

**SIEMENS**



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

# Reporte de sostenibilidad Siemens Argentina 2013

# Índice

1.	Carta de CEO	2
2.	Sobre este reporte	4
3.	La empresa	6
3.1	Un grupo tecnológico global e integral	6
3.2	Siemens en la Argentina	6
3.3	Alcanzar nuestros objetivos, viviendo nuestros valores	8
3.4	Estructura de nuestro gobierno corporativo	10
3.5	Desempeño 2013: principales resultados del negocio	11
4.	Estrategia de sostenibilidad	12
4.1	Mirada a largo plazo	12
4.2	Ante los grandes problemas de nuestro tiempo, las mejores respuestas	13
4.3	Alianzas estratégicas	13
4.4	Nuestros grupos de interés	14
5.	Gestión de riesgos	16
5.1	Comité Corporativo de Riesgo y Control Interno	16
5.2	Sistema de Riesgo y Control Interno	16
6.	Transparencia en la gestión	20
6.1	Prevenir	20
6.2	Detectar	24
6.3	Responder	25
7.	Empleados	28
7.1	Nuestro equipo	28
7.2	Capacitación y desarrollo profesional	30
7.3	Evaluamos el desempeño	31
7.4	Diversidad e integración	31
7.5	Beneficios	32
7.6	La vida laboral y familiar son importantes	33
7.7	Relaciones laborales	34
7.8	Estructura de compensaciones	34
7.9	Salud y seguridad ocupacional	34
8.	Cadena de valor	38
8.1	Calidad de clase mundial	39
8.2	Soluciones para mejorar la productividad de nuestros clientes	39
8.3	Proveedores, aliados estratégicos	52
9.	Ambiente	54
9.1	El cuidado del ambiente	54
9.2	Sistema de gestión ambiental	55
9.3	Operaciones seguras: gestión de riesgos ambientales	56
9.4	Uso racional de recursos	56
9.5	Tratamiento de residuos	58
9.6	Concientización y participación, claves de un fuerte compromiso con el medio ambiente	58
10.	Comunidad	60
10.1	Aporte a la comunidad local	60
10.2	Educación y movilidad social	61
10.3	Servicios básicos y estructuras sociales	63
10.4	Medio ambiente	64
10.5	Arte y cultura	64
11.	Desafíos a futuro	65
12.	Índice de contenidos e indicadores GRI y comunicación sobre el progreso 2013	68





# MENIS

Tengo el orgullo de presentar nuestro tercer Reporte de sostenibilidad en Argentina, y compartir así con todos ustedes los avances logrados en materia de creación de valor económico, social y ambiental durante el último ejercicio comercial.

Entendemos este documento como una herramienta de gestión y comunicación muy valiosa, ya que nos permite evaluar e informar nuestro desempeño integral como compañía, dando cuenta del compromiso local, y detallando indicadores específicos en temas relativos a seguridad, medio ambiente, gestión de recursos humanos, aporte a la comunidad y normas anticorrupción, entre otros.

Como presidente de la filial local de esta gran empresa, quiero destacar que este año nuevamente hemos tomado como base de nuestra acción local la misión de la compañía a nivel global, centrándonos en el trabajo diario para afrontar hoy los retos del mañana. Impulsados por nuestro compromiso a largo plazo, ofrecemos a nuestros clientes soluciones tecnológicas integrales para permitirles afrontar los retos que se derivan de las principales megatendencias de nuestros tiempos, entre ellas el cambio demográfico, el cambio climático, la urbanización y la globalización. En Siemens somos conscientes que para crecer de forma sostenible es clave desarrollar productos que sean al mismo tiempo rentables y amigables con el medio ambiente, enmarcados en un contexto de responsabilidad y transparencia.

Con este compromiso y desde hace más de 105 años estamos presentes en la Argentina, acompañando el crecimiento del país con una fuerte participación en el desarrollo de soluciones integradas para la industria, la energía, la salud y las ciudades.

En esta línea, confirmamos que el balance al cierre del año fiscal 2013 fue nuevamente muy positivo. A pesar de algunos desafíos planteados por la coyuntura, hemos logrado alcanzar los objetivos de negocio, monitoreando a su vez los impactos sociales y ambientales de cada proyecto. Todo esto lo hicimos integrando el concepto de sostenibilidad con nuestros distintos stakeholders, impulsando por ejemplo la adhesión al Código de conducta de proveedores, capacitando clientes y facilitando la participación de nuestros colaboradores como oradores en ferias y exposiciones, permitiendo de esta manera compartir su expertise con distintos grupos de interés.

La transmisión de conocimiento es parte de la huella que dejamos día a día como compañía y ello también exige la formación constante de nuestros empleados. Por ello destacamos que el 93% de ellos haya sido capacitado este año, con una inversión que supera el millón de pesos. Asimismo, más de 500 personas fueron entrenadas en el marco de nuestro programa de Compliance, promoviendo la responsabilidad e integridad en la compañía.

También deseo mencionar, como punto sobresaliente, que hemos consolidado un sistema de beneficios que busca un mejor equilibrio entre la vida familiar y laboral de nuestros colaboradores, confirmando como eje central de la compañía el bienestar y el desarrollo de un equipo comprometido.

Siguiendo los mismos principios, deseo destacar que la Fundación Siemens Argentina también tuvo un crecimiento significativo en su accionar e impacto, logrando durante este año un incremento del 53% en las horas de voluntariado. Asimismo, la Fundación trabajó también, acompañando exitosamente el proceso de mudanza de las instalaciones de la Escuela Tecnológica Universitaria "Werner von Siemens", trabajando junto a la comunidad educativa, directivos de la escuela, el Instituto Nacional Superior del Profesorado Técnico de la UTN y la Municipalidad de San Martín, para encontrar y acondicionar un nuevo establecimiento con el fin de seguir formando desde allí a los líderes del mañana.

Destaco por último que este documento ha sido elaborado bajo lineamientos GRI y representa a su vez nuestra Comunicación sobre el Progreso (COP), reflejando nuevamente el constante compromiso de la compañía con los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Los invito entonces a recorrer estas páginas, y dejo abierto un canal para seguir dialogando y mejorando nuestra rendición de cuentas a futuro.

Cordialmente,



Ing. Enrique Genzone  
CEO Siemens Argentina

# 02 Sobre este reporte

Desde Siemens S.A. deseamos ratificar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible del país, y con la generación de valor socio-ambiental a través de los productos, servicios y soluciones que brindamos localmente. En línea con ello, presentamos este documento que constituye nuestro tercer reporte anual de sostenibilidad.

Este espacio rinde cuentas a nuestros grupos de interés (colaboradores, clientes, proveedores, gobierno, sociedad en general) sobre nuestro desempeño en materia de sostenibilidad durante el ejercicio fiscal correspondiente a los meses comprendidos entre octubre de 2012 y septiembre de 2013. Además, a efectos comparativos, informamos datos cuantitativos de años anteriores<sup>(1)</sup> para dar a conocer la evolución de las acciones llevadas adelante.

Este documento constituye a su vez formalmente nuestra "Comunicación sobre el Progreso" (COP) 2013, en la cual damos cuenta de nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Para su elaboración utilizamos la Guía G3.1 del Global Reporting Initiative (GRI), alcanzando el nivel de aplicación C. Este año el foco estuvo puesto en la consolidación de los indicadores reportados en el año anterior y en sumar nueva información para dar a conocer de manera integral el desempeño de Siemens en Argentina. Como ejemplo, hemos profundizado los capítulos de Gestión de Riesgos y Sistema de Compliance, temas sumamente importantes para nuestra gestión diaria.

De cara a la aplicación de la nueva Guía G4 de GRI para el Reporte 2013-2014, en esta oportunidad replicamos el Análisis de Materialidad realizado en el ejercicio 11/12. Allí, siguiendo el Protocolo Técnico de GRI y los principios de la Serie AA1000 (Accountability), seleccionamos internamente los contenidos materiales con el fin de comunicar los temas más relevantes en relación al análisis de las tendencias generales en materia de reporting y la estrategia de la compañía. En ese sentido, los cuatro principales temas destacados por un equipo de colaboradores representantes de las áreas clave de Siemens Argentina fueron: innovación, productos y servicios sustentables, sostenibilidad en la cadena de valor e integridad<sup>(2)</sup>

Este reporte se realizó gracias al aporte de ese grupo de colaboradores de la compañía, quienes recolectaron la información relevante resultado del análisis de materialidad realizado en 2013 y del contacto con nuestros grupos de interés. A su vez, ellos han detectado oportunidades de mejora dentro de sus áreas sobre la información a reportar, a partir de la evaluación de los indicadores GRI. Una vez redactado un primer borrador, la Gerencia de Comunicaciones Corporativas revisa el reporte y valida su contenido, avalando el valor estratégico de la publicación. De esta forma, en el proceso de reporte participan todos los niveles de la compañía, por lo que este documento es para nosotros una herramienta clave en nuestra gestión diaria, ya que nos permite hacer un diagnóstico detallado de la empresa y seguir mejorando en pos del desarrollo sostenible.



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



[www.facebook.com/SiemensARG](https://www.facebook.com/SiemensARG)



[twitter.com/Siemens\\_ARG](https://twitter.com/Siemens_ARG)



[www.youtube.com/siemens](https://www.youtube.com/siemens)



[plus.google.com/+Siemens](https://plus.google.com/+Siemens)

1. 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 informe.

2. Para más información ver el Reporte de Sostenibilidad 2011-2012 de Siemens Argentina.



# 03 La empresa

Desde hace 105 años estamos presentes en la Argentina, acompañando el crecimiento del país con una fuerte participación en el desarrollo de soluciones integradas para la industria, la energía, la salud y las ciudades.

## 3.1 Un grupo tecnológico global e integral

Siemens es uno de los mayores proveedores de tecnologías ecológicas a nivel mundial. Rendimiento técnico, innovación, calidad, fiabilidad e internacionalidad, son principios que distinguen a nuestra empresa desde hace 165 años a nivel mundial. Esta manera de encarar los negocios refuerza diariamente el posicionamiento de la compañía en el mercado y permite estrechar relaciones con los grupos de interés: accionistas, empleados, clientes, proveedores y la sociedad en su conjunto.

La sostenibilidad es el principio que guía la generación de valor en nuestra empresa: ya sea ecológico, económico o social. Es a través de este principio que desde Siemens podemos ofrecer al mundo soluciones tecnológicas integrales para afrontar los retos que se derivan de las megatendencias: cambio demográfico, cambio climático, urbanización y globalización. Como resultado de esta gestión, hemos trabajado en el desarrollo de productos y soluciones amigables con el medio ambiente.

Nuestro compromiso es seguir reforzando esta excelente posición competitiva:

- centrando nuestro enfoque en mercados de crecimiento impulsados por la innovación y la tecnología,
- ampliando sistemáticamente nuestra presencia global, convirtiéndonos así en un socio local fuerte para cada uno de nuestros clientes.
- aprovechando en conjunto la fuerza de la compañía, que se basa en el compromiso, conocimiento y rendimiento de los casi 370.000 empleados de todo el mundo.

## 3.2 Siemens en la Argentina

Más de 1.300 empleados trabajan desde distintos centros de ocupación a lo largo del país, desarrollando un fuerte conocimiento que nos permite aportar un importante nivel de valor agregado local.

Nuestras oficinas centrales se encuentran en Vicente López y San Martín (Buenos Aires), y contamos con sucursales y operaciones en las principales ciudades del interior, entre ellas: Córdoba, Mendoza, Rosario, Bahía Blanca y Neuquén. Además tenemos distintos centros de especialización desde donde generamos soluciones para nuestro mercado local y exportamos a más de 20 países de la región y del mundo:

- Centro de servicios para turbinas de gas, de 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.



## Actuamos hoy para construir el mañana

En un mundo que necesita respuestas que perduren, Siemens trabaja construyendo soluciones para el mañana. Para ello, nuestra estructura organizacional está conformada por cuatro sectores que aportan valor agregado desde su ámbito de conocimiento y acción:

- **Energía:** ofrecemos productos innovadores y eficientes para la generación, transporte y distribución de energía eléctrica, mediante tecnologías que permiten la utilización eficiente de petróleo, gas y energías limpias en una ecuación de máximo rendimiento, permitiendo que nuestros clientes puedan operar con éxito en el mercado.
- **Salud:** desarrollamos productos y soluciones para toda la cadena de atención, desde la prevención y detección temprana de enfermedades, pasando por el diagnóstico, tratamiento y las revisiones posteriores.
- **Industria:** con tecnologías de automatización integrales, accionamientos y software industrial, una experiencia consolidada en los segmentos verticales y servicios estrechamente vinculados a ellos, incrementamos la productividad, eficiencia y flexibilidad de nuestros clientes, fortaleciendo así también la posición competitiva del país. Somos proveedores de tecnología de las principales industrias productoras y exportadoras de la Argentina.
- **Infraestructura & Ciudades:** ofrecemos productos, soluciones y servicios integrados para enfrentar el enorme crecimiento de las ciudades y sus requerimientos de infraestructura. Asimismo, ayudamos a nuestros clientes a mejorar su grado de competitividad, aumentando la calidad de vida en las ciudades y sentando las bases para un crecimiento sostenible.



**Empleados 1.301**



**Proveedores 3.364**



**Clientes 1.219**



**Energía 240**



**Salud 269**



**Industria 600**



**Infraestructura y Ciudades 110**



La visión y valores corporativos definen nuestras aspiraciones y determinan una clara dirección para el desarrollo de la compañía.

### 3.3. Alcanzar nuestros objetivos, viviendo nuestros valores

#### Visión

Ser pionero es nuestra visión y la expresión primordial de la cultura corporativa. Significa algo más que fomentar la invención y la innovación; se trata de explorar nuevos territorios, conquistarlos y cultivarlos a largo plazo, desarrollando productos y soluciones innovadoras orientadas a los clientes y a la mejora de la calidad de vida de toda la sociedad.

#### 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 los accionistas, una corporación que se preocupa por generar crecimiento rentable y sostenible.

**Excelencia:** hemos establecido objetivos ambiciosos derivados de nuestra misión y los ponemos en práctica 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 del mercado, potenciar sus habilidades y facilitarles las herramientas necesarias para que puedan destacarse.

**Innovación:** nuestros colaboradores han cambiado el mundo con sus inventos e ideas. Hoy continuamos esta tradición de más de 165 años de innovación aplicando tecnologías únicas en cada uno de los sectores de negocio, potenciando la creación de valor sostenible para Siemens y la comunidad.

#### Mirada a largo plazo

La trayectoria de Siemens retrata una empresa pionera desde sus comienzos. Nuestros mayores éxitos han sido logros tecnológicos que dictaron nuevas tendencias. Tomando como base de nuestra acción la misión de la compañía, nos centramos hoy en los retos del mañana, pensando en el futuro para crear las condiciones para la apertura de nuevas fronteras con productos y soluciones innovadoras.





**\$279.526** en donaciones de equipamiento tecnológico para escuelas y universidades

Certificación Forest Neutral



**870** proveedores firmaron el código de conducta



**93%** empleados capacitados



**1.713** hs. de voluntariado





### 3.4 Estructura de gobierno corporativo

El Directorio de Siemens en Argentina está compuesto por tres Directores titulares y tres Directores suplentes. El presidente del Directorio, quien ejerce la función de Director general ejecutivo, es el representante legal de la sociedad.

El Directorio se reúne periódicamente para tratar temas vinculados con el negocio, las reglamentaciones, la gestión de nuestras operaciones, la distribución de cargos, la revisión de informes para comunicar a accionistas, entre otros. Durante el período reportado se realizaron 20 reuniones.

A su vez, por intermedio de funcionarios de la compañía especialmente designados y a través de diversos canales de comunicación, el Directorio informa las novedades y avances en la gestión y se relaciona con los diferentes grupos de interés de Siemens en Argentina.

Directores Titulares:

- Enrique Antonio Genzone (Presidente).
- Alberto Horacio Flores (Vicepresidente).
- Daniel Germán Fernández (CEO Región).

Directores Suplentes:

- Hans Peter Fend (CFO Región).
- Alejandro Alfredo Köckritz (Director Industria).

El 60% de los miembros del directorio son de nacionalidad argentina, el 40% son de nacionalidad extranjera. El 80% tiene entre 50 y 60 años, mientras que el 20% restante tiene más de 60 años.

#### Evaluación, remuneración y capacitación del Directorio

En Siemens se evalúa periódicamente a la Dirección, principalmente mediante evaluaciones 360° como las incluidas en el programa PMP (Performance Management Process) para toda la compañía y el programa SLF (Siemens Leadership Framework) para los líderes. En estas evaluaciones se miden objetivos estratégicos relacionados, entre otros temas, a metas en sostenibilidad y a la gestión como líderes. De esta manera su remuneración no se encuentra únicamente vinculada a indicadores de negocio, sino que también suele incluir aspectos relacionados con el desarrollo sustentable, la mejora del desempeño social, ambiental, y temas de ética y transparencia, entre otros.

Las capacitaciones de la Dirección se coordinan con doble foco: por un lado aquellas orientadas al perfeccionamiento técnico y del negocio, y por otro lado aquellas relacionadas con habilidades blandas (soft skills) buscando potenciar tanto habilidades comerciales, como actitudinales. Estos programas hacen especial énfasis en liderazgo, Compliance y seguridad de la información.

Desde Siemens trabajamos para formar a todos nuestros empleados, y en ese sentido tenemos una alta exigencia cuando se trata de nuestros líderes. Es por ello que para seleccionar a los miembros del directorio se realizan entrevistas por competencia, es decir que además de su experiencia laboral se evalúan sus comportamientos. Se solicitan referencias sobre su trayectoria profesional y se tienen en cuenta sus participaciones y logros.

#### Comunicación con grupos de interés

De acuerdo a lo que establecen las normas, la Asamblea de Accionistas se reúne al menos una vez al año para aprobar los resultados del ejercicio y decidir su asignación. El Directorio, en cambio, se reúne cada 3 meses, cuando discuten avances y desafíos de cada trimestre.

Asimismo los principales gerentes y directores de cada sector se reúnen de manera mensual en las denominadas "Reuniones de conducción", donde se definen las metas a corto plazo que permiten desarrollar la visión estratégica.

Siemens cuenta con los siguientes canales de comunicación y rendición de cuentas con sus grupos de interés:

- Reportes corporativos: Memoria y balance financiero, reportes de sostenibilidad, y Comunicación sobre el Progreso del Pacto Global de Naciones Unidas - COP.
- Comunicados de prensa y entrevistas periodísticas.
- 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: cartelera digitales (TV interna), newsletters, circulares, revistas, reuniones y convenciones con todo el personal, desayunos con el CEO y CFO, buzones de sugerencias, Town hall meetings.



### Siemens Fundación para el Desarrollo Sustentable de la Argentina

La estructura de la Fundación le permite a Siemens Argentina contar con un consejo consultivo permanente en materia de sostenibilidad, donde se combinan ejecutivos de la compañía con visiones diversas y especialistas en inversión social privada.



#### Consejo de Administración - Fundación Siemens

Gran parte de las acciones de responsabilidad social de la compañía son lideradas desde la Fundación Siemens, cuyo consejo se encuentra compuesto por:

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

### 3.5 Desempeño 2013: principales resultados del negocio

Guiados por nuestros valores corporativos de responsabilidad, excelencia e innovación, reforzamos este año el sólido posicionamiento de la compañía en los cuatro sectores de actividad. El balance al cierre del año fiscal 2013 fue muy positivo, a pesar de algunos desafíos planteados por la coyuntura. Sin embargo, y gracias a nuestro creciente aporte de valor agregado local, logramos alcanzar un alto desempeño en relación a las metas planificadas.

No solo en el mercado local fuimos exitosos, sino que también logramos consolidar nuestro volumen de exportación, manteniendo la tendencia favorable de los últimos años. Esto, sumado a la adjudicación de importantes proyectos locales, contribuye a asegurar la sostenibilidad de la compañía también en el mediano plazo. La estrategia del negocio continuó basándose en dar respuesta a las megatendencias que impactan hoy y afectarán a nuestro planeta en el futuro.



# 04 Estrategia de sostenibilidad

Conscientes de que todas nuestras acciones en el presente tienen impacto en el futuro, trabajamos en la búsqueda y desarrollo de soluciones tecnológicas que permitan mejorar la calidad de vida de nuestras comunidades.

## 4.1 Mirada a largo plazo

La estrategia de negocios de la compañía se basa en la creación de valor a largo plazo. Buscamos articular de manera sostenible la creación de valor social, ambiental y económico en nuestro accionar diario, basándonos en los tres valores que caracterizan a la compañía desde sus inicios: excelencia, innovación y responsabilidad.

La estrategia de sostenibilidad Siemens se basa en llevar adelante negocios responsables y éticos, buscando generar bienestar para las generaciones presentes y futuras, protegiendo al mismo tiempo los recursos del planeta a través de tecnologías de última generación.

### One Siemens

One Siemens es el marco estratégico de acción que define el camino a seguir para alcanzar un crecimiento sostenible, con el objetivo de satisfacer las necesidades futuras del mundo. Se compone de tres ejes estratégicos: foco en los mercados de crecimiento impulsados por la innovación, el acercamiento a los clientes y la fortaleza como grupo integral de soluciones a largo plazo.

El enfoque en los mercados de crecimiento impulsados por la innovación prevé el establecimiento de una posición de liderazgo en los mercados tradicionales y particularmente en aquellos que tienen un potencial de crecimiento a largo plazo: ofreciendo la mejor y más completa cartera ambiental.



Además, buscamos estar cada vez más cerca de nuestros clientes, crecer en mercados emergentes y ampliar el negocio intensificando la vocación de servicio de cada colaborador.

Por último, la estrategia One Siemens propone utilizar todo el potencial de la compañía para fomentar el desarrollo continuo, promoviendo la autonomía y el compromiso de los empleados en todo el mundo, contribuyendo a una gestión eficiente.

De acuerdo a la visión de negocio sostenible, el trabajo en equipo y la sinergia entre los diferentes sectores de negocio son fundamentales para alcanzar estos objetivos.

#### 4.2 Ante los grandes problemas de nuestro tiempo, las mejores respuestas

Las megatendencias globales plantean grandes problemáticas que día a día están dejando su huella en la humanidad. En Siemens, consideramos al cambio demográfico, la urbanización, el cambio climático y la globalización como megatendencias que generan un contexto para el cual debemos ofrecer soluciones, y es por ello que alineamos nuestro negocio en los sectores: Energía, Salud, Industria, e Infraestructura y Ciudades.

El cambio demográfico se refiere al rápido crecimiento de la población mundial y simultáneamente al envejecimiento de la sociedad. Juntas, estas dos tendencias desafían la capacidad de los sistemas sanitarios futuros para poner la salud al alcance de todos.

La urbanización se refiere al creciente número de centros metropolitanos densamente poblados de todo el mundo. Esta tendencia intensifica la ya fuerte demanda de infraestructuras sostenibles y energéticamente eficientes para edificios, sistemas de transporte, energía y agua.

El cambio climático es una realidad, y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero es esencial para contrarrestar sus efectos cada vez más perceptibles en nuestro ecosistema.

La globalización, por último, se refiere a la creciente integración de las economías del mundo, la política, la cultura y otros ámbitos de la vida. La globalización conduce a una mayor presión competitiva, y la demanda de productos y soluciones de alta calidad.

Siemens, con un extenso portafolio de soluciones innovadoras y a la vez, uno de los más completos en materia de cuidado del medio ambiente, brinda soluciones a estos problemas que enfrenta el mundo.

#### 4.3 Alianzas estratégicas

Trabajamos articuladamente con otros actores para generar sinergias e impactos positivos en las comunidades donde estamos presentes. En este sentido, participamos de diversas cámaras y asociaciones para promover la transparencia y la ética en los negocios, el cuidado del medio ambiente y la búsqueda de soluciones innovadoras sostenibles. Entre las principales membresías y participaciones de Siemens Argentina se encuentran:

- Asociación Argentina de Control Automático.
- Asociación Electrotécnica Argentina.
- Asociación Latinoamericana de Ferrocarriles.
- Cámara Argentina de Distribuidores e Importadores de Equipamiento Médico.
- Cámara Argentina de Energías Renovables.
- Cámara Argentina de Reactivos de Diagnóstico.
- Cámara de Industria y Comercio Argentino – Alemana.
- Cámara de Ind. Electrónicas, Electromecánicas y Lumínicas.
- Cámara de la Industria Ferroviaria de la Argentina.
- Cámara del Instrumental y Aparatos de Control.
- Comité Argentino del Consejo Mundial de la Energía.
- Consejo Empresario Arg. para el Desarrollo Sostenible.
- Foro Estratégico para el Desarrollo Nacional.
- Grupo de Fundaciones y Empresas.
- Grupo de Responsabilidad Social de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana.
- Instituto Argentino de Normalización y Certificación.
- Instituto Argentino del Petróleo y el Gas.
- Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Arg.
- Pacto Mundial de Naciones Unidas.

#### 4.4 Nuestros grupos de interés

Creemos que la colaboración estrecha con nuestros grupos de interés es clave para lograr los objetivos de crecimiento sostenible. Es por ello que desarrollamos diversas herramientas de diálogo y comunicación con accionistas, empleados, clientes, proveedores, comunidades cercanas a nuestras operaciones y gobierno.

Para cada uno de ellos identificamos sus necesidades y expectativas, y desarrollamos programas e iniciativas para generar mejoras conjuntas.

- Los accionistas: exigen un alto rendimiento, mayores beneficios y resultados empresariales 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 criterios éticos.
- Las sociedades: esperan un comportamiento ético y responsable por parte de la compañía y de sus empleados. Necesitan además compañías que cumplan con los estándares más altos en términos de sostenibilidad y cuidado de los recursos.
- El Estado: necesita socios estratégicos y confiables que permitan encontrar soluciones conjuntas a las grandes problemáticas de nuestro tiempo.



Presentes entre las   
**40** empresas de mejor  
reputación en Argentina  
de acuerdo al Ranking Merco

  
en sostenibilidad  
a nivel mundial  
**Nº1** de acuerdo al  
Dow Jones Sustainability  
Index 2013 (en industrias de capital)

entre las **10**   
empresas más atractivas  
de Argentina para trabajar según  
Ranking Randstad





# 05 Gestión de riesgos

Contamos con un Sistema de Gestión de Riesgos y Control Interno que busca garantizar la gestión del negocio de manera efectiva, que los activos de la compañía estén salvaguardados, los reportes financieros sean confiables, asegurando el cumplimiento de leyes y regulaciones.

## 5.1 Comité Corporativo de Riesgo y Control Interno

Con el objetivo de brindar herramientas para que nuestros Directores gestionen el negocio minimizando los riesgos y preservando nuestros recursos y los de todos los grupos de interés, contamos con un Comité Corporativo de Riesgo y Control Interno (CRIC), quien reporta y da soporte a la Dirección de la compañía en asuntos relacionados con la implementación, operación y evaluación de la efectividad de nuestro Sistema de Riesgos y Control Interno.

A su vez, contamos con “dueños de los riesgos / responsables de procesos” (Risks Process Owners). Estos colaboradores son quienes lideran las reuniones donde se comunican y monitorean riesgos y oportunidades. Ellos son capacitados en forma continua con cursos y talleres de diferentes modalidades, como e-learning o talleres con tópicos específicos. Durante 2013, 18 Risk Process Owners fueron capacitados y 39 personas entrenadas en workshops trimestrales.

## 5.2 Sistema de Riesgo y Control Interno

El Sistema de Riesgos y Control Interno cuenta con tres elementos clave para garantizar su eficacia y cumplimiento: Gobierno (Governance), Gestión del riesgo (Risk management) y Aseguramiento de cumplimiento (Assurance).



Capacitaciones 2013

32

Testeadores y Responsables de proceso

18

Risk Process Owners

39

colaboradores entrenados en Workshops



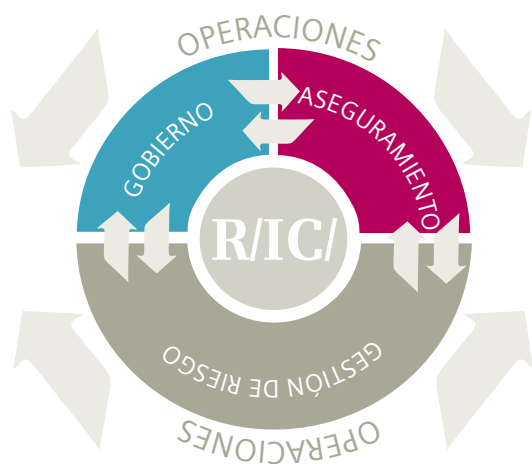
Sistema de Control Interno

68

requerimientos de control fueron relevados

El proceso de ERM (Enterprise Risk Management)

Es un ciclo continuo que tiene como fin el manejo proactivo de los riesgos y oportunidades relacionados con los objetivos del negocio a través de todo Siemens.



Gobierno (Governance)

Implementa el cumplimiento de los Lineamientos Corporativos emitidos por Casa Matriz, a través de las siguientes actividades:

- Coordinación del análisis de aplicabilidad de las nuevas circulares corporativas.

- Aseguramiento de la implementación en concordancia con las leyes locales.
- Publicación y comunicación de las regulaciones a la compañía.

Aseguramiento de cumplimiento (Assurance):

Asegura el cumplimiento de los lineamientos corporativos implementados y aplicables, a través de las siguientes actividades:

- Evaluación de requerimientos de control internos diseñados por Casa Matriz.
- Seguimiento de deficiencias y plan de remediación.
- Cumplimiento con los requisitos exigidos por la Ley Sarbanes Oxley<sup>(4)</sup>.

Gestión del Riesgo (Risk Management)

Gestiona los riesgos y oportunidades relacionados con el logro de los objetivos de negocio de Siemens. Esto incluye la identificación de riesgos en todos los niveles de la organización, la evaluación en términos de su probabilidad e impacto, y la determinación de las estrategias adecuadas de respuesta al riesgo; las cuales se elaboran proactivamente bajo las siguientes acciones:

- Colaboración entre las acciones de protección de los activos de la compañía.
- Cumplimiento con requisitos legales exigidos tanto internos como externos.

4. Elaborada por el senador demócrata Paul Sarbanes y el diputado republicano Michael Oxley en Estados Unidos, la ley Sarbanes-Oxley (SOX) tiene como objetivo generar un marco de transparencia para las actividades y reportes financieros de las empresas que cotizan en Bolsa de Nueva York, y darle mayor certidumbre y confianza a inversionistas y al propio Estado.



- Reproducción de los mejores casos entre sectores y departamentos centrales, entre distintos países y regiones a nivel mundial.

- Identificación y gestión de riesgo y oportunidades - Enterprise Risk Management Tool:

Dentro del Sistema de gestión de riesgo, nos basamos en determinados principios con los cuales identificamos los riesgos y oportunidades del negocio:

- **Relevancia:** atención en aquellos asuntos que influyen en el cumplimiento de los objetivos del negocio de la compañía.
- **Integralidad / Alcance:** identificación de todos los riesgos y oportunidades relevantes que impactan a todas las unidades de la compañía de forma global.
- **Enfoque Sistemático:** identificación de riesgos y oportunidades en base a una rigurosa y consistente metodología de gestión.
- **Transparencia:** la identificación de riesgos y oportunidades siguiendo un proceso uniforme y adecuadamente documentado.

Considerando las siguientes perspectivas de impacto:

- **Objetivos de Negocio:** impacto en los objetivos claves del negocio.
- **Financiero:** basado en el impacto sobre el beneficio antes de impuestos.
- **Medios de Comunicación:** mide el impacto que pueda causar la percepción del público en la reputación de la empresa, su imagen y marca a través de la cobertura negativa de los medios.
- **Entes regulatorios:** mide el riesgo con respecto a la investigación de las autoridades o los organismos reguladores y el alcance respectivo de las acciones legales.
- **Tiempo de Gerencia:** describe el tiempo dedicado por la Dirección para la resolución de un riesgo.

De esta forma, elaboramos una Matriz en base a una fórmula de cálculo que combina probabilidad e impacto, y se categorizan en diferentes clases de riesgo (alto, medio y bajo). Actualizamos y hacemos seguimiento de esta Matriz de forma trimestral, donde bajo el proceso Bottom-up (de abajo- arriba), cada unidad organizacional reporta el registro de sus riesgos actualizados al siguiente nivel para su análisis y evaluación por el Comité de Riesgos Regional. A su vez, anualmente realizamos encuentros con gerencias y colaboradores claves del negocio donde los "dueños de los procesos" (Risks Process Owners) comunican y analizan los reportes.

En cualquier caso de cambios significativos en la situación de un riesgo u oportunidad, realizamos reportes ad-hoc para informar inmediatamente a la gerencia ejecutiva de la unidad afectada y generar una acción rápida de respuesta.



Montaje de turbina en central termoeléctrica en la provincia de Buenos Aires



## 06 Transparencia en la gestión Sistema de Compliance

Prevenir la corrupción, la competencia desleal y toda otra actividad de negocio impropia, es nuestra máxima prioridad dentro de la compañía.

Contamos con un Sistema de Compliance que se enfoca en la identificación temprana de los principales riesgos del negocio, desarrollando actividades en las siguientes áreas: prevención, detección y respuesta.

### 6.1. Prevenir

#### Gestión de riesgos de Compliance

La gestión del riesgo de Compliance se realiza a través de las siguientes actividades:

#### Compliance Risk Assessment (CRA) – Evaluación de riesgos de compliance

El CRA es una evaluación destinada a brindar soporte al management de la compañía para identificar, evaluar y mitigar potenciales riesgos de Compliance. Sus principales objetivos son:

- Evaluar los riesgos de Compliance identificados junto a las unidades de negocios y los departamentos centralizados.
- Definir medidas de mitigación para dichos riesgos, indicando los responsables de su ejecución.
- Crear conciencia y hacer hincapié en la responsabilidad de la gestión de los riesgos de Compliance en los negocios.



### Anti-trust Risk Exposure Assessment (AREA)- Evaluación de la Exposición al Riesgo en materia de Competencia Desleal

Cada dos años las compañías Siemens en países de alto riesgo deben evaluar cuestiones específicas de exposición al riesgo en materia de competencia desleal, como por ejemplo el “market share” de cada sector de negocios en particular y de la compañía en general, definiendo los respectivos planes de acción.

#### Otros controles

El Sistema de Compliance incluye el control respecto de determinadas transacciones consideradas riesgosas, identificadas como “Pagos de alto riesgo”. Entre ellas se encuentran los pagos a socios de negocios, en paraísos fiscales y con cifras redondas.

A partir del período 2014, se incluirá la gestión de “Protección de datos” al área de Compliance y formará parte de las actividades de prevención de riesgos.

Anualmente el CEO, el CFO, los directivos de las unidades de negocios y de los departamentos centrales de la compañía determinan de manera sistemática los riesgos de Compliance. Existen nueve áreas estándares de riesgo sobre las cuales se realiza el análisis:

- Socios de negocios.
- Proyectos y procesos de oferta.
- Fusiones, adquisiciones, unión de empresas, subsidiarias.
- Proceso de compras.
- Empleados.
- Procesos y organización de Compliance.
- Marco legal.
- Anti-monopolio.

#### Políticas y procedimientos

Los “Lineamientos de conducta en los negocios” son el elemento clave del Sistema, ya que en él se definen las normas de conducta esenciales. Son un conjunto de reglas que representan un instrumento clave en la prevención de violaciones en materia de Compliance. Su objetivo es:

- Proporcionar el marco legal y ético dentro del cual mantener actividades exitosas.
- Establecer los principios y reglas básicas de conducta en nuestra empresa y en relación con nuestros socios externos y el público en general; los cuales definen cómo debemos afrontar nuestra responsabilidad ética y legal, llevando adelante los valores corporativos de Siemens: responsabilidad, excelencia e innovación.

## El Sistema de Compliance de Siemens

### Responsabilidades de la dirección



#### Prevenir

- Gestión de Riesgos de Compliance
- Políticas y procedimientos
- Formación y comunicación
- Consejo y apoyo
- Integración en el proceso de personal
- Acciones colectivas



#### Detectar

- Canales de denuncia (Tell Us) y Ombudsman
- Controles de Compliance
- Seguimiento y revisiones de Compliance
- Auditorías de Compliance
- Investigaciones de Compliance



#### Responder

- Consecuencias de una conducta no ética
- Remediación
- Seguimiento global de casos



Estos lineamientos son firmados por todos los colaboradores al momento de su incorporación a la compañía y dicha firma se renueva cada dos años.

Las capacitaciones sobre los “Lineamientos de conducta en los negocios” se realizan a través de un curso web, el cual cuenta con casos prácticos a resolver y contenidos más amplios, de modo de asegurar su adecuada comprensión e interiorización.

Asimismo, damos a conocer permanentemente los canales de consulta y denuncias a través de diversos mecanismos y medios: folletería, publicación en la intranet y en Internet, screensavers, mousepads, circuito de TV cerrado, Siemens Social Network, e-mails con comunicaciones específicas, etc.

Por otro lado, en el marco de la relación con los proveedores, les solicitamos la firma del “Código de conducta para proveedores Siemens” y cláusulas de anti-corrupción, realizamos seguimiento de “Banderas rojas” desde las unidades de negocios y Compliance, y verificamos las cuentas bancarias y su ubicación, evitando el riesgo de que correspondan a paraísos fiscales.

Las “Banderas rojas” son alertas que pueden indicar la ocurrencia de un riesgo de corrupción. Ejemplos:

- Incumplimiento de las provisiones de Compliance en el contrato con el socio de negocios.
- Información creíble sobre el socio de negocios que indique incumplimiento a leyes, condiciones contractuales u otras reglas y procedimientos.
- Una fusión o adquisición que tenga influencia directa o indirecta sobre el socio de negocios, si existe una sospecha justificada sobre problemas de Compliance en la empresa adquirida.
- Un cambio en el management que crea dudas sobre la integridad del socio de negocios.



## Capacitaciones 2013

**427** colaboradores capacitados en Compliance Basic Training

## Lineamientos de Conducta en los Negocios o Business Conduct Guidelines (BCGs)



### Promueven

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



### Prohíben

- La discriminación, el acoso y el comportamiento ofensivo.
- Prácticas de soborno y corrupción.
- Prácticas contra la ley y contra acuerdos internacionales.



### Contenidos destacados

- Tratamiento de Socios de Negocios y terceras partes.
- Competencia desleal 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

5. Cláusula anticorrupción: establece que el proveedor y Siemens, en el desarrollo de sus respectivas actividades y durante la relación comercial se obligan a cumplir las leyes anticorrupción (Ley 25.188 y las políticas anticorrupción definidas en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, aprobada por Ley 26.097). Sumado a esto fija que las partes manifiestan y certifican que ninguna porción de la retribución ni de los beneficios de la relación comercial, directa o indirectamente, será atribuida, pagada, prometida o garantizada a cualquier funcionario del gobierno con el objeto de influir en las acciones u obtener influencia en cualquiera de ellos a fin de instarlos a hacer u omitir cualquier acto que viole las disposiciones legales; o a fin de obtener o retener negocios o cualquier otra ventaja impropia en la manera de conducir el negocio.

## Herramientas para prevenir, identificar y manejar riesgos específicos

- **Business Partners Tool:** nos permite evaluar a los socios de negocios a partir de un exhaustivo chequeo de su integridad y un proceso de escalación de su aprobación, derivado del nivel de riesgo obtenido en dicha evaluación. Además de estar sujetos a un estricto proceso de selección previo a su aprobación, los socios de negocios son monitoreados periódicamente por el gerente del sector que los contrata y por la oficina de Compliance. La validez de la evaluación de integridad en la herramienta es de un máximo de 3 años, vencido el cual debe reiniciarse el proceso de Compliance Due Diligence. Asimismo, incorporamos en los contratos que firmamos con los socios una serie de cláusulas que, entre otras cuestiones, exigen la adhesión a políticas anticorrupción, anti-lavado y anti-monopolio por parte de los mismos.

En cuanto a regalos y hospitalidad, contamos con dos herramientas:

- **"Scorecard":** permite que cada colaborador respalde el otorgamiento/recepción de regalos y comidas, vinculados con terceras partes. Funciona a través de ciertas preguntas contenidas en un checklist: frecuencia del beneficio, momento del beneficio – en ocasión de un negocio-, si el beneficiario es un funcionario público, monto/costo del beneficio, entre otros. Completado el chequeo, se obtiene un puntaje, el cual determina si el colaborador puede aceptar/recibir el beneficio, debe solicitar la autorización de su superior, o debe solicitar comentarios del oficial de Compliance.

- **"SpoDom":** permite analizar y evaluar actividades de otorgamiento de beneficios a terceras partes tales como viajes, alojamientos y entretenimiento, así como también patrocinios, donaciones, membresías u otras contribuciones sin remuneración.

## Formación y comunicación

La capacitación y comunicación de estas normativas son factores clave para lograr una eficiente implementación y conocimiento del Sistema de Compliance.

Anualmente, se define un plan de comunicaciones específico de Compliance conjuntamente con la gerencia de Comunicaciones Corporativas. Su objetivo es promover una cultura ética, concientizar al personal, difundir los canales de consulta y los mecanismos de denuncia, recordar a los colaboradores sobre el mejor uso de las herramientas de prevención y detección con las que cuenta la compañía

e informar sobre las actividades externas que Siemens realiza en pos de mejorar la transparencia en los mercados en los que opera.



## Capacitaciones 2013



## Presenciales

- Elementos básicos del Sistema de Compliance - Compliance Basic Training: se dictaron 10 cursos de 3 horas cada uno capacitando a un total de 427 personas.
- Antitrust/ Defensa de la Competencia: se capacitaron 21 personas vinculadas con funciones de ventas en los siguientes temas: Competencia en los mercados internacionales, Ley 25.156, Abuso de posición dominante del mercado en detrimento de los proveedores y/o clientes, y Conductas anti-competitivas (cartel, acuerdos en licitaciones, exclusión de competidores, fijación de precios de reventa, restricciones territoriales, acuerdos de exclusividad).
- Dilemas de Integridad - Integrity Dialog: se entrenaron 32 Managers y Directores, y éstos a su vez, entrenaron alrededor de 500 colaboradores pertenecientes a sus equipos.



## Web - based

- Su Firma – Su Responsabilidad / Your Signature - Your Responsibility: 104 colaboradores lo efectuaron. Su propósito fue concientizar sobre la responsabilidad personal que implica firmar documentos y que, por lo tanto, es necesario observar cuidadosamente su contenido.
- Lineamientos de Conducta en los Negocios / Business Conduct Guidelines (BGCs): 69 personas completaron este curso.
- Anti-Corrupción: 111 colaboradores participaron del mismo.

## Consejo y apoyo

La colaboración estrecha y de confianza entre los oficiales de Compliance, las unidades de negocios y los departamentos centralizados es fundamental para asegurar la eficacia de este sistema. Todos los empleados pueden plantear cuestiones relacionadas con la interpretación o la aplicación de las normativas directamente al oficial de Compliance responsable de su unidad de negocios.





### Integración en el proceso de personal

Compliance interviene en el proceso de nombramiento de empleados destinados a ocupar funciones corporativas claves. La Oficina de Compliance revisa si existe, respecto a los candidatos, alguna evidencia de una conducta violatoria de las normas de Compliance que pudiera impedir su promoción.

### Alianzas en pos de las buenas prácticas

En pos de lograr transparencia en los mercados en los que participamos, nos enfocamos en:

- **Acciones colectivas:** herramienta desarrollada por el Banco Mundial que permite a empresas unir sus esfuerzos en materia 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. Durante 2013, se trabajó para la incorporación de nuevos integrantes a la Acción Colectiva en el área de transmisión de energía. Además, se continuó con las tratativas para la firma de un Código de Ética en el área de salud adhiriendo a la normativa de COCIR (The European Coordination Committee of the Radiological, Electromedical and Healthcare IT Industry) con empresas del sector.
- **Siemens Integrity Initiative:** lanzada globalmente en diciembre de 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 mercado, luchando contra la corrupción y el fraude mediante la acción colectiva, la educación y la formación. En lo que respecta a la Argentina, se continúa apoyando el 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 adjudicado a FUDESA (Fundación Universidad de San Andrés). El proyecto se dirige a influir en las políticas públicas vinculadas con, entre otras áreas, la responsabilidad de las personas jurídicas por hechos de corrupción, los procedimientos de compras y contrataciones públicas, y la responsabilidad de profesionales intermediarios (abogados, contadores y auditores). Siemens comprometió para este programa un total de 730.000 dólares.

Por otro lado, formamos parte de comités y redes locales, buscando generar sinergias positivas y conformar redes para trabajar en equipo en pos de una cultura de cumplimiento y ética. En este sentido, formamos parte de la Red Argentina de Compliance y Buenas Prácticas (Centro de Transparencia y Gobernabilidad del IAE Business School) y de la Red Local del Pacto Global de Naciones Unidas, velando por su principio número 10 de anti-corrupción.

## 6.2. Detectar

### Canales de Denuncia

Para conocer las situaciones que pudieran resultar en incumplimiento del Sistema de Compliance, y actuar en consecuencia, ponemos a disposición de nuestros grupos de interés los siguientes canales:



### Tell Us

- Línea de contacto confidencial que permite efectuar denuncias anónimas o nominadas por parte de empleados, contratistas, clientes y proveedores para denunciar o comunicar sospechas de que se pueda haber infringido cualquier ley, procedimiento, normativa o lineamiento de conducta. El servicio de atención de denuncias se encuentra tercerizado en un proveedor encargado de recibirlas y canalizarlas al departamento de investigaciones de la Casa Matriz, la cual se ocupa de emitir los mandatos de investigación correspondientes, y monitorear el avance de las mismas hasta el cierre del caso.



### Ombudsman

- Es un abogado externo que brinda a los empleados y terceros un canal confidencial. Esta función está a cargo del abogado Andreas von Máriássy de la firma Von Máriássy Dr. von Stetten Rechtsanwälte. Los empleados y terceros pueden contactarlo en caso de haber observado prácticas comerciales indebidas en la empresa.



### Sistema de buzones

- Establecido por la oficina local de Compliance en conjunto con Comunicaciones Corporativas y Recursos Humanos. Se encuentran disponibles para que los colaboradores puedan acercar comentarios, consultas y denuncias anónimas.



Además de estos canales, cualquier colaborador puede presentar una denuncia o informar sobre circunstancias que pueden suponer un incumplimiento a los Lineamientos de Conducta en los Negocios, a su superior jerárquico, al director de Recursos Humanos o a su oficial de Compliance.

### Controles de Compliance

El Compliance Control Framework es el marco de control mediante el cual evaluamos y monitoreamos el correcto funcionamiento de nuestro Sistema de Compliance. Está conformado por una serie de controles tanto de carácter preventivo como detectivo, y sus diseños se encuentran estandarizados a nivel Regional. Estos controles apuntan a monitorear los principales aspectos del Sistema de Compliance de Siemens, a saber: socios de negocios, pagos de alto riesgo, "Lineamientos de Conducta en los Negocios", investigaciones, gestión de riesgos de Compliance, proyectos de alto riesgo, regalos y hospitalidad, plan de comunicaciones, entrenamientos, entre otros.

### Seguimiento y revisiones de Compliance

Los sistemas y herramientas gestionados y/o administrados por el Departamento de Compliance son evaluados permanentemente para poder identificar áreas de mejora. Su efectividad es verificada mediante pruebas aleatorias basadas en el Compliance Control Framework.

### Auditorías de Compliance

El departamento independiente Compliance Audit, que reporta directamente al departamento corporativo de Auditoría Interna, revisa periódicamente el funcionamiento del Compliance Control Framework. La información sobre posibles áreas de mejora se traslada a la Organización de Compliance desde donde se incorpora a la estrategia de Compliance y en el desarrollo del sistema como parte del seguimiento continuo.

### Investigaciones de Compliance

Las alegaciones sobre posibles incumplimientos remitidas a la empresa a través de los canales ya mencionados, o detectadas mediante nuestros procedimientos y controles, pueden ser investigadas de manera local o de manera centralizada, en función a su sensibilidad y al nivel jerárquico involucrado.

El procedimiento de investigación tiene en cuenta la presunción de inocencia y es llevado a cabo de acuerdo con las normativas sobre protección de datos personales. Las investigaciones de Compliance constituyen una importante fuente para el análisis de riesgos. El área de Compliance posee directrices que prohíben las investigaciones ilegales o no razonables en la empresa y que establecen reglas claras para asegurar un trato justo y respetuoso a los empleados en el marco de los procesos de investigación.

### 6.3. Responder

#### Consecuencias de una conducta no ética

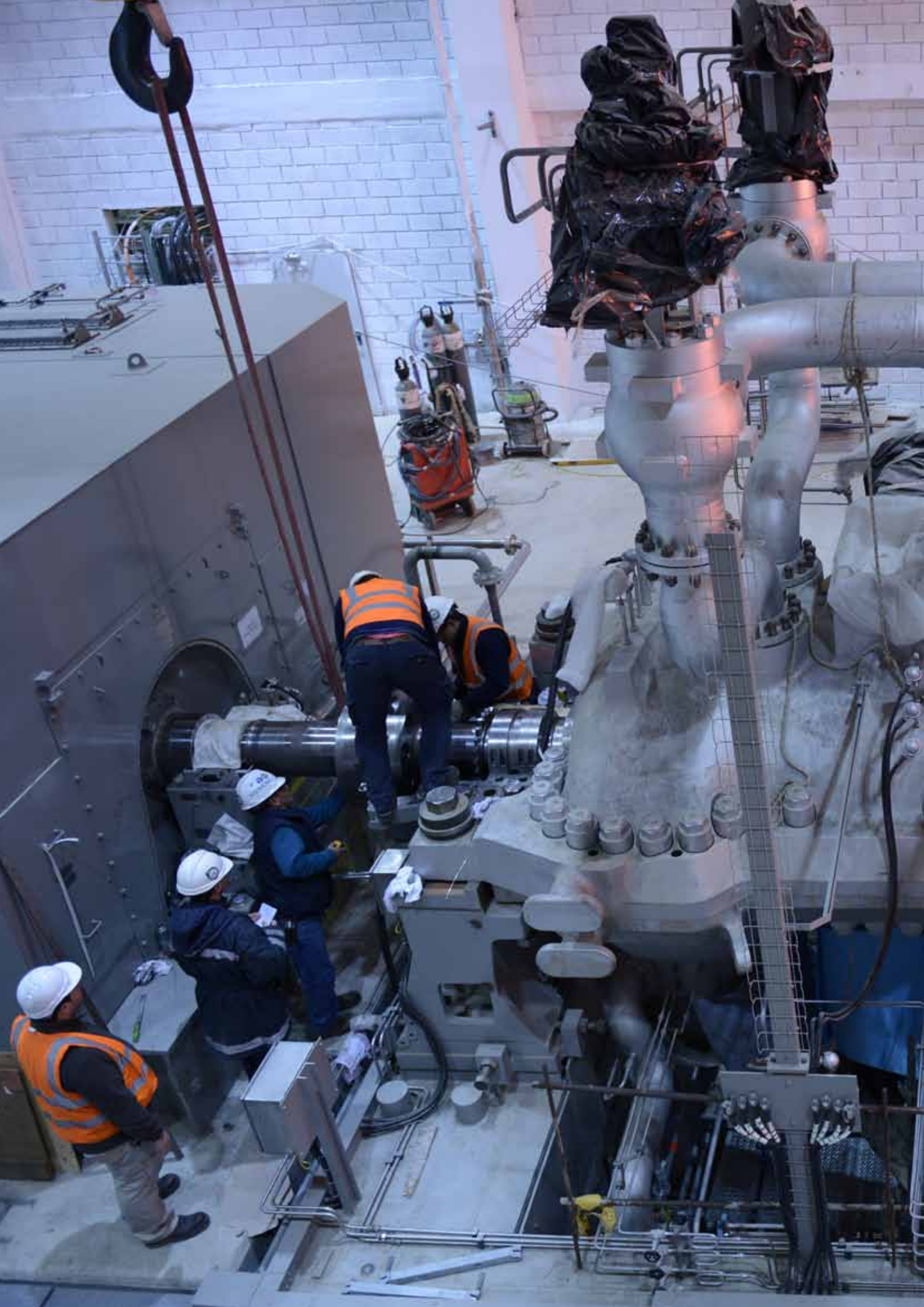
Ante casos de incumplimiento por parte de los colaboradores, Siemens cuenta con un sistema de sanciones disciplinarias. Existe un comité disciplinario destinado a evaluar las conductas indebidas de los colaboradores de cualquier jerarquía, incluso de la Dirección, detectadas en el transcurso de investigaciones, y a emitir recomendaciones de actuación vinculantes.

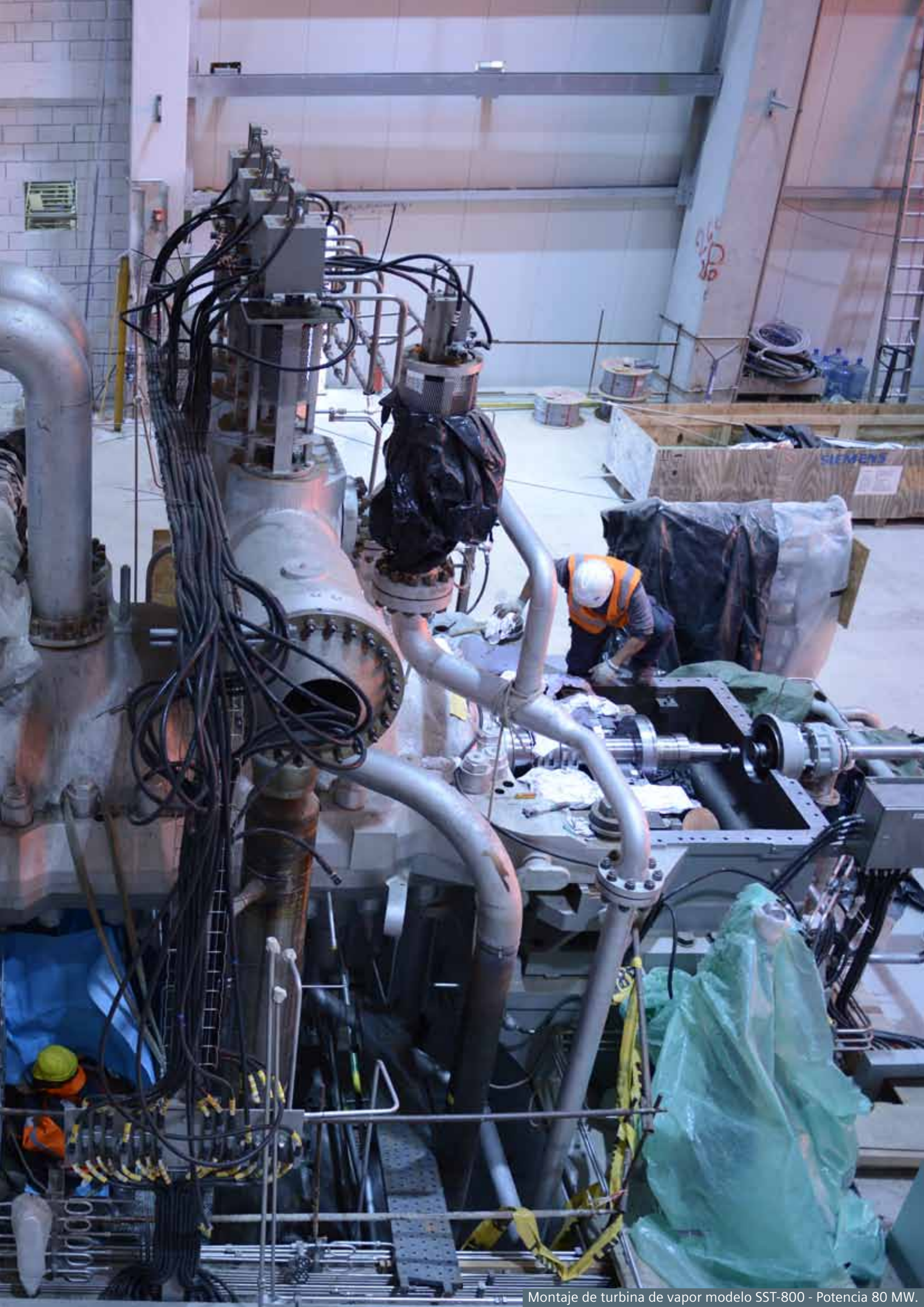
#### Remediación

La remediación es el proceso que sigue a las investigaciones finalizadas y tiene como objetivo que la Organización de Compliance proporcione apoyo a las unidades de negocios y realice el seguimiento de la implementación de las recomendaciones para garantizar la subsanación de las deficiencias detectadas y la mitigación de riesgos.

#### Seguimiento global de casos

Las informaciones remitidas a la Organización de Compliance sobre posibles infracciones son registradas en una herramienta única de seguimiento. El registro se realiza, dependiendo de la gravedad de la alegación, de manera centralizada por el departamento Compliance Legal o por parte del oficial de Compliance correspondiente. No sólo las investigaciones oficiales a nivel mundial deberán notificarse de forma centralizada, sino también la información acerca de incumplimiento de las leyes anticorrupción o de defensa de la competencia, las actividades que supongan una amenaza con consecuencias materiales o financieras o que puedan implicar un daño a la reputación de la empresa. Todos los casos introducidos se incorporan a los informes de Compliance a Dirección y al Comité de Compliance del Consejo de Vigilancia.





Montaje de turbina de vapor modelo SST-800 - Potencia 80 MW



## 07 Empleados

La excelencia del capital humano es una de las fuerzas vitales de Siemens. Creemos que una empresa es capaz de ser competitiva y eficiente, estar cerca de sus clientes y contribuir al desarrollo de la sociedad, si cuenta con un equipo de profesionales calificados y comprometidos. Estos atributos de nuestros empleados permitieron crear la empresa que hoy somos, y continúan siendo las bases para nuestro éxito a futuro.

### 7.1 Nuestro equipo

Trabajamos para atraer y retener de manera continua a los mejores talentos del mercado. Como empleador atractivo, empoderamos a nuestros colaboradores ofreciendo una cultura de alto rendimiento, un entorno de aprendizaje y desarrollo permanente, y un clima de trabajo atractivo y seguro.

Las políticas de Recursos Humanos reflejan los principios de la compañía y abordan aspectos relacionados con: reclutamiento y selección, rotaciones, jornadas de trabajo, compensaciones, beneficios y capacitación.

Contamos con diversas herramientas y fuentes para incorporar nuevo personal, que incluyen: búsquedas internas, sistema de referidos (propuestos por nuestra propia gente), portales de empleos online, ferias de trabajo destinadas a estudiantes universitarios, consultoras externas, y el tradicional sistema dual de pasantías de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana.



Empleados en números	2012/13			2011/12
	♂	♀	Total	Total

5-9 años	244	68	312	256
Menos de 5 años	459	158	617	603

#### Por tipo de contrato

Contrato definido o permanente	976	293	1269	1.072
--------------------------------	-----	-----	------	-------

Contrato de corta duración det. o temporal	6	10	16	17
--	---	----	----	----

Pasantías	11	5	16	16
-----------	----	---	----	----

#### Por tipo de empleo

Jornada completa	982	303	1.285	
------------------	-----	-----	-------	--

Tiempo parcial	11	5	16	
----------------	----	---	----	--

#### Por sectores de negocio

Energía	364	47	411	349
---------	-----	----	-----	-----

Industria	333	40	373	382
-----------	-----	----	-----	-----

Infraestructura & Ciudades	81	13	94	94
----------------------------	----	----	----	----

Salud	79	36	115	114
-------	----	----	-----	-----

Corporativos	136	172	308	297
--------------	-----	-----	-----	-----

#### Otros indicadores de empleados

Personal prejubilado	62	8	70	83
----------------------	----	---	----	----

Personal jubilado	135	8	143	141
-------------------	-----	---	-----	-----

Personal pensionado	2	35	37	35
---------------------	---	----	----	----

Empleados en números	2012/13			2011/12
	♂	♀	Total	Total

Total de empleados	993	308	1.301	1.236
--------------------	-----	-----	-------	-------

#### Por categoría

Director	19	4	23	23
----------	----	---	----	----

Gerente	72	23	95	89
---------	----	----	----	----

Jefe	79	30	109	100
------	----	----	-----	-----

Empleado	629	251	880	893
----------	-----	-----	-----	-----

Operario	194	0	194	131
----------	-----	---	-----	-----

#### Por antigüedad

Antigüedad promedio	8,95	8,11	8,75	9,2
---------------------	------	------	------	-----

Más de 30 años	65	10	75	
----------------	----	----	----	--

30 años	7	1	8	84
---------	---	---	---	----

25-29 años	36	12	48	46
------------	----	----	----	----

20-24 años	28	16	44	46
------------	----	----	----	----

15-19 años	75	21	96	82
------------	----	----	----	----

10-14 años	79	22	101	122
------------	----	----	-----	-----

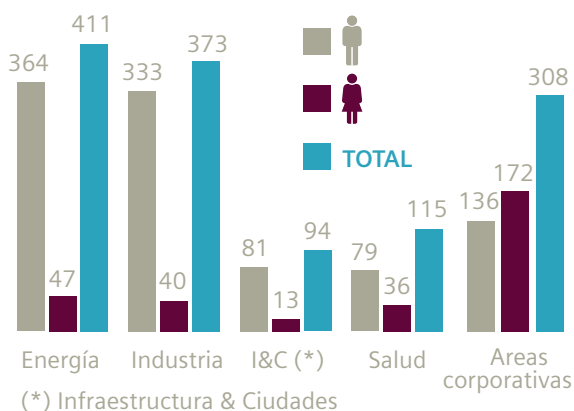


Colaboradores del sector de Riesgo y Control Interno.



Colaboradores del sector Infraestructura & Ciudades.

## Desglose de empleados por género y sector



### 7.2 Capacitación y desarrollo profesional

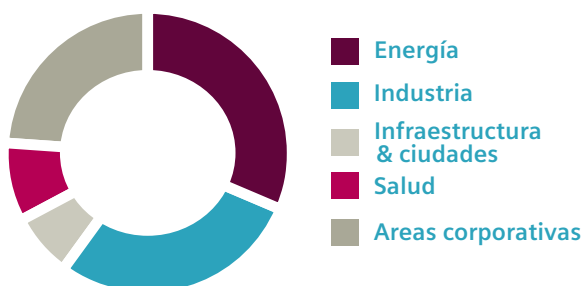
Incentivamos a nuestra fuerza laboral en todas las regiones a desarrollar sus capacidades, conocimientos y experiencia.

Los nuevos ingresantes a la compañía reciben durante sus primeros meses en la empresa una inducción que incluye una visión general de la historia de Siemens y la descripción de los sectores. Además, se los capacita sobre temas relacionados con la seguridad de la información, seguridad ocupacional, higiene, calidad y medio ambiente, compliance, comunicaciones corporativas y sobre las acciones que realiza la Fundación Siemens. Adicionalmente a partir de este año se presenta el programa "Equilibrio activo", para que los empleados puedan seleccionar los beneficios flexibles desde su incorporación a la compañía.

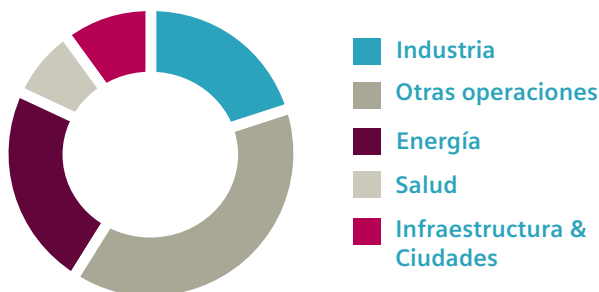
Durante la trayectoria laboral, brindamos a todos los empleados las herramientas adecuadas de capacitación para promover constantemente su crecimiento personal. El ciclo anual de capacitación alcanza a todos los niveles de la compañía. Cada año preparamos un plan de entrenamiento anual individual que es relevado por el área de Recursos Humanos y por el jefe directo de cada colaborador.

Asimismo cada sector maneja de manera autónoma el plan que incluye la formación técnica de los colaboradores, posibilitando la capacitación en temáticas específicas sobre cada área de negocios en particular.

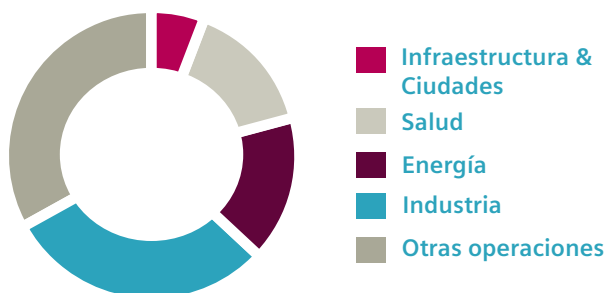
## Total de empleados



## Participación en cursos de capacitación

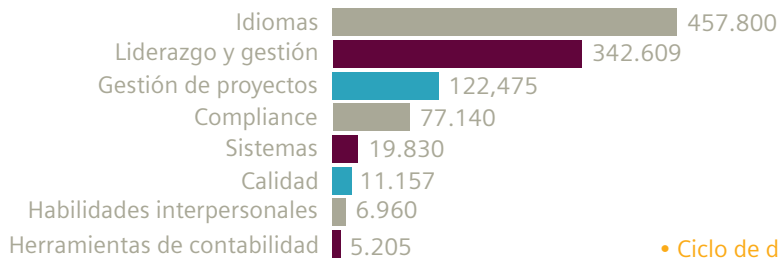


## Inversión en capacitación por unidad de negocio (en pesos argentinos)





## Inversión en capacitación por eje temático (en pesos argentinos)



### 7.3 Evaluamos el desempeño

Nuestro Sistema de gestión del desempeño incluye al 100% de los colaboradores de la empresa más allá de sus jerarquías. Se evalúa el aporte y valor agregado de cada colaborador en su área de trabajo. La evaluación se realiza en mesas redondas de discusión; y los puestos de mayor jerarquía son evaluados a nivel regional.

- **Siemens Leadership Framework (SLF):** a través del modelo de competencias Siemens, seleccionamos y desarrollamos a nuestros colaboradores en todo el mundo. Durante 2013 se trabajó en desarrollar con especial énfasis las competencias de liderazgo para mandos medios.

- **Performance Management Process (PMP):** contamos con un proceso corporativo para la gestión de desempeño de los colaboradores que nos permite alinear metas organizacionales con metas individuales, monitorear y evaluar el desempeño de cada colaborador; evaluar el potencial individual; potenciar y nutrir los planes de desarrollo de nuestros empleados; y realizar revisiones salariales por mérito, otorgando un ajuste diferencial en función de los resultados obtenidos en el año.

- **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.



## Capacitaciones 2013

93% empleados capacitados

229 cursos brindados

\$ 1.043.825,23

8.876,3 horas invertidos

- **Ciclo de desarrollo:** a partir de esta herramienta, que cuenta con etapas formales que nacen del resultado del PMP y su devolución, los colaboradores preparan su propuesta de desarrollo y la plasma en un plan concreto con objetivos de carrera y 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.

### 7.4 Diversidad e integración

Desde Siemens se fomenta la diversidad y la integración; es por ello que la política de la compañía hace expresa mención al respeto a los derechos humanos, la libertad de culto y diversidad de género. Nuestro compromiso es potenciar el trabajo en estos temas a futuro, a partir de un grupo interdisciplinario abocado especialmente a la incorporación de personal con capacidades diferentes a la compañía.



## Las 9 competencias del Siemens Leadership Framework

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.





## 7.5 Beneficios

Contamos con un programa integral de beneficios que se divide en tres ejes: por un lado aquellos beneficios genéricos, es decir, que se conceden a todos los colaboradores independientemente de su función o cargo; en segundo término beneficios flexibles (que pueden seleccionarse de manera autónoma); y por último, aquellos beneficios que dependen de los niveles jerárquicos y están vinculados con las funciones de cada colaborador.

En función de este plan integral, se realizó el lanzamiento del programa de beneficios "Equilibrio activo", que Siemens implementó en el marco de la Certificación Work & Life Balance. El objetivo del plan permitió que los colaboradores mejoren el balance entre la vida profesional y personal.

### Beneficios genéricos

**Tarjeta de beneficios corporativos:** incluye beneficios en distintos rubros como entretenimiento, restaurantes, ópticas, productos de consumo, entre otros.

**Seguros de vida:** seguros de vida adicional, además del seguro de vida obligatorio.

**Trabajo móvil / teletrabajo:** cada colaborador tiene la posibilidad de realizar sus actividades fuera del ámbito de las oficinas de Siemens entre uno, dos y/o tres días por semana.

**Anticipo de remuneraciones:** se realizan anticipos de remuneraciones en caso de necesidad de hasta el 50% de la remuneración neta mensual.

**Comedor:** quienes trabajan en la empresa disponen de servicio de comedor gratuito.

**Préstamos:** se otorgan en casos de sucesos o gastos imprevistos por razones de enfermedad o accidente.

**Acceso a la "Mutual José Hernández":** se puede asociar gratuitamente a la Mutual todo el personal de la empresa, cualquiera sea su grado, función o jerarquía.

**Licencia por adopción:** ante la adopción de un hijo, la empresa otorga a la madre una licencia similar a la licencia de maternidad de 90 días corridos desde la entrega del menor en guarda.

### Concurso "Nuestros hijos le dan color a Siemens"

En 2013 se realizó un concurso de dibujo para los hijos de los colaboradores de entre 5 y 12 años. Los niños ganadores recibieron un presente y sus dibujos fueron publicados y exhibidos en los distintos edificios de la empresa con el objetivo de transmitir los valores de Siemens.



**Festejos de cumpleaños:** se festejan los cumpleaños de los colaboradores bimestralmente realizando un "after office" con distintas temáticas para incentivar la integración de los distintos sectores.

**Concurso "Nuestros hijos le dan color a Siemens":** en 2013 se realizó un concurso de dibujo para los hijos de los colaboradores de entre 5 y 12 años. Los niños ganadores recibieron un presente y sus dibujos fueron publicados y exhibidos en los distintos edificios de la empresa.

### Beneficios Flexibles

**Nuevo Papá:** ante el nacimiento de un hijo, se otorgan 14 días corridos de licencia por paternidad para gozar a partir de la fecha de nacimiento.

**El Regreso de Mamá:** cuando la colaboradora finaliza su licencia por maternidad puede optar por un "regreso escalonado". Esto consiste en trabajar al regreso igual cantidad de horas en función de la cantidad de meses que tenga el bebé hasta el octavo mes.



Colaboradores del sector Global Shared Services, Siemens Argentina.

**Te escucho:** se otorga a los colaboradores la posibilidad de acceder a una línea especial 0800 para responder sus dudas y brindar apoyo en las áreas financieras, psicológicas y legales. Este servicio es brindado por un proveedor externo y su confidencialidad está garantizada.

**Kinder Help (para madres):** las madres que tienen hijos de entre 45 días y 5 años cuentan con el beneficio de reintegro mensual de guardería.

**Día libre de cumpleaños:** el colaborador puede coordinar un día en la semana de cumpleaños con su jefatura y en los casos que se cumpla años sábado, domingo o feriado, se contará también con este beneficio un día de la siguiente semana.

**Club La Nación:** se le otorga a los colaboradores la tarjeta Premium y el diario.

**Próxima parada:** se brinda un servicio de charters sin costo para los colaboradores con un recorrido fijo desde distintos puntos de CABA y GBA.

#### Beneficios según nivel jerárquico

**Seguro de automotor para colaboradores:** se otorga la posibilidad de adherir un vehículo automotor particular a la póliza corporativa ya contratada por Siemens.

**Préstamo para adquirir o renovar el automotor:** el objetivo es lograr que el personal de la empresa que utiliza su automotor para cumplir con las tareas laborales pueda disponer de un vehículo confiable y seguro.

**Cochera fija en el Centro Ocupacional Urbana:** para los niveles Senior Management, profesional o gerencial.

**Días de vacaciones adicionales:** para acceder al beneficio el colaborador deberá ocupar una posición de Senior Management y categorías en profesionales y gerentes.

**Política de retiro anticipado:** se aplica a colaboradores de la compañía que hayan aportado por lo menos 30 años a la SIJP, que cuenten como mínimo con 10 años de trabajo ininterrumpido en Siemens, y a quienes le restan no más de 7 años para recibir los beneficios de la jubilación.

#### Nuestros hijos nos visitan

Todos los años, desde el área de Recursos Humanos se coordina una jornada de esparcimiento para que todos nuestros colaboradores puedan recibir a sus hijos en las oficinas.

El evento representa una oportunidad única de disfrutar juegos y actividades en familia, y a su vez se comprende como un espacio formativo para los niños que tienen la oportunidad de conocer el lugar de trabajo de sus padres.



#### 7.6 La vida laboral y familiar son importantes

Durante el 2012 lanzamos el programa 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 y una mayor integración de la vida personal y laboral de los empleados. Dentro de este marco, se implementó el programa integral de salud ocupacional, haciendo foco en los colaboradores que trabajan con notebooks y pueden sufrir inconvenientes por malas posturas.

Además, durante el año se reforzaron los mensajes de normas de convivencia, generando concientización para el correcto uso de las áreas de la oficina, tales como espacios de telefonía, puntos de encuentro, áreas de café, entre otros espacios.

Por otro lado, implementamos la iniciativa Desk4you, que permite efectuar las reservas de salas de reuniones y la programación de desayunos de manera online, eficientizando el uso de espacios.

Asimismo, continuamos con los premios por reconocimiento a la trayectoria de los empleados con 25 y 40 años en la empresa, otorgándoles un monto asignado en una agencia de viajes para que puedan elegir el destino nacional de su preferencia. Adicionalmente, quienes cumplen 25 años en la empresa reciben un reconocimiento por un valor del 150% del sueldo mensual actual y quienes cumplen 40 años reciben un reconocimiento del 300%. Por otra parte, seguimos otorgando los regalos por casamientos y nacimientos a nuestra gente.

### 7.7 Relaciones laborales

De acuerdo a las leyes sindicales de Argentina y según los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), nuestros empleados reciben de parte de la empresa y de sus representantes sindicales, toda la información particular y/o general en relación a las condiciones laborales y contratos de trabajo. Además, fomentamos el diálogo constante entre los referentes de la compañía y los representantes de los trabajadores. Todos los trabajadores gozan de libertad para reunirse por cuestiones sindicales y laborales.

Por otro lado, frente a un eventual escenario de despidos, buscamos oportunidades de reubicación interna entre los distintos sectores. Agotada esa posibilidad, ofrecemos y desarrollamos diferentes esquemas con fines de ayuda económica y social. Adicionalmente, generamos oportunidades de outplacement, otorgamos cartas de recomendación laboral, e inclusive ofrecemos planes de retiro acorde a la situación particular de cada trabajador, acompañados con beneficios sociales más allá de los establecidos por las leyes.

### 7.8 Estructura de compensaciones

Contamos con una política de remuneración específica para atraer, alinear, desarrollar y recompensar a quienes se lo merecen.

Aplicamos un “enfoque total” para determinar el paquete de remuneración, en lugar de centrarnos en los componentes individuales. Esto permite que los elementos de la remuneración sean consistentes entre sí para facilitar la movilidad de los colaboradores.

Asimismo, llevamos a cabo benchmarks con nuestros competidores locales, nacionales y multinacionales. Así, buscamos posicionarnos 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.

### 7.9 Salud y seguridad ocupacional

Garantizar la seguridad y salud de nuestros empleados es un elemento clave de la estrategia sostenible de nuestra empresa y una parte integral de la gestión del negocio. Los procesos y programas de salud y seguridad ocupacional responden a los compromisos asumidos en los Lineamientos de conducta en los negocios, y se integran en los sistemas de control interno y gestión de riesgos.

Asumimos la responsabilidad empresarial y personal de prevenir lesiones, accidentes y enfermedades profesionales que puedan ocasionar daños a la salud, garantizando condiciones de trabajo seguras y preservando el ambiente de nuestros colaboradores.

Establecemos los lineamientos del Sistema de Gestión en Medio Ambiente, Salud Ocupacional y Seguridad Industrial (EHS) para la compañía, teniendo en cuenta las normas y procedimientos para preservar y compensar el medio ambiente, la salud de los colaboradores, proteger a las personas y los bienes de la empresa.



Oficinas de Siemens Argentina, Vicente López.

En este sentido, formamos dos comités que se reúnen en forma periódica para tratar temas relacionados con el medio ambiente, la seguridad y salud ocupacional. En estos comités se conforma el órgano de participación adecuado para la evaluación de riesgos y los controles sobre el cumplimiento legal, la eficacia de la aplicación de los planes de seguridad y medio ambiente, y el mejoramiento en materia de prevención laboral:

- **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 Estate, Finanzas y Legales.
- **Comité de EHS (Medio Ambiente, Seguridad y Salud):** conformado por los referentes de seguridad elegidos en cada sector y áreas centralizadas, un delegado gremial, personal de Servicio Médico y de Recursos Humanos.

A su vez, en cada proyecto que lo amerite, se conforma un Comité Mixto de Seguridad e Higiene, conformado por los representantes de: Recursos Humanos, Medio ambiente, Seguridad y salud, los gremios correspondientes y asesores técnicos externos.

### Campaña "Zero Harm"

Durante el período 2011- 2012 se lanzó a nivel mundial la iniciativa "Zero Harm" (Daño Cero), y durante el período 2013-14 se acentuó su ejecución con la intención de fortalecer sus actividades. La iniciativa se basa en tres ejes de acción:

- Incidentes cero, como objetivo.
- Salud y seguridad, tanto a través de capacitaciones a colaboradores cumpliendo con el "Plan corporativo de salud" como a partir de medidas específicas como la política de uso de vehículos de flota entre otras.
- El cuidado por el prójimo, analizando el estado de situaciones locales y tomando medidas específicas de acuerdo al lugar de trabajo (oficinas, proyectos, obras, etc.)



### Programa corporativo de salud

Desde Siemens S.A. nos preocupamos por la salud de nuestros empleados. Es por ello que este año iniciamos un programa corporativo para hacer foco en problemáticas habituales de acuerdo a nuestras unidades de negocio. En ese sentido, por ejemplo, se dictaron charlas sobre ergonomía para aquellos empleados que trabajan diariamente con la computadora, y se llevó a cabo un proyecto de vacunación contra hepatitis B, tétanos y gripe para colaboradores del Sector de Salud donde la posibilidad de exposición es más alta.

#### Iniciativas llevadas adelante dentro del programa corporativo de salud

- **Plan de vacunación contra Hepatitis B, tétanos y gripe:** en septiembre del 2012 se inició una campaña de vacunación contra Hepatitis B y tétanos específica para el personal de Salud que trabaja en campo. El mismo se consideró obligatorio para el personal expuesto (29 personas) y voluntario para los no expuestos (28). El plan finalizó en septiembre de 2013 con los siguientes resultados (ver cuadro final de página):
- **Prevención y técnicas de RCP y 1ros auxilios:** se realizaron 2 cursos de RCP y primeros auxilios de jornada completa (ocho hs).
- **Nutrición, obesidad:** durante el período 2012-2013 se realizaron charlas de nutrición a cargo de la Licenciada Susana D'Angelo (VIZNO S.A.). Las jornadas de cuatro horas fueron abiertas a todo el personal y participaron 48 colaboradores.

- **Ergonomía:** se llevaron adelante cuatro charlas para tratar especialmente la importancia de la posición ergonómica al utilizar la computadora, brindando ejercicios prácticos para evitar lesiones y corregir hábitos insalubres de trabajo, malas posturas e incorrectas disposiciones de los puestos de trabajo. Este programa fue complementado con una fuerte campaña comunicacional con contenidos relativos a temas de ergonomía en todos los medios audiovisuales disponibles. Se propuso como objetivo para el próximo período seguir trabajando en este eje, también mediante la incorporación de sillas nuevas que faciliten la toma de una postura adecuada para un trabajo saludable.

Este programa de capacitación en salud se llevó adelante en las oficinas centrales de la compañía, pero también fueron replicados los principales conceptos en obras y proyectos, desarrollándose principalmente durante este período charlas en Seguridad industrial, Ergonomía y Seguridad vial.

#### Política de Uso de Vehículos de Flota

Lo accidentes viales representan el 50% de los accidentes laborales de la compañía. Bajo este contexto, definimos una Política de uso de vehículos de flota con el objetivo de concientizar y prevenir este tipo de incidentes. Incorporamos tacógrafos en vehículos de nuestra flota, desarrollamos capacitaciones de manejo defensivo y brindamos un curso e-learning para colaboradores sobre esta temática. Por otro lado, llevamos a cabo exámenes médicos monitoreados, con frecuencia anual para la renovación del permiso de conducir, e implementamos una línea 0800 para denuncias relativas a conductas de manejo.

Categoría	Hepatitis B		Vacunados contra Tétanos
	Dosajes reactivos (no deben vacunarse)	Vacunados	
Requeridos	37% = 11	45% = 13	100%
Voluntarios	0	82% = 23	39%

## Indicadores de salud y seguridad

	Octubre 2011 a Septiembre 2012		Octubre 2012 a Septiembre 2013	
Promedio trabajadores	1.344		1.290	
Horas trabajadas	2.782.080		2.786.400	
	Cantidad	Días perdidos	Cantidad	Días perdidos
Total accidentes	66	1638	37	423
Accidentes laborales	34	1048	27	350
Con baja laboral	33	1048	24	350
Sin baja laboral	1	0	3	0
Leves	34	1048	27	350
Graves	0	0	0	0
Sin información	0	0	0	0
Muertes	0	0	0	0
Accidentes in itinere	32	590	10	73
Con baja laboral	32	590	10	73
Sin baja laboral	0	0	0	0
Leves	32	590	10	73
Graves	0	0	0	0
Sin información	0	0	0	0
Muertes	0	0	0	0
<b>Otros indicadores</b>				
Recaídas	3	332	5	87
Enfermedades profesionales	2	18	0	0
Índice frecuencia	237,23		9,69	
Índice gravedad	0,59		0,13	
Índice incidencia	49,11		20,94	
Índice de duración media	24,62		12,96	



## 08 Cadena de valor

Con altos estándares de calidad en nuestras operaciones y trabajando junto a toda la cadena de suministro, buscamos brindar productos y servicios de excelencia para ofrecer a nuestros clientes soluciones que den respuesta a sus desafíos y oportunidades para un desarrollo sostenible.



Acción de plantado, Salta, Argentina.

La calidad implica un valor presente en cada uno de nuestros empleados, y su constante medición permite tomar medidas específicas para la mejora continua. Gran parte de estos procesos son replicados con proveedores y clientes para asegurar la excelencia de nuestra cadena de valor.

### 8.1 Calidad de clase mundial

Garantizar la calidad de los productos y servicios es un pilar fundamental de la marca Siemens. En este sentido, consideramos a la gestión de la calidad como un proceso de mejora continua, basado en el desarrollo sostenible, la generación de valor para nuestros clientes, el apoyo continuo de todos los empleados, y la cooperación con nuestros proveedores y socios comerciales.

Así, nuestra visión de la calidad está fundada en los siguientes principios, incluidos en nuestra Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional:

- La calidad es determinada por nuestros clientes.
- Calidad significa comprender y superar sus expectativas.
- La calidad empieza en las gerencias.
- La calidad es un valor de todos los empleados.
- La calidad tiene que ser integrada a los productos y procesos en la etapa inicial.
- La calidad es una cuestión de medición y transparencia.
- La calidad exige un mejoramiento continuo.
- La lealtad del cliente es la recompensa a la calidad.

Para alcanzar una calidad de clase mundial, contamos con normas y certificaciones que regulan y estandarizan nuestras operaciones, como el Sistema de Gestión Integrado con las normas IRAM de calidad ISO 9001:2008

Además, con el objetivo de mejorar continuamente la calidad del producto, del proceso y de las personas, desde la Gerencia de Calidad se trabaja en la implementación de los siguientes elementos: integración del cliente, estándares de calidad en los procesos y proyectos, manejo consistente de los proveedores, planeación de la calidad con base en el negocio, reporte enfocado en la calidad, cualificación exhaustiva de la calidad, mejoramiento continuo, espíritu de compromiso gerencial, y control y respaldo del Gerente de Calidad.

### 8.2 Soluciones para mejorar la productividad de nuestros clientes

El compromiso con nuestros clientes es realizar negocios ecológicamente eficientes y limpios, bajo estrictos controles de calidad, cumpliendo con normas internacionales y asumiendo la responsabilidad del trabajo realizado. Asimismo, brindamos la más alta tecnología y un desarrollo constante de nuestros productos para garantizar la continuidad de los procesos, así como el retorno de la inversión.







Rompehielos Almirante Irizar, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.



## Sector Industria



*"Industria es un sector clave para el desarrollo tecnológico de un país como el nuestro, porque representa la oportunidad de mejorar los sistemas productivos de cientos de empresas."*

Alejandro Köckritz  
Country Industry Lead

El sector Industria de Siemens es líder global en ingeniería no contaminante para los diferentes mercados industriales. Con tecnologías integradas de hardware y software, así como soluciones completas para aplicaciones específicas, Siemens incrementa la productividad, flexibilidad y eficiencia de sus clientes.

Lideramos con una línea integral de productos diseñados para ajustarse a la perfección a todos los requisitos del cliente, y su uso se potencia a través de cursos de formación, servicios y soporte permanente.

A través de nuestro liderazgo tecnológico creamos valor agregado para nuestros clientes. La proximidad a los mercados que atendemos es fundamental para poder entender sus necesidades, de manera de proveer el soporte adecuado en cada caso.

La retroalimentación de nuestros clientes es clave en el proceso de mejora continua, y para ello trabajamos con las siguientes herramientas:

- SICSA (Sistema de Customer Satisfaction): este sistema está específicamente diseñado para ejecutar mediciones en clientes de servicios técnicos y proyectos. Con cada servicio brindado, se carga una evaluación en el sistema, y anualmente se analizan los resultados con el fin de elaborar acciones de mejora en aquellos puntos donde nuestros clientes consideren que podemos mejorar.



## Siemens coopera con la educación

En el marco de nuestras acciones de apoyo a la educación, volvimos a realizar charlas en automatización cooperando con el postgrado en automatización de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Buenos Aires (UBA). En este contexto, el Ing. Andrés Gorenberg dio el seminario Redes de Control Industriales para más de 30 alumnos de este postgrado provenientes de distintos países de Sudamérica. Este seminario se orienta a dar una visión más amplia y realista sobre el estado de la tecnología en materia de redes de comunicación. Asimismo, y en línea con el objetivo de acercar las tecnologías a la escuela se acompañó a la Fundación Siemens en la implementación de una nueva edición del Concurso LOGO! de Creatividad en Automatización. También se llevaron a cabo donaciones de equipamiento a escuelas e institutos técnicos por un monto de \$279.526.-

- NPS (Net Promoter Score): se trata de una métrica estandarizada a nivel mundial y utilizada por empresas líderes de todos los rubros. La medición es gestionada y ejecutada directamente desde casa matriz sobre los clientes foco del sector, y los resultados son publicados en una herramienta global en la intranet. Finalizado el año comercial, se analizan los resultados obtenidos y se implementan acciones de mejora generales, con foco en las áreas con mayores comentarios negativos, que luego son evaluadas a partir de los resultados de la nueva encuesta.

Además, contamos con herramientas de contacto y comunicación, que nos permiten escuchar las expectativas, consultas y reclamos de nuestros clientes cotidianamente:

- Hotline Técnica para consultas.
- Centro de Atención al Cliente (CAC) para consultas sobre procesos de compra.
- SITRAIN (Cursos de capacitación avanzados) para conocimientos sobre nuestros productos y sistemas.
- Siemens Cerca (Cursos de capacitación básicos) para conocimientos sobre nuestro portafolio.
- Siemens Solution Partners para requerimiento de soluciones puntuales por parte de terceros.
- Canal de Distribución presente en todo el país para el acceso a los productos Siemens.
- Casa Central en Buenos Aires para la gestión con



Capacitación a docentes en las oficinas de Siemens.

todos nuestros grupos de interés.

- Sucursales en las regiones de todo el país para la gestión de ventas con canales y clientes directos.

Alrededor del 85% de las consultas que recibimos son resueltas satisfactoriamente dentro de las primeras dos horas. Además, 9 de cada 10 personas que se comunican al Centro de Atención al Cliente, vuelven a hacerlo de manera periódica con nuevas inquietudes. Esto se debe a que nuestra mesa de ayuda es atendida por técnicos expertos en productos y sistemas. Se cuenta con una amplia experiencia en resolución de problemas a distancia. Durante 2012/2013 recibimos 5.025 casos vía mail o teléfono al canal Hotline Técnico, y 8.235 casos vía teléfono al Centro de Atención al Cliente.

En las reuniones, presentaciones y conferencias realizadas transmitimos la importancia de mantener con nuestros clientes y la sociedad una relación abierta, clara, justa, a largo plazo, en beneficio del crecimiento sostenible de la industria nacional. Los principales eventos realizados con los integrantes de nuestra cadena de valor durante 2012/2013 fueron:



- **II Solution Partners Conference AAN & México:** se llevo a cabo en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, la segunda conferencia para Siemens Solution Partners de las regiones Austral-Andina y México. Allí estuvieron presentes todos los Solution Partners certificados por el sector Industria en Argentina. Se presentaron los principales aspectos del desarrollo del negocio en la región. El evento permitió renovar el espíritu de compromiso que compartimos junto a nuestros clientes.

- **Innovation Tour:** realización de una serie de eventos en distintos puntos del país, para presentar las novedades de la plataforma de ingeniería TIA Portal, la nueva familia de controladores Simatic S7-1500 y el software Startdrive para configuración de variadores de velocidad. La principal característica de este evento reside en el formato de charlas informativas y de capacitaciones abiertas a un público proveniente de distintas ramas técnicas.

- **Presentación de una nueva dimensión en automatización industrial:** con motivo del lanzamiento de la nueva versión de su plataforma de ingeniería TIA Portal V12 y del nuevo controlador Simatic S7-1500, Siemens reunió a más de 150 referentes de los sectores más importantes de la industria, incluyendo fabricantes, integradores, académicos y prensa especializada. El encuentro tuvo lugar en una sala de cine, donde sorprendimos a los espectadores con la primera película en 3D que relata de manera impactante las principales características de las últimas innovaciones tecnológicas en materia de automatización.

- **Pharma Day 2013:** jornada dedicada a presentar las soluciones en automatización que Siemens dispone para esta importante y exigente industria. En esta oportunidad se hizo foco en la soluciones de gestión de proceso e informática industrial, se contó con la presencia de importantes especialistas internacionales.

- **Siemens Cerca Web - aprendiendo a un clic de distancia:** con el objetivo de brindar un acceso rápido, simple y directo a capacitaciones sobre nuevas tecnologías de automatización y accionamientos, lanzamos "Siemens Cerca Web", un programa de cursos online abierto y gratuito.

- **Primera edición del torneo "Grandes Clientes":** invitamos a todos los empleados de nuestros distribuidores autorizados en el país a participar de una actividad recreativa para fomentar el espíritu de equipo y la sana competencia. Se trató de una actividad online donde los

participantes debieron conformar equipos virtuales de fútbol, y recibieron puntajes en base al desempeño real de estos jugadores en cada fecha del campeonato local. Hubo una gran aceptación y participación, tanto de los dueños como del personal, representando a más de un centenar de empresas que componen el canal de distribución de Siemens a lo largo del país.



## Hitos destacados 2013

- **Suministro de equipamiento eléctrico y de automatización para la mina de hierro Cerro Negro Norte en Chile:** la División Drive Technologies de Siemens Argentina recibió de la compañía CAP Minería el encargo de suministrar el completo sistema eléctrico y automatización para la mina de mineral de hierro de Cerro Negro Norte, situada en la región chilena de Atacama. Nuestro equipo realizó la migración del sistema de control de Cataforesis en Gestamp Planta 3 situada en Escobar, provincia de Buenos Aires. La puesta en marcha fue completada con éxito dentro de los plazos solicitados por el cliente siendo ese un punto importante dada la complejidad del proceso.

- **Nuevas adjudicaciones en Tandanor:** en base al excelente desempeño de nuestros profesionales en el proyecto del rompehielos Almirante Irizar, se lograron adjudicaciones de trabajos y provisiones adicionales a la obra correspondientes a un Retrofitting Ginche de Remolque. Este trabajo consiste en el reemplazo del accionamiento de corriente continua y el sistema de control existente del guinche de remolque del barco. Además, la empresa Tandanor nos confió la tarea de diseñar y construir un sistema de distribución de energía, monitoreo y control para los sistemas de máquina del rompehielos.

- **Modernización en Celulosa Campana S.A.:** logramos la adjudicación de la modernización de los mandos seccionales de la máquina de papel número 1, que posee Papelera Campana en su planta de la Provincia de Bs. As. Los servicios abarcan la provisión de ingeniería, pruebas, capacitación y puesta en marcha del sistema.

- **Energy Optimization:** Siemens Industrial Technologies, proveedor de servicios técnicos de Siemens para la industria de infraestructura, desarrolló este paquete de servicios dedicado exclusivamente a aumentar la eficiencia energética en plantas y lograr una reducción de los costos.



Señalización y energización de la línea H de subterráneo, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.



## Sector Energía



“La Argentina necesita, cada vez en mayor medida, generar de manera eficiente y sostenible gran cantidad de energía eléctrica que permita abastecer los requerimientos de las industrias y de todos los habitantes del país. Desde Siemens podemos dar respuesta a esta necesidad.”

Javier Pastorino  
Country Energy Lead

A través del Sector Energía, ofrecemos una amplia gama de productos, soluciones y servicios en el área de la tecnología energética, siendo proveedores líderes en el país. Atendemos a las principales empresas generadoras, transportadoras y prestadoras del servicio energético de la Argentina, incluyendo algunas que se encuentran dentro del segmento PyMEs. Durante el período 2012-2013 los clientes de este sector fueron un total de 240.

Contamos con innovadores y eficientes productos que permiten a nuestros clientes 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. Durante este período, el indicador de lealtad del cliente alcanzó un 48%, el más alto a nivel mundial. Las distintas áreas que componen nuestra estructura son:

- **Energy Service:** con una amplia oferta de productos y servicios innovadores 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.



Central Termoeléctrica Gral. José de San Martín, Timbúes, San Lorenzo, provincia de Santa Fe.

- **Fossil Power Generation:** innovadoras tecnologías nos permiten generar más electricidad con menos combustible. Aumentamos el rendimiento en la generación de electricidad a partir de combustibles fósiles, y ofrecemos tecnologías para generar electricidad con baja emisión de CO2 con estos recursos energéticos.

- **Oil&Gas:** ofrecemos a nuestros clientes de este segmento una extensa cartera de productos y soluciones que permiten utilizar la energía sin perjudicar el medio ambiente y ahorrar recursos, por ejemplo, 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, técnica de conmutación y transformadores fiables, son parte de nuestro portafolio. Utilizamos recursos innovadores para que nuestros clientes puedan transmitir de forma segura y eficiente la electricidad desde todo tipo de centrales generadoras de energía, como por ejemplo parques eólicos del segmento energías renovables.

- **Wind Power:** la rentabilidad es la clave para el desarrollo de la energía eólica. En este sentido, desarrollamos productos innovadores que se pueden utilizar en el mar y en tierra firme. La adaptación de nuestra oferta a las particularidades regionales nos permite ofrecer a los clientes soluciones de mercado aún más específicas.

Por el tipo de proyectos que se realizan en este sector, el contacto con el cliente es directo y personalizado. Consiste en reuniones de trabajo y seguimiento continuo en cada caso. Además, llevamos a cabo una encuesta denominada NPS (Net Promoter Score) entre los principales clientes, cuyos datos relevados permiten conocer el cumplimiento de necesidades así como posibles correcciones o necesidades no cubiertas. Los resultados brindan la posibilidad de observar, analizar y definir estrategias a futuro así como conocer el grado de satisfacción del cliente.

## Hitos destacados 2013

- Obtuvimos excelentes resultados tanto en facturación como en entradas de pedidos. Entendemos este crecimiento como resultado del alto valor agregado local proveniente del expertise de nuestros colaboradores.
- Logramos la firma del contrato por la construcción llave en mano de la Central Termoeléctrica Guillermo Brown. En dicho proyecto Siemens ejecutará el 100% de la obra actuando como EPC (Engineering, Procurement and Construction).
- Como es habitual, nuestras presentaciones ante clientes incluyeron un módulo en el cual se presentan y/o recuerdan los valores y principios de la empresa.
- Realizamos diversas acciones referidas a la promoción y difusión de nuestra oferta en los segmentos donde actuamos:
  - Participación en la exposición Oil & Gas Argentina (la más importante del país).
  - Realización de eventos, talleres y presentaciones junto a clientes a lo largo del país.
  - Publicación de artículos técnicos y gacetillas de prensa en medios especializados del sector energético.



Central Termoeléctrica Genelba, Marcos Paz, provincia de Buenos Aires.



Central Termoeléctrica Brigadier López, Sauce Viejo, provincia de Santa Fe.





## Sector Salud



“Entender la complejidad del cuidado de la salud, es entender que estamos trabajando para satisfacer una necesidad humana básica, donde el respeto y la responsabilidad deben ser hoy y siempre el eje primordial de nuestras acciones.”

César Díaz  
Country Healthcare Lead

Desde Siemens ofrecemos productos y soluciones para toda la cadena de atención del área de la salud, brindando a cientos de clientes la información vital para la prevención, la detección temprana, la terapia y el monitoreo personalizado de los pacientes. Así, apostamos al avance en el diagnóstico, la terapia y las tecnologías para mejorar la vida y salud de las personas.

En este sentido, trabajamos día a día para ayudar a clínicas y centros de salud a operar de manera más eficiente, ofreciendo a los especialistas la posibilidad de tomar mejores decisiones médicas que beneficien a miles de pacientes.

Para mantener la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, trabajamos para demostrar la capacidad de suministrar dispositivos médicos, reactivos de diagnóstico in Vitro, servicios asociados y soluciones clínicas integrales con los más altos estándares de excelencia operacional en la industria de la salud.



Equipamiento Diagnóstico por Imágenes. Centro de Especialidades Médicas Ambulatorias (CEMA), Mar del Plata, provincia de Buenos Aires.

Específicamente para el sector de Salud, contamos con un certificado de Buenas Prácticas de Fabricación (BPF-ANMAT) en lo que respecta a la importadora de equipamiento para laboratorio, y al importador de tomógrafos, resonadores cámaras Gamma, equipos de litotricia, ecógrafos, rayos X convencionales, odontológicos y angiográficos.

Mantenemos un contacto fluido con nuestros clientes, quienes tienen a disposición varios canales de diálogo, como teléfonos específicos para consultas técnicas de instrumentos y reactivos, y una central de contacto Siemens para canalizar todo tipo de dudas. En este período, recibimos 8.370 llamados, aproximadamente 12.000 mails, y más de 20.265 consultas totales. Los principales motivos de los llamados fueron: consultas sobre calibraciones, resultados del control de calidad, desvíos del desempeño de equipos y/o reactivos, problemas de software, consultas de operación, mantenimiento de instrumentos y fallas técnicas, entre otros.

## Hitos destacados 2013

Durante este ejercicio brindamos tecnología de punta para hospitales de todo el país. Entre los principales productos suministrados se encuentran:

- PET\_CT: Entrega de equipamiento avanzado y completo para realizar estudios combinados de tomografía por emisión de positrones (PET) y tomografía computada multicorte (CT) en el Hospital Italiano y en la Clínica Radiológica del Sur.
- SOMATOM Perspective: Instalación de un tomógrafo de alta gama en el Instituto de Diagnóstico y Tratamiento y Diagnóstico Tesla.
- Instalación de un Resonador de 3T para un proyecto de investigación liderado por la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires.
- Instalación de soluciones de automatización ADVIA Workcell con ADVIA Centralink, integrando el laboratorio en Lacba (Laboratorio de análisis clínicos) con el TcBA (Centro de Diagnóstico).
- Implementación soluciones de automatización ADVIA Versacell conectando las especialidades de Química e Inmunología en el Laboratorio de Análisis del Sur y en el Laboratorio Biocom en Córdoba.
- Consolidación de plataformas mediante automatismos en Laboratorio DIRM, Laboratorio DAX, Laboratorio Komar, Labico y Grupo Bioquímico del Hospital Italiano.





## Sector Infraestructura & Ciudades



“Las megatendencias nos muestran ciudades cada vez más grandes y complejas, y en este sentido, nuestros productos y servicios están a la altura de las necesidades de sus habitantes.”

**Eduardo Gorchs**  
Country IC Lead

Desde el sector de Infraestructura y Ciudades, ayudamos a nuestros clientes a enfrentar el desafío del enorme crecimiento de las ciudades y sus requerimientos de infraestructuras. En este sentido, los productos y servicios de este sector están orientados a mejorar el grado de competitividad de las ciudades, aumentar la calidad de vida en ellas y sentar las bases para un crecimiento sostenible.

Las soluciones del área incluyen la instalación, puesta en marcha y mantenimiento de automatismos; particularmente para sistemas de protección eléctricos, sistemas de comunicación, sistemas de señalamiento y control.

Estos automatismos son empleados en sistemas de transporte, como trenes y subterráneos, pero también en subestaciones eléctricas colaborando con los sistemas de transporte, transformación y control de la tensión energética a lo largo de todo el país.

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

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



Energización del Taller Nazca, línea A de subterráneo, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Buscamos mantener un contacto permanente con los clientes, a través de nuestros directivos y ejecutivos de cuentas, y mediante personal específicamente abocado a mantener una comunicación fluida durante las obras con el fin de potenciar la implementación de cada proyecto.

Además, contamos con el Servicio de Atención al Cliente, editamos revistas técnicas especializadas, brindamos asesoramiento electrónico y personalizado sobre nuestros productos y servicios, comunicamos sus beneficios medioambientales, y participamos en exposiciones, ferias, cámaras industriales y congresos especializados.

## Iniciativa de apoyo a la comunidad

La formación de técnicos del mañana es una responsabilidad de todos, y es por eso que desde Siemens realizamos donaciones a universidades, y participamos en eventos que promuevan la transferencia de conocimiento de nuestros técnicos. Somos sponsors del posgrado de Ingeniería Ferroviaria de la UBA y también del posgrado en "especialización en políticas y planificación del transporte" de la UNSAM.

Asimismo participamos activamente en la Cámara de Fabricantes de Electrotecnia (CADIEEL) y somos promotores desde sus inicios del foro

"Megaciudades", buscando trabajar también junto a ONGs y organismos estatales en las soluciones más adecuadas para generar ciudades eficientes y limpias.

## Hitos destacados 2013

Siemens premia anualmente a nivel mundial el crecimiento de sus negocios, en este caso Infraestructura & Ciudades (IC) Argentina obtuvo el 1° puesto en crecimiento de margen operativo.

- **IC Smart Grid Service:** sistemas de protección y control para subestaciones eléctricas de 500/220/132 KV: Subestación Esperanza (Santa Cruz- Argentina); Subestación Calafate (Santa Cruz – Argentina).
- **IC Smart Grid Energy Automation:** sistemas de protecciones y telecontrol digital, junto a sistema de comunicaciones en -Subestación Punta del Tigre (Uruguay) 500/150KV; Subestación de YPF (Lujan de Cuyo); Sistemas de protección de barras: Estación Transformadora Puelches 500KV; Estación transformadora Henderson 500KV.
- **IC Mobility & Logistic Electrification:** Sistemas de electrificación para el Metrotranvia de Mendoza, culminando con éxito la etapa I del proyecto; desarrollo del sistema de automatismos SCADA para la tracción del proyecto "Línea 1" del metro de la ciudad de Lima (Perú), etapa de proyecto II; renovación del sistema de protecciones de la línea B del metro de Buenos Aires; exportación de tableros de corriente continua para el Metro de Río (Brasil); extensión de la red eléctrica y subestación rectificadora para la nueva estación "Córdoba" de la línea H del metro de Buenos Aires.
- **IC Mobility & Logistic Rail Automation:** sistema de señalización, para la Extensión de la línea H del metro de Buenos Aires; implementación del primer sistema de señalización de comunicación basada en el control automático de trenes para la línea H, representando el más alto nivel tecnológico en señalización ferroviaria en la región.
- **IC Smart Grid Low & Medium Voltage:** provisión de celdas de media tensión en 13,2kv y 33 KV, para la ampliación del sistema eléctrico de la provincia de San Luis.





### 8.3 Proveedores, aliados estratégicos

Buscamos ser verdaderos aliados de nuestros proveedores y que el trabajo conjunto con ellos trascienda la mera relación comercial, siendo esto un factor crítico de éxito en nuestro negocio. Durante el período 2012-2013 trabajamos junto a 976 proveedores para asegurar altos estándares de calidad y sostenibilidad en todos nuestros proyectos.

#### Perfil de proveedores

Nuestros proveedores pertenecen a varios rubros, desde productos eléctricos, electrónicos y electromecánicos hasta cables, químicos y servicios de logística, comunicaciones, tecnología de la información, mano de obra directa o ingeniería, entre otros. Tenemos un compromiso fuerte con las localidades donde desarrollamos nuestras actividades y brindamos la posibilidad de homologar a los proveedores locales. Por esta razón, en cada nuevo proyecto que se realiza en una localidad donde antes no se contaba con actividad comercial, se llevan a cabo reuniones con proveedores de la zona de influencia de la obra para sellar acuerdos de abastecimiento.

#### Proceso de selección

Elegimos a los proveedores de la compañía a través de un procedimiento por el cual analizamos la demanda, el mercado y el proveedor, y efectuamos una evaluación técnica y comercial de la oferta.

Todos los candidatos deben cumplir con aspectos económicos, legales, impositivos, laborales y de sostenibilidad. De esta forma, las empresas que trabajan con Siemens deben ser competitivas e innovadoras, pero, sobre todo, estar a la altura de nuestros estrictos requisitos de sostenibilidad vinculados con la salud, seguridad laboral y protección del medio ambiente.

#### Proceso de evaluación

A partir de la herramienta Click4suppliers llevamos a cabo las evaluaciones que posibilitan detectar potenciales mejoras en la relación con los proveedores, ya sea desde aspectos de logística como también de calidad y de negocios.

Entre estos requisitos, se evalúa la calidad en sus materiales o el desarrollo de sus servicios a través de certificaciones de calidad como las normas ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, y OSHAS 18001:2007.

Asimismo, en el Código de Conducta para proveedores se incluyen aspectos vinculados al cuidado del medio ambiente y al respeto de los derechos humanos.

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. Luego, realizamos un seguimiento a través de la herramienta click4suppliers.

A los proveedores que prestan servicios dentro de las instalaciones de la compañía, se les realiza un relevamiento del cumplimiento de las obligaciones laborales, legales y de seguridad. Contamos con proveedores externos que vigilan y monitorean el continuo cumplimiento en estas materias.

A su vez, evaluamos el impacto ambiental de nuestra cadena de valor. Para más información, ver el siguiente capítulo "Ambiente".



## Diálogo y Capacitación a proveedores

Queremos conocer a nuestros proveedores y es por ello que realizamos visitas y reuniones para generar un vínculo que fortalezca las relaciones y posibilite detectar mejoras potenciales en toda la cadena de abastecimiento.

Por otro lado, capacitamos a los integrantes de la cadena de suministro para aumentar su competitividad, asegurar los altos estándares de calidad requeridos y su alineación con los criterios de sostenibilidad Siemens. En este sentido, durante este período ofrecimos los siguientes cursos en los que participaron 23 proveedores:

- 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.

## Código de conducta de proveedores

Contamos con un Código de Conducta que todos los proveedores deben aceptar para trabajar con Siemens. Entre octubre de 2012 y septiembre de 2013, 870 proveedores firmaron el Código. Los principales requerimientos exigidos a proveedores por el Código de Conducta son:

- Cumplir con las leyes del sistema legal local.
- No participar, de cualquier forma, en actos de corrupción o soborno, tanto en el sector público como en el privado.
- Respetar los derechos humanos de los empleados, tales como: promover la igualdad de oportunidades, respetar la dignidad personal y la intimidad, proporcionar una remuneración justa y garantizar el salario mínimo vital y móvil vigente y reconocer el derecho a la libre asociación de los trabajadores.
- No emplear menores de 15 años.
- Actuar de acuerdo a las leyes internacionales aplicables en relación a la protección ambiental.
- Aplicar esfuerzos razonables para promover entre sus proveedores el cumplimiento del Código.





# 09 Ambiente

Promovemos el cuidado del medio ambiente, aprovechando los recursos con la mayor eficiencia y poniendo la tecnología al servicio del desarrollo sostenible.

## 9.1 El cuidado del ambiente

En el marco de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente es una de las prioridades fundamentales para la empresa.

Siendo líder tecnológico por más de un siglo, Siemens contribuye a la preservación del medio ambiente mediante nuevas tecnologías, con un enfoque preventivo y proactivo frente a los desafíos ambientales que derivan de las megatendencias. A través de nuestros productos y soluciones buscamos mejorar la calidad de vida de las personas, ahorrando recursos y minimizando el impacto ambiental propio y de nuestros clientes.

Contamos con tres pilares clave que reflejan este compromiso con el cuidado ambiental:

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 CO<sub>2</sub>.
2. Fomentamos en la sociedad la protección activa del medio ambiente: trabajamos con la Fundación Siemens 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 la actividad empresarial: trabajamos en la gestión integrada de procesos para reducir la huella ecológica de la compañía en las comunidades en las que estamos presentes.

### 9.2 Sistema de gestión ambiental

Contamos con una Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional que refleja el compromiso Siemens con la protección del entorno natural, y es implementada por la Gerencia de Seguridad, Medio Ambiente y Salud Ocupacional que brinda un marco estratégico para la acción.

Todas nuestras operaciones están certificadas según los estándares internacionales más exigentes: ISO 9001:2008 (Gestión de la Calidad), OHSAS 18001: 2007 (Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional) e ISO 14001:2004 (Gestión Ambiental).

El Sistema de Gestión Integrado establece la estructura organizativa, las funciones, los procedimientos y los recursos necesarios para llevar a cabo una gestión efectiva. Nos permite cumplir con los objetivos planteados, alcanzar resultados planificados, mejorar nuestros procesos, satisfacer a los clientes, tener un impacto positivo en la comunidad y proveer un marco de seguridad para los empleados.

Los productos y servicios Siemens son el resultado de procesos controlados que aseguran la satisfacción del cliente, la calidad del producto y la competitividad del negocio. En todo contexto, se respeta la normativa y legislación vigente para proteger el medio ambiente y brindar seguridad a las personas.

#### Responder a los principales desafíos ambientales

Realizamos un estudio a nivel global y regional sobre las principales cuestiones ambientales de las ciudades, a partir del cual podemos trabajar en diversas propuestas para dar respuesta a estos desafíos, incluyendo aspectos relacionados a la eficiencia energética y la reducción de emisiones de carbono. Este análisis también nos permite concientizar a la población acerca de las consecuencias de las tendencias que afectan a todas las economías y negocios del mundo – el cambio demográfico, la urbanización, el cambio climático y la globalización.







### 9.3 Operaciones seguras: gestión de riesgos ambientales

Gestionamos el riesgo ambiental de nuestras operaciones a través de la Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales. Esta herramienta nos permite analizar los diferentes aspectos de las tareas en cada proceso, su impacto en el ambiente y las posibles medidas de mitigación. Luego del análisis, valorizamos los impactos cuantitativamente y determinamos si son significativos o no. Si son impactos significativos, los incluimos en una Matriz de Seguimiento y Control Operacional, desde la cual monitoreamos los indicadores para analizar su evolución.

Las cuestiones ambientales tienen una trascendencia en todos los sectores del negocio. Los departamentos corporativos que tienen un rol importante para cumplir con los objetivos ambientales son los siguientes: Departamento de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, Real Estate, Departamento de Recursos Humanos, Comunicaciones Corporativas, Planificación Estratégica, Administración y Finanzas y Compras. A la vez, las unidades del negocio – Energía, Salud, Industria e Infraestructura & Ciudades - también tienen protagonismo sobre las iniciativas ambientales.

Siemens Real Estate es la gerencia a través de la cual trabajamos la gestión de nuestros espacios articulando la gestión inmobiliaria, las instalaciones y su mantenimiento. Desde este departamento, trabajamos para controlar el consumo de agua, de energía eléctrica, la fuga de gas refrigerante, y los impactos asociados.

### 9.4 Uso racional de recursos

Comprometidos con un uso cada vez más eficiente de los recursos, trabajamos día a día en acciones concretas



#### Evaluación Ambiental de la Cadena de Valor

Con el fin de evaluar el impacto ambiental sobre la cadena de valor, contamos con un Sistema de Información Ambiental y de Seguridad Técnica (SESIS) que nos permite el seguimiento de la gestión ambiental de nuestros proveedores y contratistas, quienes reportan indicadores medioambientales corporativos todos los meses.

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

que contribuyen a reducir el consumo de energía, agua y materiales en la Compañía.

Recursos	Consumo 2012	Consumo 2013	Ahorro (\$) en 2012	Ahorro (\$) en 2013
Consumo de papel	3.998.765 hojas	3.042.969 hojas	--	--
Reciclado de papel	4.540 kg.	6.828 kg.	--	--
Árboles salvados	87,31	131,31	--	--
Energía (Consumo indirecto)	5.471.859 kw.	2.498.878,97 kw.	2.749.849,75	1.090.251,82
Gas (Consumo directo)	126.272m3	17.167 m3	50.462,24	5462,97



## Consumo de papel 2013

**1.000.000** de hojas menos respecto al 2012

**2.000 kg.** de papel reciclado por sobre el 2012

**131,31** árboles salvados vía programa Shred-It

**3.800 m<sup>2</sup>** bosques protegidos

### Energía eléctrica

Desde el área de Siemens Real Estate medimos el consumo de agua, de energía eléctrica, la fuga de gas refrigerante y los impactos de cada uno. Entre algunas de las iniciativas que desarrollamos, se incluyen:

- **Automatización de luces:** cambiamos las luces de tipo superspots y dicroicas por LED, e instalamos lámparas T5 de bajo consumo para reemplazar las lámparas dulux. En segundo lugar, implementamos la automatización del sistema de iluminación dimerizable con horarios fijos y un detector de movimiento para disminuir el consumo excesivo.
- **Durante 2013, en los días festivos:** consolidamos a todo nuestro personal de guardia en un mismo espacio para evitar el consumo excesivo de energía.

### Emisiones

Cumplimos con nuestro compromiso ambiental para enfrentar el cambio climático mediante la disminución de las emisiones de gases invernaderos. Por tal motivo, ofrecemos una variedad de iniciativas y soluciones verdes:

- **Áreas para estacionamiento de bicicletas:** disponible para todos los colaboradores en el edificio del complejo Urbana.
- **Home working:** fomentamos esta modalidad de trabajo para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> derivados de viajes al trabajo, lo que a su vez disminuye la posibilidad de accidentes laborales in itinere.

### Papel y Plástico

2

El reciclaje es un aspecto central en el manejo eficiente de los recursos que utilizamos en el proceso de elaboración de nuestros productos.

Por tal motivo, adoptamos una variedad de iniciativas para cumplir con nuestros objetivos ambientales:

- Para ahorrar el consumo de papel, publicamos la versión digital de las revistas internas. Solo imprimimos ejemplares para los colaboradores que no tienen acceso a la red.
- Utilizamos 957.031 hojas de papel menos que en 2012. Esta reducción de casi un millón de impresiones la logramos en base a campañas de concientización llevadas adelante por mail y en cartelera electrónica.
- En colaboración con la Fundación Banco de Bosques, llevamos a cabo una variedad de acciones para contribuir a la protección y conservación de metros de bosques. De tal modo, neutralizamos el doble del papel consumido, preservando 3.800 m<sup>2</sup> del campo Caá Pora, selva misionera.
- A través de nuestra Fundación y junto con la participación de voluntarios corporativos, plantamos árboles durante el año. Una de ellas fue junto al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, donde plantamos plantines junto a las escuelas de la zona de Recoleta. La segunda y tercer actividad fue realizada en Salta en colaboración con nuestro cliente AES GENER.

### Tóner

Utilizamos cartuchos de tinta y tóner reciclado para las impresoras y las configuramos para que impriman a doble faz, acompañando todas las iniciativas desarrolladas con comunicados y entrenamientos a todos nuestros empleados.



## 9.5 Tratamiento de residuos

La gestión de residuos constituye un aspecto crucial para la conservación del entorno natural. Por tal motivo, clasificamos los residuos en madera, cartón y basura general, y continuamos con el reciclado de papel, tóneres y aparatos electrónicos. Al momento de plantear los objetivos anuales, se analizan las oportunidades para reducir el consumo de los residuos mediante el reciclado.

Tratamiento de residuos	2013
Peso de residuos peligrosos transportados, importados, exportados y gestionados (kg.)	12.685

En el año 2013, seguimos trabajando con la empresa Shred-it para el reciclado del papel generado en nuestras oficinas. En el transcurso del año, entregamos 6.828 kilos de papel a la empresa, que luego destruyó los documentos in situ y recicló todo el papel triturado.

Con respecto al material electrónico, formulamos acuerdos con las empresas Silkers y DELL para gestionar las baterías de las notebooks. A su vez, trabajamos con estas mismas empresas para la gestión de los residuos peligrosos como las baterías con ácido (luces de emergencias, centrales telefónicas, UPS), aerosoles, solventes, pinturas, trapos con restos de grasa o aceites, entre otros materiales. Para asegurar la transparencia de los procesos, en 2013 auditamos la gestión de la empresa Silkers. A su vez, estamos editando una nueva versión del procedimiento de gestión de residuos, para definir la metodología de cuantificación de los Residuos de Aparatos Electrónicos, y los responsables de su implementación.

## 9.6 Concientización y participación, claves de un fuerte compromiso con el medio ambiente

Incentivamos la participación de los empleados en las iniciativas ambientales para lograr un mayor impacto positivo. Es por ello que en Siemens trabajamos a través de acciones de concientización interna y externa; y en iniciativas concretas para reducir y eficientizar el uso del agua, la energía, entre otros materiales necesarios para las operaciones. Entre ellas, se destacan las siguientes:

- **Mediciones de iluminación:** la iniciativa garantiza la comodidad necesaria en todos los puestos de trabajo, a la vez elimina la energía excedente. Realizamos mediciones en tres momentos del día y de dos tipos; en condiciones favorables (luz encendida, cortina levantada), y por otro lado, en condiciones desfavorables (luz apagada, cortina baja).
- **Rutina de encendido de luces:** establece un cronograma de encendido y apagado de luces en los diferentes sectores de nuestras oficinas incluyendo al servicio de comedor de la empresa.
- **Rutina de encendido de aires acondicionados:** este proyecto determina horarios fijos para la utilización de los aires acondicionados y también establece algunas delimitaciones de espacio en la temporada de verano.

A su vez, en 2013 ofrecimos capacitaciones sobre las siguientes temáticas:

- **Formación de auditores internos en ISO 14001: 2004 (Sistema de Gestión medioambiental):** se realizaron dos jornadas consecutivas e intensivas para la formación de auditores internos.
- **Campañas de concientización sobre el uso de los recursos naturales:** los avances corporativos en tecnología Siemens amigable con el medio ambiente, se dan a conocer a través de los LCD de los pisos del edificio corporativo Urbana, y en las revistas digitales de las unidades de negocio. Además, en las charlas de inducción se presenta la política medio ambiental de la compañía, el funcionamiento del Sistema de Gestión Integrado (SGI) y los logros tecnológicos de los distintos sectores que incorporan a sus productos y proyectos el cuidado del medio ambiente como elemento de valor agregado.
- **Respuesta ante emergencias:** nuestro Plan de Respuesta ante emergencias contempla las acciones de contingencia necesarias ante un derrame de combustible, sustancias químicas o escape de gases nocivos al medioambiente.
- **Plan de contingencia ante efectos climáticos adversos:** los temporales de lluvia y viento, agravados por el cambio climático, generan en ocasiones el anegamiento de las vías de acceso a los edificios y plantas de la empresa.



En respuesta a esta problemática hemos redactado un Plan con acciones específicas y recomendaciones a seguir, que se activa ante cada alerta meteorológica del Servicio Meteorológico Nacional, y se comunica a todos los colaboradores afectados vía los canales internos del edificio corporativo.

Por otra parte, con el propósito de contribuir con la sustentabilidad de la industria y de la comunidad en general, participamos de diversos comités técnicos en los principales entes normativos del país, incluyendo:

- Comité de Energía de IRAM – Seguimiento Norma IRAM/ ISO 50.001 de Gestión de la energía.
- Comité de Eficiencia Energética AEA - Seguimiento y desarrollo - Recomendación AEA 90364.

En ambos comités, nuestra participación busca contribuir en forma proactiva al desarrollo de un marco local normativo para que mejoren las condiciones técnicas de la industria que permitan un menor consumo de energía, y así contribuir no sólo al medio ambiente.

Asimismo, participamos en el foro y exposición Megaciudades con el objetivo de 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, 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, dictada a través de nuestros profesionales.

## Capacitaciones en temas ambientales 2013

**28** cursos dictados  
**196** colaboradores capacitados

### Día Mundial del medio ambiente

En el día Mundial del Medio Ambiente realizamos una campaña de concientización para promover la participación de todo nuestro público a ser agentes activos del desarrollo sustentable y equitativo, incentivar el cambio de actitud hacia los temas ambientales y fomentar la cooperación entre las personas para que disfrutemos un futuro más próspero y seguro. Utilizamos a las redes sociales para brindar consejos prácticos de cómo incorporar hábitos para proteger nuestro entorno natural.

### "La Hora del Planeta"

Por tercer año consecutivo, Siemens se sumó a la Fundación Vida Silvestre en la campaña "La Hora del Planeta" para luchar contra el cambio climático. El sábado 23 de marzo, de 20:30 a 21:30 horas, apagamos las luces de todos nuestros edificios para demostrar que el planeta nos importa. Además, lanzamos una campaña interna en la que premiamos a las cuatro mejores historias que describieron ¿cómo te sumaste a la hora del planeta?



# 10 Comunidad



"Trabajamos articulando nuestros negocios con las comunidades en las que actuamos, a través de la mirada y gestión estratégica de la Fundación Siemens, desde donde ejecutamos múltiples acciones buscando fortalecer el desarrollo social a nivel local."

Fernando Huergo  
Gerente Fundación Siemens

## 10.1 Aporte a la comunidad local

Desde 2009 "Siemens Fundación para el Desarrollo Sustentable de la Argentina" desarrolla proyectos internacionales y locales con foco en cuatro pilares de acción:

- 1. Educación y movilidad social:** haciendo hincapié en el impulso de pedagogías innovadoras e interactivas que despierten en los alumnos la creatividad y el entusiasmo por la tecnología.
- 2. Servicios básicos y estructuras sociales:** programas que canalizan los esfuerzos de la compañía y sus colaboradores para contribuir de manera sustancial con la comunidad mediante campañas de donación, proyectos de voluntariado corporativo y la atención ante desastres naturales.
- 3. Medio ambiente:** pilar que fomenta la concientización y el cuidado del planeta.
- 4. Identidades culturales y arte:** promoviendo la esfera de las artes plásticas, musicales e interpretativas como espacio de expresión vital para el ser humano.

En los cuatro pilares trabajamos tanto en proyectos propios como en articulaciones con socios estratégicos. De esta manera buscamos contribuir de manera integral a la formación de niños y jóvenes, intentando aportar al acercamiento a las ciencias, fomentar la sensibilización social y ambiental, y potenciar el desarrollo artístico.



## Programa Experimento 2013

**149** cajas entregadas

**198** docentes capacitados

acercarse a conceptos científicos a través su experiencia, utilizando como motor su propia curiosidad.

En Argentina, "Experimento" se lleva cabo junto a la organización Ciencias Para Todos S.R.L. y alianzas locales de acuerdo a la jurisdicción. En ese sentido, el principal acuerdo del 2013 se llevó adelante junto al Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el CEPA (Escuela de Capacitación Docente - Centro de Pedagogías de Anticipación). El objetivo apunta a que a fines del 2014 todas las escuelas primarias públicas de la ciudad hayan podido capacitarse en estos conceptos pedagógicos y reciban los kits educativos para trabajar en el aula

### 10.2 Educación y movilidad social

#### Proyecto Experimento - Fundación Siemens

Asumimos el compromiso de promover, estimular y colaborar en iniciativas educativas, artísticas, sociales y ambientales sosteniendo como principal foco de acción la colaboración con instituciones que impulsen el adelanto de la ciencia, y el acercamiento de niños y jóvenes a las tecnologías.

En este sentido, trabajamos a nivel global en el programa "Experimento Fundación Siemens". La iniciativa busca transmitir en las escuelas los principales conceptos pedagógicos asociados al aprendizaje por indagación en ciencias. Para ello, el programa se basa en jornadas de capacitación docente junto a la entrega de materiales especialmente diseñados para que niños mayores de cinco años tengan la posibilidad de

Los temas principales que aborda el proyecto son: energía, salud y medio ambiente, mientras que los kits didácticos que se entregan a las escuelas contienen elementos sencillos y variados como: algodón, cucharas, linternas y lupas, estetoscopios, cables y lamparitas; que adecuadamente combinados permiten generar cerca de 40 experiencias para que los niños puedan tener su primer acercamiento a la ciencia y la tecnología, siempre guiados bajo la supervisión de un docente.

En la Argentina, "Experimento - Fundación Siemens" es la evolución del proyecto Discovery-Box, que constaba de cajas con materiales similares. Expertos de la Fundación Kleine Forscher y Siemens Stiftung (Fundación Siemens Alemania), realizaron una exhaustiva revisión haciendo una adecuación fundamental en la caja original: trabajar con materiales más accesibles y fácilmente reemplazables, para que las escuelas puedan eventualmente reproducir las experiencias con insumos propios.




Programa Experimento - Fundación Siemens.



Materiales didácticos incluidos en las caja Experimento.

Nuestro desafío es ampliar el alcance del proyecto y articularlo cada vez en mayor medida con instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil que deseen impulsar la educación en ciencias.

Teniendo en cuenta la continuidad con el programa Discovery-Box, desde el inicio del proyecto en 2010 y hasta este reporte se han entregado 985 cajas.

 **Total proyecto**  
**Experimento + D-Box**  
**985** cajas entregadas  
**469** docentes capacitados  
**189** escuelas participantes

#### Concurso LOGO! de Creatividad en Automatización

Esta iniciativa, que es realizada desde el año 2007, busca premiar la creatividad de los alumnos de escuelas técnicas. Coordinada en conjunto entre la Fundación Siemens y el sector Industria de Siemens, se evalúa y premia a proyectos que permiten solucionar necesidades o problemáticas en el ámbito de la industria y la vivienda, teniendo siempre en cuenta la premisa de cuidar 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!. En la edición 2013 los trabajos presentados por los alumnos, debieron estar orientados a la mejora en el tratamiento de recursos hídricos.

Durante este año, profundizamos el alcance de esta iniciativa incorporando a la provincia de Neuquén con respecto a la edición anterior. En el marco del programa, 100 participantes presentaron sus proyectos innovadores en temáticas de automatización, resultando ganadora la Escuela Técnica N°9 de la Ciudad de Buenos Aires "Ingeniero Luis. A. Huergo" por su proyecto "Control de una instalación para acuicultura", obteniendo como premio un viaje educativo a la Ciudad de Puerto Madryn y pudieron visitar entre otras instalaciones, la fábrica de aluminio Aluar, donde los procesos de control poseen automatismos Siemens.



#### Concurso LOGO! 2013

Eliana González, Felipe Porta, Esteban Pérsico y Mauricio Pruzzo de la ET N°9 "Ing. Luis A. Huergo" de la Ciudad de Buenos Aires resultaron ganadores del Concurso LOGO! interregional 2013 presentando un proyecto basado en la optimización de una estación de acuicultura, donde enfocaron especial atención en incorporar un sistema de automatización para obtener un doble beneficio: evitar el desperdicio de 56.000 lts. de agua diarios y colaborar en la optimización de una producción que hoy en día es básicamente artesanal.

El Concurso LOGO! desafía a alumnos de todo el país a presentar innovaciones tecnológicas que mejoren la calidad de vida de nuestras comunidades.



Ganadores del Concurso LOGO! de Creatividad en Automatización 2013.

#### Proyecto "Planetario"

Desde 2011 cooperamos con el Planetario Galileo Galilei de la Ciudad de Buenos Aires con el objetivo de que el conocimiento científico trascienda el mundo académico y sea accesible a toda la comunidad. Luego de trabajar en la renovación de la enorme esfera de vidrio que representa el Sistema Planetario Copernicano, avanzamos en la producción y financiación del "módulo lunar", que incluye el desarrollo de una vitrina blindada y lupas de gran alcance que permiten apreciar pequeñas rocas lunares de gran valor.



Alumnos de la Escuela Tecnológica Werner von Siemens.

### Proceso de mudanza de la Escuela Tecnológica Universitaria (ETU) "Werner von Siemens"

Acompañamos exitosamente el proceso de mudanza de la Escuela a un nuevo predio ubicado en Villa Ballester. El paso fue posible gracias a una acción conjunta entre nuestra Fundación, la Municipalidad de San Martín, la comunidad educativa y la Universidad Tecnológica Nacional (UTN). La Fundación Siemens fue un pilar estratégico desde el inicio del proyecto, acompañando a los directivos en la búsqueda de un lugar acorde, su readecuación edilicia, y contribuyendo con la puesta en valor del nuevo establecimiento.

### 10.3 Servicios básicos y estructuras sociales

Llevamos a cabo campañas de donación, proyectos de voluntariado e iniciativas que promueven el emprendimiento sostenible frente a situaciones de necesidad o desastres naturales. Durante este período trabajamos junto a la Gerencia de Medio Ambiente, Salud y Seguridad Ocupacional en la mitigación del riesgo asociado a las acciones de voluntariado.

- **"Seamos útiles"**: campaña de donación de kits educativos para colaborar con escuelas primarias de Bahía Blanca y Córdoba, el "Comedor La Loma" de Vicente López y el Hogar María Luisa de Villa Ballester. Se lograron recolectar 250 kits con 13.800 útiles escolares.

- **Participación del programa Give & Gain 2013 – Semana internacional de voluntariado corporativo**: participaron 11

voluntarios en una jornada de clasificación de alimentos junto a la Fundación Banco de Alimentos.

- **Campaña de "Atención a desastres"**: frente a las grandes inundaciones ocurridas en la ciudad de Buenos Aires y alrededores, se realizó una campaña de emergencia recolectando catorce cajas con ropa de abrigo, frazadas y calzados, dos cajas con artículos de limpieza, una caja con pañales, cuatro cajas con alimentos no perecederos, dos cajas con medicamentos, y cinco colchones que fueron entregados principalmente a la Municipalidad de Vicente López para ser enviados a las zonas afectadas. Además, seis cajas complementarias fueron entregadas a empleados de Siemens afectados por la inundación.

- **Donación de mobiliario**: se colaboró con la selección de organizaciones y logística necesaria para hacer entrega de aproximadamente 340 muebles (cajoneras, armarios, sillones, etc.) a 11 instituciones beneficiarias.

- **"Jugate por un niño"**: se llevó a cabo la iniciativa para festejar el día del niño junto a los chicos del "Comedor La Loma" de Vicente López, destacándose la participación de 11 voluntarios en una actividad lúdica ambiental y haciendo entrega de aproximadamente 200 libros para impulsar la lectura infantil.

- **"Techo"**: con la participación de 52 voluntarios corporativos y familiares en dos días de intenso trabajo, se procedió a la construcción de cinco viviendas en los barrios Atalaya/ Manantial, de la localidad de Moreno, Provincia de Buenos Aires.



Fachada de la nueva Escuela Tecnológica Werner von Siemens.



Aula taller, Escuela Werner von Siemens.





Voluntarios de la Fundación Siemens en acción junto a Banco de Alimentos.

- **“Nochebuena para todos”**: por octavo año consecutivo se llevó adelante la campaña navideña, siendo beneficiarios este año asistentes del Comedor Fangio, en Vicente López y familias que habían sido beneficiarias de campañas de “Techo” de años anteriores, contando con un total de 377 voluntarios y elaborando 51 presentes navideños.

#### 10.4 Medio ambiente

##### Programa “Usa la Basura”

Por tercer año consecutivo llevamos a cabo junto a la “Fundación Manos Verdes” el programa de concientización infantil en escuelas primarias “Usa la Basura”. A través de esta iniciativa difundimos conceptos ambientales con foco en la triple “R”: Reducir, Reutilizar y Reciclar.

También comenzamos a trabajar en la concientización ambiental de los empleados de la compañía para mejorar la estrategia de sostenibilidad en nuestras oficinas, teniendo como objetivo continuar y acentuar esta iniciativa en 2014.

##### Acciones de plantado con voluntarios y aliados estratégicos

Gracias al aporte que se realizó desde la Fundación Siemens a la Fundación Banco de Bosques, contribuimos a resguardar 3.800m2 de Selva Misionera.

## Programa de voluntariado 2013

**1.713** horas de voluntariado  
**408** voluntarios participantes  
**8** iniciativas anuales

Además, durante este período trabajamos en acciones de plantado, llevando a cabo nuevamente una acción en la provincia de Salta junto a la empresa AES Gener con voluntarios corporativos.

En este caso, colaboramos con la plantación de frutales que serán de utilidad para el trabajo educativo que lleva adelante la Escuela N° 4259, Comodoro Luis Py, Cobos, Provincia de Salta. Una segunda acción fue realizada junto al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires donde se plantaron plantines acompañados por escuelas de la zona del barrio de Recoleta.

#### 10.5 Arte y cultura

##### “Noche mágica en la embajada”

Nuevamente apoyamos a la Sociedad Alemana de Beneficencia acompañándolos en su velada musical anual.



Voluntariado corporativo en la construcción de viviendas junto a TECHO.



Acción ¡Jugate por un niño! en el Comedor La Loma, Vicente López.

# 11 Desafíos a futuro

## Palabras de Cierre

En Siemens entendemos la sostenibilidad en términos estratégicos como parte de una evolución de la concepción misma de empresa privada, que debe verse hoy como una entidad vinculada estrechamente a la comunidad en la que está inserta.

En línea con ello, nuestro compromiso es desarrollar una visión y aplicar modelos de gestión sustentables que reflejen los valores y principios éticos de la compañía. La asimilación de esta política en la organización, junto al compromiso efectivo de todos nuestros colaboradores, son elementos clave para garantizar el éxito de esta estrategia.

Y es justamente gracias al esfuerzo y compromiso de ellos, nuestros colaboradores, que podemos dar cuenta hoy en este reporte respecto de los avances logrados por la compañía en materia de sostenibilidad durante este último año.

Este proceso nos ayuda de manera continua a comprender, evaluar y potenciar los impactos positivos sociales y ambientales emergentes de nuestras acciones diarias, lo que a su vez nos anima a plantearnos, de cara al futuro, nuevos y desafiantes objetivos, cuyo cumplimiento confiamos poder reportar en nuestro próximo informe anual.

Desafíos propuestos para el período 2012/2013	Cumplimiento	Objetivos para el período 2013/2014
<b>Sostenibilidad</b>		
Continuar con el crecimiento sostenido de las acciones llevadas a cabo desde Fundación Siemens Argentina.	La Fundación Siemens tuvo un crecimiento importante en cada una de sus acciones, con un 53% de incremento en las horas de voluntariado, y llevando adelante la adaptación local de los kits educativos "Experimento".	Seguir creciendo en cada una de las acciones, demostrando el compromiso de Siemens con la comunidad: En voluntariado, se espera mantener la tasa del 50% de crecimiento. En el proyecto Experimento se buscará llegar a la capacitación y entrega de materiales en 200 escuelas. En el concurso LOGO! se espera alcanzar un 20% más de alumnos participantes.
Integrar las acciones de RSE en la cadena de valor.	Continuamos integrando aspectos de sostenibilidad en la gestión con nuestros proveedores a través de la adhesión al Código de Conducta de proveedores. Entre octubre de 2012 y septiembre de 2013, 870 proveedores firmaron este Código.	Lograr mayor articulación con proveedores y clientes en proyectos de RSE, firmando al menos dos acuerdos para proyectos cofinanciados que evidencien el trabajo conjunto.
Trabajar en capacitación ambiental, vinculando acciones de diferentes gerencias en un plan integral que incluya a las tres R en los principales sitios.	Llevamos a cabo distintas acciones de capacitación ambiental, principalmente sobre: la norma ISO 14001, el uso de los recursos naturales, respuestas ante emergencias, el plan de contingencia ante efectos climáticos adversos, y el Día Mundial del Medio Ambiente.	Poner en marcha un plan ambiental articulado entre las gerencias de Siemens Real Estate, Ambiente, Salud & seguridad ocupacional y la Fundación Siemens para concientizar a nuestros empleados sobre la problemática ambiental.

Desafíos propuestos para el período 2012/2013	Cumplimiento	Objetivos para el período 2013/2014
<b>Empleados</b>		
Continuar con el cascadeo de los planes de desarrollo al 100% de los colaboradores.	Se focalizó en el cumplimiento mediante el uso de un sistema mundial llamado 4success, donde todos los colaboradores tienen posibilidad de presentar su plan de desarrollo, aproximadamente un 70% de los colaboradores lo han utilizado hasta el momento.	Aumentar al menos en un 30% las capacitaciones para el desarrollo del Management.
Continuar trabajando en la implementación de los compromisos asumidos para mejorar las condiciones de trabajo y lograr la certificación final Work & Life Balance (W&LB).	Se sumaron nuevos beneficios y se trabajó de manera alineada con los embajadores de distintas áreas para lograr canalizar las principales necesidades de nuestros empleados.	Cumplir los plazos establecidos en el plan para lograr la certificación W&LB (que implican lanzar al menos 2 beneficios más dentro del programa flexible) e incentivar al menos en un 20% la cantidad de adhesiones del personal al programa.
Mejorar el entendimiento y comunicación del modelo del Total Rewards de la compañía.	Se brindaron capacitaciones sobre el modelo de remuneraciones vigente y se aprovecharon los espacios de comunicación interna con los niveles gerenciales para hacer foco en este tema (entre ellos, menciones del CEO y CFO en los Town Halls meetings).	Continuar trabajando para mejorar el entendimiento del programa, a partir de un modelo proactivo de comunicación que incluya al menos cuatro capacitaciones.
<b>Proveedores</b>		
Aumentar el volumen comprado a través de negociaciones electrónicas (eSourcing).	Durante 2013 se logró el objetivo en materia de negociaciones electrónicas, logrando alcanzar el 7% del volumen comprado bajo esta modalidad.	Alcanzar al menos el 12% del volumen comprado bajo la modalidad de negociaciones electrónicas (eSourcing).
Continuar desarrollando y evaluando a los proveedores cuyas compras superen los \$50.000.- anuales (Full Procurement List).	Se llevaron a cabo diferentes estudios, que permitieron contar con materiales que usualmente se importan, a través de proveedores locales.	Continuar con la evaluación de proveedores cuyas compras superen los \$50.000.- anuales, y adecuar la estructura actual del área, incorporando un comprador a cada sector, con el fin de mejorar el desempeño en compras técnicas.
Promover el desarrollo de proveedores locales para reducir las necesidades de importación.	Se llevaron a cabo diferentes estudios para la fabricación de materiales que generalmente se importan para su desarrollo local.	Optimizar el proceso de generación de Órdenes de Compra, disminuyendo la cantidad de interacciones para generarlas.

Desafíos propuestos para el período 2012/2013	Cumplimiento	Objetivos para el período 2013/2014
<b>Medio Ambiente</b>		
Adecuar los lineamientos sobre disposición de residuos domésticos en el comedor.	Se comenzó a adecuar los lineamientos sobre disposición de residuos, y se trabajó en la concientización ambiental del personal, pero no se logró la instalación de un sistema de separación de residuos en origen en el comedor.	Establecer compromisos claros con nuestros proveedores clave, Vizno S.A. y Till S.A., para lograr un plan conjunto en el tratamiento de residuos del comedor en las oficinas centrales.
Implementar un plan de reducción del consumo de materiales secos (Ej: papel, cartón, telgopor, madera).	Se redujo el uso de papel en oficinas en un 25%.	Automatizar de manera electrónica todas las encuestas relativas a entrenamientos de personal para disminuir el uso del papel.
<b>Comunidad</b>		
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.	Se hizo un fuerte trabajo de comunicación interna de las acciones a través de las pantallas LCD's obteniendo un excelente feedback de voluntarios que pueden verse reconocidos en las pantallas o como cara visible de las acciones. Asimismo el grupo de referentes de voluntariado ha crecido y se encuentra en estado de maduración.	Lograr que los voluntarios corporativos tengan la posibilidad de plantear proyectos sociales y la Fundación colabore con la coordinación de los mismos. Dejar asentada una política de voluntariado que regule cada una de las acciones y fortalezca el trabajo en la seguridad de las iniciativas.

# 12 Índice de contenidos e indicadores GRI y Comunicación sobre el Progreso 2013

Para la elaboración de este reporte utilizamos la Guía G3.1 de la Iniciativa de Reporte Global (GRI), alcanzando el Nivel de Aplicación C. A su vez, a partir de la siguiente tabla que relaciona los lineamientos GRI con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, presentamos nuestra Comunicación sobre el Progreso en el cumplimiento de los 10 principios sobre derechos humanos, laborales, medioambientales y anticorrupción.

Referencias:

- n/d: no disponible
- n/a: no aplica para las operaciones de Siemens Argentina
- Las notas incluidas en la tabla se presentan al final de la misma.

Indicadores GRI	Principios del Pacto Mundial	Página
<b>1. Visión y estrategia</b>		
1.1	Declaración del máximo responsable sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	3
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	3, 6, 12-14, 16-18, 55, 65-67
<b>2. Perfil</b>		
<b>Perfil de la organización</b>		
2.1	Nombre de la organización.	4
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	6-7, 42-51
2.3	Estructura operativa de la organización.	7
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	6
2.5	Número de países en los que opera la organización y en los que desarrolla actividades significativas.	6
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	4
2.7	Mercados servidos.	6-7, 42-51
2.8	Dimensiones de la organización informante.	7
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.	15
<b>3. Parámetros del reporte</b>		
<b>Perfil del reporte</b>		
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en el reporte.	4
3.2	Fecha del reporte anterior más reciente.	4
3.3	Ciclo de presentación de reportes.	4
3.4	Localización de la sede principal de la organización.	4, retiración de tapa

Indicadores GRI	Principios del Pacto Mundial	Página
<b>Alcance y cobertura del reporte</b>		
3.5	Proceso de definición del contenido del reporte.	4
3.6	Cobertura del reporte.	4
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura del reporte.	Nota 2
3.8	Aspectos que puedan afectar la comparación informativa.	Nota 3
3.9	Técnicas de medición para elaborar los indicadores.	Nota 4
3.10	Efecto de la reexpresión de información de reportes anteriores.	Nota 4
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en el reporte.	Nota 4
<b>Índice del contenido GRI</b>		
3.12	Tabla de contenidos GRI.	66
<b>Verificación</b>		
3.13	Política y práctica sobre verificación externa.	Nota 5
<b>4. Gobierno, compromisos y participación con los grupos de interés</b>		
4.1	Estructura de gobierno de la organización.	10,11
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	10
4.3	Indicar el número y género de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	10
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	10, 11
4.5	Vínculo entre la retribución del máximo órgano de gobierno, y el desempeño de la organización, incluido el desempeño social y ambiental.	10
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	21-25
4.7	Procedimiento para determinar la composición, la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités.	10
4.8	Declaraciones de misión y valores y códigos de conducta.	8, 21-22
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.	10,11
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	10
<b>Compromisos con iniciativas externas</b>		
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Principio 7 16-25, 53, 54-56
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente.	4, 43, 51, 59, 60-64

Indicadores GRI	Principios del Pacto Mundial	Página
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	13
<b>Participación de los grupos de interés</b>		
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	14
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	14
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés.	4, 10-11, 24, 42-43, 49, 51, 53
4.17	Aspectos de interés surgidos a través de la participación de los grupos de interés y respuesta de la organización.	4, 42, 49
<b>Indicadores de desempeño económico</b>		
<b>Desempeño económico</b>		
EC1(P)	Valor económico directo generado y distribuido.	Nota 6
EC2 (P)	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático.	Principio 7 12-13, Nota 7
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
<b>Presencia en el mercado</b>		
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.	52-53
EC7 (P)	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local.	Principio 6 10
<b>Impactos económicos indirectos</b>		
EC8 (P)	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público.	7, 43, 48-49, 51, 60-64
EC9 (A)	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, y su alcance.	42-53
<b>Indicadores de desempeño social: prácticas laborales y trabajo decente</b>		
<b>Empleo</b>		
LA1 (P)	Desglose de empleados por tipo de empleo, por contrato y por región, desglosados por género.	29-30
LA2 (P)	Nº 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.	32-33

Indicadores GRI	Principios del Pacto Mundial	Página
LA15 (P) Cantidad de personas que permanecen trabajando en la empresa luego de la licencia por maternidad o paternidad, por género.		n/d
<b>Relaciones empresa/trabajadores</b>		
LA4 (P) Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	Principio 1 y 3	n/d
LA5 (P) Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos.	Principio 3	n/d
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>		
LA6 (A) Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad.	Principio 1	35
LA7 (P) Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y género.	Principio 1	37
LA8 (P) Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos en relación con enfermedades graves.	Principio 1	35-36
LA9 (A) Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	Principio 1	n/d
<b>Formación y educación</b>		
LA10 (P) Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género y por categoría de empleado.		31
LA11 (A) Programas de gestión de habilidades y de formación continua.		30-31
LA12 (A) Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, por género.		31
<b>Diversidad e igualdad de oportunidad</b>		
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	10, 29-30
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
<b>Indicadores de desempeño social: derechos humanos</b>		
<b>Prácticas de inversión y abastecimiento</b>		
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 1-6	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 1-6	52-53, 65
HR3 (A) Horas de formación de empleados sobre políticas y procedimientos relacionados a los derechos humanos.	Principio 1-6	n/d
<b>No discriminación</b>		
HR4 (P) Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	Principio 1, 2 y 6	Nota 10



Indicadores GRI	Principios del Pacto Mundial	Página
<b>Libertad de asociación y convenios colectivos</b>		
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	34, 52-53
<b>Explotación infantil</b>		
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	22, 52-53
<b>Trabajos forzados</b>		
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	22, 52-53
<b>Prácticas de seguridad</b>		
HR8 (A) Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en aspectos de derechos humanos.	Principio 1 y 2	n/d
<b>Derechos de los indígenas</b>		
HR9 (A) Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	Principio 1 y 2	Nota 10
<b>Evaluación</b>		
HR10 (P) Porcentaje y número total de operaciones que han sido sujetos a revisiones y/o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.		52-53
<b>Medidas correctivas</b>		
HR11 (P) Número de quejas relacionadas con los derechos humanos presentadas, abordadas y resueltas a través de los mecanismos de queja formal.		Nota 10
<b>Indicadores de desempeño social: sociedad</b>		
<b>Comunidad</b>		
SO1 (P) Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.		60-64
SO9 (P) Operaciones con importantes impactos negativos potenciales o reales sobre las comunidades locales.		46-51
SO10 (P) Medidas de prevención y mitigación aplicado en las operaciones con importantes impactos negativos reales o potenciales en locales las comunidades.		46-51
<b>Corrupción</b>		
SO2 (P) Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	Principio 10	16-25
SO3 (P) Porcentaje de empleados formados en anti-corrupción.	Principio 10	22-23
SO4 (P) Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	Principio 10	Nota 10

Indicadores GRI	Principios del Pacto Mundial	Página
<b>Política pública</b>		
S05 (P)	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de lobbying.	Principio 1-10 13
S06 (A)	Aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas.	Principio 10 Nota 11
<b>Comportamiento de competencia desleal</b>		
S07 (A)	Nº total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	Nota 10
<b>Cumplimiento normativo</b>		
S08 (P)	Valor monetario de sanciones, multas y sanciones no monetarias por el incumplimiento de leyes y regulaciones.	Nota 10
<b>Indicadores de desempeño social: responsabilidad de producto</b>		
<b>Salud y seguridad del cliente</b>		
PR1 (P)	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios evaluadas en la salud y seguridad de los clientes.	Principio 1 38-39, 48-49, 52-53
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 Nota 10
<b>Etiquetado de productos y servicios</b>		
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 Nota 10
PR5 (A)	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente.	38-39, 42-51
<b>Comunicaciones de marketing</b>		
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.	Nota 10
<b>Privacidad del cliente</b>		
PR8 (A)	Nº total de reclamaciones en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	Principio 1 Nota 10
<b>Cumplimiento normativo</b>		
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.	Nota 10
<b>Indicadores de desempeño medioambiental</b>		
<b>Materiales</b>		

Indicadores GRI	Principios del Pacto Mundial	Página
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
<b>Energía</b>		
EN3 (P) Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	Principio 8	56
EN4 (P) Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	Principio 8	56
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	44,46
EN7 (A) Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas.	Principio 8 y 9	44,57
<b>Agua</b>		
EN8 (P) Captación total de agua por fuentes.	Principio 8	n/d
EN9 (A) Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	Principio 8	n/d
EN10 (A) Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	Principio 8 y 9	n/d
<b>Biodiversidad</b>		
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) N° de especies cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	Principio 8	n/a
<b>Emisión, vertidos y residuos</b>		
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	57
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	58

Indicadores GRI	Principios del Pacto Mundial	Página
EN23 (P) N° total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	Principio 8	Nota 10
EN24 (A) Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos.	Principio 8	58
EN25 (A) Recursos hídricos y hábitats afectados por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización.	Principio 8	n/a
<b>Productos y servicios</b>		
EN26 (P) Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción.	Principio 7, 8 y 9	54-59
EN27 (P) Porcentaje de productos vendidos y materiales de embalaje recuperados al final de su vida útil.	Principio 8 y 9	n/d
<b>Cumplimiento normativo</b>		
EN28 (P) Coste de multas significativas y n° de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	Principio 8	Nota 10
<b>Transporte</b>		
EN29 (A) Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados.	Principio 8	n/d
<b>General</b>		
EN30 (A) Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	Principio 7, 8 y 9	n/d

**Notas:**

**Nota 1:** No hubieron cambios significativos en el período.

**Nota 2:** En caso de que existan limitaciones del alcance o cobertura del reporte, se aclaran a lo largo del mismo cuando corresponda.

**Nota 3:** No hubo cambios en la base para incluir información en el reporte que pudiera afectar la comparabilidad entre períodos.

**Nota 4:** 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 reporte cuando corresponde.

**Nota 5:** El Reporte no cuenta con una verificación externa.

**Nota 6:** Ver "Memoria y estados contables 2013" de Siemens Argentina disponible a través del siguiente link: <http://www.aan.siemens.com/argentina/Pages/SiemensenArgentina.aspx>

**Nota 7:** La Dirección de Siemens Argentina analiza los riesgos y oportunidades del cambio climático a partir de lineamientos aportados por la el Área de Sustentabilidad de casa matriz, tanto en lo estratégico como en lo operativo.

**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:** No se registraron incidentes durante el período.

**Nota 11:** No se realizan aportes financieros y en especies a partidos políticos o instituciones relacionadas.

Producción respetuosa con el medio ambiente.  
En conformidad con nuestro sólido compromiso con la gestión responsable de los recursos naturales y con los objetivos del Consejo de Gestión Forestal (FSC) – fundado en 1993 para promover la gestión correcta del medioambiente, socialmente beneficiosa y económicamente viable de los bosques del mundo – esta impresión se ha realizado con materiales que no utilizan cloro y mediante procesos de producción respetuosos de la naturaleza. El papel utilizado para la producción de este brochure procede sólo de fuentes controladas, como bosques gestionados de acuerdo con el Consejo de Administración Forestal (FSC). La fábrica que produce el papel se encuentra certificada según las normas ISO 9001, 14001 y 18001.



La marca de manejo forestal  
responsable.  
SW-COC-1883  
©1996 Forest Stewardship Council A.C.

Siemens se reserva el derecho de modificar el contenido sin previo aviso. Las fotografías son meramente ilustrativas.

© 2014 - Impreso en Argentina

Proceso de elaboración de Reporte de sostenibilidad  
Coordinación general:  
Dirección de Comunicaciones Corporativas  
Siemens Argentina  
[www.siemens.com.ar](http://www.siemens.com.ar)

Facilitadores externos:  
[Reportesocial.com](http://Reportesocial.com)  
[www.reportesocial.com](http://www.reportesocial.com)

Siemens S.A.  
Julián Segundo Agüero N° 2830  
Complejo Empresarial Urbana - Edificio 3  
Localidad Munro - Partido de Vicente López  
Provincia de Buenos Aires  
Código postal B1605DXR  
[siemens.ar@siemens.com](mailto:siemens.ar@siemens.com)

Su opinión nos interesa, por eso lo invitamos a enviarnos sus comentarios a: [siemens.ar@siemens.com](mailto:siemens.ar@siemens.com)

**Siemens S.A.**