

**Declarație nefinanciară**

**Siemens SRL**

**2021**



**SIEMENS**

# Conținut:

1. Introducere
2. Modelul de afaceri al companiei
3. Strategia de sustenabilitate și cadrul DEGREE
4. Politica de mediu
5. Aspecte sociale
6. Activități de răspundere corporativă
7. Politica anticorupție

## 1. Introducere

Strategia Siemens are la bază oferirea de servicii în interesul societății în paralel cu desfășurarea unei activități comerciale durabile și de succes, după cum a spus fondatorul său, Werner von Siemens cu aproximativ 170 de ani în urmă, dar și în prezent, Roland Busch, președinte și CEO Siemens AG. Acesta este scopul fundamental al companiei.

Siemens SRL, ca parte a concernului tehnologic global, se aliniază tuturor direcțiilor dezvoltate la nivelul întregii companii, ce au ca scop crearea unui mediu prielnic pentru generațiile viitoare („environments that care”).

Așa cum se arată și în raportul global de sustenabilitate (document la care vom face referire în cele ce urmează), cele 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD) stabilite în Agenda 2030 a Organizației Națiunilor Unite (ONU) reprezintă consensul umanității cu privire la ceea ce constituie progresul. Aceste obiective reprezintă, de asemenea, și etalonul nostru pentru măsurarea impactului Siemens asupra lumii. Activitățile desfășurate de Siemens contribuie la realizarea tuturor celor 17 ODD, dar cel mai mare impact produs de compania noastră este asupra stării de sănătate și bunăstării (ODD 3), asupra energiei curate și accesibile ca preț (ODD 7), industriei, inovării și infrastructurii (ODD 9), asupra orașelor și comunităților durabile (ODD 11) și asupra politicilor climatice (ODD 13). Politicile climatice - și anume combaterea schimbărilor climatice - este unul dintre cele mai cunoscute ODD.

**Siemens a fost prima companie industrială importantă din lume care s-a angajat în mod public să asigure neutralitatea din punct de vedere al emisiilor de carbon până în 2030.**

Începând cu 2014, emisiile au scăzut la nivel global cu aproximativ 41% - de la 2,2 milioane tone la 1,3 milioane tone în 2019. Dincolo de ceea ce facem pentru compania noastră, sprijinim totodată eforturile clienților noștri globali de a reduce amprentele lor de carbon utilizând tehnologii din portofoliul nostru de mediu. În 2019, aceste tehnologii au permis clienților din întreaga lume să își reducă emisiile de CO<sub>2</sub> cu 637

milioane de tone metrice (după o reducere cu 617 milioane de tone metrice în 2018). Această cantitate este egală, de exemplu, cu peste 80% din emisiile anuale de dioxid de carbon din Germania.

Obiectivul de dezvoltare durabilă „Energie curată și accesibilă ca preț”, și anume nevoia de a transforma sistemele energetice globale, este strâns legat de „Politicile climatice”. Siemens joacă un rol esențial și în această privință. În 2019, am dezvoltat în companie un concept cuprinzător - Carta valorii energetice (CVE). Este un plan pentru tranziții energetice personalizate și primul astfel de concept care ia în considerare și reunește nu numai tehnologia, ci și mediul de reglementare relevant și activitățile sociale. CVE își propune să creeze soluții personalizate care să permită țărilor să își creeze propriile sisteme energetice potrivite pentru viitor.

În România, Siemens a avut o contribuție activă la electrificarea țării încă din 1905, când s-au pus bazele companiei aici. În ultimii 15 ani, [Siemens SRL a construit și modernizat peste 100 de stații electrice atât pentru sistemul de transport și distribuție al energiei electrice, cât și pentru investiții noi în energie regenerabilă și în industrie.](#)

În plus, față de dezvoltarea și re tehnologizarea sistemului energetic, [Siemens SRL susține transformarea țării în domeniul educației.](#) Această abordare cuprinzătoare pentru stimularea progresului este ceea ce numim „Business to Society”. Sprijinirea proiectelor sociale și a sistemului de învățământ universitar reprezintă priorități ale companiei.

O schimbare pozitivă în lume ar fi imposibilă fără standarde înalte de integritate și conformitate. Printre companiile globale, Siemens a fost și va continua să fie un lider mondial în acest domeniu. Doar o activitate comercială curată este o activitate comercială Siemens. Acest angajament se aplică și integrității proceselor noastre contabile și funcțiilor conexe.

De ani de zile, angajamentul cuprinzător al Siemens față de sustenabilitate a fost bine primit în întreaga lume.

**Indicele de sustenabilitate Dow Jones (DJSI) publicat în noiembrie 2021, a clasat Siemens drept cea mai sustenabilă companie din grupul său industrial, confirmând astfel că Siemens AG este pe drumul cel bun.**

În plus, Carbon Disclosure Project (Proiectul de divulgare a emisiilor de carbon) a confirmat rezultatele noastre în atenuarea schimbărilor climatice, plasând Siemens pe „Lista A” anuală a celor mai bune companii care promovează decarbonizarea la nivel mondial.

De asemenea, ne face mare plăcere faptul că Siemens ocupă primul loc în clasamentul Corporate Knight pentru 2019 al *Celor mai durabile 100 de companii din lume* din industria noastră și că revista Fortune din SUA ne-a declarat „cea mai admirată companie” din industria noastră pentru al patrulea an la rând.

## **2. Modelul de afaceri al companiei**

Siemens AG este o companie specializată în tehnologie, concentrată pe domeniile: industrial, infrastructură, mobilitate și îngrijire medicală (healthcare).

Pe lângă activitățile sale de bază din industriile digitale (Digital Industries), infrastructură inteligentă (Smart Infrastructure) și mobilitate (Siemens Mobility), Siemens este acționar majoritar al societății cotate la bursă, Siemens Healthineers (SHS) – un furnizor lider la nivel global de tehnologie medicală care modelează viitorul asistenței medicale.

### **Structura corporativă**

Structura noastră corporativă cuprinde unități de afaceri (business units), țări și unități de servicii și guvernare. Filialele noastre naționale sunt aproape de clienții noștri, creând oportunități de piață și stimulează creșterea organizației. Siemens se prezintă ca o singură companie în fiecare țară, bazată pe colaborarea strânsă între unitățile de afaceri.

Modelarea unui ecosistem Siemens format din companii Siemens, acționari, clienți și parteneri, angajați și societate include aspirația de a avea un impact și mai mare asupra

Agendei ONU 2030 pentru dezvoltare durabilă. Durabilitatea, în toate dimensiunile sale - inclusiv mediul, societatea și practicile comerciale responsabile - va rămâne, împreună cu eforturile noastre pentru inovare și competitivitate, în centrul priorităților noastre. Siemens, alături de cei 303.000 de angajați (la 30 septembrie 2021) ai săi, a respectat aceste elemente în exercițiul financiar 2021 și va continua să o facă în viitor.

Siemens SRL a întocmit prezenta declarație nefinanciară pe baza cerințelor specifice ale OMFP 1802/2014 din capitolul 7, Declarația nefinanciară, ce sunt asimilate cadrului național de raportare pentru Declarația nefinanciară. De asemenea, la prezentarea informațiilor nefinanciare, societatea a avut în vedere Comunicarea Comisiei Europene «Ghid privind raportarea informațiilor nefinanciare (metodologia de raportare a informațiilor nefinanciare) (2017/C 215/01)», publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria C, nr. 215 din data de 5 iulie 2017.

### 3. Strategia de sustenabilitate și cadrul DEGREE

Sustenabilitatea este o parte integrantă a afacerii noastre – face parte din ADN-ul nostru. Cu ajutorul noului cadru DEGREE, ne ducem angajamentul ESG (E pentru mediu, S pentru social și G pentru guvernanză) la următorul nivel. Acesta constituie o abordare de 360 de grade pentru toate părțile interesate: clienții noștri, furnizorii noștri, investitorii noștri, oamenii noștri, societățile pe care le deservim și, nu în ultimul rând, planeta noastră.

Cadrul DEGREE se bazează pe șase domenii de acțiune: decarbonizare (Decarbonization), etică (Ethics), guvernanză (Governance), eficiența resurselor (Resource efficiency), echitate (Equity), capacitate de inserție profesională (Employability), care stimulează sustenabilitatea, sunt dinamice și în continuă evoluție.

Am stabilit priorități și ambiții clare pentru problemele cheie ESG pe care le conducem atât în cadrul propriilor operațiuni cât și împreună cu clienții și furnizorii noștri.

Pe baza unui scenariu economic pozitiv, în urmă cu șase ani am fost una dintre primele mari corporații industriale din lume care s-a angajat să devină neutră din punct de

vedere climatic până în 2030. De atunci, ne-am redus emisiile de CO<sub>2</sub> cu mai mult de jumătate.

Digitalizarea, automatizarea și sustenabilitatea sunt motoarele de creștere pentru afacerea noastră. Aici, afacerea noastră de bază și afacerea noastră digitală se consolidează reciproc într-un ciclu virtuos. Acest efect formează fundamentul strategiei noastre pentru a obține o creștere mai profitabilă. În calitate de companie specializată în tehnologie, dorim să ne consolidăm poziția pe toate piețele pe care suntem deja prezenți și, totodată, să intrăm pe piețele profitabile adiacente.

Compania își dezvoltă rapid portofoliul tehnologic: soluții de software și automatizare și o platformă de Internet al Lucrurilor (IoT), plus tehnologii de bază în domenii precum inteligența artificială (AI), gemenii digitali, 5G, latura industrială și securitatea cibernetică, deoarece activitatea de bază a Siemens și afacerea sa digitală se vor consolida reciproc în viitor.

### **Sustenabilitatea este o parte integrantă a afacerii noastre**

Prin tehnologiile și soluțiile noastre, le oferim clienților noștri posibilitatea de a stimula creșterea durabilă și de a transforma industriile într-un viitor sustenabil. Cadrul DEGREE evidențiază subiectele relevante pentru Siemens. Acesta conține șase domenii de acțiune, în cadrul cărora am definit 14 provocări. Continuăm să dezvoltăm aceste domenii pentru a aborda aspectele centrale ale ESG din perspectiva tuturor clienților noștri.

### **DEGREE: o structura clară pentru sustenabilitate**

Pentru prezent și pentru generațiile viitoare răspunsurile la provocările timpului nostru sunt de o importanță vitală pentru calitatea vieții. Pe măsură ce ne străduim să îndeplinim în mod responsabil nevoile unei societăți în continuă evoluție, trebuie să ținem cont de faptul că fiecare grad contează. DEGREE subliniază necesitatea de a limita încălzirea globală la 1.5 grade Celsius. Acesta este motivul pentru care, prin cadrul nostru DEGREE, ducem abordarea privind durabilitatea la următorul nivel.

**D pentru decarbonizare** – prin portofoliul nostru ajutăm clienții să își reducă emisiile și, prin urmare, să își atingă obiectivele în materie de decarbonizare. Pe lângă obiectivul de a ne face propriile operațiuni comerciale neutre din punct de vedere climatic până în 2030, ne străduim, de asemenea, să scădem toate emisiile asociate cu noi – începând cu lanțul de aprovizionare până la faza de utilizare a produselor noastre. Prin angajamentul său față de SCBTi (inițiativa privind obiectivele bazate pe știință), Siemens sprijină obiectivul acordului de la Paris privind schimbările climatice de a limita încălzirea globală la 1.5 de grade Celsius.

**E pentru etică** – la Siemens, urmărim o abordare de toleranță zero față de corupție, precum și altor încălcări ale legilor în vigoare și ale propriilor noastre orientări de conduită în afaceri.

Valorile noastre și standardele etice sunt incluse în ghidurile noastre de conduită în afaceri; ghiduri pe care le vom oferi spre instruire regulată tuturor angajaților noștri. Compania noastră este marcată de o cultură a încrederii. Pentru a proteja datele și a promova securitatea cibernetică într-o lume digitală de încredere suntem cofondatori ai inițiativei „Carta încrederii” .

**G pentru guvernanță** – s-a demonstrat în mod clar că o guvernanță puternică merge mână în mână cu afaceri mai bune și mai durabile. Pe lângă includerea acestor principii în propriile noastre sisteme de management, le extindem și la furnizorii noștri, care sunt obligați să urmeze un cod de conduită exhaustiv. În plus, criteriile de durabilitate reprezintă un element esențial al programelor<sup>1</sup> noastre de compensare variabilă pe termen lung atât pentru Consiliul de Administrație cât și pentru nivelurile superioare de conducere.

**R pentru utilizarea eficientă a resurselor** – dorim să accelerăm reciclarea și economia circulară. Prin urmare, am dezvoltat un nou standard pentru proiectarea produselor ecologice care conține criterii clare de proiectare a produselor și acoperă 100% din familiile de produse relevante. Tehnologia noastră permite abordări de design durabil

---

<sup>1</sup> Evaluare pe baza indicelui ESG/durabilitate intern al Siemens, bazat pe scorul promotor net client, reducere CO<sub>2</sub>, ore de instruire



pentru produse și soluții atât pentru clienții noștri cât și pentru noi. În plus, promovăm decuplarea de resursele naturale prin achiziționarea din ce în ce mai mare de materiale<sup>2</sup> secundare. Până în 2025 ne propunem să reducem deșeurile din depozitele de deșeuri cu 50% față de anul de referință 2021.

**E pentru echitate** – egalitatea și respectul sunt nucleul valorilor noastre corporative. Scopul nostru este de a fi angajatorul ales și de a promova diversitatea, integrarea și comunitatea. Astfel, ne propunem să creăm un sentiment de apartenență și un mediu sigur în care toți angajații noștri să poată performa la cote înalte. Până în 2025 ne propunem să avem o cotă de 30% de femei în managementul de top. De asemenea, dorim să menținem accesul angajaților la planurile de acțiuni ale companiei la un nivel înalt și să extindem la 100%<sup>3</sup> la nivel global. Fiind unul dintre primii jucători industriali importanți, ne-am angajat într-un „nou normal<sup>4</sup>” în care oamenii noștri pot lucra de la distanță timp de două până la trei zile pe săptămână, promovând o cultură a încrederii și responsabilizării.

**E pentru capacitatea de inserție profesională** – într-o lume în continuă schimbare, este extrem de important ca noi, în calitate de companie dar și ca indivizi, să rămânem flexibili și adecvați. La Siemens investim constant în dezvoltarea și educația oamenilor noștri. Ne concentrăm puternic pe învățarea digitală, programul de asistență pentru angajați și sănătatea și siguranța la locul de muncă. De exemplu, ne propunem să reducem rata de accidentelor de muncă cu 30% până în 2025, în comparație cu anul de referință 2020<sup>5</sup>.

## 4. Politica de mediu

Programul nostru de atingere a neutralității din punct de vedere al emisiilor de CO<sub>2</sub> ne permite să protejăm mediul și să reducem costurile, dar și să câștigăm experiență și să ne consolidăm expertiza în tehnologii ecologice care ar putea fi utile pentru furnizorii

---

<sup>2</sup> Specificațiile produsului pentru utilizarea materialelor secundare în curs de dezvoltare

<sup>3</sup> Dacă este rezonabil și posibil din punct de vedere juridic.

<sup>4</sup> Pentru angajații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă unde acest lucru este fezabil și rezonabil.

<sup>5</sup> LTIFR: Rata de frecvență a accidentărilor care au ca rezultat incapacitatea de a lucra (a angajaților Siemens și a lucrătorilor temporari).

și clienții noștri.

În 2015, Siemens Real Estate a lansat un program cuprinzător de durabilitate pentru principalele sale locații de la nivel global. În perioada 2016-2020 s-au investit 100 de milioane EUR pentru a îmbunătăți eficiența energetică în propriile noastre sedii.

**Costurile au scăzut cu 13 milioane de euro pe an, ca urmare a măsurilor luate.**

În România, locațiile Siemens se află în clădiri verzi, certificate "LEED" sau "BREEAM", garantând astfel, în mod sustenabil, reducerea costurilor pentru administrarea spațiilor de birouri.

**Conform noului nostru model lucru – Noul Normal (the New Normal), le este permis angajaților să lucreze de la distanță două până la trei zile pe săptămână sau ori de câte ori este posibil. Această nouă politică va reduce emisiile generate de utilizarea clădirilor noastre și de naveta zilnică, crescând emisiile generate de oamenii care lucrează de acasă. Calculăm emisiile totale generate cu „naveta angajaților” la 94 mii de tone metrice de CO<sub>2</sub> și emisiile cauzate de munca de acasă la 22 de mii de tone metrice de CO<sub>2</sub> (utilizarea echipamentelor IT).**

Depunem eforturi pentru a reduce emisiile generate de flota noastră formată din aproximativ 43.000 de vehicule. Scopul nostru este de a reduce emisiile și costurile aferente pentru combustibil cu 33% până în 2025, și anume o reducere până la aproximativ 200.000 tone metrice de CO<sub>2</sub>. În exercițiul financiar 2021, emisiile s-au ridicat la aproximativ 194 de mii de tone metrice de CO<sub>2</sub>. Comparativ cu anul fiscal 2020, ne-am redus emisiile cu 83 de mii de tone metrice de CO<sub>2</sub> sau 12 % în 2021.

Pe baza unui sondaj privind cerințele de mobilitate, opțiunile pentru mașinile electrice beneficiază de un sprijin mai mare. În unele țări, se acordă atenție comportamentului economic individual. Vom continua să includem factorii legați de emisiile de CO<sub>2</sub> ca parte integrantă a politicilor noastre locale privind flota auto din întreaga lume.

De asemenea, creștem cota de energie electrică pe care o achiziționăm din surse regenerabile, cum ar fi parcurile eoliene. Scopul nostru este ca până în anul 2030 (cel

târziu) să folosim 100% electricitate verde. În anul fiscal 2021, mai mult de 78% din întreaga companie a achiziționat energia electrică provenită din regenerabile. Astfel, am redus emisiile cu un total de 518 mii de tone metrice de CO<sub>2</sub> pe an. Portofoliul de mediu reprezintă cea mai mare contribuție a companiei la atenuarea schimbărilor climatice. Portofoliul de mediu al companiei Siemens face parte din răspunsul Siemens la provocările globale, cum ar fi schimbările climatice, deficitul de resurse naturale și poluarea mediului. Portofoliul de mediu este format din produse, sisteme, soluții și servicii (elemente ale portofoliului de mediu) care îndeplinesc unul dintre criteriile noastre de selecție, și anume eficiența energetică și energia din surse regenerabile. Deși aceste elemente reduc impactul asupra mediului și emisiile de dioxid de carbon și de alte gaze cu efect de seră (definite împreună în cele ce urmează ca emisii de dioxid de carbon), acestea influențează direct ODD 7 - Energie accesibilă ca preț și curată, ODD 8 - Condiții de muncă decente și creștere economică, ODD 9 - Industrie, inovare și infrastructură, ODD 11 - Orașe și comunități durabile, ODD 12 - Consum și producție responsabile, precum și ODD 13 - Politici climatice. Nivelul redus al impactului asupra mediului se măsoară prin efectuarea de comparații cu niveluri de referință. Prin portofoliul nostru de mediu, intenționăm, printre altele, să ne ajutăm clienții să-și micșoreze amprenta de dioxid de carbon, să-și reducă costurile cu energia și să-și îmbunătățească profitabilitatea printr-o creștere a productivității lor. În plus față de beneficiile sale pentru mediu, portofoliul nostru de mediu ne permite să concurăm cu succes pe piețe atractive și să generăm o creștere profitabilă, subliniind accentul strategic pus de Siemens pe tehnologii pentru eficiență energetică și protecția climei și a mediului.

Elementele portofoliului de mediu care contribuie cel mai mult la reducerea totală a emisiilor de dioxid de carbon în locațiile clienților noștri sunt centralele cu ciclu combinat, generarea de energie din energia eoliană, convertizoarele de frecvență, transportul pe șine de bunuri și persoane și tehnologiile pentru clădiri. Incluzând veniturile din elementele nou dezvoltate ale portofoliului de mediu și excluzând veniturile din elementele care nu mai îndeplinesc criteriile noastre de calificare, veniturile din activitățile continue legate de portofoliul de mediu în anul curent s-au ridicat la 19,1 miliarde EUR. Aceasta înseamnă că în exercițiul financiar 2021 portofoliul

nostru de mediu a reprezentat 31% din veniturile noastre din totalul activităților continue.

Mai mult, **prin elementele portofoliului nostru de mediu instalate în exercițiul financiar 2021, ne-am ajutat clienții să-și reducă emisiile cu încă 8,4 milioane de tone metrice de dioxid de carbon.** Astfel, reducerea emisiilor de CO<sub>2</sub> a clienților noștri a crescut comparativ cu valoarea ajustată de portofoliu de 80,4 milioane de tone din exercițiul financiar 2020.

Pana la sfârșitul perioadei fiscale 2021, cu ajutorul tuturor elementelor din portofoliul nostru de mediu, instalate la locațiile clienților din anul fiscal 2002 (excluzând Siemens Energy) și care sunt încă în funcționare, am redus emisiile de CO<sub>2</sub> cu 87,5 milioane de tone metrice (operațiuni în continuă desfășurare).

## Apa

Strategia Siemens privind apa își propune să reducă impactul negativ la nivel local al utilizării apei și ține cont de factori precum stresul hidric, poluarea apei și inundații. Am analizat 297 dintre locațiile noastre relevante din punct de vedere ecologic utilizând instrumentul Global Water Tool al Consiliului Mondial al Întreprinderilor pentru Dezvoltare Durabilă (World Business Council for Sustainable Development - WBCSD). Rezultatele arată că Siemens se confruntă cu riscuri relevante. **De la începutul exercițiului financiar 2015 până la sfârșitul exercițiului financiar 2021, 84% din locațiile noastre au pus în aplicare strategia privind apa**, excluzând companiile strategice. Datele afișate nu includ SHS. Procentajul a scăzut din anul fiscal 2020 deoarece au apărut locații noi, care au fost incluse în raportul nostru de mediu. Analizele de risc referitoare la apă pentru noile locații vor fi realizate anul fiscal viitor, iar strategia referitoare la apă a companiei Siemens va fi pusă în acțiune și acolo.

Volumul total de apă utilizat de noi a crescut semnificativ datorită utilizării intensificate a apei de răcire nemodificate chimic, pe măsură ce cerințele de răcire ale clădirilor au crescut. În afară de aceasta, consumul de apă fără apă de răcire nemodificată chimic a rămas mai mult sau mai puțin stabil în ultimii doi ani.

Apele uzate din procesele de fabricație ajung la aproximativ 0,6 milioane de metri cubi. În ceea ce privește volumul, utilizăm apa în principal în procesele de răcire; cea mai mare parte a acestei ape revine în corpul de apă receptor cu aceeași calitate chimică ca atunci când a fost extrasă din mediu.

### Gestionarea produselor

Gestionarea produselor înseamnă pentru Siemens asumarea responsabilității pentru impactul asupra mediului al unui produs și minimizarea impactului acestuia pe cât posibil pe parcursul întregului ciclu de viață. Accentul nostru este pus în primul rând pe utilizarea optimă a resurselor în cadrul procesului de dezvoltare și producție. Acest lucru include proiectarea inteligentă și orientată spre viitor a produselor, alegerea corectă a materialelor și o utilizare eficientă a substanțelor folosite. Prin procese interne de proiectare ecologică și cu ajutorul evaluărilor bazate pe ciclul de viață luăm în considerare aspectele de mediu dincolo de dezvoltare și fabricație - inclusiv faza de utilizare - care pot influența toate etapele ciclurilor de viață ale produselor noastre. Pe lângă instrumentele și atelierile de evaluare la nivel intern, adoptăm metodologii, cum ar fi standardul nostru intern de mediu, care se modifică în mod regulat pentru a include ultimele subiecte economice și de mediu, cum ar fi economia circulară, care sunt identificate cu ajutorul consiliului nostru anual de mediu. Acest standard nu contribuie doar la optimizarea proceselor de dezvoltare și fabricație, ci și la minimizarea amprentei de mediu pe tot parcursul etapei de utilizare și până la etapa de sfârșit a duratei de viață. Datorită creșterii cerințelor clienților și a cerințelor legale mai stricte, declarația Siemens cu privire la reconcilierea aspectelor economice și ecologice ale gestionării sfârșitului duratei de viață și ale economiei circulare devin din ce în ce mai importante din punct de vedere strategic și operațional.

Abordăm aceste cerințe oferind din ce în ce mai multe servicii pentru a păstra valoarea produselor și resurselor. Oferim servicii care extind activitățile pe durata de viață, generăm materiale noi din deșeuri care altfel nu ar fi utilizate și promovăm programele noastre de preluare. Modelele de platformă digitală, de exemplu platforma Siemens pentru utilaje și materiale, contribuie, de asemenea, la medierea resurselor neutilizate

între unitățile comerciale individuale și, astfel, la reducerea consumului de noi materii prime. În general, acordăm importanță transparenței și comunicării corespunzătoare, deoarece acesta este un pas decisiv pentru o economie circulară funcțională. Prin schimbul constant de informații în cadrul organizației Siemens, dar și cu furnizorii și clienții noștri, dorim să fim într-o poziție în care să putem reacționa rapid la dorințele și cerințele externe.

Activitățile noastre de mediu legate de produse reflectă puternic obiectivul ONU de dezvoltare durabilă (ODD) 12, care își propune să realizeze creșterea economică și dezvoltarea durabilă prin stabilirea unor modele de consum și producție durabile, precum și alte obiective legate de lanțul de aprovizionare și temele de producție.

### **Rezultate obținute în gestionarea produselor prin programul Product Eco Excellence**

Programul Product Eco Excellence (PrEE) definește o abordare integrată pentru a îmbunătăți eficiența utilizării resurselor și crește transparența informațiilor de mediu legate de produse pentru părțile interesate. Transparența promovată pune de asemenea bazele unei bune cooperări cu furnizorii noștri și unei îmbunătățiri a satisfacției clienților. Ca rezultat, PrEE pune conștientizarea mediului pe o bază mai largă la nivel mondial.

Programul nu este doar un răspuns la evoluțiile de pe diferite piețe și la nevoia de a realiza produse durabile, ci și un cadru pentru asigurarea conformității cu cerințele legale și ale clienților în ceea ce privește declarațiile privind proiectarea ecologică (legate sau nu de energie), etichetarea și amprentele ecologice ale produselor. Aceste eforturi oferă valoare adăugată clienților și activității noastre, precum și mediului. Ne străduim să producem mai multe produse inteligente, cu un impact asupra mediului mai puțin negativ. Astfel, adoptăm o abordare de gestionare durabilă pe parcursul întregului ciclu de viață al produsului de la evaluări bazate pe ciclul de viață până la declarații de mediu pentru produse.

Programul PrEE a stabilit mai multe obiective până la exercițiul financiar 2020.

De exemplu, nivelul de utilizare a platformei de date privind substanțele industriale, cunoscută de către furnizorii noștri sub numele de BOMcheck a crescut ca parte a PrEE. Având în vedere utilizarea mult mai intensă a materialelor plastice într-o gamă largă de aplicații, Siemens a decis să abordeze această problemă cu o inițiativă strategică, cunoscută sub numele de „reThink:plastic@Siemens”, pentru a contribui la utilizarea responsabilă și durabilă a materialelor plastice, ca parte a angajamentului companiei de a asigura gestionarea produselor.

În analiza efectuată în cadrul acestei inițiative, am constatat că materialele plastice sunt utilizate din ce în ce mai mult din motive tehnice și economice dar, în multe cazuri, oferă și avantaje ecologice în comparație cu alte materiale. O analiză detaliată a materialelor plastice utilizate de Siemens arată, în general, că trebuie făcută o distincție între utilizarea materialelor plastice tehnice în produse cu cicluri medii de viață între 10 și 30 ani și utilizarea materialelor plastice de unică folosință utilizate, de exemplu, în ambalaje. Utilizarea materialelor plastice în ambalaje a fost analizată în detaliu și confirmată în fiscal 2021. S-a demonstrat că materialele plastice utilizate în transporturi generează, de obicei, efecte mai reduse asupra mediului, cum ar fi, de exemplu, emisiile de CO<sub>2</sub>, datorită greutății mai reduse a acestor materiale plastice în comparație cu alte materiale. Rezultatele acestei analize au fost, de asemenea, încorporate în standardul de mediu Siemens și vor fi în plus urmărite cu ajutorul unui software pentru a oferi un sprijin și mai eficient pentru proiectarea ecologică a ambalajelor.

Ca parte a abordării „Design ecologic robust”, compania se străduiește să crească proporția materiilor prime secundare în materialele plastice tehnice utilizate în produsele companiei.

Un obiectiv important este îmbunătățirea continuă a proiectării ecologice prin creșterea numărului total de evaluări bazate pe ciclul de viață și declarații de mediu pentru produse, extinderea cerințelor de evaluare de mediu și abordarea de noi aspecte precum indicatorul de circularitate a materialelor. Un alt obiectiv implică automatizarea colectării și prelucrării datelor pentru substanțele declarabile pentru a crește transparența. Acest lucru ne ajută să îndeplinim cerințele legale viitoare și cererile clienților. Pentru a îmbunătăți schimburile de bune practici în acest domeniu, am

organizat ateliere și proiecte orientate către gestionarea substanțelor și comunicarea cu întreprinderi la cerere.

Atât evaluările bazate pe ciclul de viață, cât și declarațiile de mediu pentru produse oferă informații detaliate despre impactul produselor asupra mediului pe parcursul întregului lor ciclu de viață. De asemenea, efectuăm evaluări bazate pe ciclul de viață pentru sisteme industriale întregi, pentru a obține o evaluare globală a aspectelor lor legate de mediu. Evaluările bazate pe ciclul de viață și declarațiile de mediu pentru produse ne ajută să satisfacem cererea clienților pentru performanță de mediu.

Un alt obiectiv cheie este reducerea utilizării materialelor critice în produsele Siemens și înlocuirea acestora cu materiale alternative ori de câte ori este posibil. Pentru a motiva părțile interesate interne implicate în procesul general de gestionare a ciclului de viață al produsului și/sau departamentele SSM, am organizat ateliere cu scopul de a prezenta în mod transparent beneficiile utilizării unor metode precum evaluările bazate pe ciclul de viață, care ajută la demonstrarea posibilelor avantaje pentru mediu oferite de înlocuirea materialelor critice.

**În România, Siemens SRL a implementat un sistem de management EHS în conformitate cu cerințele standardelor ISO 14001:2015 și ISO 45001:2018, precum și cu standardele Siemens privind Protecția Mediului, Managementul Sănătății și Siguranța Muncii.** Politica EHS este dezvoltată în linie cu Politica globală Siemens EHS și cuprinde angajamentul managementului privind cultura "zero accidente", conformarea cu cerințele legale și responsabilitatea tuturor angajaților pentru siguranța muncii.

Aspectele de mediu semnificative, aferente activităților desfășurate de Siemens SRL, precum și măsurile stabilite pentru reducerea impactului asupra mediului sunt redată mai jos:



Aspecte de mediu	Impact de mediu	Măsurile de reducere a impactului	Indicatori de performanta
Generare deșeuri menajere și reciclabile (Hârtie, plastic, lemn)	Poluare sol	Colectarea selectivă a deșeurilor și eliminarea prin operatori autorizați	⬇️ 15% Scădere a cantității de deșeuri generate FY21/FY20 (utilizarea redusă a spațiilor de birouri, ca urmare a pandemiei Covid19)
Introducere pe piața 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 CO2 generate de autovehiculele din parcul auto	Emisii aer	Politica parc auto asigură utilizarea autovehiculelor cu emisii reduse de CO2 (EURO5/6)	⬇️ Scădere cu 1% a valorii medii anuale pentru emisia CO2 (FY21 = 118.5 g/km) la nivelul parcului auto.
Consum energie electrică din surse neregenerabile	Emisii aer	Reducerea consumului de energie prin utilizarea unui sistem de management al clădirii BMS (senzori de mișcare, corpuri de iluminat eficiente)	⬇️ Scăderea cu 7,5 % a consumului de energie electrică (FY21/FY20) prin utilizarea sistemului BMS și reorganizarea și utilizarea redusă a spațiilor de birouri, ca urmare a pandemiei Covid19.

### **Cerințe legale și limite impuse:**

Obligația respectării cerințelor legale este un punct esențial al Codului de Conduită, al principiilor de management și al politicii societății. Toate actele normative pe linie de protecția mediului și siguranța muncii, relevante pentru Siemens SRL, sunt cuprinse într-o bază de date legislativă care este verificată cel puțin o dată la șase luni și actualizată ori de câte ori este necesar.

Au fost întocmite raportările lunare și anuale către autoritățile din domeniu, conform obligațiilor din actele de reglementare deținute de societate: Înregistrare Fondul de Mediu pentru introducere pe piața ambalaje, Număr înregistrare EEE, Număr înregistrare baterii & acumulatori.

S-au derulat anual controale, inspecții de la autoritățile competente cu privire la protecția mediului și siguranța muncii, iar în urma acestora nu au fost aplicate sancțiuni sau calculate penalități, fiind stabilite doar eventuale măsuri de îmbunătățire.

Toate obiectivele și indicatorii aferenți au fost analizați în cadrul Analizei efectuate de management anual.

## **5. Aspecte sociale**

Siemens adaugă valoare societății în aproape fiecare țară din lume prin produsele și soluțiile sale, practicile comerciale durabile și responsabile, poziția sa de lider de opinie și activitățile efectuate în legătură cu parteneriatele strategice, precum și inițiative comunitare țintite. Activitățile noastre afectează direct și indirect un număr imens de oameni. Suntem conștienți de responsabilitățile care rezultă din acest impact global și ne acceptăm pe deplin responsabilitatea de a asigura respectarea drepturilor omului în activitățile noastre din întreaga lume. Pentru noi, acesta este un element de bază al conduitei comerciale responsabile și, prin urmare, o parte integrantă a conceptului nostru Business to Society.

În acest context, Siemens se angajează să urmărească obiectivele inițiativelor internaționale de vârf menite să promoveze drepturile omului și dezvoltarea durabilă, inclusiv Pactul mondial al întreprinderilor (Global Compact) al Organizației Națiunilor Unite și Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite privind afacerile și drepturile omului (UNGP). Ambele inițiative dau tonul modului în care companiile pot respecta drepturile omului și, la rândul lor, pot promova dezvoltarea durabilă, atât intern cât și extern, de-a lungul lanțurilor lor valorice.

În plus, aceste principii privind drepturilor omului sunt reflectate puternic în Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă cu cele 17 obiective ale sale. În conformitate cu promisiunea Agendei 2030 de „a nu lăsa pe nimeni în urmă”, Siemens se străduiește să contribuie la ODD prin practicile noastre comerciale responsabile, precum ODD 8 - Condiții de muncă decente și creștere economică și ODD 12 - Consum și producție responsabile. Compania Siemens are, de asemenea, convingerea că ODD vor fi atinse pe deplin doar examinând și abordând potențialele efecte negative de-a lungul lanțurilor valorice. Prin urmare, Siemens se străduiește să evalueze și impacturile negative potențiale legate de activitățile sale comerciale. Siemens se angajează să lucreze în parteneriate de colaborare pentru a depune eforturi progresive și comune cu scopul de a reduce inegalitățile de-a lungul timpului la nivel local, național și global și de a aborda riscul de impact negativ legat de activitățile comerciale ale companiei în cadrul lanțului său valoric (valorificând astfel ODD 17 - Parteneriate pentru obiective).

Angajamentul nostru de a respecta drepturile omului este consolidat în Orientările Siemens privind conduita în afaceri (OCA), care prevăd în mod clar: „Respectăm demnitatea personală, viața privată și drepturile personale ale fiecărei persoane.” Având caracter obligatoriu pentru toți managerii și angajații din întreaga lume, OCA adaugă faptul că Siemens se angajează să lucreze cu persoane indiferent de originea lor etnică, cultură, religie, vârstă, handicap, culoare a pielii, sex, identitate și orientare sexuală sau viziune asupra lumii.

Conform OCA - a căror versiune revizuită a fost publicată în ianuarie 2019 - Siemens se

angajează să acționeze în strânsă aliniere cu Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite privind afacerile și drepturile omului ca standard global pentru prevenirea și abordarea riscului de efecte adverse asupra drepturilor omului legate de activitățile comerciale ale companiei în cadrul lanțului nostru valoric.

Considerăm cele 10 principii ale Pactului mondial al întreprinderilor (Global Compact) al Organizației Națiunilor Unite și ale acordului-cadru al Global IndustriAll Union ca fiind obligatorii pentru întreaga companie și, prin urmare, ne așteptăm ca angajații, furnizorii și partenerii noștri de afaceri din întreaga lume să respecte - printre altele - următoarele orientări:

Declarația internațională a drepturilor omului constând din:

- Declarația universală a drepturilor omului,
- Pactul internațional privind drepturile civile și politice și
- Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale,
- Convenția europeană a drepturilor omului,
- Declarația tripartită a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) de stabilire a principiilor privind întreprinderile multinaționale și politica socială,
- Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă (în special, cu privire la următoarele subiecte: eliminarea muncii copiilor, abolirea muncii forțate, interzicerea discriminării, libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă) și libertățile fundamentale și Orientările OCDE pentru întreprinderile multinaționale (după adoptarea elementelor cheie ale Principiilor directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului din 2011).

Siemens participă activ la Pactul mondial al întreprinderilor (Global Compact) al Organizației Națiunilor Unite din 2003. Pactul mondial este o inițiativă voluntară bazată pe angajamentele directorilor executivi de a implementa principiile universale de durabilitate și de a întreprinde parteneriate în sprijinul obiectivelor ONU. Siemens s-a angajat să respecte și alte standarde internaționale, inclusiv unele stabilite de OIM.

Siemens și-a reafirmat angajamentul față de drepturile fundamentale ale angajaților

Într-un acord-cadru internațional încheiat cu reprezentanții angajaților și sindicatele în 2012. Acesta include clauze privind eliminarea muncii forțate, interzicerea discriminării, dreptul la egalitate de tratament, abolirea muncii copiilor și definirea unei vârste minime pentru angajare, dreptul la negociere colectivă și libertatea de asociere.

Încă de la înființarea companiei în 1847, inspirația Siemens a fost dorința de a modela viitorul. Angajații noștri inovatori ne-au făcut să fim cei care suntem astăzi. Lor le datorăm succesul nostru economic continuu, deoarece talentele noastre de top din întreaga lume reprezintă Ingeniozitatea în cadrul Siemens. Ne străduim să atragem cei mai buni candidați și depunem eforturi mari pentru a ne păstra angajații. Străduindu-ne să fim angajatorul preferat, prețuim crearea unei culturi a învățării, promovării diversității și încurajării egalității. Vrem să fim o companie adaptată nevoilor familiei, unde toți angajații sunt tratați în mod egal. **Credem că toate persoanele ar trebui să fie tratate corect și cu respect, indiferent de etnie, orientare sexuală, gen, vârstă, handicap sau experiență profesională.** În ceea ce privește politica noastră adaptată nevoilor familiei, depunem eforturi pentru a sprijini familiile prin măsuri de consiliere și financiare.

Lumea noastră se află într-o stare de flux constant, iar acest lucru ne afectează munca de zi cu zi. Globalizarea, urbanizarea și digitalizarea schimbă modul în care ne desfășurăm activitatea. Transformările creează atât provocări, cât și oportunități. Colaborăm din ce în ce mai mult cu colegi din întreaga lume, iar soluțiile digitale ne ajută să comunicăm. La nivel practic, în calitate de corporație, depunem eforturi pentru a rezolva provocările pe care le prezintă aceste transformări.

Am evidențiat anumite obiective de dezvoltare durabilă ale ONU ca fiind deosebit de relevante pentru gestionarea resurselor umane în cadrul Siemens (HR). Acestea sunt ODD 4 - Educație de calitate, ODD 5 - Egalitatea de gen, ODD 8 - Condiții de muncă decente și creștere economică (care se extinde dincolo de simpla creare de locuri de muncă pentru a cuprinde calitatea muncii) și ODD 10 - Reducerea inegalităților.

Siemens se angajează să încurajeze diversitatea - indiferent dacă în ceea ce privește abilitățile, etnia, mediul cultural, egalitatea de gen sau orientarea sexuală. 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 2021, procentul de femei din totalul forței de muncă a companiei Siemens la nivel global a fost de 26,7% iar 19,6 % din funcțiile de conducere sunt ocupate de femei.** Până în 30 iunie 2017, Siemens a îndeplinit cu succes obiectivul de 10% privind ponderea femeilor în cele două niveluri de conducere de sub Consiliul de administrație. Consiliul de supraveghere îndeplinește cota legală de 30% membri de sex feminin. Cu toate acestea, aspirația noastră este să aducem noi îmbunătățiri în echilibrul de gen. Angajamentul nostru de a promova femeile la toate nivelurile în cadrul companiei nu se încheie cu respectarea cerințelor legale. Siemens AG intenționează să crească procentul de femei în funcțiile de conducere superioară.

Pentru ambele două niveluri de conducere superioară ale companiei, aflate imediat sub Consiliul de administrație, cota a fost stabilită la 30%, aplicabilă în fiecare caz până la 30 iunie 2025. În plus, continuăm să promovăm diverse inițiative, programe și măsuri pentru a promova o schimbare culturală către paritate, diversitate și incluziune de gen.

Organizația Siemens SRL contribuie semnificativ la susținerea acestor obiective având **la nivelul anului 2021 un procent de peste 30 % femei în structura forței de muncă.**

**În cadrul procesului de atragere de noi talente în cadrul companiei egalitatea de gen este susținută - din 130 de angajați noi 39% reprezentând noi colege (cu 5% mai mult decât anul precedent), cu o medie generală de vârstă de 30 de ani, respectiv 26 de ani în cadrul femeilor. Dintre acestea 31% sunt în poziții STEM (science, technology, engineering, matematics), în creștere cu 12% față de 2020.**

În Siemens SRL rata de fluctuație a personalului este sub 3%, în scădere cu 4% față de 2020.

**Din perspectiva structurilor de management, în Siemens SRL, există un echilibru perfect atât la nivelul conducerii superioare – de 50%, cât și la nivelul conducerii echipelor și departamentelor, cu o pondere de 32.8% femei.** La nivel local există o preocupare permanentă pentru valorificarea experienței și expertizei angajaților ajunși la maturitate profesională precum și pentru transferul de competențe către generațiile viitoare. Cu o medie de vârstă de 35.1 ani și o vechime medie în companie de peste 4 ani, 94% din angajările ultimei perioade au fost din generația Y (millennials).

Ponderea femeilor în grupele profesionale cu impact în volumele și complexitatea portofoliului de produse și servicii gestionate local, este, de asemenea, de evidențiat: din totalul de 31% pondere în poziții STEM respectiv 27% în R&D, 37% în servicii IT.

În 2021 în Siemens SRL nu au fost angajate persoane cu dizabilități.

Peste **5.300 de persoane cu handicap lucrează în prezent în cadrul Siemens în Germania, iar inițiativa Ability@Siemens** a fost adoptată pentru a încuraja o cultură a incluziunii. Continuăm să ne asigurăm că locurile noastre de muncă sunt accesibile persoanelor cu handicap. Acest lucru a devenit realitate în Germania, dar ne străduim să exportăm ideea Ability@Siemens la nivel global, de exemplu prin instrumente IT, comunicații accesibile sau cursuri de formare pe care le lansăm în întreaga lume. În cadrul Siemens, abilitatea contează, dizabilitatea nu trebuie să conteze. Prin urmare, încurajăm un mediu de lucru fără bariere. Acest lucru poate consta în instalarea unui lift, videoclipuri subtitrate sau transcrieri care pot fi citite cu voce tare atunci când se utilizează un computer. Siemens se angajează să asigure oportunități egale pentru persoanele cu handicap, să depună eforturi pentru incluziunea lor în societate și la locul de muncă și să încurajeze auto-motivarea pentru participare și tratament plin de respect.

Angajații noștri LGBTI se pot conecta în întreaga lume mulțumită **Pride@Siemens, o rețea care permite oamenilor să adreseze întrebări despre comunitatea LGBTI** - încurajând o abordare deschisă a persoanelor angajate care se identifică ca fiind lesbiene, homosexuale, bisexuale, transgen sau intersexuale.

Prin politica noastră de incluziune, ne propunem să încurajăm și să dezvoltăm:

1. un mediu la locul de muncă care încurajează performanțe de înaltă calitate și implicarea individuală în funcție de echipe diverse;
2. o companie cu un rezervor foarte divers de persoane pregătite să avanseze în cadrul organizației;
3. imagine atractivă ca fiind o companie care întâmpină cu bucurie persoanele care gândesc diferit.

Succesul companiei noastre depinde de forța de muncă înalt calificată: oamenii potriviți cu abilitățile potrivite sunt esențiali pentru dezvoltarea noastră continuă.

De aceea, **în exercițiul financiar 2021, s-au investit peste 165 de milioane EUR în formarea și educația angajaților noștri echivalând aprox. 573 de euro per angajat.**

În anul 2018 Siemens SRL a semnat Carta Diversității, continuând și întărind angajamentul companiei de susținere și promovare a diversității, egalității de șanse și incluziunii sociale. Ca resort al inovației și al progresului, promovarea acestor valori reprezintă un etalon în ceea ce privește politicile de resurse umane, stilul de management, dar și comportamentul angajaților. Aderarea companiei la aceasta în mod public este un pas natural pentru o cultură organizațională bazată pe respect, încredere și promovarea diversității sub toate formele ei.

**Global Learning Campus (GLC)** este un institut intern Siemens care oferă formare angajaților din întreaga lume. Cursurile sale ajută persoanele să-și dezvolte abilitățile personale, sprijină managerii în dezvoltarea echipei și îi ajută pe cei responsabili de activități cheie să gândească strategic și să modifice procedurile și procesele. Curriculumul de bază oferă abilitățile necesare persoanelor pentru a-și îndeplini sarcinile în mod eficient, îmbunătățind, astfel, în mod sistematic calitatea forței de muncă. În medie, fiecare angajat a parcurs în jur de 23 de ore de învățare în domeniul afacerilor, tehnicii sau produselor, iar în 2021 mutând-se ponderea cursurilor în mediul virtual, 26 de ore/ angajat.



Compania Siemens SRL a implementat tot ecosistemul global de învățare și angajații au acces nelimitat la toate resursele menționate. La nivelul anului 2021 au fost înregistrate peste 7200 de participări, cu o medie de 9 activități/ angajat. **Programele Siemens Core Learning** formează baza inițiativelor noastre de consolidare a competențelor pentru angajați. Acestea sunt orientate în mod special către activitățile din cadrul Siemens, cum ar fi vânzările, gestionarea proiectelor, achizițiile, producția și cercetarea și dezvoltarea. În exercițiul financiar 2020, 46 de programe de învățare de bază vor fi furnizate în total grupurilor țintă relevante. Calificările dobândite sunt comparabile la nivel internațional și oferă angajaților oportunități de avansare în carieră în întreaga companie, sprijinind și promovând astfel dezvoltarea sistematică a personalului.

A ține pasul cu viteza cu care se schimbă cunoștințele reprezintă una dintre cele mai mari provocări ale vremurilor noastre, atât pentru fiecare persoană în parte, cât și pentru companie. Învățarea și munca trebuie, prin urmare, să se apropie. Noua noastră platformă de învățare **My Learning World** oferă infrastructura necesară și sprijină toți angajații în procesul de învățare continuă și individuală, la cerere și direct la locul de muncă. Peste 15.000 de module de conținut și învățare sunt acum grupate pe această platformă online, permițând utilizatorilor să acceseze cu ușurință cantitatea mare de conținut disponibil. Utilizatorii vor găsi videoclipuri, module de e-learning, seminarii, articole și sfaturi pentru evenimente. Conținutul este furnizat de o rețea de colaboratori din cadrul companiei, făcând cunoștințele să fie accesibile la nivel global pentru toți angajații. De exemplu, am integrat în platformă peste 10.000 de module de învățare de la parteneri strategici externi precum CrossKnowledge, Pluralsight și Bookboon. My Learning World oferă sugestii pentru căutarea oportunității adecvate de învățare, potrivit profilul utilizatorului, interogările de căutare și comportamentul de navigare. Cu aplicația mobilă, învățarea este posibilă oricând și oriunde.

**Mediu virtual de învățare:** Pentru a facilita colaborarea și învățarea într-o companie globală cu angajați în multe locații diferite, am experimentat un mediu virtual 3D interactiv. Acest spațiu virtual creează impresia unei întâlniri realiste, care se realizează prin interacțiunea diferitelor tehnologii imersive. Mediul realist acoperă distanțele emoționale și face vizibilă prezența celeilalte persoane. Participanții se mișcă ca

avataruri în acest spațiu comun, comunică între ei, interacționează și învață unii de la alții. Instrumentele de colaborare, cum ar fi avizierele cu ace și flip-charturile, susțin acest lucru. Am testat cu succes acest mediu 3D într-un număr mare de evenimente și am reprojecțat primele cursuri tradiționale de formare față în față pentru utilizare virtuală, pentru a face conținutul lor accesibil angajaților noștri din întreaga lume.

Complementar mediului on line de dezvoltare, se organizează sesiuni locale unde accentul se pune pe livrarea de cursuri personalizate, adaptate caracteristicilor culturale specifice organizației.

### Securitatea și sănătatea la locul de muncă

Gestionarea securității și sănătății la locul de muncă reprezintă un element esențial al principiilor și practicilor noastre comerciale legate de durabilitate. Acest lucru se reflectă în orientările noastre de conduită în afaceri, în sistemele interne de monitorizare, în activitatea de gestionare a riscurilor și în controalele interne. În plus, acest lucru este reglementat de acordul-cadru internațional dintre Siemens AG și organizațiile muncii: Comitetul central de întreprindere al Siemens AG, sindicatul industrial al lucrătorilor din sectorul metalurgic din Germania (IG Metall) și IndustriALL, un sindicat global care reprezintă lucrătorii din sectorul minier, energetic și prelucrător. În cele din urmă, respectăm toate legile, regulamentele și procedurile care guvernează sănătatea și securitatea la locul de muncă oriunde ne desfășurăm activitatea.

Sănătatea și securitatea la locul de muncă sunt direct legate de ODD 3 - Stare bună de sănătate și bunăstare, precum și de ODD 8 - Condiții de muncă decente și creștere economică. Atât la nivel de companie, cât și la nivel de angajat, suntem responsabili pentru garantarea unui mediu de lucru sigur pentru toată lumea. Sănătatea și securitatea reprezintă baza și condiția prealabilă pentru tot ceea ce facem. Această perspectivă nu se termină la ieșirea din locațiile noastre, ci se extinde și în colaborarea noastră cu clienții, furnizorii și alte părți interesate. Prin eforturile depuse pentru realizarea acestor obiective, abordăm sănătatea și securitatea la locul de muncă prin politici globale și locale eficiente, precum și prin programe specifice pentru a permite angajaților și contractanților să le pună în practică. Dincolo de aceste măsuri

individuale, menținem și încurajăm continuu o cultură pozitivă a sănătății și securității ca parte integrantă a modului în care abordăm munca. Pornind de la această bază, angajații dezvoltă inițiative locale și pun în aplicare soluții inovatoare care fac munca lor să fie nu numai mai sănătoasă și mai sigură, ci și mai inteligentă și mai eficientă. Având în vedere noile cerințe ale unui mediu de lucru în schimbare rapidă, ne concentrăm din ce în ce mai mult asupra bunăstării fizice și psihosociale și desfășurăm numeroase programe de sănătate pentru a îmbunătăți sănătatea pe termen lung a angajaților noștri.

În cadrul Siemens, ne mândrim cu eforturile noastre susținute de a ne îmbunătăți sistemele de gestionare și de a adopta o abordare globală a sănătății și securității pentru a asigura cele mai bune rezultate posibile pe termen lung. În domeniul sănătății și securității la locul de muncă, am continuat programul Zero Harm Culture@Siemens. Prin acest program, ne-am propus să transformăm modul în care membrii conducerii și angajații recunosc sănătatea și securitatea ca proprietate intrinsecă a activității lor și acționează în consecință. Înțelegem sănătatea și securitatea ca un mod de a gândi și o expresie cheie a culturii noastre de participare. Prin urmare, scopul programului Zero Harm Culture@Siemens a fost crearea unui impuls care să implice în mod activ toate persoanele în modelarea unui mediu de lucru care să optimizeze bunăstarea angajaților și performanța sistemelor. Programul a mizat pe trei principii directe:

**Zero accidente - se poate!** Toată lumea trebuie să poată lucra în cadrul Siemens fără a suferi vreun accident. Pretutindeni. În orice moment.

**Sănătate și securitate - fără compromisuri!** Sănătatea și securitatea tuturor angajaților este cea mai înaltă prioritate a noastră. Această valoare ocupă pe primul loc. Fără dacă, și sau dar!

**Avem grijă unul de celălalt!** Lucrăm cu atenție și avem grijă unul de celălalt. Comportamentul riscant nu poate fi acceptat - și intervenim când îl detectăm. Conducem prin exemplu!

Pentru a sublinia importanța programului, a fost introdusă eticheta Zero Harm Culture@Siemens în cursul exercițiului financiar 2015. Pentru a câștiga eticheta,

unitățile organizaționale din întreaga lume trebuie să demonstreze că au pus în aplicare programul în mod cuprinzător și sistematic. Criteriile includ elemente procedurale, cantitative și calitative. Un comitet care acordă eticheta le examinează și o evaluare efectuată la nivel de țară verifică acest lucru. **De la lansarea etichetei, 33 de țări au obținut această distincție.**

Siemens SRL a implementat programul Zero Harm Culture începând cu octombrie 2012 și a obținut eticheta/certificarea ZeroHarmCulture@Siemens în anul 2019, în urma unei metodologii de evaluare bazată pe 2 componente: sistemul privind Sănătatea și Siguranța Muncii și cultura Zero Accidente.

În septembrie 2018, Siemens SRL a implementat Elementele Esențiale de Siguranță Siemens, care cuprind opt domenii cu risc ridicat pentru siguranța muncii: Conducerea și siguranța autovehiculelor, Activități de ridicare, Controlul energiilor periculoase (LOTO), Siguranța electrică, Munca la înălțime, Spații restrânse, Substanțe gazoase și vapori potențial explozivi, Panouri de siguranță, semnalizare și dispozitive de blocare pentru echipamente. Elementele Esențiale sunt completate de Comportamentele esențiale privind siguranța.

**În scopul îmbunătățirii managementului accidentelor de munca, în septembrie 2019 a fost implementat un sistem global de înregistrare - QUENTIC, care permite oricărui angajat înregistrarea unui accident de muncă, analiza cauzelor și stabilirea măsurilor de prevenire.** De asemenea, sistemul asigură analiza indicatorilor de performanță SSM, la nivelul fiecărei entități, la intervale regulate de timp.

Indicatorii de performanță privind sănătatea și securitatea muncii la nivelul Siemens SRL sunt redați mai jos:

Indicator SSM	FY2021	FY 2020
Decese din accidente de munca	0	0
LTIFR*	0	0
Rata frecvenței accidentelor cu incapacitate		

temporară de muncă		
Rata absenteism** datorat accidentelor de muncă	0	0

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

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

## 6. Activități de răspundere corporativă

O bună responsabilitate corporativă a fost încorporată în ADN-ul nostru de când Werner von Siemens a fondat compania în 1847. Se reflectă în misiunea noastră de a oferi tehnologii care îmbunătățesc calitatea vieții și creează valoare durabilă pentru societate. Prezentă pe tot globul, compania Siemens și-a dezvoltat rădăcini adânci oriunde este prezentă. Deși nu pierde niciodată din vedere rezultatul, compania și-a extins în mod voluntar angajamentul față de îmbunătățirea omenirii, punând la dispoziție abilitățile și cunoștințele noastre.

Activitățile noastre de responsabilitate corporativă se extind dincolo de filantropie. Ne exploatăm competențele de bază pentru a găsi modalități de a contribui. Există trei domenii principale pentru activitatea noastră: Acces la tehnologie, acces la educație și susținerea comunităților. Acestea au apărut din strategia noastră comercială, competențele de bază, obiectivele globale pentru îmbunătățirea societății, tendințele majore la nivel global (demografie, urbanizare, schimbări climatice, globalizare și digitalizare) și dialogul cu părțile interesate.

Activitățile noastre în domeniul responsabilității corporative contribuie la progresele ODD la nivel general. Oferind acces la educație, avem un impact mediu asupra ODD 4 - Educație de calitate. Importanța celorlalte două domenii de interes: accesul la tehnologie și susținerea comunităților este, de asemenea, aliniată cu ODD 9 - Industrie, inovare și infrastructură și ODD 11 - Orașe și comunități durabile.

**Acces la tehnologie** - Ne confruntăm cu o epocă perturbatoare a digitalizării care are

un impact fundamental și asupra cerințelor pentru locul de muncă. Ne bazăm pe competențele noastre de bază și pe cercetarea științifică pentru a autonomiza un ecosistem academic cu scopul de a pregăti următoarea generație pentru un set diferit de abilități STIM digitale (știință, tehnologie, inginerie și matematică).

Platforma de inovare digitală a Siemens oferă software de putere industrială pentru a îmbunătăți ingineria mecanică, electrică și software. Educația, precum și curriculumul de bune practici, formarea și certificarea, inclusiv învățarea bazată pe proiecte și competițiile din lumea reală, reprezintă un element cheie al platformei. Programele educaționale sunt lansate la nivel global către peste 3.000 de parteneri din mediul academic și autonomizează aproximativ 1 milion de studenți, conectându-i la același software utilizat de peste 140.000 de clienți și parteneri.

Competiția Formula Student Germania este doar un exemplu al diverselor inițiative ale Siemens. De mulți ani, diverse echipe din universități internaționale beneficiază de sprijin pentru a crea autovehicule de curse, precum și vehicule electronice și fără șofer.

Siemens SRL desfășoară numeroase programe pentru formarea profesională a studenților și pentru pregătirea acestora pentru provocările pe care le presupune digitalizarea.

**DiscoverIT@Siemens R&D** este primul pas din programul de dezvoltare dedicat studenților de la facultățile cu profil tehnic (Automatică, Tehnologia Informației, Electronică, Telecomunicații, Calculatoare, Electrotehnică) și matematică – informatică. Fiecare student primește o temă de studiu și va fi ghidat de către un mentor cu experiență în rezolvarea acestei teme. Studenții participanți primesc bursă de studiu pe o perioadă de 3 luni.

**Career Start@Siemens R&D** reprezintă programul de practică de vară la Siemens R&D. Are ca scop pregătirea studenților în vederea unei colaborări ulterioare în calitate de angajați sau bursieri (studenți, masteranzi sau doctoranzi). Programul durează 4 - 6 săptămâni pe parcursul vacanței de vară și presupune aplicarea cunoștințelor

dobândite, a teoriei într-un proiect de studiu practic, mentorat pe parcursul programului și pentru proiectul de studiu și bursă de studiu.

**Grow@Siemens R&D** presupune acordarea unei burse pe parcursul anului universitar. După finalizarea programului CareerStart@ Siemens R&D, studenții pot rămâne în echipa noastră ca bursier pentru aprofundarea cunoștințelor dobândite în programul de vară, dezvoltarea în continuare a proiectului de studiu din perioada verii sau pentru a obține sprijin în elaborarea proiectului tău de licență sau masterat.

**Develop with Energy@Siemens R&D** oferă un start ideal în carieră pentru studenții care vor să contribuie la digitalizarea rețelelor electrice. Programul de internship Software Development for the Energy Field este dedicat studenților și absolvenților de la facultățile de matematică-informatică și profil tehnic (Automatică, Tehnologia Informației, Electronică, Telecomunicații, Calculatoare, Electrotehnică). Programul este flexibil și se stabilește cu mentorul alocat, presupune acordarea de bursă de studiu pe o perioadă de 3 luni și posibilitate de a rămâne în echipa Digital Grid după finalizarea programului.

**În total, prin programele de mai sus au fost acordate 40 de burse de studiu în anul fiscal 2019/2020 și 80 în anul 2020/2021 din care un procent de 75% din participanți au decis să își continue activitatea profesională în cadrul echipei Siemens.**

De asemenea, în scopul de a dezvolta abilitățile practice ale studenților și a asigura accesul acestora la tehnologie de ultimă generație, Siemens SRL desfășoară împreună cu universitățile tehnice din întreaga țară proiecte de dotare a laboratoarelor.

### **Protecția mediului**

Ne-am angajat să aducem o contribuție importantă la decarbonizarea economiei globale, despre care oamenii de știință spun că trebuie făcut cu mult înainte de sfârșitul secolului 21. Vom atinge acest obiectiv cu ajutorul unei structuri de guvernare

adecvată, alături de strategie și managementul riscurilor și acționând în conformitate cu recomandările echipei desemnate în ceea ce privește raportările climatice financiare (Climate-related Financial Disclosures - TCFD).

În plus, produsele și soluțiile noastre aduc o contribuție importantă la decarbonizarea afacerilor clienților, prezentând totodată o oportunitate de afaceri pentru Siemens.

Un alt subiect important este asumarea responsabilității de către angajați. Voluntariatul la nivel de grup reprezintă un mod eficient și personal de a oferi un angajament față de societate și de a spori satisfacția și păstrarea angajaților. Din 2016, când inițiativa a fost identificată ca o prioritate strategică, am început să lansăm un centru global de voluntariat și am pus în aplicare standarde globale. În 2021, aceste eforturi au continuat, cu un accent pe încurajarea voluntariatului, creșterea gradului de conștientizare și lărgirea impactului asupra comunităților și activităților noastre comerciale.

În România, direcțiile principale de implicare a angajaților în comunitate au fost reprezentate de activități de protejare a mediului prin plantare de copaci, dar și ore de voluntariat pentru organizații nonguvernamentale care sprijină persoane cu dizabilități sau oferă acces la condiții mai bune de viață.

## Donații

Un alt mod de a combina dorința companiei de a contribui în comunități cu dorința angajaților noștri de a fi mai implicați sunt programele noastre de donații făcute de angajați. Pe lângă inițiativele locale, programul global de donare a dividendelor Cents4Sense a fost pus în aplicare în exercițiul financiar 2019. O dată pe an, angajați acționari pot dona un dividend din acțiunile lor Siemens către proiecte societale din întreaga lume. În primul său an, cu o contribuție egală din partea Siemens, s-au strâns 223.000 EUR. De atunci, Siemens a fost în strânsă interacțiune cu Siemens Stiftung ca partener ales pentru 2019, pentru a se angaja într-un dialog în scopul dezvoltării și impactului proiectelor finanțate.

Tot din dorința de a susține continuu activitățile de protejare a mediului, **Siemens SRL a făcut în anul 2021 o donație de 2.000 Euro către Asociație Pădurea Copiilor** pentru



crearea unei păduri urbane la Buftea și pregătirea terenului de plantare la Ilfov.

## 7. Politica anticorupție; prezentarea riscurilor și rezultatele politicii

În cadrul Siemens, adoptăm o abordare de toleranță zero față de corupție și alte încălcări ale legislației aplicabile și ale Orientărilor noastre de conduită în afaceri. Răspundem energic dacă se produc. Pentru noi, integritatea înseamnă să acționăm în conformitate cu valorile noastre - responsabilitate, excelență și inovare - oriunde ne desfășurăm activitatea. Un element cheie al integrității este conformitatea: Respectarea legilor și regulamentelor noastre interne.

ODD 16 - Pace, justiție și instituții puternice include un apel adresat companiilor de a reduce substanțial corupția și mita sub toate formele lor. La rândul său, acest lucru promovează concurența loială, benefică companiilor bazate pe inovare, precum Siemens. Eforturile de combatere a corupției, împreună cu sisteme puternice de conformitate, protejează companiile, angajații și acționarii lor împotriva riscurilor de conduită necorespunzătoare. Guvernele, precum și regiunile și cetățenii lor vor obține multe beneficii din reducerea corupției. Eforturile de eliminare a corupției pot contribui la progresul tuturor ODD deoarece corupția împiedică dezvoltarea economică și, în sens mai larg, dezvoltarea durabilă.

Avem un program special pentru consolidarea integrității și conformității în mintea și acțiunile tuturor angajaților Siemens și ale părților interesate externe și organizăm dialoguri privind integritatea și programe de formare pentru conformitate la nivel global. Cerem furnizorilor și partenerilor de afaceri să îndeplinească standardele noastre de conduită în afaceri, inclusiv cele privind combaterea corupției și asigurarea concurenței loiale. Dincolo de granițele companiei noastre, ne-am angajat să sprijinim lupta împotriva corupției și să promovăm concurența loială pe piețele noastre, în cooperare cu alții, în cadrul activităților noastre de acțiune colectivă.

Orientările noastre de conduită în afaceri descriu modul în care ne îndeplinim

responsabilitățile legate de conformitate. Acesta servește, de asemenea, ca o expresie a valorilor noastre și pune bazele unor regulamente interne mai detaliate. Orientările de conduită în afaceri sunt obligatorii pentru toți angajații Siemens.

Sistemul nostru de conformitate își propune să se asigure că practicile noastre comerciale din întreaga lume respectă aceste orientări, precum și toate legile aplicabile. În acest scop și pentru a ne proteja împotriva riscurilor de conformitate, sistemul nostru de conformitate se bazează pe trei piloni - prevenire, detectare și răspuns - și cuprinde domeniile de activitate legate de combaterea corupției, combaterea spălării banilor, antitrust, acțiunea colectivă, confidențialitatea datelor, controlul exporturilor și drepturile omului.

Colaborăm cu o multitudine de organizații internaționale și naționale din întreaga lume pentru a ajuta la combaterea corupției și a promova concurența loială (consultați secțiunea despre acțiunea colectivă de mai jos). Colaborăm cu părți interesate externe din sectorul privat, guvern și societatea civilă. Acestea includ angajamentul nostru față de Pactul mondial al întreprinderilor (Global Compact) al Organizației Națiunilor Unite, o inițiativă de încurajare a întreprinderilor din întreaga lume să adopte politici durabile și responsabile din punct de vedere social și să raporteze cu privire la punerea în aplicare a acestora, și față de Parteneriatul împotriva corupției (Partnering Against Corruption Initiative - PACI), o inițiativă a Forumului Economic Mondial. Susținem în mod activ adoptarea Convenției Organizației Națiunilor Unite împotriva corupției și a Convenției privind combaterea mituirii a Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE). Cele 10 principii ale Pactului mondial al ONU și aceste alte inițiative oferă îndrumări pentru activitatea noastră în acest domeniu în întreaga organizație.

Siemens își desfășoară activitatea în aproape fiecare țară din lume - având clienți atât din sectorul privat, cât și din cel public, acoperind o gamă largă de industrii. La 30 septembrie 2019, compania avea 385.000 de angajați în întreaga lume. Mediul în care Siemens își desfășoară activitatea și, prin urmare, activitățile sale de conformitate este la fel de complex. Activitățile noastre comerciale la nivel global fac obiectul numeroaselor sisteme de drept naționale, precum și al diverselor cadre politice, sociale

și culturale, toate aflate într-o stare constantă de flux.

### **Gestionarea riscurilor de conformitate**

În cadrul Siemens, o analiză fiabilă a riscului de conformitate este esențială pentru succesul strategiei Siemens și al obiectivelor comerciale planificate. Identificarea riscurilor într-un stadiu incipient ne permite să luăm decizii în cunoștință de cauză cu privire la modul cel mai bun de a le evita, reduce sau transfera. Activitățile, procesele și instrumentele comerciale de jos în sus și de sus în jos sunt proiectate și integrate pentru a înțelege rapid și constant și a răspunde scenariilor de riscuri potențiale, ceea ce permite în cele din urmă departamentului de conformitate din cadrul Siemens să sprijine grupul în atingerea obiectivelor sale. Gestionarea riscurilor de conformitate este o parte integrantă a programului Siemens Enterprise Risk Management (ERM) organizat la nivelul întregii companii, care creează o transparență suplimentară a mediului de risc global. Fiecare entitate și regiune își evaluează expunerea comercială la domenii de risc de conformitate, cum ar fi, dar fără a se limita la, cele legate de anticorupție, antitrust, controlul exporturilor, combaterea spălării banilor, confidențialitatea datelor și drepturilor omului. Riscurile identificate în entitățile Siemens individuale din întreaga lume sunt încorporate într-o analiză la nivel de grup, suplimentată cu informații din alte surse de date interne pentru a crea o privire de ansamblu asupra riscului de conformitate. Monitorizarea este pusă în aplicare și pentru a identifica riscurile noi și emergente prin schimburi interdisciplinare în cadrul reuniunilor periodice Risk Radar și în cadrul atelierului privind riscul de conformitate la nivel de grup. Aceasta este baza sistemului nostru pentru conformitate.

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.

### **Parteneri de afaceri și furnizori**

Colaborarea cu terțe părți, cum ar fi intermediarii legați sau nu de vânzări, revânzătorii, partenerii de cooperare și consorțiu, face parte din activitatea comercială, dar compania poate fi responsabilă pentru acțiunile întreprinse de aceste terțe părți. Avem procese și

instrumente obligatorii pentru verificarea prealabilă a respectării conformității de către partenerii de afaceri, care sunt ajustate constant pentru a acoperi riscurile emergente. În plus, acestea sunt concepute pentru a ajuta entitățile Siemens să efectueze verificări bazate pe riscuri ale integrității partenerilor de afaceri. Deciziile referitoare la relațiile cu partenerii de afaceri sunt transparente și adoptă o abordare bazată pe riscuri, utilizând proceduri de verificare prealabilă de înaltă calitate și de ultimă generație. În funcție de nivelul de risc, acestea pot include audituri ale partenerilor de afaceri efectuate de auditori interni Siemens sau profesioniști externi.

Fiecare unitate Siemens este responsabilă pentru propriii parteneri de afaceri. Aceștia trebuie selectați cu atenție și monitorizați și gestionați corespunzător pe tot parcursul relațiilor. Acest lucru este susținut de un proces de monitorizare continuă bazat pe instrumente. După cum s-a raportat anterior, furnizorii și partenerii de afaceri trebuie să semneze coduri de conduită predefinite.

**Administrator,**

Numele și prenumele

Secoșan Cristian Nicolae

Postolea Iulia-Daniela

## Mai multe informații și resurse:

Raportul anual global 2021 este disponibil la:

- [www.siemens.com/annualreports](http://www.siemens.com/annualreports)

Mai multe informații despre sustenabilitate puteți găsi aici:

- [siemens.com/sustainability](http://siemens.com/sustainability)
- [www.new.siemens.com/sustainabilityfigures](http://www.new.siemens.com/sustainabilityfigures)

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

- [siemens.com/innovation](http://siemens.com/innovation)

Adresa: Siemens SRL,

West Gate Park, H5

Internet: [siemens.ro](http://siemens.ro)

Telefon: +40 21 629 6400

E-mail: [siemens.ro@siemens.com](mailto:siemens.ro@siemens.com)

