

Raport privind Sustenabilitatea 2024



Siemens SRL

CUPRINS

1. Introducere.....	3
2. Siemens – Profil de companie	
2.1. Modelul de Afaceri.....	6
2.2. Strategie.....	7
3. Dubla materialitate	
- Analiza dublei materialități.....	12
4. Guvernanță – practica responsabilă în afaceri	
4.1. Conformitate și etică.....	15
4.2. Securitatea cibernetică și protecția datelor	21
4.3. Drepturile omului.....	23
4.4. Practici sustenabile în lanțul de aprovizionare.....	27
5. Mediu	
5.1. Politica de mediu.....	29
5.2. Combaterea schimbărilor climatice.....	30
5.3. Sistemul de management EHS.....	33
5.4. Conservarea resurselor.....	34
5.5. Managementul produselor.....	36
5.6. Cerințe legale și limite impuse.....	38
6. Aspecte sociale	
6.1. Oameni și Organizație (P&O).....	39
6.2. Securitatea și sănătatea la locul de muncă.....	57
7. Activități de responsabilitate corporativă.....	61

1. Introducere

Într-un an marcat de provocări majore – de la valuri de căldură extreme, incendii și inundații, la creșterea prețurilor la energie, inflație, perturbări în lanțurile de aprovizionare, deficit de forță de muncă și intensificarea tensiunilor geopolitice – rămânem convinși că tehnologia poate juca un rol esențial în abordarea unora dintre cele mai stringente probleme globale. Pe măsură ce planeta se apropie de un punct critic, necesitatea de a accelera transformarea digitală și de a facilita tranziția către sustenabilitate devine mai imperativă ca niciodată.

Misiunea Siemens este de a dezvolta tehnologii care transformă prezentul și generează beneficii pentru toți. Credem cu tărie că tehnologia este un pilon esențial în construirea unui viitor sustenabil pentru planeta noastră. Prin conceptul de „Tehnologie cu scop” (Technology with Purpose), creăm un impact semnificativ asupra vieților clienților, partenerilor și consumatorilor la nivel global, contribuind la îmbunătățirea calității vieții pentru miliarde de oameni. Prin soluțiile noastre inovatoare, susținem clienții în procesul de transformare a industriilor esențiale pentru economii și societăți.

Portofoliul nostru este conceput pentru a genera un impact pozitiv și durabil asupra planetei și societății, la nivel global. În calitate de lider în tehnologie, sprijinim clienții în creșterea competitivității și rezilienței, oferindu-le soluții tehnologice complete și personalizate. Aceste soluții le permit să accelereze atingerea obiectivelor de sustenabilitate, concentrându-se pe trei direcții strategice: decarbonizare și eficiență energetică, optimizarea utilizării resurselor și promovarea economiei circulare, precum și centrarea pe oameni și impactul social. Prin aceste inițiative, contribuim la

Ne asumăm angajamentul de a sprijini dezvoltarea sustenabilă prin investiții constante în portofoliul nostru și prin integrarea propriilor tehnologii în operațiunile noastre interne. Credem cu tărie că soluțiile care cresc eficiența, productivitatea și transparența pot deschide drumul către un viitor mai rezilient și sustenabil. În contextul unui deceniu crucial pentru viitorul planetei, momentul pentru acțiune este acum.

Angajamentul nostru față de sustenabilitate depășește impactul portofoliului nostru. Ambițiile noastre de mediu, sociale și de guvernanță (ESG) sunt structurate în cadrul nostru de sustenabilitate **DEGREE**¹ – o abordare integrată, care reflectă valorile noastre fundamentale.

Cadrul DEGREE se concentrează pe șase piloni esențiali de acțiune: decarbonizare, etică, guvernanță, eficiența resurselor, echitate și dezvoltarea capacității de inserție profesională. Această abordare integrată permite o analiză cuprinzătoare a sustenabilității, bazată pe obiective clar definite și măsurabile.

Conduita responsabilă în afaceri reprezintă un pilon esențial al angajamentelor noastre ESG. Principiile fundamentale ale eticii, integrității și conformității constituie valori de neclintit. În cadrul cadrului DEGREE, acțiunile responsabile sunt profund integrate în cultura și practicile noastre, asigurând respectarea strictă a reglementărilor și standardelor aplicabile.

Reducerea amprenteii de carbon reprezintă pentru noi o prioritate esențială. Începând din 2015, ne-am numărat printre primele companii globale care s-au angajat să atingă neutralitatea emisiilor de carbon în operațiunile proprii (Net Zero Operations) până în 2030. Suntem mândri să raportăm că, față de nivelurile din 2019, am redus deja emisiile de CO₂ din operațiunile noastre cu 50% (fără a recurge la compensare), având ca obiectiv o reducere de 90% până în 2030. Prin implementarea propriilor tehnologii în procesele noastre operaționale, avem încrederea că vom atinge acest obiectiv ambițios.

Compania noastră își asumă cu responsabilitate angajamentul față de societate, comunitate și propriii angajați. Investim constant în dezvoltarea acestora, oferindu-le un mediu propice pentru evoluție, fundamentat pe valorile noastre esențiale: învățarea continuă, echitatea și bunăstarea.

În anul 2024, am alocat la nivel global 442 de milioane de euro pentru educația și formarea angajaților noștri, consolidând astfel capacitatea acestora de a se adapta pe termen lung la piețele aflate într-o transformare rapidă. De asemenea, am realizat progrese semnificative în privința timpului dedicat învățării în cele trei domenii

¹ DEGREE este un acronim pentru decarbonare, etică, guvernare, utilizarea eficientă a resurselor, echitate, și capacitatea de inserție profesională.

strategice prioritare: digitalizare, sustenabilitate și leadership. În medie, fiecare angajat a acumulat 27 de ore de învățare digitală în cursul anului financiar raportat, depășind cu un an obiectivul stabilit prin cadrul DEGREE de 25 de ore de învățare digitală per angajat până în 2025.

Sustenabilitatea, în toate dimensiunile sale - inclusiv mediu, societate și practici comerciale responsabile - va rămâne, împreună cu eforturile noastre pentru inovare și competitivitate, în centrul priorităților noastre.

Poziția noastră de lider în domeniul sustenabilității a fost recunoscută la nivel internațional. În anul 2024, EcoVadis ne-a acordat medalia de platină, plasându-ne în top 1% dintre cele 73.000 de companii evaluate la nivel global. Inițiativa Science Based Targets (Obiective bazate pe știință) a validat obiectivele noastre de reducere a emisiilor pentru 2030 și 2050, în conformitate cu standardul ambițios Net-Zero, evidențiind astfel angajamentul nostru ferm în lupta împotriva schimbărilor climatice.

Combinând lumea reală și cea digitală, putem accelera transformările în domeniul digitalizării și sustenabilității într-un mod mai eficient, rapid și la scară largă. Împreună, prin extinderea ecosistemelor, vom continua să exploatăm potențialul lumii digitale pentru a genera un impact pozitiv asupra sustenabilității în lumea reală. La Siemens, promovarea sustenabilității nu reprezintă doar o opțiune, ci un imperativ. Ceea ce este benefic pentru afacerea noastră, este benefic și pentru oameni și planetă – și acest principiu stă la baza tuturor acțiunilor noastre.

2. SIEMENS – PROFIL DE COMPANIE

2.1. MODELUL DE AFACERI

Siemens este o companie globală de tehnologie, activă în aproape toate țările lumii, cu un focus strategic pe sectoarele industrial, infrastructură, mobilitate și echipamente medicale.

Cu o prezență internațională, Siemens își desfășoară activitatea ca o organizație unificată, bazată pe o strânsă colaborare între toate unitățile de afaceri (business units). Structura corporativă a companiei include unități de afaceri, entități naționale, unități de suport și guvernanta, toate orientate către generarea de valoare pentru clienți.

Unitățile de afaceri și organizațiile locale beneficiază de autonomie antreprenorială, ceea ce le permite să răspundă eficient nevoilor piețelor și clienților.

Combinând lumea reală cu cea digitală ne sprijinim clienții în gestionarea provocărilor majore ale vremurilor noastre, accelerând transformarea digitală într-un mod accesibil, rapid și scalabil, concomitent cu atingerea obiectivelor de sustenabilitate.

Înființată în 1847, Siemens s-a consacrat ca un simbol al *inovației, calității și încrederii*, oferind soluții inovatoare la provocările globale.

Afacerile Industriale

Începând cu 30 septembrie 2022, Siemens SRL își structurează activitatea în următoarele segmente raportabile: **Digital Industries (DI)** și **Smart Infrastructure (SI)**, care împreună constituie „Afacerea noastră industrială”, și **Foundational Technologies (FT)**.

❖ Digital Industries (DI)

Companiile industriale se confruntă cu o presiune semnificativă de a deveni mai eficiente, mai rapide, mai profitabile și mai sustenabile. Pentru a răspunde acestor cerințe complexe, este esențială adoptarea unei abordări digitale care să ofere o perspectivă integrată asupra întregului lanț valoric și să integreze sustenabilitatea în toate aspectele operaționale. **Siemens Digital Industries** sprijină aceste transformări prin furnizarea de tehnologie avansată, expertiză industrială și servicii dedicate, care le

permit companiilor să ia decizii mai informate pentru un viitor mai sustenabil. Soluțiile oferite includ analiza și optimizarea amprente de carbon, implementarea modelelor circulare pentru prelungirea ciclului de viață al produselor și creșterea eficienței utilizării resurselor – toate acestea contribuind la sporirea profitabilității și consolidarea poziției pe piață.

❖ **Smart Infrastructure (SI)**

Siemens Smart Infrastructure promovează decarbonizarea, utilizarea eficientă a resurselor și orientarea către oameni în dezvoltarea sistemelor energetice, a clădirilor și a industriilor, prin integrarea lumii fizice cu cea digitală. Divizia oferă clienților un portofoliu complet, integrat, ce include produse, sisteme, soluții și servicii, acoperind întregul lanț de la generarea energiei până la consum. Prin crearea unui ecosistem din ce în ce mai digitalizat, **Siemens Smart Infrastructure** sprijină clienții în atingerea succesului, stimulează progresul comunităților și contribuie la protejarea mediului înconjurător.

❖ **Foundational Technologies (FT)**

Este unul dintre cei mai importanți jucători din domeniul digital și stabilește standardele industriei pentru digitalizare. Siemens Foundational Technologies, prin soluții și servicii de consultanță de-a lungul lanțului valoric, ajută clienții în procesul de transformarea digitală și sustenabilă. Mentalitatea bazată pe inovație ne permite să impulsionăm digitalizarea și să ajutăm clienții să-și redefinească industriile și piețele pentru miliarde de oameni.

2.2. STRATEGIE

Pe măsură ce planeta noastră se apropie de puncte critice, necesitatea de a accelera transformarea durabilă devine mai urgentă ca niciodată. Astfel, ne concentrăm activitatea pe sprijinirea clienților în realizarea unui impact pozitiv asupra sustenabilității în domenii esențiale precum: decarbonizare și eficiență energetică, utilizarea eficientă a resurselor și circularitate, precum și centrarea pe oameni și impactul social. Cadrul de sustenabilitate DEGREE oferă o direcție strategică clară, stabilind domenii specifice de acțiune pentru atingerea obiectivelor noastre ambițioase în materie de sustenabilitate.

Suntem ferm convinși că tehnologia este cheia construirii unui viitor sustenabil și răspunsul pentru abordarea provocărilor globale actuale. Digitalizarea și sustenabilitatea, pilonii centrali ai strategiei noastre, ne permit să consolidăm atât propria afacere, cât și pe cea a clienților noștri.

Cel mai mare impact asupra sustenabilității îl generăm prin soluțiile noastre, care sprijină clienții și partenerii în atingerea obiectivelor proprii de sustenabilitate. Prin integrarea lumii reale cu cea digitală, le oferim oportunitatea de a deveni mai competitivi și mai rezilienți, reducând simultan impactul asupra mediului.

Oferim tehnologii și soluții optime prin care ne ajutăm clienții să-și accelereze tranziția energetică, să creeze fabrici mai eficiente din punct de vedere al resurselor, clădiri mai inteligente și transporturi mai curate, făcând astfel tranziția către un viitor sustenabil.

Gestionarea datelor pe întregul lanț valoric a devenit o condiție esențială pentru accelerarea tranziției către sustenabilitate. Soluțiile Siemens, bazate pe metaversul industrial, inteligența artificială și tehnologiile gemene digitale, integrează datele din fabrici și produsele finite de-a lungul întregului ciclu de viață. Aceste tehnologii optimizează proiectarea și procesele de producție, îmbunătățesc eficiența operațională și contribuie la reducerea emisiilor de CO₂, precum și a consumului de energie, apă și materii prime.

Prin combinarea lumii reale cu cea digitală, sprijinim clienții noștri în domeniile cheie de impact:

- ***Decarbonizare și eficiență energetică***

Prin tehnologia noastră digitală, sprijinim clienții în decarbonizarea infrastructurii și operațiunilor proprii, oferindu-le soluții pentru gestionarea amprente de carbon, integrarea surselor de energie regenerabilă, promovarea electrificării și îmbunătățirea eficienței energetice. Produsele și soluțiile noastre eficiente din punct de vedere energetic, facilitează tranziția de la combustibilii fosili la sursele regenerabile de energie, iar soluțiile de electrificare sprijină integrarea rețelelor regenerabile și electrificarea proceselor de încălzire și hidrogen. În toate industriile, oferim soluții pentru optimizarea energetică și gestionarea amprente de carbon pe întregul ciclu de viață al produselor noastre și lanțurilor de aprovizionare. În sectorul construcțiilor, furnizăm soluții avansate

pentru eficiența energetică și decarbonizare, inclusiv tehnologii pentru clădiri inteligente și sisteme de gestionare inteligentă a energiei, contribuind astfel la reducerea semnificativă a amprente de carbon.

- ***Eficiența resurselor și circularitate***

Abordarea noastră privind circularitatea are scopul de a obține mai mult cu mai puțin, atât pentru clienții noștri, cât și pentru planetă și societate. Cadrul nostru de circularitate acoperă întregul lanț valoric prin trei dimensiuni esențiale.

În primul rând, creăm produse circulare prin proiectarea pentru utilizarea materialelor durabile, maximizarea utilizării acestora și recuperarea valorii. Optimizăm utilizarea materialelor secundare și îmbunătățim eficiența producției pentru a reduce consumul de resurse.

În al doilea rând, susținem afacerile circulare, promovând servicii care extind durata de viață a produselor și facilitează reutilizarea acestora, închizând astfel circuitul prin recuperarea valorii.

În al treilea rând, sprijinim circularitatea clienților noștri prin soluții software care permit crearea de produse circulare. Oferim instrumente care optimizează operațiunile și utilizarea resurselor, generând valoare prin modele de afaceri și parteneriate inovatoare.

Soluțiile noastre avansate, precum metaversul industrial, gemenii digitali și inteligența artificială, reduc dependența de activele fizice prin simulare, predicție și optimizare. Aceste tehnologii contribuie la maximizarea duratei de viață a produselor, minimizarea consumului de resurse și promovarea economiei circulare.

- ***Centrare pe oameni și impactul asupra societății***

Sprijinim partenerii și clienții în eforturile lor de a îmbunătăți calitatea vieții oamenilor din prezent și de a transforma fundațiile societății pentru un viitor mai sustenabil. Tehnologiile noastre contribuie la bunăstarea, productivitatea, siguranța și securitatea utilizatorilor și operatorilor de clădiri. Totodată, susținem dezvoltarea socio-economică a comunităților, facilitând accesul la bunuri esențiale, energie electrică fiabilă, locuințe accesibile, alimente și apă, servicii medicale, educație și transport public.

○ **DEGREE: Ambii mari pentru sustenabilitate**

Sustenabilitatea reprezintă un pilon fundamental al afacerii noastre și influențează toate aspectele activității noastre. Cadrul DEGREE reprezintă fundamentul abordării noastre integrate în materie de sustenabilitate. Acesta stabilește priorități clare în șase domenii cheie ale sustenabilității, pe care le promovăm atât în propriile operațiuni, cât și în colaborare cu partenerii, furnizorii și clienții noștri.

Domeniu de acțiune	Priorități din perspectiva ESG
Decarbonizare (Decarbonization)	1. Net Zero prin reducerea cu 55% până în anul 2025 și cu 90% până în anul 2030 a emisiilor de carbon 2. Net Zero în lanțul de aprovizionare până în anul 2050, cu 20% reducere a emisiilor de carbon până în anul 2030
Etică (Ethics)	3. Ne străduim ca la fiecare trei ani să instruiem 100% dintre angajații noștri cu privire la Ghidul de Conduită în Afaceri ale Siemens
Guvernanță (Governance)	4. Lanț de aprovizionare sigur bazat pe angajamentul furnizorilor de a respecta Codul Siemens de Conduită în Afaceri 5. Acordarea de stimulente pe termen lung, bazate pe criteriile ² ESG
Utilizarea eficientă a Resurselor (Resource Efficiency)	6. Robust Eco-Design la un nivel superior pentru 100% dintre familiile relevante de produse Siemens, până în anul 2030 7. Asigurarea circularității prin reducerea până în anul 2025 cu 50% a cantităților de deșeuri din depozitele de deșeuri și atingerea obiectivului de 0% până în anul 2030
Echitate (Equity)	8. O pondere de 30% femei în top management până în anul 2025 9. Accesul angajaților la planul de acțiuni emise de companie: menținerea unui nivel înalt de implicare 10. Continuarea programului "Noul Normal" ³ în care angajații pot lucra de la distanță timp de două, până la trei zile pe săptămână, promovând o cultură a încrederii și responsabilizării.
Capacitatea de Inserție Profesională (Employability)	11. Programul de creștere a orelor de învățare digitală ²⁵ până în 25" ⁴ 12. Menținerea unui nivel ridicat al accesului la programul de asistență pentru angajați

Pe măsură ce ne apropiem de termenul limită pentru atingerea mai multor obiective DEGREE, în anul financiar 2025 ne propunem să ne extindem prioritățile și ambițiile, integrând așteptările tuturor părților interesate.

² Evaluare bazată pe indicele ESG/sustenabilitate intern Siemens, care se bazează pe satisfacția clienților (Net Promoter Score), reducerea CO2 și orele de învățare digitală.

³ Pentru angajații cu profiluri de muncă care fac acest lucru posibil și rezonabil.

⁴ În medie, orele de învățare digitală per angajat.

Domeniile de acțiune sunt structurate pe cele trei dimensiuni esențiale: Mediu, Social și Guvernanta (ESG):

✓ **Mediu: Decarbonizare și Eficiența resurselor**

Ca parte a cadrului DEGREE, avem ambiții mari pentru a reduce semnificativ emisiile de CO₂ atât în operațiunile noastre cât și în lanțul de aprovizionare. Începând cu anul financiar 2019, am reușit să reducem emisiile Scope 1 și Scope 2 cu 60%. Continuăm să dezvoltăm activ portofoliul nostru pentru a spori reciclabilitatea produselor, ușurința și gradul de reparabilitate și întreținere, precum și utilizarea optimă a materialelor. Proiectarea produselor noastre se axează pe utilizarea materialelor secundare și cu emisii reduse de carbon, optimizarea consumului de resurse și prelungirea duratei de viață, prin măsuri precum reparabilitatea, modernizarea și programele de recuperare.

✓ **Social: Echitate și capacitate de inserție profesională**

Tratamentul egal și respectul sunt la baza valorilor noastre corporative. Obiectivul nostru este să poziționăm Siemens ca angajator preferat pe piața muncii. Promovăm diversitatea, echitatea, incluziunea și dezvoltarea comunității pentru a crea un sentiment de apartenență și un mediu sănătos și sigur în care toți angajații noștri să poată performa la cote înalte. Investim în educație, dezvoltare și creștere individuală a angajaților noștri. Menținem un accent puternic pe învățarea digitală, programele de asistență pentru angajați și sănătatea și siguranța în muncă.

✓ **Guvernanta: Etică și Guvernanta**

În Siemens credem că modul în care ne desfășurăm afacerile este la fel de important ca și succesul nostru în afaceri. Valorile noastre și principiile etice sunt încorporate în Ghidul de Conduită în Afaceri, care este obligatoriu în întreaga companie. În plus, pentru a încorpora aceste principii în propriile noastre sisteme de management, le extindem și către furnizorii noștri, care sunt obligați să respecte un Cod de Conduită cuprinzător.

3. DUBLA MATERIALITATE

În Siemens, evaluarea materialității se bazează pe inițiative externe precum Pactul Global al ONU și Standardele Inițiativei Globale de Raportare (GRI 2021), care reprezintă fundamentul raportării noastre. Tematicile cheie abordate în acest raport sunt organizate conform criteriilor de mediu, sociale și de guvernanta (ESG).

În procesul de evaluare a materialității pentru anul financiar 2023, ne-am concentrat pe afacerile noastre industriale: Digital Industries (DI) și Smart Infrastructure (SI). În 2024, am revizuit analiza realizată și am ajuns la concluzia că rezultatele din anul precedent rămân valabile. Scopul nostru a fost să identificăm principalele impacturi economice, ecologice și sociale ale companiei noastre asupra mediului și societății, în conformitate cu standardele GRI actualizate.

În paralel, în anul financiar 2024, am realizat o evaluare dublă a materialității pentru a pregăti implementarea Directivei privind raportarea sustenabilității corporative (CSRD; Directiva UE 2022/2464) și a Standardelor europene de raportare privind Sustenabilitatea (ESRS).

Scopul acestei evaluări a fost să definim domeniul de aplicabilitate al raportării privind durabilitatea, pe baza subiectelor importante de sustenabilitate ce vor fi incluse în Declarația privind sustenabilitatea (CSRD), începând cu anul financiar 2025. Atât GRI, cât și CSRD se completează reciproc. Conceptul de dublă materialitate, conform CSRD, ia în considerare atât impactul financiar al subiectelor de durabilitate asupra unei companii, cât și impactul companiei asupra societății și mediului. În schimb, materialitatea GRI se concentrează pe impactul companiei asupra societății și mediului. Aceste două concepte nu se contrazic, ci lucrează împreună pentru a spori transparența și responsabilitatea în raportarea privind durabilitatea.

Subiectele de materialitate constituie fundamentul implementării sustenabilității în companie, atât la nivel central, cât și în unitățile noastre de afaceri în care ne desfășurăm activitatea. Ne angajăm să îmbunătățim continuu gestionarea sustenabilității și considerăm evaluarea materialității drept o condiție esențială pentru identificarea și gestionarea impactului, riscurilor și oportunităților.

Perspectiva din interior spre exterior

Am analizat în detaliu impactul nostru pozitiv și negativ asupra mediului și societății, inclusiv asupra drepturilor omului, în cadrul activităților și relațiilor de afaceri (inside-out), generate de activitățile comerciale ale companiei. În timpul evaluării interne și externe, am identificat impacturile reale și potențiale pentru 17 subiecte de sustenabilitate și le-am evaluat în funcție de probabilitatea și gravitatea acestora. Pe baza evaluărilor impactului individual, am derivat temele noastre de materialitate, care constituie fundamentul pentru determinarea conținutului raportului GRI.

Subiectele de materialitate în care Siemens poate avea cel mai mare impact asupra societății și mediului sunt acțiunile climatice, standardele sociale și ecologice în lanțul de aprovizionare, precum și proiectarea durabilă a produselor și gestionarea ciclului de viață. Aceste subiecte au obținut cele mai mari punctaje în cadrul analizei.

Perspectiva din exterior spre interior

Perspectiva din exterior spre interior se referă la subiectele de durabilitate care pot genera oportunități și riscuri pentru activitățile comerciale sau situația financiară a companiei. Această perspectivă a fost luată în considerare pentru a integra principiul dublei materialități în viitoarele reglementări. Subiectele de durabilitate cu cel mai mare impact asupra activităților noastre comerciale și asupra generării de valoare durabilă sunt protecția climei și proiectarea durabilă a produselor, împreună cu gestionarea ciclului lor de viață.

Rezultatul evaluării materialității

În urma evaluării materialității, am identificat 15 subiecte de durabilitate semnificative, de maximă relevanță pentru compania noastră atât dintr-o perspectivă internă, cât și externă. Rezultatele obținute din ambele perspective validează această concluzie.

Tematicile materiale de sustenabilitate sunt în mod evident legate de Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Organizației Națiunilor Unite și reprezintă fundamentul pentru considerentele noastre legate de cadrul de sustenabilitate DEGREE, precum și pentru strategia noastră generală de portofoliu și considerațiile legate de clienți.

Teme	Obiective de Dezvoltare Durabilă	Domeniu de acțiune cadru DEGREE
Acțiuni climatice	7 9 11 12 13	Decarbonizare
Inovații și modele de afaceri	6 7 8 9 11 12 13 14 15 16 17	Decarbonizare Eficiența resurselor Guvernanță
Securitate cibernetică și managementul de date	5 8 10 16 17	etică
Standarde etice și sociale în lanțul de aprovizionare	8 12 16 17	Guvernanță
Guvernanță corporativă și leadership în sustenabilitate	8 12 16 17	Guvernanță
Managementul partenerilor și colaborare	7 8 9 11 12 13 16 17	Guvernanță Decarbonizare
Gestionarea riscurilor ESG (Mediu, Social, Guvernanță)	5 8 10 12 16 17	Guvernanță etică
Managementul eticii și conformității	5 8 10 12 16 17	Guvernanță etică
Design sustenabil și managementul ciclului de viață al produselor	6 7 9 11 12 13 14 15	Eficiența resurselor
Managementul deșeurilor și a substanțelor periculoase	3 4 5 8 10 11	Eficiența resurselor
Manipularea sustenabilă a resurselor naturale și eficiența materialelor	6 7 9 11 12 13 14 15	Eficiența resurselor
Diversitate, echitate și incluziune	3 4 5 8 10 11	Echitate
Viitorul forței de muncă	3 4 5 8 10 11	Echitate Cap. de inserție profesională
Dezvoltarea profesională a angajaților	4 8	Echitate Cap. de inserție profesională
Sănătatea și siguranța angajaților	3 4 8 10	Cap. de inserție profesională

4. Guvernanță - practică responsabilă în afaceri

4.1. Conformitate și Etică

Operarea cu integritate și respectarea legilor și reglementărilor aplicabile reprezintă fundamentul succesului companiei noastre. Aceasta implică respectarea valorilor noastre – responsabilitate, excelență și inovare – în toate locațiile în care ne desfășurăm activitatea.

Ne desfășurăm activitatea într-un mediu de afaceri și conformitate complex.

Modul în care acționăm alături de partenerii noștri impactează semnificativ atât piața, cât și societatea în care ne desfășurăm activitatea. Comportamentele necorespunzătoare și ilegale, precum corupția, formarea de carteluri și spălarea de bani, pot distorsiona competiția, frâna dezvoltarea economică și amenința drepturile omului și democrația. Este de datoria noastră să oferim un exemplu prin acțiunile noastre și prin colaborarea strânsă cu toți partenerii implicați. Construind alianțe împotriva corupției și promovând concurența loială împreună cu părțile interesate din politică, afaceri și societate, putem contribui, prin acțiuni colective, la crearea unui cadru favorabil pentru o competiție echitabilă.

La Siemens, adoptăm o politică de zero toleranță față de corupție și alte încălcări ale legislației aplicabile sau ale prevederilor Ghidului de Conduită în Afaceri (BCG).

Ghidul nostru de Conduită în Afaceri stabilește principiile și regulile de comportament care ne definesc acțiunile, atât în cadrul companiei, cât și în interacțiunile cu clienții, partenerii externi și publicul larg. Acesta reflectă valorile noastre, stă la baza reglementărilor interne detaliate și este obligatoriu pentru toți angajații Siemens.

Ne angajăm să susținem dezvoltarea sustenabilă a companiei și a comunităților în care operăm, prin aplicarea unor practici de afaceri responsabile.

În colaborare cu organizații naționale și internaționale, ne dedicăm luptei împotriva corupției și promovării unei competiții corecte pe piețele în care activăm și dincolo de acestea.

Această abordare se reflectă și în activitățile noastre de acțiune colectivă, care include angajamentul nostru față de:

- ✓ Pactul Global al Națiunilor Unite (UNGC)
- ✓ Forumul Economic Mondial și inițiativa sa de parteneriat împotriva corupției (PACI)
- ✓ Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției și Convenția Anti-Mită a Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE)
- ✓ Implementarea acestor convenții ca parte a Business 20 (B20)

Ghidul nostru de Conduită în Afaceri integrează cele zece principii ale Pactului Global al ONU, Orientările OCDE pentru companiile multinaționale și alte orientări esențiale, oferind o bază solidă și o direcție clară pentru toate activitățile noastre.

Domeniile de activitate ale organizației noastre de conformitate includ:

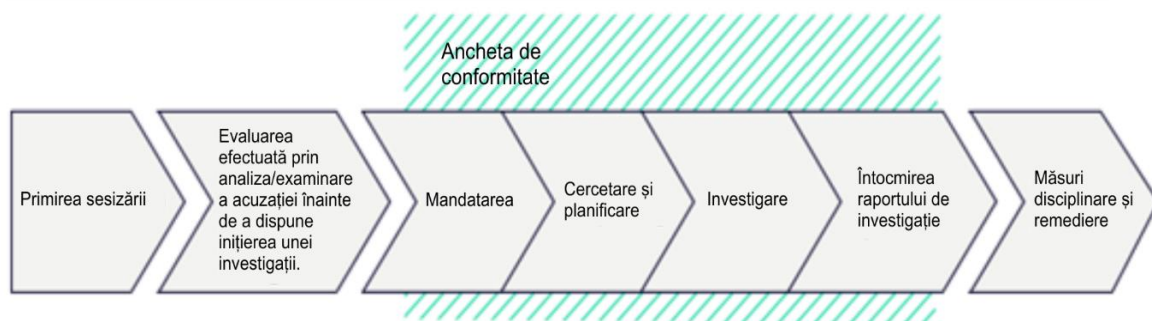
- ✓ anti-corupție,
- ✓ anti spălare de bani,
- ✓ antitrust,
- ✓ confidențialitatea datelor,
- ✓ export control,
- ✓ drepturile omului.

Sistemul nostru de conformitate se bazează pe trei piloni: Prevenire, Identificare și Răspuns.

Măsurile preventive pe care le implementăm includ gestionarea riscurilor de conformitate, elaborarea de ghiduri și proceduri specifice, integrarea cerințelor de conformitate în procesele de afaceri, promovarea acțiunilor colective și oferirea de cursuri de formare și consiliere pentru angajații noștri.

De asemenea, măsurile preventive includ Programul nostru de Control al Conformității (CCP) și canalele dedicate raportării încălcărilor, precum sistemul de avertizare „Spune-ne” (“Tell-us”), Ombudsman-ul, și desfășurarea de investigații profesionale și echitabile. Totodată, aceste canale de raportare oferă angajaților posibilitatea de a trimite rapoarte în mod anonim.

Procesul de gestionare a cazurilor de conformitate la nivelul întregii companii (prezentare simplificată)



Fiecare plângere este tratată cu seriozitate. În cazul în care acuzațiile sunt considerate suficient de plauzibile, departamentul de conformitate evaluează dacă există informații suficiente pentru a justifica inițierea unei investigații interne.

Investigațiile interne se desfășoară în conformitate cu standarde obligatorii, menite să asigure un tratament echitabil și respectuos al tuturor persoanelor implicate. Aceste standarde interzic orice acțiuni ilegale sau disproporționate. Totuși, dacă o investigație internă demonstrează că un angajat a încălcat o lege sau un regulament intern, acesta poate fi supus unor măsuri disciplinare corespunzătoare.

Pe tot parcursul investigațiilor, sunt luate în considerare toate circumstanțele specifice fiecărui caz de conformitate, inclusiv cadrul juridic local aplicabil și drepturile de participare ale organismelor competente de reprezentare a angajaților.

Suntem convinși că o comunicare transparentă și aplicarea unor consecințe clare joacă un rol esențial în prevenirea și gestionarea incidentelor individuale de comportament necorespunzător.

În plus, departamentul nostru intern de audit desfășoară constant controale de conformitate și audituri, asigurând implementarea eficientă a sistemului nostru de conformitate și respectarea cerințelor globale ale organizației.

Sistemul de Conformitate Siemens



- **Managementul eticii**

În cadrul activităților noastre comerciale, ne angajăm să respectăm toate legile și reglementările aplicabile. Printr-un comportament etic, ținem cont de nevoile și drepturile societății, precum și de impactul pe termen lung al acțiunilor noastre, căutând să găsim un echilibru între aspectele sociale, de mediu și economice.

Principiile noastre etice au fost integrate în versiunea actualizată a Ghidului de Conduită în Afaceri:

- ✓ Suntem onești și sinceri în relațiile noastre
- ✓ Respectăm demnitatea, intimitatea și drepturile inerente ale indivizilor
- ✓ Protejăm sănătatea, siguranța în muncă și securitatea angajaților noștri
- ✓ Acționăm în conformitate cu responsabilitatea noastră față de mediu
- ✓ Colaborăm cu parteneri reputați și care respectă legea
- ✓ Explorăm preocupările etice

Într-un mediu economic global complex, "a face ceea ce este corect" nu este întotdeauna o misiune simplă. Noul nostru program de formare privind Ghidul de Conduită în Afaceri Siemens ne sprijină să evaluăm mai eficient situațiile din cadrul activității noastre și să luăm deciziile cele mai potrivite. Suntem convinși că doar prin acțiuni responsabile putem continua să avem succes în colaborarea cu partenerii noștri de afaceri.

Principiile noastre etice, programele de formare, comunicarea și măsurile de conștientizare asociate, precum și îndrumarea oferită de managerul nostru de conformitate, contribuie la promovarea unui comportament etic în companie și la soluționarea potențialelor dileme de afaceri.

- **Colaborare cu parteneri de afaceri și furnizori**

Fiecare departament din cadrul companiei este responsabil pentru propriii săi parteneri de afaceri. Aceștia sunt selectați cu grijă de către departamentul operațional responsabil și trebuie să treacă printr-un proces de evaluare a conformității bazat pe riscuri.

Partenerii de afaceri sunt, de asemenea, monitorizați pe durata derulării relației comerciale. Acest lucru înseamnă că evaluăm în mod regulat necesitatea continuării relației și furnizării de servicii, ținând cont de toate circumstanțele relevante.

Pentru a acoperi orice riscuri care pot apărea pe parcursul derulării relațiilor comerciale, am stabilit procese obligatorii și instrumentele asociate în acest scop care sunt perfecționate continuu.

Deciziile privind colaborarea cu un posibil partener de afaceri sunt transparente și orientate asupra riscului. Acestea se bazează, de asemenea, pe cele mai recente proceduri de verificare a conformității. Măsurile de remediere adecvate sunt inițiate în funcție de clasificarea de risc a relației comerciale și a riscurilor identificate. Atât partenerii de afaceri, cât și furnizorii sunt obligați să semneze Codul de Conduită Siemens și să respecte prevederile acestuia.

- **Prevenirea spălării de bani și finanțării terorismului**

Ne străduim să menținem relații comerciale doar cu clienți, furnizori, parteneri și companii de reputație ale căror activități comerciale sunt conforme cu cerințele legale și ale căror resurse financiare provin din surse legitime. Utilizăm o abordare bazată pe riscuri pentru a verifica identitatea și contextul economic al clienților, furnizorilor, partenerilor de afaceri și altor terțe părți, precum și originea plăților, pentru a ne asigura că provin din surse legitime. De asemenea, raportăm activitățile suspecte autorităților ori de câte ori este necesar.

- **Gestionarea riscurilor de conformitate**

Pentru a răspunde riscurilor specifice activității și cerințelor legale locale variate, precum și pentru a fi eficient, sistemul de conformitate al Siemens trebuie să fie adaptat în mod continuu. Rezultatele evaluărilor riscurilor de conformitate, împreună cu controalele și auditările de conformitate, ne ajută să identificăm oportunitățile de îmbunătățire și dezvoltare a sistemului de conformitate.

Scopul gestionării riscurilor de conformitate este de a identifica riscurile încă din fazele incipiente și de a adopta măsurile corespunzătoare pentru a le preveni sau atenua. Evaluările riscurilor și instrumentele care le susțin sunt integrate în procesele de afaceri pentru a sprijini angajații noștri în adoptarea măsurilor adecvate de reducere a acestor riscuri.

În anul financiar 2024, am continuat să îmbunătățim sistemului nostru de conformitate, prin:

- îmbunătățirea abordării noastre integrate de gestionare a riscurilor cu ajutorul unei tehnologii actualizate pentru a monitoriza și actualiza continuu riscurile. Acest lucru ne permite să ne adaptăm rapid la factori precum riscurile emergente, transformarea afacerii și schimbările condițiilor de reglementare și geopolitice;
- transformarea și modernizarea tehnologiei care susține sistemul de gestionare a conformității pentru a ține pasul cu transformarea digitală a companiei noastre. Acest lucru include noile noastre soluții bazate pe stocarea în cloud pe care le-am folosit pentru a optimiza și automatiza în continuare procesele de conformitate bazate pe riscuri precum și pentru a susține managementul holistic al riscurilor și activitățile continue de control bazate pe date.

Ne străduim să instruiem fiecare angajat cu privire la Ghidul nostru de Conduită în Afaceri într-un ciclu recurent de trei ani, conform domeniului de acțiune „etică” din cadrul nostru DEGREE. Noul ciclu de trei ani a început în anul financiar 2023, iar în iulie 2023 a fost lansată implementarea unei versiuni actualizate a acestui program de training online, care include acum și principiile etice.

În anul financiar 2024 nu au fost semnalate și raportate incidente privitoare la: cazuri de dare de mită sau corupție și/sau acțiuni în justiție privind comportamentul anticoncurențial, anti-trust și legat de practici de monopol.

- **Standarde etice pentru inteligența artificială (AI)**

Tehnologiile bazate pe inteligența artificială deschid noi oportunități pentru inovare, creativitate și creșterea impactului asupra sustenabilității. Soluțiile Siemens bazate pe AI urmăresc creșterea eficienței energetice în centrele de date, reducerea timpilor de nefuncționare prin mentenanță predictivă și accelerarea inovării prin proiectare generativă, contribuind astfel la reducerea emisiilor de CO₂. Totuși, utilizarea IA implică și anumite riscuri. În cadrul Siemens, AI responsabilă presupune identificarea și gestionarea acestor riscuri încă din fazele incipiente, prevenirea efectelor nedorite și asigurarea unui echilibru atent între riscuri și beneficiile potențiale.

Totodată, punem pe primul loc standardele etice și conduita responsabilă în lumea digitală, concentrându-ne pe protecția datelor, reducerea prejudecăților, respectarea suveranității datelor și asigurarea unei inteligențe artificiale de încredere și responsabile. Adoptăm măsuri riguroase pentru a garanta transparența, responsabilitatea, robustețea tehnică, securitatea și siguranța, promovând totodată corectitudinea și accesibilitatea pentru toți utilizatorii.

Recunoscând importanța echipării forței noastre de muncă cu cunoștințe și competențe esențiale, oferim programe de formare personalizate axate pe inteligența artificială generativă. Prin intermediul unei instruirii complete, le oferim angajaților noștri capacitatea de a lua decizii bine informate și de a susține principiile noastre legate de utilizarea responsabilă a AI, încurajând astfel o cultură dedicată adoptării responsabile a inteligenței artificiale.

4.2. Securitate cibernetică și protecția datelor

Considerăm protecția datelor o componentă esențială a comportamentului responsabil în afaceri. Securitatea cibernetică și confidențialitatea datelor reprezintă factori critici pentru succesul companiei noastre și pentru procesul de digitalizare, în general. În timp

ce confidențialitatea datelor vizează protejarea juridică a informațiilor personale, securitatea cibernetică se axează pe protejarea produselor, soluțiilor și serviciilor, precum și a tehnologiilor informaționale (IT) și operaționale (OT). Obiectivul nostru principal este asigurarea unei protecții solide a datelor și a unui nivel ridicat de securitate cibernetică pentru companie și toți partenerii noștri.

Sistemele digitale au devenit esențiale în numeroase sectoare economice, precum spitale, fabrici, clădiri inteligente, e-mobilitate și mobilitate conectată. Oriunde sunt stocate date sensibile, trebuie luate în considerare potențialele amenințări la adresa securității. Astfel, securitatea cibernetică a devenit una dintre cele mai importante provocări ale vremurilor noastre, afectând nu doar companiile, ci și societatea în ansamblu. Importanța acesteia este în continuă creștere, devenind un element-cheie pentru protejarea infrastructurilor critice și a informațiilor sensibile, precum și pentru asigurarea continuității operațiunilor în cadrul organizațiilor.

Transformarea digitală, unul dintre obiectivele strategice ale Siemens, poate avea succes doar asigurând securitatea sistemelor conectate și a datelor stocate în acestea. Din acest motiv, securitatea cibernetică reprezintă o prioritate de top pentru noi. Adoptăm o abordare holistică pentru a gestiona provocările legate de securitatea cibernetică, în beneficiul clienților noștri. Aceasta este crucială pentru protejarea completă a industriei și a societății împotriva atacurilor ciberneticе, atât interne, cât și externe.

Dat fiind că securitatea cibernetică reprezintă un element central al revoluției digitale, am creat o organizație dedicată acestui domeniu. În cadrul acesteia, toate regulile și reglementările referitoare la securitatea informațiilor din companie sunt documentate și detaliate în **Cadrul Politicii de Securitate Cibernetică**. Acest cadru definește clar rolurile și responsabilitățile, precum și regulile și practicile ce servesc drept ghid pentru protejarea informațiilor și proceselor noastre de afaceri.

Gestionarea riscurilor asociate furnizorilor în domeniul securității ciberneticе reprezintă un aspect esențial al administrării riscului informațional și al gestionării lanțului de aprovizionare. Am implementat un proces complet, care începe cu selectarea furnizorilor, continuă cu evaluarea și calificarea acestora, contractarea, și se extinde la gestionarea și tratarea riscurilor pe întreaga durată a relației cu furnizorii. Colaborarea dintre părțile implicate este coordonată printr-o structură globală de fluxuri de lucru. Ne

împărtășim cunoștințele și experiențele în cadrul inițiativei Charter of Trust (Carta Încrederii) și aplicăm principiile acesteia pentru a ne îmbunătăți și extinde activitățile.

În anul financiar 2024, 95% dintre angajații noștri au finalizat cursurile obligatorii de conștientizare în domeniul securității cibernetice.

- **Protecția datelor cu caracter personal în era digitalizării**

La Siemens considerăm protejarea datelor cu caracter personal ale părților interesate o responsabilitate etică fundamentală. În contextul digitalizării și al progreselor tehnologice, precum inteligența artificială, protecția datelor devine tot mai relevantă atât pentru părțile interesate, cât și pentru succesul companiei noastre. Din acest motiv, acordăm prioritate prelucrării datelor personale în conformitate cu legislația aplicabilă în domeniul protecției datelor, inclusiv Regulamentul General privind Protecția Datelor (GDPR).

Site-urile, produsele digitale și soluțiile noastre includ declarații privind politica de confidențialitate a datelor, care oferă utilizatorilor informații despre etapele procesării și drepturile persoanelor vizate. Atunci când prelucrăm date cu caracter personal în numele clienților, acționăm în conformitate cu reglementările aplicabile, asigurându-ne că prelucrarea datelor, inclusiv transferul acestora către terți, respectă cerințele legale.

4.3. Drepturile omului

Ne angajăm fără rezerve să protejăm și să respectăm drepturile omului în fiecare etapă a lanțului valoric și înțelegem că acesta este un element cheie al acționării cu integritate și conduită responsabilă în afaceri.

Adoptăm o abordare holistică a respectării drepturilor omului pe întreg lanțul valoric, concentrându-ne pe asigurarea conformității cu legislația și reglementările relevante printr-un cadru robust de gestionare a riscurilor.

Ne angajăm să evaluăm continuu impactul actual și potențial asupra persoanelor și mediului, integrând rezultatele acestei evaluări în politicile, procedurile și practici de due diligence ale companiei.

Având în vedere reglementările tot mai stricte privind drepturile omului, angajamentul nostru față de respectarea acestora este esențial în sistemele noastre de management și este încorporat în toate funcțiile și operațiunile companiei.

Principiul respectării drepturilor omului este ferm integrat în Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă a Organizației Națiunilor Unite. Considerăm că realizarea completă a celor 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) este posibilă doar dacă impacturile negative potențiale din lanțurile valorice sunt analizate în detaliu și sunt implementate măsuri eficiente pentru a le preveni. În acest demers, ne ghidăm după standardele internaționale care ajută companiile să își dezvolte și să îmbunătățească continuu abordările privind drepturile omului. Printre aceste standarde se numără Principiile directe ale Organizației Națiunilor Unite pentru afaceri și drepturile omului și orientările OCDE pentru companiile multinaționale. Acestea subliniază importanța unui sistem de due diligence care să identifice, evalueze și atenueze în mod proactiv și complet impactul negativ asupra drepturilor omului, având întotdeauna în vedere perspectiva titularilor de drepturi.

Angajamentul nostru față de o conduită responsabilă în afaceri și față de respectarea drepturilor omului, inclusiv conformitatea cu legile aplicabile, este menționat în Ghidul de Conduită Comercială Siemens (BCG – Business Conduct Guidelines). Prin acest ghid sunt stabilite principiile și regulile fundamentale care guvernează acțiunile noastre referitoare la drepturile omului, atât în cadrul companiei, cât și în relațiile cu clienții, partenerii externi și publicul larg.

Ghidul de Conduită Comercială are caracter obligatoriu obligatoriu pentru toți angajații noștri. În plus, Codul de conduită al grupului Siemens pentru Furnizori și Intermediari (Codul de conduită pentru furnizori), care se concentrează pe normele de conduită referitoare la drepturile omului, se aplică furnizorilor, intermediarilor și partenerilor noștri de afaceri. Acesta a fost actualizat la începutul anului financiar 2024, respectând legislația națională și internațională și ținând cont de cerințele părților interesate.

Urmăm o politică de toleranță zero față de încălcarea și comportamentul necorespunzător al drepturilor omului.

Cadru nostru DEGREE are în componență un număr de domenii de acțiune care abordează problema complexă a drepturilor omului în domeniile Guvernare (G), Etică (E), Capacitate de Inserție Profesională (E) și Echitate (E).

Considerăm îndeplinirea responsabilității noastre față de drepturile omului ca pe o călătorie de îmbunătățire continuă.

În anul financiar 2024, am continuat să ajustăm politicile, procesele și metodele noastre pentru a ne alinia cu cerințele de reglementare.

Scopul nostru este de a identifica și evalua sistematic riscul încălcării drepturilor omului într-un stadiu incipient și de a le atenua în mod responsabil, în măsura în care acestea pot fi influențate de companie.

- **Drepturile omului în propria noastră forță de muncă**

Ghidul de Conduită reprezintă un element integrant al tuturor contractelor de muncă. Siemens nu tolerează discriminarea, hărțuirea sexuală sau orice altă formă de atac personal asupra persoanelor sau grupurilor. În plus, principiile egalității de șanse și tratament nediscriminator se aplică fără restricții. Promovăm diversitatea, egalitatea de șanse și incluziunea în interesul creării unui mediu de lucru deschis și primitor.

În anul financiar 2024, am continuat să ne extindem și să consolidăm procesele pentru a ne întări angajamentul față de condițiile fundamentale de muncă legate de drepturile omului în cadrul companiei. Acest demers se bazează pe procesele globale și cuprinzătoare de due diligence implementate în anul financiar 2023, care, printre altele, includ evaluări ale riscurilor atât la nivel local, cât și global.

În domeniul drepturilor omului în propria noastră forță de muncă, ne concentrăm pe următoarele aspecte:

- ✓ Interzicerea muncii copiilor
- ✓ Interzicerea muncii forțate și a tuturor formelor de sclavie
- ✓ Nediscriminarea sau intimidarea
- ✓ Libertatea de asociere și de negociere colectivă

- ✓ Ocuparea echitabilă a forței de muncă, inclusiv remunerarea și orele lucrate.

Nu tolerăm niciun tip de intimidare, hărțuire sexuală sau orice altă formă de atac personal asupra indivizilor sau grupurilor.

De asemenea, principiile egalității de șanse și tratamentului echitabil se aplică în mod necondiționat. Susținem diversitatea, egalitatea de șanse și incluziunea, cu scopul de a crea un mediu de lucru deschis și primitor.

În plus, îi încurajăm pe angajații noștri să ne ofere în mod regulat feedback pe teme legate de drepturile omului prin includerea întrebărilor respective în sondajul nostru Siemens Global Engagement Survey (SGES). Printre subiectele urmărite se numără nediscriminarea („La locul de muncă, pot fi eu însumi”) și ocuparea echitabilă a forței de muncă („Volumul meu de muncă este adecvat”, „Programul meu de lucru permite suficientă flexibilitate pentru a-mi satisface nevoile personale”), precum și informarea managerilor.

- **Drepturile omului în lanțul de aprovizionare**

Furnizorii Siemens se angajează să respecte Codul de conduită al furnizorilor, care stipulează drepturile fundamentale ale omului pentru angajații acestora.

Codul cuprinde, dar nu se limitează la următoarele subiecte privind drepturile omului:

- ✓ Condiții de muncă echitabile (salariu, program de lucru, timp liber)
- ✓ Dreptul la libertatea de asociere
- ✓ Responsabilitate pentru standardele de sănătate și siguranță
- ✓ Interzicerea discriminării
- ✓ Interzicerea muncii forțate și a muncii copiilor
- ✓ Furnizarea de mecanisme anonime de soluționare a plângerilor.

Atunci când sunt identificate abateri de la Codul de Conduită al Furnizorului și încălcări ale principiilor drepturilor omului, colaborăm cu furnizorii pentru a clarifica modul în care pot fi luate măsuri corective durabile într-un interval de timp rezonabil. În cazul unor încălcări grave, ne rezervăm dreptul de a rezilia relația cu furnizorul.

- **Drepturile omului relația cu clienții**

Ne angajăm să consolidăm continuu procesul sistematic, preventiv și cuprinzător de due diligence în domeniul drepturilor omului pe întregul nostru lanț valoric.

Desfășurăm acțiuni de due diligence în cadrul activităților noastre cu clienții, evaluând și atenuând riscurile de mediu și sociale. Abordarea noastră depășește cerințele legale aplicabile și este în deplină concordanță cu standardele internaționale. Suntem ferm convinși că problemele sociale și de mediu sunt strâns legate și, de aceea, aplicăm o abordare bazată pe drepturile omului și în ceea ce privește aspectele de mediu.

În anul financiar 2024, am continuat să identificăm domenii în care să întărim măsurile de due diligence privind drepturile omului în activitățile noastre desfășurate cu clienții.

Aplicația deținută de Siemens folosită pentru evaluarea riscurilor (ESG Radar) a fost, de asemenea, integrată în procesele interne ale companiei de gestionare a riscurilor.

4.4. Practici sustenabile în lanțul de aprovizionare

Activitățile noastre de achiziție au impact semnificativ asupra furnizorilor, comunităților locale și mediului în piețele în care operăm. De aceea, monitorizăm continuu furnizorii și colaborăm cu aceștia pentru a le sprijini și stimula îmbunătățirea practicilor de sustenabilitate. Relațiile noastre cu furnizorii contribuie la crearea de locuri de muncă și la promovarea conformității cu standardele internaționale privind munca și mediul. Prin abordarea noastră integrată de gestionare durabilă a lanțului de aprovizionare, ne concentrăm pe prevenirea situațiilor în care furnizorii ar putea compromite bunăstarea angajaților sau să încalce reglementările de mediu.

Obiectivele fundamentale ale proceselor strategice de achiziții sunt: sprijinirea succesului companiei printr-o contribuție constantă semnificativă la veniturile obținute din achiziționarea de materiale și servicii, promovarea standardelor înalte de calitate pe întregul lanț de aprovizionare, identificarea și valorificarea oportunităților de creare de valoare prin expertiza în achiziții și asigurarea conformității și sustenabilității.

Sustenabilitatea reprezintă principiul nostru fundamental și este profund integrată în procesele noastre de achiziție. Înțelegerea noastră despre durabilitatea în lanțul de aprovizionare se bazează pe misiunea companiei noastre de a fi responsabilă, excelentă și inovatoare.

Am dezvoltat politici care stabilesc standardele noastre pentru furnizori, referitoare la performanța lor socială, de mediu și etică. Aceste politici sunt fundamentul orientării în procesul de selecție, evaluare și colaborare continuă cu furnizorii.

O dată pe an, revizuim Codul de conduită al furnizorilor și stabilim dacă este necesară o actualizare. Ne așteptăm ca toți furnizorii să își asume respectarea Codului nostru de conduită, iar acest angajament este reflectat și în cadrul nostru de sustenabilitate DEGREE, în domeniul Guvernanței.

Domeniul Decarbonizare ne angajează să reducem emisiile în lanțul nostru de aprovizionare. În acest context, am stabilit obiectivul de a reduce emisiile de CO₂ din lanțul de aprovizionare cu 20% până în 2030 față de nivelurile din 2020 și ne propunem să atingem emisii nete zero în lanțul de aprovizionare până în 2050.

5. Politica de Mediu – conservarea naturii și a resurselor

Prin politica noastră de mediu, ne angajăm să reducem impactul negativ asupra naturii și să maximizăm impactul pozitiv în trei domenii cheie: dezvoltarea responsabilă a produselor, un lanț de aprovizionare curat și operațiuni eficiente.

În contextul unei economii globale în expansiune rapidă, caracterizată de urbanizare și creșterea populației, conștientizarea importanței protecției mediului și conservării naturii este în continuă creștere. Susținem activ diverse inițiative ecologice, inclusiv Pactul Verde European (European Green Deal), care vizează tranziția către o economie circulară și decarbonizată, promovând totodată restaurarea biodiversității și reducerea poluării.

Politicile noastre de mediu impun ca toate locațiile noastre să evite activitățile care ar putea afecta negativ biodiversitatea locală, să efectueze evaluări ale riscurilor legate de apă și să implementeze măsuri de protecție a resurselor de apă, în special în zonele vulnerabile. De asemenea, aceste politici includ reglementări stricte pentru gestionarea și reducerea emisiilor de CO₂ și a deșeurilor, în special a celor depozitate.

Ne asigurăm că respectăm cerințele legale privind impactul asupra mediului al activităților noastre pe întregul lanț valoric. În plus, ne propunem să îmbunătățim alinierea la cerințele economice, ecologice și sociale, contribuind astfel la creșterea competitivității clienților noștri și la asigurarea compatibilității afacerii noastre cu mediul.

În colaborare cu partenerii noștri, avem ca obiectiv reducerea constantă a impactului asupra mediului al portofoliului nostru de hardware, software și servicii. Acest lucru se va realiza prin aplicarea unor principii de design ecologic, care includ repararea, reutilizarea, reciclarea și recondiționarea, reducând astfel consumul de energie, materiale și resurse, precum și minimizând emisiile.

Ne concentrăm permanent pe creșterea nivelului de cunoștințe și conștientizare al angajaților noștri privind protecția mediului. Pentru aceasta, conform ghidului nostru de conduită, am implementat cursuri obligatorii de conștientizare ecologică.

Campaniile de informare organizate cu ocazia Zilei Mondiale a Mediului și a Zilei Pământului sunt menite să sporească sensibilizarea angajaților noștri față de importanța protecției mediului.

Obiectivele și ambițiile noastre de mediu sunt integrate în programul Eco Efficiency @ Siemens, în cadrul de sustenabilitate DEGREE și în diverse alte inițiative ecologice.

Eco-Efficiency @ Siemens



Dezvoltarea responsabilă a produselor

Portofoliul nostru relevant de hardware, software și servicii constituie esența activității noastre. Prin integrarea unei abordări de design ecologic, ne asigurăm că oferim clienților soluții inovatoare și eficiente din punct de vedere ecologic.



Lanț de aprovizionare sustenabil și operațiuni eficiente

Un lanț de aprovizionare sustenabil este crucial pentru reducerea dependenței de resursele naturale. De aceea, ne concentrăm pe utilizarea proactivă a materialelor reciclate și implementăm măsuri pentru a elimina substanțele reglementate.



Eficiența operațiunilor noastre

Abordarea noastră de mediu se bazează pe gestionarea responsabilă a facilităților de producție și a birourilor, prioritizând optimizarea practicilor de gestionare a deșeurilor și adoptarea surselor de energie regenerabilă.

Programul Eco Efficiency @ Siemens abordează aspectele de mediu specifice locațiilor în care ne desfășurăm activitatea, portofoliilor de hardware, software și servicii, precum și proceselor de producție. Totodată, stabilește obiective clare pentru îmbunătățirea managementului mediului, cum ar fi promovarea unei economii circulare și dematerializarea proceselor noastre de afaceri.

5.1. Combaterea schimbărilor climatice

La Siemens, conștientizăm urgența protecției climatice și considerăm că este o prioritate esențială să contribuim la obiectivele stabilite prin Acordul de la Paris, inclusiv ținta de a limita creșterea temperaturii globale la 1,5°C față de nivelurile preindustriale.

Înțelegem că activitățile noastre de-a lungul întregului lanț valoric - de la achiziții și proiectarea produselor, la producție și utilizarea acestora, precum și serviciile asociate - generează emisii de gaze cu efect de seră (GES), denumite în continuare „emisii de CO₂”.

Având în vedere creșterea temperaturilor globale, ne asumăm un rol activ în combaterea schimbărilor climatice. Analizăm atât riscurile, cât și oportunitățile asociate acestor

schimbări și implementăm măsuri de adaptare necesare pentru a asigura continuitatea activității și stabilitatea lanțurilor de aprovizionare.

Angajamentul nostru față de protecția mediului este consolidat prin inițiativa de decarbonizare inclusă în cadrul nostru de sustenabilitate DEGREE.

Portofoliul nostru susține tranziția către o economie cu emisii scăzute de carbon, concentrându-ne pe automatizare și digitalizare, infrastructură inteligentă pentru clădiri cu sisteme energetice descentralizate și soluții de încărcare precum și soluții inteligente de transport. Produsele și soluțiile noastre eficiente din punct de vedere energetic sprijină tranziția de la combustibilii fosili la surse de energie regenerabilă. De asemenea, soluțiile noastre de electrificare facilitează integrarea rețelelor regenerabile și permit electrificarea proceselor de încălzire și a producției de hidrogen.

Prin reînnoirea angajamentului față de Inițiativa privind Obiectivele Bazate pe Știință (SBTi), ne-am consolidat determinarea de a reduce emisiile generate de operațiunile noastre. Acest angajament are scopul de a alinia activitățile noastre de afaceri cu traiectoria de decarbonizare definită de modelele climatice recunoscute, asigurând astfel conformitatea emisiilor noastre de gaze cu efect de seră cu obiectivul de limitare a încălzirii globale la 1,5°C, stabilit prin Acordul de la Paris.

Am extins ambițiile noastre dincolo de cadrul SBTi, accelerând planurile de decarbonizare. În cadrul inițiativei DEGREE, ne propunem ca toate clădirile și flota noastră de vehicule să atingă o amprentă de carbon Net Zero până în 2050, prin reducerea cu 90% a emisiilor de CO₂ față de anul financiar 2019, pe întregul lanț valoric. Emisiile reziduale vor fi compensate prin certificate de carbon de înaltă calitate, conforme cu standardele stabilite.

Pentru emisiile din Scop 3, prioritizăm reducerea emisiilor din lanțul de aprovizionare și utilizarea produselor noastre. Ne-am actualizat obiectivele, asumând o reducere cu 30% a emisiilor Scop 3, atât upstream, cât și downstream, până în 2030, comparativ cu 2019 (față de ținta anterioară de 15%). De asemenea, vizăm reducerea emisiilor din lanțul de aprovizionare cu 20% până în 2030, raportat la 2020, și atingerea neutralității climatice în lanțul de aprovizionare până în 2050. Aceste inițiative fac parte din angajamentul nostru pentru sustenabilitate în cadrul DEGREE.

Referitor la emisiile de CO₂ generate în lanțul nostru de aprovizionare, ne-am propus să reducem emisiile cu 20% până în anul financiar 2030, comparativ cu anul financiar 2020, iar pe termen lung să obținem emisii nete zero în lanțul de aprovizionare până în anul financiar 2050. Această ambiție face, de asemenea, parte din cadrul nostru de sustenabilitate DEGREE.

Măsurile pe care le implementăm în operațiunile noastre, alături de acțiunile direcționate către lanțul nostru de aprovizionare și lanțul valoric extins, sunt fundamentale pentru atingerea obiectivelor noastre legate de emisiile de carbon.

◆ Reducerea emisiilor flotei auto

Continuăm să depunem eforturi pentru reducerea emisiilor generate de flota noastră, formată din aproximativ 100 de vehicule, cu obiectivul de a o electrifica complet până în 2030, în conformitate cu angajamentul EV100. În anul financiar 2024, emisiile flotei au fost de 397 tone de CO₂, marcând o reducere semnificativă de 617 tone față de cele 1014 tone înregistrate în anul financiar 2023.

◆ Reducerea emisiilor din clădiri

În ceea ce privește emisiile provenite din clădiri, ne-am angajat să deținem sau să închiriem exclusiv clădiri cu emisii nete de carbon zero în exploatare până în anul financiar 2030, ca parte a angajamentului nostru EP100. Vom atinge acest obiectiv printr-o serie de măsuri, inclusiv modernizarea clădirilor existente și închirierea de spații de birouri neutre din punct de vedere al emisiilor de carbon, acolo unde este posibil. După ce vom implementa toate măsurile posibile, vom achiziționa credite de carbon de înaltă calitate pentru a compensa emisiile rămase.

În prezent, toate locațiile în care ne desfășurăm activitatea sunt amplasate în clădiri verzi, certificate "LEED" sau "BREEAM", asigurându-se astfel, într-un mod sustenabil, reducerea costurilor generate de administrarea spațiilor de birouri.

În anul financiar 2024, consumul de energie la nivelul tuturor locațiilor din țară a crescut cu 20% față de anul anterior, ca urmare a creșterii numărului de angajați care lucrează de la birou și a temperaturilor mai ridicate din sezonul cald. Pe de altă parte,

temperaturile mai scăzute din sezonul rece au dus la o reducere semnificativă a consumului de gaz, cu 27%.

AF 2024 vs. AF 2023	Toate locațiile Siemens din România	Electricitate		Gas	
		Kwh	%	Kwh	%
		207,120.55	20%	-149,422.00	-27%
					

◆ **Creditele de carbon**

Prioritatea noastră principală rămâne reducerea directă a emisiilor. Politica internă de compensare stabilește directive obligatorii pentru achiziționarea și utilizarea creditelor de carbon, care provin din proiecte ce contribuie la eliminarea sau prevenirea emisiilor de CO₂. Aceste credite trebuie să îndeplinească criterii minime de calitate, inclusiv certificare externă și verificări interne. Portofoliul de credite de carbon utilizat este conform principiilor stabilite de Oxford Offsetting Principles. Până în prezent, nu utilizăm creditele de carbon pentru a susține compensările în cadrul obiectivelor noastre DEGREE și nu le deducem din amprenta noastră de CO₂, pentru a menține transparența în raportarea emisiilor.

5.2. Sistemul de management EHS

Sistemul de management EHS este implementat în companie în conformitate cu cerințele standardelor ISO 14001:2015 și ISO 45001:2018, precum și cu standardele interne Siemens referitoare la Protecția Mediului, Managementul Sănătății și Siguranța în Muncă. Politica EHS, aliniată la politica globală Siemens, reflectă angajamentul managementului față de cultura „Zero Accidente,” conformarea cu cerințele legale și responsabilizarea fiecărui angajat în asigurarea unui mediu de lucru sigur.

Eficacitatea acestor sisteme de management face obiectul unei revizui interne anuale care verifică, printre altele, dacă procesele de evaluare a riscurilor și de gestionare a situațiilor de urgență sunt puse în aplicare în conformitate cu reglementările interne și externe, dacă au fost efectuate inspecții și revizui, dacă au fost identificate riscuri și

oportunități semnificative și dacă acestea sunt reflectate în obiective și măsuri măsurabile.

Tabelul de mai jos prezintă aspectele de mediu semnificative asociate activităților desfășurate, împreună cu măsurile implementate pentru a reduce impactul asupra mediului:

Aspecte de mediu	Impact de mediu	Măsuri de reducere a impactului	Indicatori de performanță
Generare deșeuri menajere și reciclabile (Hârtie, plastic, DEEE)	Poluare sol	Colectarea selectivă a deșeurilor și eliminarea/valorificarea prin operatori autorizați	100% -valorificare a deșeurilor reciclabile (hârtie, plastic, DEEE) prin operatori autorizați
Introducere pe piață EEE, baterii, ambalaje	Poluare sol	Îndeplinirea obligațiilor de mediu privind colectarea deșeurilor EEE, baterii, ambalaje prin transfer către Organizații Colective.	100% -îndeplinire a obligațiilor legale de colectare deșeuri EEE, baterii, ambalaje prin Organizații Colective de transfer responsabilitate.
Emisii CO ₂ generate de autovehiculele din flota auto	Emisii aer	Politica flota auto asigură utilizarea autovehiculelor cu emisii reduse de CO ₂ (EURO5/6) și a autovehiculelor hibrid	menținerea trendului descendent al valorii medii anuale pentru emisia CO ₂

5.3. Conservarea resurselor

Ca o companie locală ce oferă o gamă variată de produse, soluții și servicii, ne concentrăm pe minimizarea impactului asupra mediului al locațiilor noastre. Acest lucru este posibil prin evaluări detaliate la nivelul fiecărei locații în care ne desfășurăm activitatea, stabilirea unor obiective clare și implementarea unor măsuri concrete de îmbunătățire.

Deși o parte semnificativă a deșeurilor poate fi reciclată sau integrată într-un sistem eficient de economie circulară, depozitarea acestora continuă să ocupe suprafețe mari de teren, generând emisii de gaze cu efect de seră și afectând biodiversitatea locală. În plus, deșeurile depozitate pot avea un impact negativ asupra sănătății umane și a echilibrului ecosistemelor.

Componenta „Operațiuni proprii eficiente” din cadrul programului nostru *Eco Efficiency @Siemens* are ca obiectiv reducerea impactului asupra mediului al locațiilor noastre printr-o mai bună gestionare a deșeurilor, utilizarea eficientă a energiei curate și adoptarea principiilor dematerializării și economiei circulare.

În ceea ce privește utilizarea sustenabilă a energiei, ne concentrăm și pe minimizarea consumului propriu de energie. Ca parte a angajamentului nostru față de sustenabilitate, ne propunem să îmbunătățim eficiența energetică cu 10% până în 2030, comparativ cu nivelurile din 2021.

Bazându-ne pe succesul inițiativelor anterioare, ne-am stabilit ca obiectiv atingerea „zero deșeuri la groapa de gunoi” până în 2030 și reducerea cu 50% a deșeurilor până la sfârșitul anului financiar 2025. Totodată, ne angajăm să creștem constant rata de reciclare a materialelor, având ca țintă o îmbunătățire semnificativă până în 2030.

Biodiversitate

Sistemul nostru de management al mediului constă în promovarea conservării unui mediu natural divers. Biodiversitatea și conservarea sunt definite în politicile noastre de mediu ca aspecte de mediu care trebuie evaluate la nivel local.

Pierderea biodiversității reprezintă o amenințare majoră, la fel de serioasă precum schimbările climatice, având potențialul de a perturba echilibrul ecosistemelor și de a afecta grav sănătatea și mijloacele de trai ale oamenilor. Pentru a contracara acest impact, ne-am angajat să gestionăm responsabil resursele limitate, integrând această abordare în strategia noastră de protecție a mediului și conservare a naturii.

Această abordare se bazează pe o planificare locală și include măsuri pentru cultivarea plantelor și protejarea speciilor de animale. Printre acțiunile concrete implementate se numără plantarea de copaci și flori, precum și instalarea de cuiburi pentru păsări, care contribuie deja la succesul mai multor proiecte semnificative.

Angajamentul nostru față de conservarea resurselor este reflectat și prin domeniul „Eficiența resurselor” din cadrul nostru de sustenabilitate, DEGREE.

Resursele de Apă

Apa este o resursă esențială pentru întreaga planetă, motiv pentru care compania noastră analizează și gestionează de mai mulți ani riscurile asociate acesteia, cum ar fi deficitul de apă, poluarea, schimbările climatice, inundațiile și modificările în modelele de precipitații, în locațiile în care ne desfășurăm activitatea.

Ne asumăm responsabilitatea de a utiliza apa într-un mod sustenabil și de a ne pregăti pentru impactul schimbărilor climatice, care ar putea influența echilibrul resurselor de apă.

Taxonomie

Având în vedere modificările OMF 1802/2014 referitoare la aplicabilitatea regulamentului Uniunii Europene 2020/852, care instituie un cadru pentru facilitarea investițiilor durabile, precum și modificările regulamentului Uniunii Europene 2019/2088, am analizat activitățile desfășurate și nu am identificat nicio activitate materială care să fie eligibilă conform taxonomiei stabilite în Anexa de completare a Regulamentului UE 2020/852.

5.4. Managementul produselor

La Siemens, suntem conștienți de faptul că designul produsului pot influența natura și mediului înconjurător. În calitate de lider de piață și pionier în tehnologie în diverse domenii, ne angajăm ferm să reducem aceste impacturi pe întregul ciclu de viață al portofoliului nostru. Asigurarea compatibilității cu mediul a produselor și soluțiilor noastre reprezintă o prioritate esențială.

Managementul produselor înseamnă pentru noi asumarea responsabilității pentru impactul asupra mediului al unui produs și minimizarea impactului acestuia, pe cât posibil, pe parcursul întregului ciclu de viață.

Extracția și prelucrarea resurselor materiale (combustibili fosili, minerale, minerale nemetalice și biomasă) reprezintă peste 55% din emisiile de gaze cu efect de seră (GES). Biomasă (culturi agricole și silvicultură) reprezintă, de asemenea, peste 90% din totalul pierderilor de biodiversitate și al stresului hidric legate de utilizarea terenurilor. Aceste

consecințe pot afecta compoziția, reziliența, productivitatea și capacitatea de suport a ecosistemelor naturale și gestionate, precum și bunăstarea oamenilor.

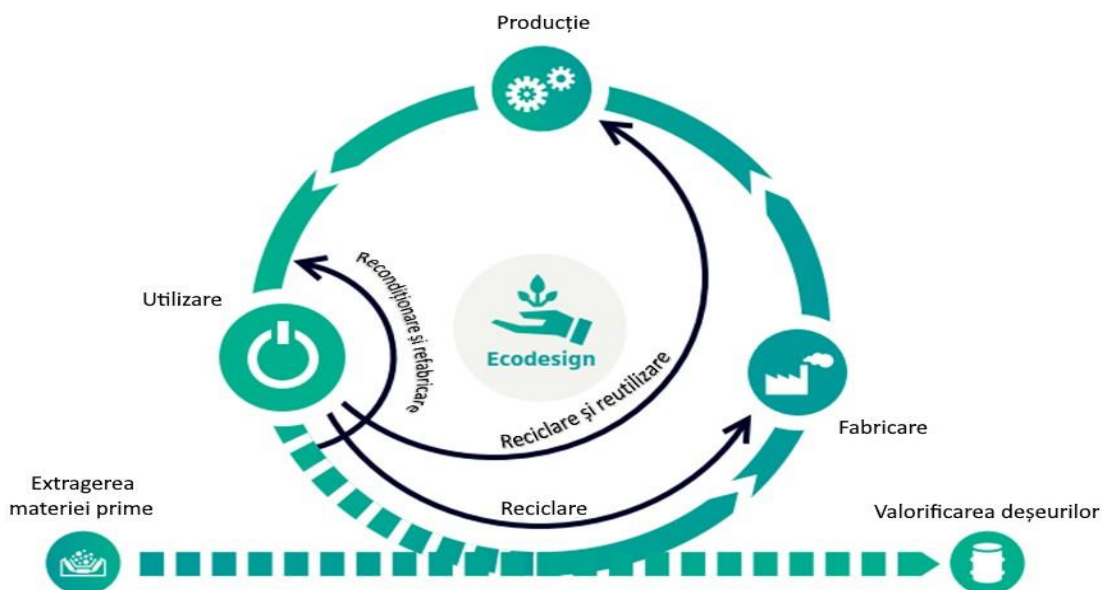
Conform Raportului privind decalajul de circularitate 2024, doar 7,2% din materialele utilizate la nivel mondial în 2023 au fost reciclate. Acest lucru marchează un declin față de 9,1% în 2018. Prin urmare, ne propunem să reducem impactul asupra mediului al portofoliului nostru relevant de hardware, software și servicii încă din faza de proiectare și să minimizăm nevoia de extragere a materiilor prime. Abordarea noastră privind proiectarea ecologică ia în considerare aspectele de mediu relevante încă din etapa de planificare și proiectare a produsului, deoarece această fază poate determina până la 80% din impactul asupra mediului pe durata ciclului de viață al unui produs.

Prin strategia noastră de design ecologic - EcoDesign, ne propunem să contribuim la protecția climei în locațiile clienților noștri și să susținem dematerializarea, integrând principii ale economiei circulare și elemente din portofoliul nostru digital.

EcoDesign este integrat în domeniul "Eficiența resurselor" din cadrul nostru DEGREE cu scopul principal de a introduce metode și principii de circularitate și dematerializare de-a lungul întregului lanț valoric.

Programul Eco Efficiency @ Siemens definește priorități speciale de protecție a mediului în categoriile Robust Eco Design (RED) și Lanț de Aprovizionare Curat (Clean Supply Chain).

RED se concentrează pe implementarea sistematică a EcoDesign-ului pe parcursul întregului ciclu de viață al produsului, având ca scop identificarea strategiilor care fac produsele mai compatibile cu mediul și care facilitează reciclarea tuturor materialelor. În același timp, fluxurile și pierderile de materiale și energie vor fi reduse la minimum necesar.



Punem un accent deosebit pe transparență și comunicare eficientă, considerându-le esențiale pentru construirea unei economii circulare funcționale. Prin menținerea unui flux constant de informații, atât intern, cât și cu partenerii noștri – furnizori și clienți – ne propunem să fim într-o poziție favorabilă pentru a răspunde prompt cerințelor externe.

5.5. Cerințe legale și limite impuse

Respectarea cerințelor legale reprezintă un pilon fundamental al Codului de Conduită, al principiilor de management și al politicii companiei. Toate reglementările relevante privind protecția mediului și siguranța muncii sunt integrate într-o bază de date legislativă, care este revizuită cel puțin o dată la șase luni și actualizată ori de câte ori se impune.

În anul financiar 2024, compania a realizat raportările lunare și anuale către autoritățile competente, în conformitate cu obligațiile prevăzute în actele sale de reglementare: înregistrarea la Fondul de Mediu pentru ambalajele introduse pe piață, precum și numerele de înregistrare aferente pentru EEE (echipamente electrice și electronice), baterii și acumulatori.

În exercițiul financiar 2024, nu au avut loc controale sau inspecții din partea autorităților competente în domeniul protecției mediului și siguranței muncii.

Toate obiectivele și indicatorii referitori la protecția mediului, sănătatea și siguranța muncii au fost evaluați în cadrul analizei anuale efectuate de managementul companiei.

6. Aspecte Sociale

6.1. Oameni & Organizație (P&O)

Capitalul uman a devenit din ce în ce mai mult un factor definitoriu pentru creșterea sustenabilă și, prin urmare, pentru succesul afacerilor companiei. Schimbările demografice și creșterea cererii de locuri de muncă cu profiluri digitale sunt principalele provocări structurale pe care le abordăm în departamentul Oameni & Organizație (P&O). Mai mult ca oricând, oamenii reprezintă un factor determinant pentru creșterea companiei.

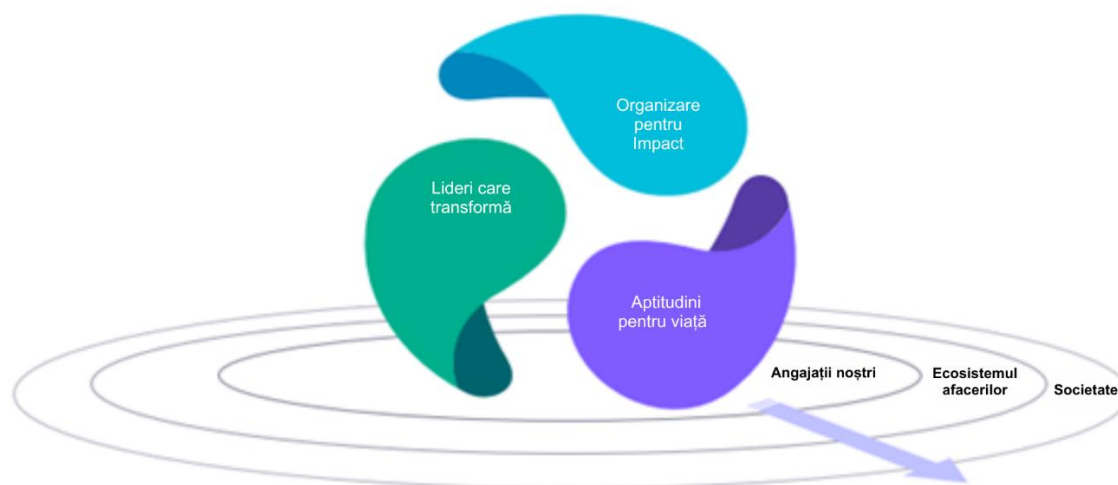
Scopul nostru este de a stabili o cultură care să susțină creșterea și transformarea pentru asigurarea succesului sustenabil al afacerilor cât și capacitatea de inserție profesională a angajaților noștri.

În cadrul DEGREE, ne-am propus obiective clare și ambițioase. Cele trei principii fundamentale – Etica, Echitatea și Capacitatea de Inserție Profesională (Employability) – reprezintă prioritățile esențiale pentru departamentul nostru de P&O.

◆ *Transformarea vieții cotidiene pentru fiecare dintre noi*

Factorii esențiali pentru valorificarea oportunităților și menținerea succesului în afacerile noastre actuale și viitoare, susținând totodată misiunea noastră de a transforma viața cotidiană pentru fiecare dintre noi, sunt transpuse în cele trei ambiții majore ale strategiei noastre de P&O:

- ✓ Aptitudini pentru viață
- ✓ Organizare pentru impact
- ✓ Lideri care transformă.



◆ *Aptitudini pentru viață*

Pentru a răspunde în mod eficient schimbărilor rapide, contextelor în continuă evoluție și deficitului de talente, este necesar să regândim procesul de recalificare și perfecționare profesională. Învățarea personalizată și direcționată devine esențială pentru dezvoltarea unor competențe sustenabile, menținându-ne relevanți și competitivi. Acest demers sprijină creșterea capacității de angajare și dezvoltare a angajaților noștri, consolidând în același timp adaptabilitatea organizațională.

◆ *Organizare pentru impact*

Pentru a face față cerințelor tot mai mari de transformare a afacerilor și ritmului accelerat al pieței, compania noastră trebuie să opereze mai rapid, să fie mai bine integrată și să dezvolte capacități solide. Acest lucru depășește simpla ajustare a structurilor organizaționale și presupune o abordare sistematică pentru a stimula eficiența, a rezolva problemele și a îmbunătăți performanța la nivel organizațional.

◆ *Lideri care transformă*

Liderii joacă un rol crucial în strategia companiei noastre de a integra lumea reală cu cea digitală. Prin direcționarea strategiilor, gestionarea organizațiilor și îmbunătățirea experiențelor și implicării oamenilor, aceștia contribuie la crearea unor medii transformaționale în care oamenii pot evolua și prospera.

- **Stabilirea unei culturi a încrederii**

Valorile și standardele noastre etice în desfășurarea afacerilor sunt fundamentate în **Ghidul de Conduită în Afaceri** (Business Conduct Guidelines - BCGs). Acest document stabilește principiile și regulile esențiale pentru comportamentul nostru, atât în cadrul companiei, cât și în relațiile externe, fiind obligatoriu pentru toți angajații. Printre aceste principii se numără respectarea drepturilor omului, eliminarea discriminării și intimidării, libertatea de alegere a locului de muncă, interzicerea muncii copiilor și a muncii forțate, combaterea oricărei forme de sclavie, asigurarea condițiilor echitabile de muncă (incluzând remunerația adecvată și programul de lucru rezonabil), libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă, protejarea sănătății și siguranței la locul de muncă, garantarea securității personale, precum și protecția și confidențialitatea datelor personale. Aceste valori sunt integrate în ghidul Siemens, în Acordul-Cadru Internațional (IFA), în politicile referitoare la drepturile omului și în sistemul nostru de conformitate.

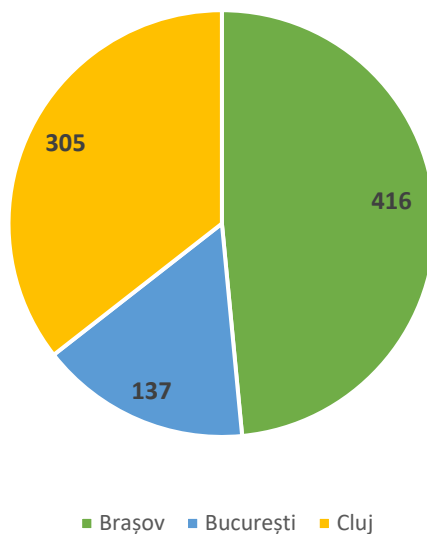
- **Modelarea viitorului la locul de muncă**

Ca organizație axată pe tehnologie, considerăm că avem responsabilitatea de a sprijini angajații în gestionarea ritmului accelerat al progresului tehnologic, pregătindu-i pentru era digitală. Totodată, ne propunem să consolidăm poziția noastră ca angajator de top, capabil să atragă și să rețină talentele pe termen lung.

În ceea ce privește organizarea programului de lucru și a locului de desfășurare a activității, observăm o cerere tot mai mare pentru flexibilitate și soluții personalizate. În acest sens, oferim angajaților noștri modele de lucru flexibile, adaptate cerințelor locale și compatibile cu specificul rolurilor lor. Acestea includ, de exemplu, munca la distanță, programul cu fracțiuni de normă, pauze flexibile, concedii pentru creșterea copilului sau opțiuni de pensionare anticipată.

În Siemens SRL, numărul total de angajați este de 858, dintre care 310 sunt femei și 548 sunt bărbați.

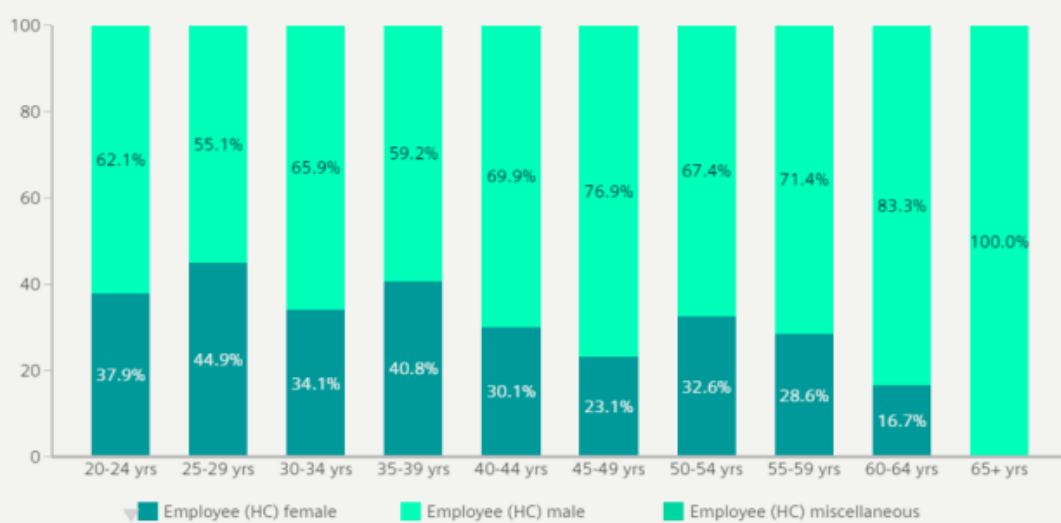
Distribuirea angajaților pe regiuni



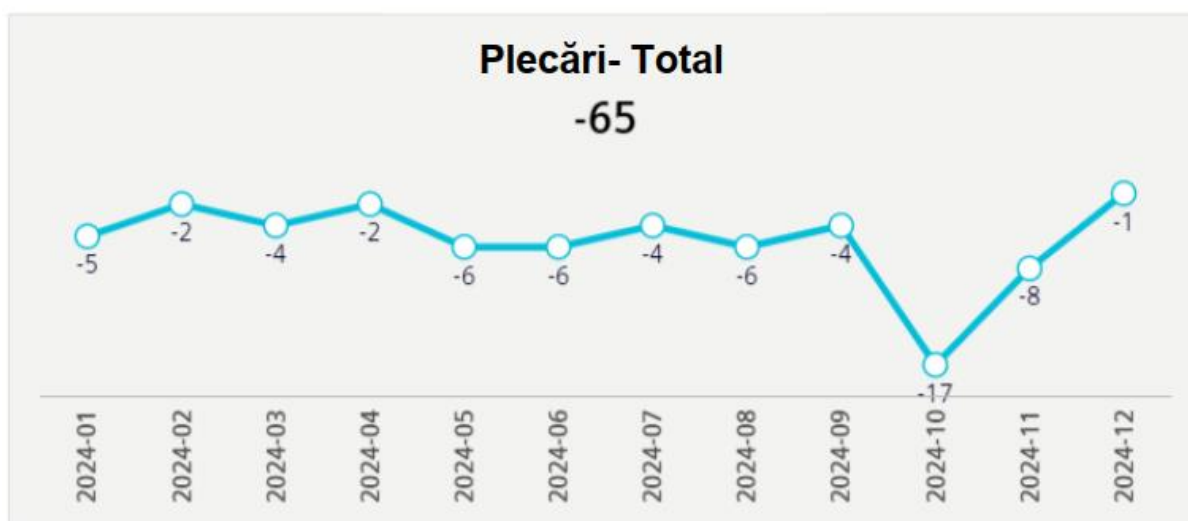
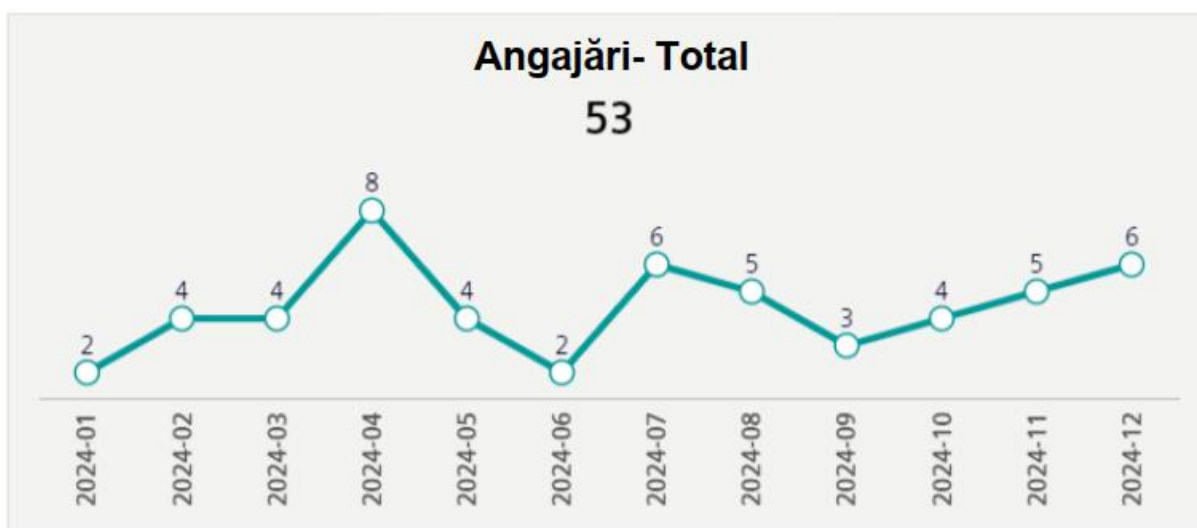
Numărul de angajați pe categorii de salariați, împărțiți pe grupe de vârstă:

- **sub 30:** 261 angajați
- **între 30-50:** 545 angajați
- **peste 50:** 64 angajați

Distribuția pe vârste, în funcție de gen



Fluctuațiile semnificative ale numărului de angajați, atât în perioada de raportare, cât și între perioadele de raportare, sunt ilustrate în graficele următoare:



Conform graficelor, cele mai multe angajări au fost realizate în luna Aprilie (8) a anului 2024, în luna octombrie fiind înregistrate cele mai multe plecări (17). Totalul de angajări în anul financiar 2024 fiind de 53 și 65 de plecări.

- **Contractul colectiv de muncă**

Contractul colectiv de muncă este unic la nivel de societate și include drepturile și obligațiile atât ale Angajatorului, cât și ale Angajaților. Acesta este actualizat la fiecare 2 ani și se aplică tuturor categoriilor de angajați, indiferent de nivelul ierarhic, fără a exclude niciun grup țintă. 100% dintre salariați beneficiază de contracte de muncă.

- **Diversitatea organelor de conducere și a salariaților**

Numărul total de angajați din cadrul organelor de conducere ale este de **108**, dintre care 32 sunt femei și 76 persoane bărbați.

Pe grupe de vârstă:

- sub 30 de ani: 2 angajați
- 30-50 ani: 73 angajați
- peste 50 ani: 33 angajați

- **Politici de remunerare**

Recompensele totale pentru angajați includ atât elemente monetare, cât și non-monetare, depășind salariul și beneficiile. Acestea reflectă întreaga relație de muncă, incluzând aspecte precum mediul de lucru și oportunitățile de învățare și dezvoltare.

Compania are o schemă de stimulente anuale standardizată la nivel global, denumită BONUS. Planul este aprobat anual de Consiliul de Administrație și se recomandă aplicarea aceluiași principii pentru toți angajații incluși în planurile de bonusare pe termen scurt.

Metodologia de acordare a bonusurilor este detaliată în Circulara SC 214, versiunea 2.6. Întregul proces de acordare a bonusurilor este operat pe platforma IT globală SIPCA.

Conform contractului colectiv de muncă, se constituie un fond de premiere anual, în funcție de performanța companiei. Salariații sunt eligibili pentru un bonus de performanță proporțional cu rezultatele obținute, dacă:

- au o vechime de minim 6 luni în companie
- nu au încălcat în acel an financiar valorile Siemens, așa cum sunt definite în Regulamentul Intern, fapt constatat prin sancțiuni disciplinare sau cazuri de conformitate.

În schema de bonusare mai sunt incluse:

- *Stimulentele pentru vânzări* - reprezintă planuri de remunerare bazate pe o formulă predeterminată, destinate angajaților din departamentul de vânzări. Acestea pot fi

structurate sub formă de cote sau comisioane, constituind o parte semnificativă a pachetului de recompense al forței de vânzări.

- *Bonusurile pentru proiecte Siemens* - sunt legate de finalizarea cu succes a unui proiect, având ca scop asigurarea unui tratament echitabil al managementului de proiect între divizii, unități de afaceri și țări, creșterea eficienței managerilor de proiect și maximizarea rezultatelor financiare ale proiectelor.
- *Plățile speciale* (bonusuri punctuale) se acordă în mod discreționar, de exemplu, pentru realizări deosebite, eforturi excepționale sau comportamente superioare, având un efect motivațional suplimentar.
- *Plata orelor suplimentare* reprezintă o remunerare la rate mai ridicate (de exemplu, tarif dublu) pentru munca prestată peste programul de lucru standard, inclusiv în weekenduri și sărbători legale.
- *Bonusurile de angajare* pot fi necesare pentru a elimina dezavantajele pe care potențialii angajați le-ar putea avea la integrarea în Siemens.
- *Bonusurile de retenție* sunt utilizate pentru a asigura continuitatea activității în situații de incertitudine, cum ar fi fuziuni și achiziții sau închideri de operațiuni, sau pentru a oferi o compensație suplimentară angajaților-cheie sau foarte performanți.
- *Plățile la încetarea contractului de muncă*, inclusiv *indemnizațiile de pensionare*, sunt adesea impuse prin lege și oferă o sumă forfetară prestabilită angajaților la încetarea raporturilor de muncă, calculată ca un multiplu al salariului lunar final, în funcție de anii de serviciu, și este plătită la încheierea raporturilor de muncă sau la pensionare.

Pe lângă cele menționate anterior, pentru membrii conducerii de vârf, politicile de remunerare mai includ *Premiile în acțiuni Siemens*. Titularului i se alocă un număr de premii în acțiuni care depinde, printre altele, de nivelul postului, precum și de impactul și contribuția individuală.

Această abordare integrată a recompenselor totale vizează alinierea intereselor angajaților cu obiectivele companiei, încurajând performanța, dezvoltarea și implicarea pe termen lung.

- **Rata de compensare totală anuală**

În anul financiar 2024, raportul dintre compensarea totală anuală pentru persoana cea mai bine plătită din cadrul companiei și compensarea totală anuală medie pentru toți salariații (excluzând persoana cea mai bine plătită) a fost de 4,43%.

În ceea ce privește raportul dintre creșterea procentuală a compensării totale anuale pentru persoana cea mai bine plătită din cadrul companiei și creșterea procentuală medie a compensării totale anuale pentru toți salariații (excluzând persoana cea mai bine plătită), acesta a fost de 3,75%. Datele se bazează pe raportul Workday din 6 decembrie 2024.

Compensația totală anuală se bazează pe Total Target Cash, care include: salariul de bază anual (planul lunar de salariu x 12 luni) + suma fixă a indemnizației de management (pentru persoanele eligibile) + suma anuală a stimulentului pe termen scurt. Toate valorile sunt calculate conform orelor de lucru cu normă întreagă în moneda locală (RON).

Calcululele au fost pregătite după cum urmează:

- raportul dintre remunerația totală anuală pentru persoana cel mai bine plătită din entitate și remunerația totală medie anuală pentru toți angajații (excluzând persoana cel mai bine plătită);
- pe baza numerarului țintă total (așa cum este descris mai sus)
- raportul dintre creșterea procentuală a remunerației totale anuale pentru persoana cea mai bine plătită din entitate și creșterea procentuală medie a remunerației totale anuale pentru toți angajații (excluzând persoana cel mai bine plătită);
- creșterea meritului (data intrării în vigoare 1 ianuarie 2025) luată în considerare. Calculat ca: $(\text{Total Target Cash la 1 ianuarie 2025} - \text{Total Target Cash la 6 decembrie}) / \text{Total Target Cash la 6 decembrie} * 100\%$.

Informații contextuale necesare pentru a înțelege datele și modul în care au fost compilate:

- raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor și bărbaților pentru fiecare categorie de angajați în funcție de locurile semnificative de angajare.
- categoriile de angajați se bazează pe tipul de poziție;
- salariul de bază se bazează pe salariul de bază anual (planul lunar de salariu x 12);
- remunerația se bazează pe numerarul țintă total (așa cum este descris mai sus).

Pentru locațiile în care numărul de angajați este limitat, s-a folosit categoria "Altele".

- **Sistemul de recompensare**

Pe baza cadrului DEGREE, actualul sistem de remunerare pentru managementul senior (CEO/CFO), este în vigoare din anul financiar 2020 și încorporează stimulente pe termen lung bazate pe criterii de sustenabilitate. Obiectivele cheie includ reducerea emisiilor de CO₂, ore de formare digitală și îmbunătățirea satisfacției clienților – Net Promoter Score (NPS). Aspecte suplimentare de sustenabilitate sunt, de asemenea, integrate în componenta de bonus anual, ca obiective individuale.

Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor comparativ cu cea a bărbaților pentru fiecare categorie de salariați, este prezentat în tabelul de mai jos, detaliat pe locațiile semnificative de activitate*:

	Salariul de bază anual (%)	Total pachet compensare în numerar (%)
Brașov	86	85
Management superior	N/A	N/A
Manager	73	75
Supervizor & Sef echipa	90	90
Manager de proiect	81	81
Profesionist & Expert	88	87
Operativ - Administrativ	N/A	N/A
Bucuresti	82	83
Management superior	97	100
Manager	101	102
Supervizor & Sef echipa	69	73
Manager de proiect	83	83
Profesionist & Expert	78	78
Operativ - Technic	N/A	N/A

*definim locațiile semnificative de activitate, ca fiind punctele cheie în care angajații își desfășoară activitatea profesională, incluzând sediile fizice (București, Brașov, Cluj) ale companiei, domiciliile autorizate pentru telemuncă și alte locații aprobate pentru desfășurarea activităților de serviciu.

- **Egalitatea de șanse**

Plasăm corectitudinea și respectul în centrul valorilor noastre fundamentale. Ne angajăm să respectăm demnitatea, intimitatea și drepturile fiecărei persoane. Considerăm că diversitatea îmbogățește mediul nostru de lucru, iar colaborarea noastră se bazează pe egalitate, indiferent de origine etnică, cultură, religie, vârstă, dizabilitate, culoarea pielii, gen, identitate sau orientare sexuală, ori perspective asupra lumii.

Cadrul pentru egalitatea de șanse, tratament egal între femei și bărbați și antidiscriminare este dat atât de legislația națională în vigoare cât și de cadrul intern.

Astfel, pornind de la Hotărârea Guvernului nr. 970/2023, Legea nr. 202/2002 și LC 525, politica privind hărțuirea la locul de muncă și măsurile antihărțuire precum și Circulara SC 243 privind drepturile omului și politica antihărțuire, ne-am angajat să construim un mediu de prevenție și combatere a hărțuirii și discriminării și să asigurăm egalitatea de șanse. În anul 2018 am semnat Carta Diversității, continuând și întărind angajamentul companiei de susținere și promovare a diversității, egalității de șanse și incluziunii sociale.

Aplicăm principiul „remunerării egale pentru muncă de valoare egală”, indiferent de sex și în conformitate cu prevederile naționale.

Totodată, în conformitate cu principiile de funcționare ale organizației, oferim posibilitatea angajaților de a cumpăra/ investi în acțiuni Siemens, prin intermediul programului Share Matching. Există două modalități de a participa la programul de alocare a acțiunilor:

- panul de alocare a acțiunilor (SMP) pentru Top și Senior Manageri, și
- planul lunar de investiții (MIP) pentru toți ceilalți angajați, asigurând inclusivitatea și respectându-se principiul șanselor egale, indiferent de funcția ocupată în cadrul organizației.

Având în vedere importanța promovării egalității de șanse și a prevenirii hărțuirii în cadrul organizației, în companiei au fost implementate următoarele măsuri:

- ✓ lunar, sunt transmise informări (Newsletter-e) angajaților pe tema egalității de șanse și antihărțuire. Scopul acestor comunicări este de a consolida o cultură organizațională bazată pe toleranță zero față de orice comportamente ce încalcă aceste principii.
- ✓ în cadrul organizației, există o persoană desemnată ca specialist în egalitatea de șanse. Aceasta are responsabilitatea de a sprijini, îndruma și oferi suport în promovarea principiilor de egalitate și nediscriminare la locul de muncă.

Prin aceste inițiative, dorim să asigurăm transparența, informarea continuă a angajaților și consolidarea unui mediu de lucru incluziv, bazat pe respect și toleranță.

Asigurăm echitatea pentru persoanele cu dizabilități, includerea lor în societate și la locul de muncă, participarea lor autodeterminată și dreptul lor de a fi tratate cu respect. Ceea ce contează pentru noi este persoana- dizabilitățile nu ar trebui să aibă nicio relevanță. Avem în vedere principiul conform căruia fiecare persoană aduce o valoare unică muncii noastre prin abilitățile, talentele și contribuțiile sale diverse.

Pentru noi, incluziunea înseamnă mai mult decât asigurarea accesibilității și a unui mediu de lucru fără bariere. Astfel, se aspiră la un mod holistic de gândire și acțiune care elimină atât obstacolele vizibile, cât și cele invizibile și încurajează o cultură a participării și înțelegerii conștiente și echitabile.

Mai mult, Provocarea de 21 de zile a Siemens - *Disability Inclusion Edition* - care explorează modalitățile prin care locul de muncă poate îmbrățișa persoanele cu handicap - a fost inclusă în studiile de caz privind incluziunea și diversitatea publicate în 2024 de campania #EmbraceDifference a European Round Table. Studiul nostru de caz a prezentat modalitățile prin care ne-am implicat oamenii din întreaga lume prin recomandări zilnice de podcasturi, videoclipuri și articole.

Manifestăm toleranță zero față de corupție, încălcarea principiilor concurenței loiale și alte încălcări ale legii - iar acolo unde acestea se produc, luăm măsuri rapide, susținând în mod activ adoptarea Convenției Națiunilor Unite împotriva corupției și a Convenției împotriva mitei a Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE).

Nu tolerăm discriminarea, hărțuirea sexuală sau orice altă formă de atac personal asupra persoanelor sau grupurilor. În plus, principiile egalității de șanse și tratament nediscriminator se aplică fără restricții. Promovăm diversitatea, egalitatea de șanse și incluziunea în interesul creării unui mediu de lucru deschis și primitor.

Diversitatea nu numai că oferă beneficii fiecărei persoane în parte - încurajând deschiderea și toleranța - ci ne face și să devenim o companie mai puternică, asigurând o varietate de perspective, expertize și experiențe, astfel încât să încurajăm inovația la toate nivelurile organizaționale.

În plus, continuăm să promovăm diverse inițiative, programe și măsuri pentru a promova o schimbare culturală către paritate, diversitate și incluziune de gen, astfel grila salarială este realizată în concordanță cu competențele, experiența și specificul postului, nefiind realizată pe criterii ce țin de rasă, gen, sex, orientare sexuală, religie, mediu de proveniență, etc.

- ***Incidente de discriminare și acțiuni corective adoptate***

În anul financiar 2024 nu au fost raportate cazuri sau incidente ce au la baza discriminarea, hărțuirea sau tratamentul inegal între sexe.

Deoarece nu au fost cazuri semnalate/identificate care să necesite analiză sau remediere, nu a fost necesară nicio intervenție asupra acestor evenimente.

Atunci când este necesar, pentru asigurarea transparenței, monitorizării și soluționării cazurilor, procesul se realizează prin utilizarea aplicației interne COMPASS, o platformă care are la bază principiile directoare curpinse în circulara SC 243 - Drepturile omului - privind condițiile fundamentale de muncă și de angajare în cadrul companiei Siemens pentru forța de muncă proprie și politica antihărțuire. Prin această platformă se raportează cazurile ce au la baza hărțuirea, discriminarea sau inegalitatea pe criteriul de gen, iar în cazul în care aceste situații sunt identificate/semnalate, se intervine respectându-se principiul confidențialității, în procesul de analiză și soluționare fiind angajate exclusiv persoane avizate în domeniul egalității de șanse.

- **Formarea profesională continuă și învățarea pe tot parcursul vieții**

Pentru a face față provocărilor actuale, este esențial să răspundem rapid și complet, atât ca indivizi, cât și ca organizație. În acest sens, promovăm o mentalitate de creștere și încurajăm angajații să experimenteze, să pună întrebări și să ia inițiativa de a face ceea ce consideră că este cel mai bine pentru a sprijini compania și clienții acesteia.

Investim constant în formarea angajaților la toate nivelurile și le oferim sprijin pentru a rămâne puternici atât pe plan personal, cât și profesional. În paralel, dorim să consolidăm conștientizarea importanței învățării pe tot parcursul vieții, astfel încât aceștia să poată face față mai eficient schimbărilor și să își depășească propriile limite de performanță.

Plecând de la convingerea că învățarea continuă este esențială pentru succes, am creat un portofoliu extins de oportunități de învățare pentru angajații noștri. Acestea le oferă resursele necesare pentru a dobândi abilități relevante și a dezvolta o reziliență sporită, atât pentru a face față provocărilor actuale, cât și pentru a se pregăti pentru viitor.

Pentru a construi o carieră de succes, este esențial ca angajații noștri să își cunoască punctele tari și punctele slabe și să fie conștienți de propriul stadiu de dezvoltare. Pentru aceasta, oferim o varietate de instrumente și servicii alături de un conținut care include identificarea punctelor forte (Strengthscope®), percepția celorlalți (instrument de feedback) și coaching (Peer2Peer).

Printre principalele programe de învățare disponibile pentru toți angajații noștri, se numără:

- Platforma **Global Learning and Growth** (GLG) promovează învățarea și dezvoltarea individuală, prin coordonarea și gestionarea ecosistemului nostru Siemens Learning & Growth. Acesta include abordarea noastră [MyGrowth](#), platforma de învățare [My Learning World](#), politicile noastre precum și alte inițiative strategice de învățare. Ne concentrăm pe dezvoltarea continuă a competențelor ca avantaj competitiv și pe consolidarea rezilienței organizaționale, punând accent pe competențele strategice necesare desfășurării activității noastre, precum și pe cele care sprijină dezvoltarea angajaților în contextul viitorului muncii.

- **Siemens Core Learning Paths (CLP):** Destinate domeniilor specifice, precum vânzările, managementul proiectelor, achizițiile, producția și arhitectura software, CLP oferă conținut de învățare autoghidat și sesiuni de instruire virtuale, susținute de sesiuni interactive cu formatori. În anul financiar 2024, un total de 30 de CLP-uri au fost disponibile pentru grupurile țintă din întreaga lume.
- **GLOW@TI (Leadershipul Global al Femeilor în Tehnologie și Inovație):** Inițiativa GLOW@TI se concentrează pe atragerea, dezvoltarea și retenția femeilor talentate cu experiență în STEM și domenii conexe de inovație. Aceasta ajută femeile să își valorifice întregul potențial și promovează o cultură a inovației, creând rețele puternice între departamente și organizații.

În ceea ce privește obiectivele setate anterior, acestea au fost, în mare măsură, atinse. Angajații au utilizat platformele de învățare pentru a-și dezvolta atât competențele interpersonale, cât și cele tehnice iar progresul lor a fost monitorizat interactiv. Categoria de conținut cu cea mai mare pondere de accesare (41%) a fost **tehnologie și piață** (include cursuri care acoperă subiecte precum inovațiile tehnologice, tendințele pieței, analiza pieței, strategii de marketing digital) urmată de categoria de cursuri din sfera **interpersonal și personal** (include cursuri care acoperă subiecte precum comunicarea eficientă, empatia, lucrul în echipă, gestionarea timpului, dezvoltarea personală). O altă categorie de interes printre angajați a fost cea de **funcții și metode** (include cursuri care acoperă subiecte precum metode de analiză, funcții matematice, metode de cercetare, și tehnici specifice), ultima categorie accesată fiind cea de **leadership**.

Mai mult decât atât, în cadrul sondajului anual *Siemens Global Engagement Survey* (SGES) din anul financiar 2024, angajații au fost întrebați despre cultura mentalității de creștere și despre satisfacția acestora față de oportunitățile de învățare oferite de companie.

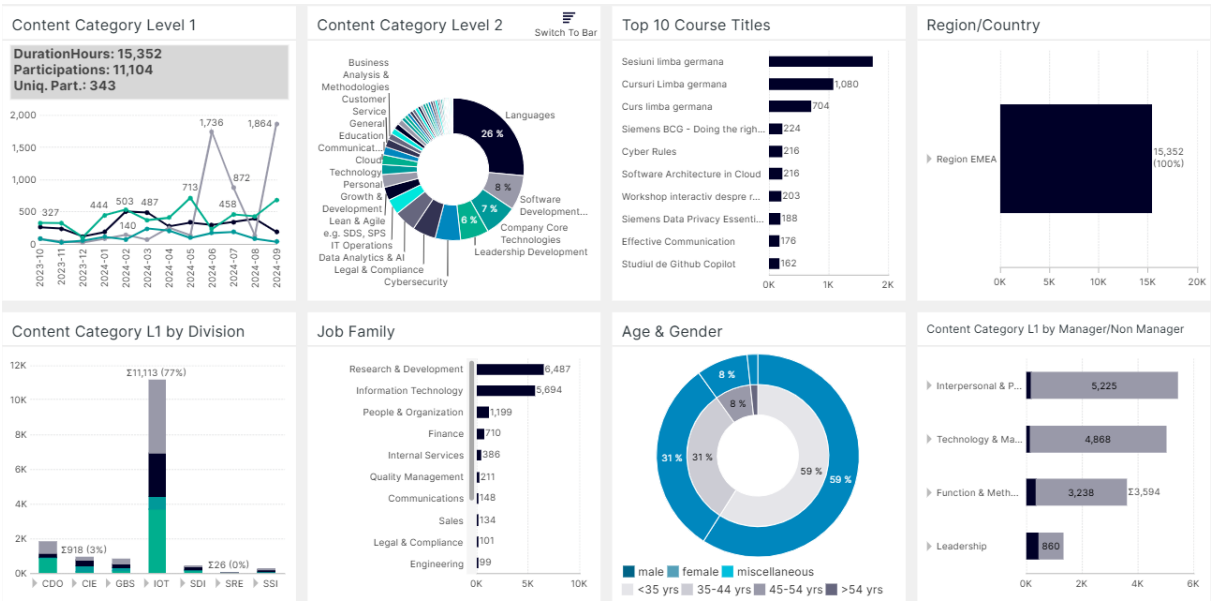
Feedback-ul obținut confirmă că angajații consideră oportunitățile de învățare ca fiind adecvate, rezultând astfel o rată de participare de 100% în programele de învățare.

De asemenea, rezultatele sondajului subliniază faptul că abordarea Siemens MyGrowth a fost bine primită de către angajați. Vom continua să folosim aceste rezultate pentru a

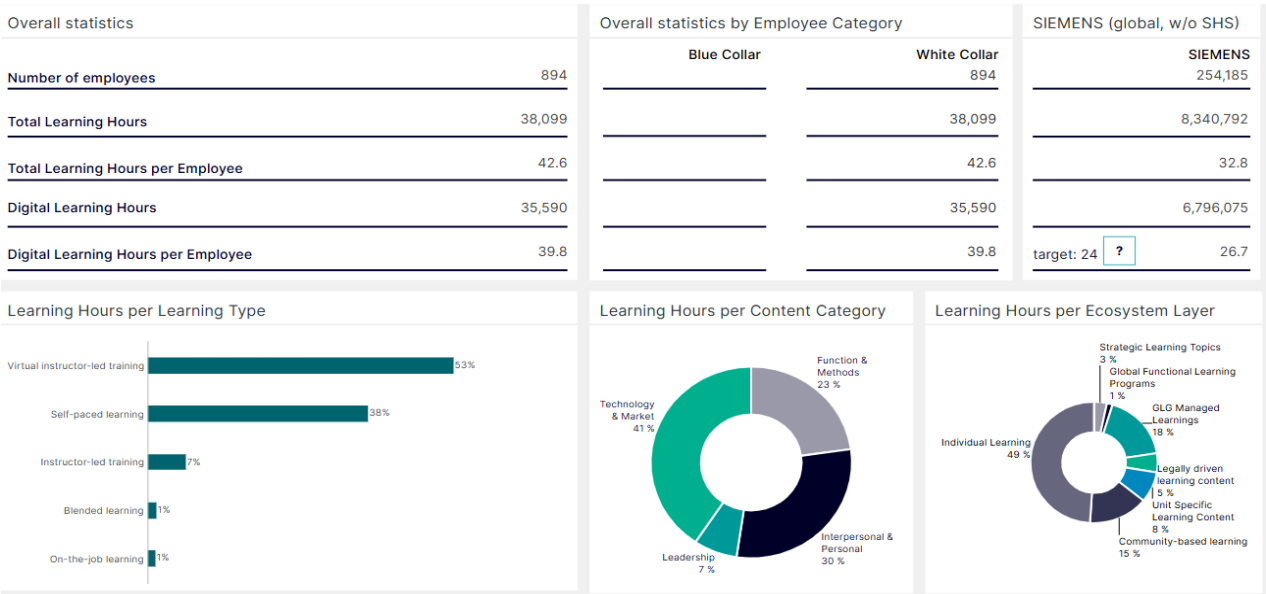
ne concentra pe învățarea strategică și pentru a adapta în mod continuu portofoliul nostru de învățare.

- Media anuală a orelor de formare per angajat

Conform graficului de mai jos, media orelor de formare de care au beneficiat salariații de gen feminin în anul financiar 2024 este de 15,352:

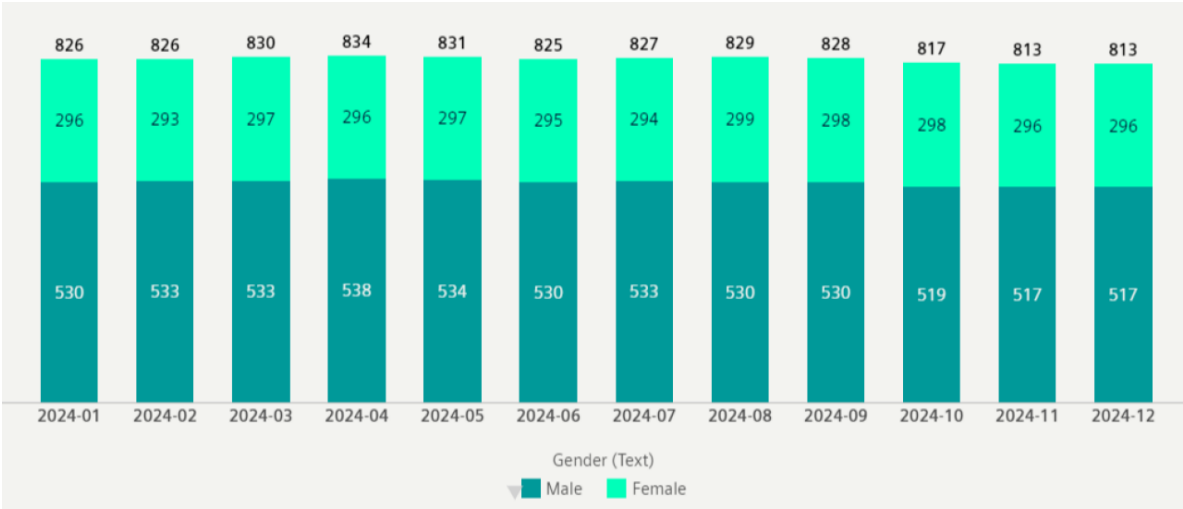


Conform graficului prezentat mai jos, în anul financiar 2024 media orelor de formare în funcție de categorie s-au înregistrat 39.8 ore de învățare digitală pentru categoria angajaților din departamentele de administrație și tehnice.

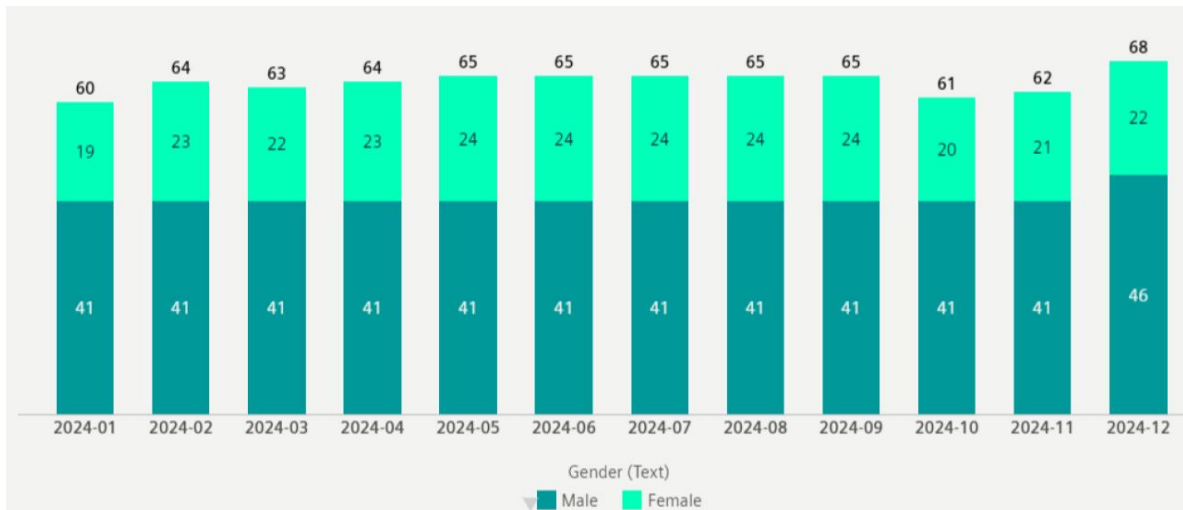


Graficele de mai jos arata procentul total de salariați, defalcat pe gen și pe categorii de salariați, care sunt evaluați în mod regulat.

Primul grafic face referire la diferențierea în funcție de gen și număr de angajați ai categoriei de contribuitor individual, genul feminin fiind reprezentat într-un procent de 36.4%, comparativ cu genul masculin care este în proporție de 63.6%.



Al doilea grafic face referire la diferențierea în funcție de gen și număr de angajați ai categoriei manageriale, genul feminin fiind reprezentat într-un procent de 32.4%, comparativ cu genul masculin care este în proporție de 67.6%.



În ceea ce privește segmentul de management, există două tipuri de programe create special pentru acest grup, menite să evalueze și să reîmprospăteze periodic noțiunile de care au nevoie în vederea desfășurării în mod optim a activității: R.E.A.D.Y. și L.E.A.P.

Programul R.E.A.D.Y. se adresează noilor manageri, persoanelor care au contact pentru prima dată cu poziția de manager, având un conținut axat pe reflecția asupra momentelor importante din viața profesională, asupra modului în care, din poziția de lider, poate contribui la o experiență extraordinară a oamenilor. Toate aceste momente de reflecție sunt consolidate printr-un set de instrumente practice, sfaturi și metode.

Programul L.E.A.P. (acronim de la Lead. Empower. Accelerate. Practice) este primul program de învățare online pentru toți liderii. Călătoria de învățare cuprinde 8 subiecte pe parcursul cărora, în propriul ritm, persoanele pot învăța, reflecta, exersa și schimba informații cu alți lideri.

- **Echilibrul dintre viața personală și cea profesională**

Echilibrul între viața profesională și viața privată reprezintă un element important deoarece vizează conștientizarea elementelor ce pot afecta atât planul profesional dar și pe cel personal, compania oferind mijloace precum:

- ✓ program de muncă hibrid
- ✓ flexibilitate
- ✓ alegerea orei de începere a activității (din cadrul intervalului acceptat)
- ✓ caracterul voluntar al orelor suplimentare.

Toate aceste elemente sprijină angajații în a identifica mecanismele prin care pot funcționa optim, atât pe plan profesional dar și personal.

Acest echilibru este, totodată, asigurat prin susținerea lunară a workshop-urilor pe tematica de Wellbeing, integrând subiecte precum "Gestionarea comunicării cu colegii și/ sau managerul tău" dar și topicuri despre îngrijirea pielii, mâncatul sănătos, etc. Platforma colaboratorilor nostri externi, **HILIO**, este o resursă ce ajută la identificare modalităților de conservare a echilibrului muncă-familie.

Prin platforma **7Card**, angajații au acces la peste 530 de locații top, aplicații premium de fitness, meditație, nutriție, dezvoltare de obiceiuri sănătoase, fiind un beneficiu ce

susține practicarea sportului, meditației, dezvoltarea unor obiceiuri ce sprijină atingerea echilibrului dintre muncă și planul personal.

De asemenea, în Regulamentul Intern și în Contractul Colectiv de muncă, sunt prevăzute beneficii precum orele de alăptat, integrarea progresivă a persoanelor aflate în concediu de creștere copil și posibilitatea muncii de acasă, care contribuie la promovarea flexibilității și echilibrului între viața profesională și cea personală, dar și la compensarea orelor lucrate.

- **Măsuri concrete pentru egalitatea de șanse și diversitate**

Măsurile preventive includ managementul riscului de conformitate, elaborarea ghidurilor și procedurilor specifice, încorporarea cerințelor de conformitate în procesele de afaceri, activitățile de acțiune colectivă și accesul la cursuri de formare și consiliere a angajaților.

Principii directoare	Măsuri concrete
Egalitatea de șanse și diversitatea în muncă	Existența politicilor și procedurilor interne construite în conformitate cu cadrul legislativ aflat în vigoare și cadrul intern
	Actualizarea periodică a politicilor și procedurilor pentru a fi în conformitate cu schimbările ce apar
	Existența unei persoane formate pentru a îndeplini rolul de specialist în egalitatea de șanse
	Existența a două canale prin care pot fi raportate presupusele cazuri de hărțuire, discriminare, tratament inegal între sexe: - Sistemul de raportare a conformității "Tell-us" oferă un canal securizat pentru raportarea acestor informații 24/24. - "Ombudsmanul"/ "Avocatul poporului"- Doamna avocat, Dr. Sibylle von Coelln, de la cabinetul de avocatură "HEUKING · VON COELLN Rechtsanwälte", a fost numită "Ombudsman" extern al companiei. Angajații și părțile terțe se pot adresa în mod confidențial și anonim acestui profesionist imparțial în cazul în care observă practici comerciale incorecte în cadrul companiei. - asistenta.hartuire.ro@siemens.com- canal de raportare intern, la nivelul țării
	Informări lunare privind modalitățile de prevenire și combatere a cazurilor de hărțuire, discriminare, tratament inegal între sexe
	Asigurarea protecției presupusei victime, prin politica de confidențialitate
	Existența unei comisii formate pentru a analiza și evalua presupusele cazuri ce au la baza tratamentul inegal între sexe, hărțuirea sau discriminarea

	Utilizarea platforma COMPASS pentru raportarea presupuselor cazuri de hărțuire, discriminare sau tratament inegal între sexe, precum și modalitățile de soluționare ale acestora
<i>Plata corespunzătoare pentru toți angajații</i>	Existența procedurii de recrutare și selecție ce standardizează procesul și implică identificarea persoanelor ce dețin competențele și skillurile ce se potrivesc cel mai bine cu profilul postului
	Remunerarea se realizează în raport cu grila salarială, orele de muncă, ore suplimentare, etc.
	Plata se realizează lunar, în contul angajatului
	Bonusuri salariale
<i>Echilibrul între viața profesională și cea privată</i>	Informări lunare cu privire la topicuri ce fac parte din sfera wellbeing, inclusiv legate de gestionarea echilibrului muncă-familie
	Organizarea lunară a unor workshopuri pe teme de interes ce țin atât de domeniul profesional dar și de domeniul personal
	Accesul la platforma HILIO, la informații, podcasturi, articole pe tematici ce țin de echilibrul între viața profesională și cea privată
	Oferirea unei sedințe de consiliere gratuită cu un specialist în domeniu
	Oferirea de reduceri de angajați la sedințe de coaching, terapie, psihoterapie prin intermediul HILIO
	Accesul la instrumente de măsurare a unor dimensiuni precum burnout, stare de bine, etc.
	Asigurarea medicală
	7Card

- **Atingerea obiectivelor din anul financiar 2024**

Toate obiectivele propuse au fost îndeplinite, neexistând un eveniment/caz care să sugereze contrariul. De menționat este faptul că, în urma controlului de Risc și Control Intern (RIC), obiectivele circularei SC 243 privind Drepturile omului privind condițiile fundamentale de muncă și de angajare în cadrul Siemens pentru forța de muncă proprie, privind drepturile omului și politica antihărțuire, au fost îndeplinite la nivel optim.

6.2. Securitatea și Sănătatea la locul de Muncă

În cadrul companiei noastre, ne dedicăm creării unui mediu de lucru sănătos și sigur, care să susțină bunăstarea și performanța angajaților noștri. Pe măsură ce piața muncii evoluează, cerințele și nevoile legate de sănătate și siguranță se adaptează constant.

Credem că investiția în condiții de muncă sănătoase și sigure, precum și în accesul la servicii de sănătate, reprezintă o oportunitate de a stimula reziliența și de a asigura creativitatea și performanța angajaților noștri.

Respectăm toate legile, regulamentele și procedurile care guvernează sănătatea și securitatea la locul de muncă oriunde ne desfășurăm activitatea. Acestea sunt asigurate prin formări periodice susținute de persoane acreditate în domeniu și prin documente precum: Circulara locala LC 537 RO privind Managementul Contractorilor din punct de vedere al Sanatatii si Securitatii în Munca (SSM), Instruirea periodica SSM, Ergonomia muncii birou, Conducerea preventivă dar și obiectivul **Zero Harm** privind Diminuarea la zero a riscurilor (daunelor).

Pe baza ghidului nostru privind conduita în afaceri (BCG), am stabilit sisteme interne de monitorizare și un proces de gestionare și control al riscurilor la nivelul întregii companii.

Unul dintre domeniile de acțiune ale cadrului DEGREE este capacitatea de inserție profesională. Acest aspect reflectă abilitatea echipei noastre de a gestiona cu succes cerințele în continuă schimbare. Pe lângă dezvoltarea profesională continuă, reziliența individuală joacă un rol crucial în adaptarea la evenimentele de viață și situațiile de muncă dificile. Prin ambițiile noastre legate de sănătate și siguranță, care includ extinderea accesului la programul de asistență pentru angajați (EAP) și îmbunătățirea ratei accidentelor (LTIFR), contribuim la această inițiativă a cadrului DEGREE

Susținem crearea unui mediu de muncă sănătos și sigur prin monitorizarea constantă și evaluarea potențialelor riscuri, completate de implementarea măsurilor adecvate. Astfel, urmărim să le oferim angajaților noștri oportunitatea de a menține o stare de bine echilibrată, de a gestiona mai eficient factorii de stres și de a-și valorifica resursele și abilitățile într-un mod conștient. De asemenea, îi sprijinim să se dezvolte profesional, să lucreze mai productiv și să contribuie la succesul companiei. Pentru a atinge aceste obiective, punem la dispoziție o gamă variată de activități axate pe reziliență, inclusiv cursuri de formare și căi de învățare personalizate, disponibile prin platforma noastră de învățare.

Prioritatea noastră strategică de a forma o echipă puternică ne ghidează acțiunile în domeniul sănătății și siguranței. Sănătatea, siguranța, reziliența și bunăstarea reprezintă valori intangibile esențiale pentru succesul companiei noastre.

Programul global **Healthy and Safe@Siemens (HS@S)** are ca scop sprijinirea angajaților noștri în crearea unui impact pozitiv asupra sănătății și siguranței în cadrul organizației. Fondat pe cinci principii fundamentale,

- ne pasă de bunăstarea noastră și a celui alt;
- ne spunem părerea și participăm activ pentru a face locul de muncă mai sănătos și mai sigur;
- suntem incluzivi și acceptăm o gamă variată de opinii cu privire la sănătate și siguranță;
- suntem angajați în a învăța și a împărtăși despre cum putem lucra mai bine, mai sigur și mai sănătos;
- ne pregătim și ne adaptăm bine la circumstanțe în schimbare

programul oferă orientare pentru a lua decizii informate care să îmbunătățească sănătatea, siguranța și bunăstarea echipei noastre. Acesta își propune să:

- implice angajații în evaluarea stării actuale a sănătății și siguranței;
- identifice strategii reziliente pentru a genera schimbări semnificative;
- asigure că angajații noștri rămân elementul central al succesului programului.

Impactul programului este monitorizat prin indicatori cheie care reflectă aspectele strategice relevante pentru sănătatea, siguranța și bunăstarea angajaților. Toate locațiile beneficiază de suport în implementarea HS @ S, având acces la experții noștri, programe de formare și resurse variate.

Programul este planificat să se desfășoare până în anul 2030, cu posibilitatea ajustării priorităților și obiectivelor pe parcurs. Două rezultate principale — extinderea accesului la programul de asistență pentru angajați și o îmbunătățire cu 30% a ratei globale a accidentelor (LTIFR) — au fost integrate în cadrul de sustenabilitate DEGREE, în aria de acțiune „Capacitate de Inserție Profesională”.

Asigurarea sănătății, siguranței și bunăstării este o responsabilitate comună, împărtășită între conducere și angajați. Această responsabilitate depășește simpla conformare cu normele, standardele și cerințele aplicabile. Pentru a proteja și educa echipa noastră, am implementat **Safety Essentials**, un set de comportamente fundamentale privind siguranța. Ne dorim ca angajații noștri să respecte aceste principii în permanență și să

prioritizeze sănătatea, siguranța și protecția mediului în toate activitățile lor din cadrul companiei.

Indicatorii de performanță în domeniul Sănătății și Securității în Muncă la nivelul companiei sunt prezentați în tabelul de mai jos:

Indicator SSM	FY2024	FY 2023
Decese din accidente de muncă	0	0
LTIFR*		
Rata frecvenței accidentelor cu incapacitate temporară de muncă***	0	0
Rata absenteism** datorat accidentelor de muncă	0	0

*LTIFR (Lost Time Incidents Frequency Rate) = Nr. accidente de muncă x 200,000/ore lucrate;

**Rata absenteism = Zile incapacitate temporară de muncă / Nr. total angajați.

***Rata accidentelor de muncă = (Numărul accidentelor de muncă/Numărul de ore lucrate) x [200,000]

Metoda de evaluare a riscurilor elaborată de INCDPM implică identificarea tuturor factorilor de risc prezenți la locul de muncă și cuantificarea acestora pe baza gravității și frecvenței potențialelor consecințe. Procesul de evaluare se finalizează cu întocmirea a două documente esențiale pentru fiecare loc de muncă: Fișa de evaluare a riscurilor și Fișa de măsuri de prevenire, care servesc drept instrumente de monitorizare și gestionare a riscurilor.

Audituri interne și externe conform standardului ISO 45001, controlul intern RIC pentru verificarea proceselor EHS, precum și monitorizarea activităților desfășurate în locațiile proiectelor reprezintă măsuri implementate pentru eliminarea pericolelor asociate activităților de muncă și pentru reducerea riscurilor, utilizând ierarhia controalelor.

În perioada de raportare nu au fost înregistrate accidente grave.

7. Activități de responsabilitate corporativă

Răspunderea corporativă a fost o parte esențială a Siemens încă de la înființare, având ca scop sprijinirea oamenilor și comunităților. Așa cum a fost definită de Werner von Siemens acum peste 175 de ani, misiunea companiei este de a oferi tehnologii care îmbunătățesc calitatea vieții și de a genera valoare durabilă pentru societate, bazându-ne pe portofoliul, cunoștințele și expertiza noastră.

În spiritul acestei misiuni, programul nostru de responsabilitate corporativă are ca obiectiv principal crearea unui impact pozitiv în societate. Fundamentul abordării noastre îl constituie Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale ONU. Identificăm aspecte relevante pentru fiecare locație în care ne desfășurăm activitatea, stabilim acțiuni specifice și demonstrăm modul în care contribuim la atingerea acestor obiective. Această abordare ne permite să ne concentrăm pe a sprijini societățile locale în domeniile care contează cel mai mult pentru acestea.

Considerăm esențial să contribuim la binele societății dincolo de activitățile noastre comerciale, investind în inițiative caritabile. Această viziune este integrată în strategia noastră de responsabilitate corporativă. Principiile noastre oferă un cadru care ghidează activitățile locale de sponsorizare, donațiile, contribuțiile caritabile și parteneriatele. Acest cadru definește utilizarea diverselor tipuri de contribuții, aliniindu-le la principiile noastre fundamentale.

Responsabilitatea corporativă, ca element esențial al strategiei noastre de sustenabilitate, este integrată în cadrul de sustenabilitate DEGREE. Prin promovarea egalității de șanse pentru diverse grupuri-țintă și prin oferirea unui spectru larg de măsuri de formare, adaptate tuturor etapelor vieții, contribuim la două arii de acțiune din cadrul DEGREE: Echitate și Capacitatea de inserție profesională.

În fiecare comunitate în care activăm, ne propunem să îmbunătățim condițiile generale de viață și sănătate, să extindem accesul la educație și formare pentru integrarea pe piața muncii, să întărim coeziunea socială și să promovăm diversitatea culturală. Totodată, dorim să ne consolidăm reputația, să amplificăm înțelegerea tehnologiilor noastre, să ne poziționăm ca un angajator de top și să creăm fundația pentru inovațiile viitoare.

Pornind de la activitățile și competențele noastre fundamentale, am identificat trei domenii strategice de interes pentru activitățile noastre de responsabilitate corporativă: Accesul la tehnologie, Accesul la educație și Susținerea comunităților.



Ambiția noastră este să contribuim activ la îmbunătățirea condițiilor de viață, să extindem accesul la educație și formare profesională pentru integrarea pe piața muncii și să promovăm coeziunea socială și identitatea culturală.

Prin intermediul inițiativelor noastre de responsabilitate socială corporativă (CSR), colaborăm cu organizații și asociații non-guvernamentale pentru a susține diverse proiecte. În acest context, ne-am concentrat pe următoarele direcții principale de implicare în comunitatea locală:

- ✓ refacerea barierelor forestiere prin activități de plantare de copaci;
- ✓ activități educaționale;
- ✓ participări la crosuri organizate în scop caritabil;
- ✓ activități organizate de organizații non-guvernamentale care oferă acces la condiții mai bune de viață persoanelor defavorizate sau sprijină persoane cu dizabilități.

Conform ghidurilor interne, implicarea companiei în comunitate se concentrează pe următoarele domenii: sport, artă și cultură, educație, leadership și dezvoltarea comunităților de afaceri, știință, incluziune socială (comunități) și protecția mediului. Activitățile sunt înregistrate și gestionate prin aplicația internă *Compass*, care asigură o monitorizare eficientă a proiectelor.

În plus, susținem educația tehnică prin acordarea de burse și organizarea de stagii de practică în cadrul companiei locale, oferindu-le studenților oportunitatea de a-și consolida cunoștințele și de a se pregăti pentru o carieră de succes.

În anul financiar 2024, compania noastră a acordat sponsorizări în valoare totală de 172.372 Euro, distribuite astfel: 80.531 Euro pentru sprijinirea educației, 12.834 Euro pentru cauze sociale, 39.607 Euro pentru protecția mediului și 39.400 Euro pentru susținerea comunității de afaceri româno-germane. De asemenea, am oferit 685 de burse lunare, în valoare cumulată de 258.481 Euro, pentru 500 de studenții înscriși la universități cu profil tehnic.

Totodată, pe lângă cele 500 de burse acordate, prin proiectele noastre de responsabilitate socială corporativă (CSR) dedicate educației, am sprijinit un total de 2.770 de studenți, oferindu-le acces la programe de training și mentorat.

Un alt element important al implicării noastre sociale este promovarea voluntariatului în rândul angajaților. Considerăm voluntariatul o formă eficientă și personală de a contribui la dezvoltarea societății, consolidând în același timp satisfacția personală a angajaților. În anul financiar 2024, am intensificat eforturile de promovare a voluntariatului, creșterea conștientizării și extinderea impactului asupra comunităților. Angajații noștri au realizat un total de 1.950 de ore de voluntariat, dintre care 550 de ore în timpul programului de lucru și 1.400 de ore în afara acestuia.

Aceste inițiative reflectă angajamentul nostru continuu față de responsabilitatea socială și de sprijinirea dezvoltării durabile.

În parteneriat cu ONG-ul *Act for Tomorrow*, am sprijinit plantarea a 11.800 de puieți în localitatea Vulturii de Jos, județul Giurgiu, pe o suprafață de 4 hectare. Această inițiativă este doar începutul, urmând o perioadă de îngrijire de încă 4 ani pentru a asigura integrarea completă a puieților în vegetația locală.

Programele noastre de donații reprezintă o modalitate prin care compania noastră își combină dorința de a contribui la dezvoltarea comunităților cu dorința angajaților noștri de a fi mai implicați. Pe lângă celelalte inițiative locale, am implementat și programul global de donare a dividendelor **Cents4Sense**. O dată pe an, angajații acționari au

posibilitatea de a dona un dividend din acțiunile lor Siemens pentru a sprijini proiecte sociale din întreaga lume.

În ceea ce privește gestionarea riscurilor asociate activităților, produselor, serviciilor și relațiilor noastre cu părțile interesate, nu au fost identificate riscuri semnificative care ar putea avea un impact negativ asupra comunității.

Administrator,

Numele și prenumele

Barciuc Daniel-Sandu

Károlyi Zsolt

Mai multe informații și resurse:

Mai multe informații despre sustenabilitate:

- www.siemens.com/ro/ro/companie/sustenabilitate.html

Mai multe informații despre cercetare, dezvoltare și inovație la Siemens găsiți accesând:

- siemens.com/innovation

Siemens SRL
Bd. Preciziei Nr. 24
West Gate Park, Clădirea H5

Telefon: +4 021.629.6400
E-mail: siemens.ro@siemens.com

www.siemens.ro