más la participación de nuestros empleados.

13 Tabla de indicadores GRI y Pacto Global

Para la realización de este Reporte utilizamos la Guía G3.1 de la Iniciativa de Reporte Global (GRI), alcanzando un Nivel de Aplicación C. A su vez, a partir del documento "Estableciendo la Conexión", que relaciona los 10 Principios del Pacto Mundial con los indicadores GRI, damos a conocer nuestro compromiso y cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas sobre derechos humanos, laborales, medioambientales y anticorrupción.

Indicadores GRI	Principios del Pacto Mundial	Página
1. Visión y estrategia		
1.1 Declaración del máximo responsable sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.		4-5
1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.		4-5, 20-22, 26-28, 45-46, 55
2. Perfil		
Perfil de la organización		
2.1 Nombre de la organización.		4
2.2 Principales marcas, productos y/o servicios.		8-9, 12-19
2.3 Estructura operativa de la organización		9
2.4 Localización de la sede principal de la organización.		4
2.5 Número de países en los que opera la organización y en los que desarrolla actividades significativas.		9
2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.		4
2.7 Mercados servidos.		12-19
2.8 Dimensiones de la organización informante.		10
2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por el reporte en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.		Nota 1
2.10 Premios y distinciones recibidos.		Nota 2
3. Parámetros del reporte		
Perfil del reporte		
3.1 Periodo cubierto por la información contenida en el reporte.		6
3.2 Fecha del reporte anterior más reciente.		21
3.3 Ciclo de presentación de reportes.		21

3.4 Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte o su contenido.	Retiración de tapa
Alcance y cobertura del reporte	
3.5 Proceso de definición del contenido del reporte.	6-7
3.6 Cobertura del reporte.	6-7
3.7 Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura del reporte.	Nota 3
3.8 Aspectos que puedan afectar la comparación informativa.	Nota 4
3.9 Técnicas de medición para elaborar los indicadores.	Nota 5
3.10 Efecto de la reexpresión de información de reportes anteriores.	Nota 5
3.11 Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en el reporte.	Nota 5
Índice del contenido GRI	
3.12 Tabla de contenidos GRI.	56-62
Verificación	
3.13 Política y práctica sobre verificación externa	Nota 6
4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés	
Gobierno	
4.1 Estructura de gobierno de la organización.	26
4.2 Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	26
4.3 Indicar el número y género de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	26
4.4 Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	26
4.5 Vínculo entre la retribución del máximo órgano de gobierno, y el desempeño de la organización, incluido el desempeño social y ambiental.	26
4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	27-29
4.7 Procedimiento para determinar la composición, la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités.	26
4.8 Declaraciones de misión y valores y códigos de conducta..	10, 27
4.9 Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social.	26
4.10 Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	26
Compromisos con iniciativas externas	
4.11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Principio 7 20-22, 45-46

4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente.		6, 13,15, 19, 24, 28-29, 49, 52-54
4.13 Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.		20
Participación de los grupos de interés		
4.14 Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.		20
4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.		20
4.16 Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés.		6-7, 24, 25, 26, 27, 36-37
4.17 Aspectos de interés surgidos a través de la participación de los grupos de interés y respuesta de la organización.		6-7, 36-37
INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO		
Desempeño económico		
EC1 (P) Valor económico directo generado y distribuido		Nota 7
EC2 (P) Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático.	Principio 7	22
EC3 (P) Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.		n/d
EC4 (P) Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.		Nota 8
Presencia en el mercado		
EC5 (A) Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local por género en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Principio 1	n/d
EC6 (P) Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales.		23-24
EC7 (P) Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local.	Principio 6	n/d
Impactos económicos indirectos		
EC8 (P) Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público.		15, 19, 51-54
EC9 (A) Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, y su alcance.		15, 24
INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DOCENTE		
Empleo		
LA1 (P) Desglose de empleados por tipo de empleo, por contrato y por región, desglosados por género.		15, 24
LA2 (P) N° total de empleados y rotación media de empleados, y nuevos empleados contratados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Principio 6	n/d

LA3 (A) Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, desglosado por lugares significativos de las operaciones.		38
LA15 (P) Cantidad de personas que permanecen trabajando en la empresa luego de la licencia por maternidad o paternidad, por género.		n/d
Relaciones empresa / trabajadores		
LA4 (P) Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	Principios 1 y 3	n/d
LA5 (P) Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos.	Principio 3	n/d
Salud y seguridad en el trabajo		
LA6 (A) Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad.	Principio 1	41
LA7 (P) Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y género.	Principio 1	43
LA8 (P) Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos en relación con enfermedades graves.	Principio 1	41
LA9 (A) Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	Principio 1	n/d
Formación y educación		
LA10 (P) Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género y por categoría de empleado.		33-34
LA11 (A) Programas de gestión de habilidades y de formación continua.		33-35
LA12 (A) Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, por género.		36
Diversidad e igualdad de oportunidad		
LA13 (P) Órganos de gobierno corporativo y plantilla por categoría de empleado, desglosado por sexo, grupo de edad y pertenencia a minorías.	Principio 1 y 6	31, 32
LA14 (P) Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por ubicación de operaciones significativas.	Principio 1 y 6	Nota 9
INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS		
Prácticas de inversión y abastecimiento		
HR1 (P) Porcentaje y número total de acuerdos de inversión y contratos significativos que incluyan cláusulas incorporando preocupaciones por los derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	Principio 1 y 6	n/d
HR2 (P) Porcentaje de los distribuidores, contratistas y otros socios comerciales que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas.	Principio 1 y 6	23-24
HR3 (A) Horas de formación de empleados sobre políticas y procedimientos relacionados a los derechos humanos.	Principio 1 y 6	n/d

No discriminación			
HR4 (P)	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	Principio 1, 2 y 6	n/d
Libertad de asociación y convenios colectivos			
HR5 (P)	Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o correr importantes riesgos, y medidas adoptadas.	Principio 1-3	24, 27, 40
Explotación infantil			
HR6 (P)	Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas.	Principio 1, 2, 4 y 5	24, 27
Trabajos forzados			
HR7 (P)	Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y las medidas adoptadas.	Principio 1, 2 y 4	24, 27
Prácticas de seguridad			
HR8 (A)	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en aspectos de derechos humanos.	Principio 1 y 2	n/d
Derechos de los indígenas			
HR9 (A)	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	Principio 1 y 2	n/d
Evaluación			
HR 10 (P)	Porcentaje y número total de operaciones que han sido sujetos a revisiones y/o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.		24, 27
Medidas correctivas			
HR11 (P)	Número de quejas relacionadas con los derechos humanos presentadas, abordadas y resueltas a través de los mecanismos de queja formal.		n/d
Comunidad			
SO1 (P)	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.		51-54
SO9 (P)	Operaciones con importantes impactos negativos potenciales o reales sobre las comunidades locales.		45-46, 53-54
SO10 (P)	Medidas de prevención y mitigación aplicado en las operaciones con importantes impactos negativos reales o potenciales en locales las comunidades.		46-49, 53-54
Corrupción			
SO2 (P)	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	Principio 10	27-29
SO3 (P)	Porcentaje de empleados formados en anti-corrupción.	Principio 10	28
SO4 (P)	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	Principio 10	n/d
Política pública			
SO5 (P)	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de lobbying.	Principio 1-10	53
SO6 (A)	Aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas.	Principio 10	Nota 10
Comportamiento de competencia desleal			
SO7 (A)	Nº total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.		n/d

Cumplimiento normativo			
S08 (P)	Valor monetario de sanciones, multas y sanciones no monetarias por el incumplimiento de leyes y regulaciones.		n/d
INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: RESPONSABILIDAD DE PRODUCTO			
Salud y seguridad del cliente			
PR1 (P)	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios evaluadas en la salud y seguridad de los clientes.	Principio 1	17, 23
PR2 (A)	Nº total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación relativa a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad de clientes.	Principio 1	n/d
Etiquetado de productos y servicios			
PR3 (P)	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa.	Principio 8	n/d
PR4 (A)	Nº total de incumplimientos de la regulación relativa a la información y al etiquetado de los productos y servicios.	Principio 8	n/d
PR5 (A)	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente.		25
Comunicaciones de marketing			
PR6 (P)	Programas de cumplimiento de las leyes y códigos voluntarios en comunicaciones de marketing.		n/d
PR7 (A)	Nº total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing.		n/d
Privacidad del cliente			
PR8 (A)	Nº total de reclamaciones en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	Principio 1	n/d
Cumplimiento normativo			
PR9 (P)	Coste de multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.		n/d
INDICADORES DE DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL			
Materiales			
EN1 (P)	Materiales utilizados, por peso o volumen.	Principio 8	n/d
EN2 (P)	Porcentaje de materiales utilizados que son valorizados.	Principio 8 y 9	n/d
Energía			
EN3 (P)	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	Principio 8	46
EN4 (P)	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	Principio 8	46
EN5 (A)	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	Principio 8 y 9	n/d
EN6 (A)	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía, y las reducciones logradas.	Principio 8 y 9	n/d
EN7 (A)	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas.	Principio 8 y 9	46, 48
Agua			
EN8 (P)	Captación total de agua por fuentes.	Principio 8	46

EN9 (A)	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	Principio 8	n/a
EN10 (A)	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	Principio 8 y 9	n/d
Biodiversidad			
EN11 (P)	Terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	Principio 8	n/a
EN12 (P)	Impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas.	Principio 8	n/a
EN13 (A)	Hábitats protegidos o restaurados.	Principio 8	n/a
EN14 (A)	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	Principio 8	n/a
EN15 (A)	Nº de especies cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	Principio 8	n/a
Emisión, vertidos y residuos			
EN16 (P)	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	Principio 8	n/d
EN17 (P)	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	Principio 8	n/d
EN18 (A)	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	Principio 7, 8 y 9	47
EN19 (P)	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	Principio 8	n/d
EN20 (P)	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso .	Principio 8	n/d
EN21 (P)	Vertido total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	Principio 8	n/d
EN22 (P)	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	Principio 8	49
EN23 (P)	Nº total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	Principio 8	n/d
EN24 (A)	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos.	Principio 8	n/d
EN25 (A)	Recursos hídricos y hábitats afectados por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización.	Principio 8	n/a
Productos y servicios			
EN26 (P)	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción.	Principio 7, 8 y 9	46-49
EN27 (P)	Porcentaje de productos vendidos y materiales de embalaje recuperados al final de su vida útil.	Principio 8 y 9	n/d
Cumplimiento normativo			
EN28 (P)	Coste de multas significativas y nº de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	Principio 8	n/d
Transporte			
EN29 (A)	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados.	Principio 8	n/d
General			
EN30 (A)	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	Principio 7, 8 y 9	n/d

Notas:

Nota 1: Con fecha 26 de diciembre de 2011 las Asambleas de Siemens S.A y Siemens Healthcare Diagnostics S.A. aprobaron llevar a cabo la fusión de dichas sociedades por absorción, siendo Siemens S.A. la sociedad absorbente, con efectos administrativos y operativos desde el 1° de octubre de 2011. La reorganización societaria fue efectuada dentro de los lineamientos de la Ley de Sociedades Comerciales No 19.550 y demás normas legales y reglamentarias y ha sido contabilizada siguiendo el método de unificación de intereses establecido por la Resolución Técnica (RT) N° 18, segunda parte, sección 6.4. de la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE). Como consecuencia de la fusión y la consolidación de los patrimonios netos de las sociedades, con fecha 26 de diciembre de 2011 la Asamblea de Accionistas de la Sociedad aprobó aumentar el capital social de la Sociedad a 118.204.686, representado por 118.204.686 acciones ordinarias, nominativas, no endosables, de \$1 valor nominal cada una, divididas en 12.870.989 acciones de clase A, con derecho a 5 votos cada una y 105.333.697 acciones clase B con derecho a 1 voto cada una, dando así lugar a la constitución de una prima de emisión por fusión de 24.408.865.

Nota 2: AADECA 2012: Premio al mejor stand de la feria "Mejor Tecnología Exhibida y Atención"; Siemens Industry Learning Program for Partners: nuestra filial fue premiada por la Casa Matriz, obteniendo el primer puesto por haber capacitado al mayor número de partners en nuestras tecnologías, a través del programa que se brinda de manera homogénea a nivel global.

Nota 3: En caso de que existan limitaciones de alcance y cobertura del Informe se aclara con una nota al pie cuando corresponde.

Nota 4: No hubo cambios en la base para incluir información en el Informe que pudiera afectar la comparabilidad entre períodos.

Nota 5: Las técnicas de medición de datos, las bases para realizar los cálculos y los cambios significativos con respecto a períodos anteriores son aclarados a lo largo del Informe cuando corresponde.

Nota 6: El Informe no cuenta con una verificación externa.

Nota 7: Ver "Memoria y estados contables 2012" de Siemens Argentina a través del siguiente link: <http://www.aan.siemens.com/argentina/Documents/Memoria-y-Balance-2012.pdf>

Nota 8: No se recibieron ayudas financieras significativas de gobiernos durante el período.

Nota 9: Se aplica el mismo salario base por categoría profesional a hombres y mujeres.

Nota 10: En 2011/2012, no se realizaron aportes financieros y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas.

Proceso de elaboración de Reporte de Sostenibilidad
Coordinación general:
Dirección de Comunicaciones Corporativas
Siemens Argentina
www.siemens.com.ar

Facilitadores externos:
Reportesocial.com
www.reportesocial.com

Su opinión nos interesa, por eso lo invitamos a enviarnos sus comentarios a: siemens.ar@siemens.com

