

SIEMENS

Engenhosidade para a vida

3 SAÚDE E BEM-ESTAR



7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL



9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA



11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS



13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA



6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO



Relatório Institucional e de Sustentabilidade 2019/2020

■ Caro leitor,

A Siemens tem como maior propósito contribuir para melhorar a vida das pessoas por meio de negócios bem-sucedidos e sustentáveis. Nosso Relatório Institucional e de Sustentabilidade é produzido para demonstrar à sociedade como buscamos atingir esse objetivo. O critério que utilizamos para medir o impacto de nossas ações são os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas. Nossa empresa é signatária do Pacto Global, iniciativa que une empresas de vários países em ações projetadas para o alcance desses objetivos.

No Brasil, o ano de 2019 representou um período de enorme crescimento, em contraste com uma atividade econômica ainda em tímida recuperação no País. Obtivemos faturamento líquido de R\$ 7 bilhões, valor 12% maior que o conquistado em 2018. A entrada de pedidos chegou a R\$ 11 bilhões em 2019, 36% maior que a do ano anterior. Esse mesmo número é 120% superior ao de 2015, ano em que nossa empresa traçou o objetivo de dobrar os negócios no Brasil até 2020.

De fato, nossa empresa conseguiu atingir – e superar – essa meta ainda em 2019.

Quando estipulamos o objetivo de alcançar um volume de negócios duas vezes maior que o de 2015, isso significava chegar a R\$ 10 bilhões em 2020. Pois encerramos o ano passado com um volume de negócios da ordem de R\$ 11 bilhões.

Também tivemos destaque em nossos negócios relacionados à infraestrutura, especialmente pelo interesse crescente de nossos clientes por temas como eficiência energética e fontes renováveis de energia. O desempenho do nosso setor industrial também registrou crescimento, em um período no qual a indústria brasileira ainda se encontrava em estágio de lenta recuperação de sua capacidade produtiva. O desempenho altamente destacado da Siemens no mercado, atingindo ano após ano avaliações cada vez mais positivas em pesquisas junto aos clientes, reflete um programa sistemático de melhorias das nossas operações.

Ao longo de 2019, incentivamos e reconhecemos iniciativas pelo aumento da produtividade da nossa empresa, racionalizando nossos recursos, tarefa que ao mesmo



tempo contribui para o sucesso financeiro e sustentável do negócio. O engajamento das equipes foi altamente significativo nesse processo e, juntas, as ideias de melhorias representaram em torno de R\$ 25 milhões em economia para a empresa.

Engajamento também é a palavra ideal para demonstrar o empenho dos nossos colegas em ações como as de estímulo à diversidade na Siemens.

Ao mesmo tempo em que a direção da empresa norteou ações e ofereceu exemplos, como as assinaturas de compromissos com as entidades Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero e ONU Mulheres, dezenas de colegas se engajaram voluntariamente em ideias e ações no âmbito do programa DiverSifica, cuja atuação em quatro pilares (Gênero, Raça, Orientação Sexual e Pessoas com Deficiência) tem por meta ampliar a diversidade na nossa empresa.

Todo esse sucesso recente amplia nossa responsabilidade para novas metas, ao mesmo tempo em que reforça nosso entusiasmo para atingi-las. Entre elas, está o objetivo mundial da Siemens em neutralizar completamente nossas emissões de carbono até 2030. Nas páginas seguintes, diversos exemplos de iniciativas demonstram como já atingimos várias delas e seguimos firmes no objetivo de alcançar as demais.

André Clark

General Manager da Siemens Energy Brasil a partir de março de 2020 *

* CEO da Siemens no Brasil até março de 2020, quando, globalmente, houve a formação de duas empresas independentes, a Siemens e a Siemens Energy



■ Caro leitor,

Apresentamos a nova edição do nosso Relatório Institucional e de Sustentabilidade em meio à pandemia do novo coronavírus, uma das situações mais desafiadoras vividas pela humanidade. Enquanto procuramos manter nossos funcionários e parceiros em segurança, contribuindo com orientações de saúde e executando tarefas de dentro das nossas casas, mantemos nossa visão sobre um futuro de esperança para o Brasil.

Projetar o Brasil do futuro é identificar um país com enorme potencial, que dispõe de abundantes recursos naturais, instituições consolidadas, um parque industrial estabelecido e uma população de 200 milhões de habitantes, formando um mercado consumidor forte e crescente. O que nos falta, para efetivar todo esse potencial em resultados e na construção de uma economia forte, é basicamente organização e erradicação de problemas que vêm do passado, como burocracia e questões de transparência e ética, que ainda dificultam a fixação de novos investimentos no País.

Nossos maiores desafios na construção dessa nação próspera e mais justa estão na educação, na efetivação de mudanças de base que já foram iniciadas no passado recente, mas que demandam maior aprofundamento, e na melhoria da infraestrutura.

Pablo Fava

*CEO da Siemens
a partir de
março de 2020*

De forma direta ou indireta, a Siemens contribui para efetivar ou influenciar essas mudanças, e este relatório tem a intenção de divulgar como direcionamos nossos negócios e nossa atuação no mercado com foco em uma sociedade em que a vida das pessoas seja melhor. O recurso que utilizamos para isso foram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas.

Esse alinhamento está na atuação junto aos nossos clientes que, em sua maioria, são empresas de setores diversos. Na Siemens, nós não nos limitamos a fornecer produtos, serviços e soluções para uma atuação eficiente dessas empresas. Nós buscamos olhar junto com elas para suas operações e avaliar os impactos dessa presença junto a seus clientes. Chamamos isso de cocriar e procuramos sempre identificar como as nossas potencialidades, competências e conhecimentos, juntos, podem agregar valor a essa cadeia. Na indústria, nossas soluções de alta tecnologia, como gêmeos digitais, já contribuem para processos mais eficientes, que economizam recursos e contribuem para tornar real a tendência de um setor cada vez mais sustentável no futuro.

Mas essa conexão com os objetivos para uma sociedade mais sustentável também está na forma pela qual apoiamos a educação dos nossos próprios funcionários e nas comunidades em que atuamos. Está na transferência de conhecimento da nossa estrutura global para nossos negócios locais e está no nosso engajamento para colaborar no aperfeiçoamento regulatório, buscando facilitar investimentos no Brasil.

Se estamos no País há mais de 150 anos, desde nossa primeira atividade no Brasil, em 1867, e seguimos colhendo resultados cada vez mais positivos, isso se deve sobretudo à forma pela qual nossas equipes abraçam juntas os desafios. Todos temos espírito de vendedores aqui na Siemens, não apenas as equipes de vendas que visitam clientes regularmente. Somos vendedores porque temos a consciência de que a atuação de cada profissional impacta nossas operações, influencia a qualidade dos nossos produtos e serviços e é percebida pelos mercados em que atuamos.

Esta visão holística nos guia no estabelecimento das nossas estratégias. É por isso que, diante de um cenário global que aponta para a transformação energética, o Grupo Siemens moldou seus negócios de forma a contribuir para a eficiência na produção e no consumo de energia, em vários segmentos da atividade econômica. E isso está intrínseco nas nossas soluções, desde um motor que opera de forma eficiente até sistemas digitais que auxiliam na geração e no consumo mais racional de energia.

Dos muros para dentro da empresa, o mesmo conceito norteia nossas ações. Ao mesmo tempo em que contribuimos para que nossos clientes mantenham negócios mais sustentáveis, avançamos no processo de neutralização das nossas emissões. Em 2019, estabelecemos um projeto de precificação de carbono, pelo qual os valores das nossas emissões foram convertidos em cifras econômicas e compartilhados entre nossas áreas, para a criação de um fundo financiador de projetos para mitigação de emissões de carbono. Fazemos isso pela responsabilidade que assumimos diante dos desafios urgentes do mundo, e porque queremos e vamos continuar investindo e desenvolvendo projetos no Brasil, agora e por muito tempo.

■ Sumário

Introdução

Como ler este relatório	P. 7
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	P. 8

Produtos & Soluções

Desenvolvimento Sustentável da Sociedade	P. 22
ODS 3 - Boa saúde e bem-estar	P. 24
COVID-19	P. 30
ODS 6 - Água limpa e Saneamento	P. 32
ODS 7 - Energia limpa e Acessível	P. 34
ODS 9 - Indústria, Inovação e Infraestrutura	P. 40
ODS 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis	P. 48
ODS 13 - Ação Climática	P. 56

Anexos

Prêmios e Reconhecimentos	P. 84
Informações Gerais	P. 85
Indicadores GRI	P. 86

Siemens no Brasil

Nossos Valores	P. 12
Nossa Estratégia	P. 13
Presença da Siemens no Brasil	P. 14
A Organização em 2020	P. 16
Fábricas no Brasil	P. 19
Linha do tempo	P. 20

Práticas de negócios responsáveis e sustentáveis

Práticas de negócios responsáveis e sustentáveis	P. 58
ODS 4 - Educação de qualidade	P. 60
ODS 5 - Igualdade de gênero	P. 64
ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico	P. 66
ODS 10 - Redução das desigualdades	P. 74
ODS 12 - Consumo e produção responsáveis	P. 76
ODS 16 - Paz, Justiça, e Instituições eficazes	P. 78

■ Como ler este relatório

O principal objetivo do Relatório Institucional e de Sustentabilidade da Siemens é comunicar as realizações da empresa de forma transparente. Produzido anualmente pela Siemens, no Brasil, o relatório é publicado nas plataformas *on-line* da empresa. Com ele, a Siemens se dirige a todos os públicos com os quais se relaciona – clientes, colaboradores, fornecedores, universidades, entidades e comunidades.

É justamente para prestar contas de sua atuação a todos esses públicos que o relatório parte de uma consulta feita junto a eles, com a intenção de reproduzir em suas páginas os temas que despertam mais interesse. Este relatório é, portanto, uma resposta da empresa à sociedade.

Neste ano, a empresa optou por dispor esse conteúdo de forma alinhada aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas.

Com isso, as iniciativas reportadas nesta publicação estão organizadas de forma a evidenciar como a Siemens contribui ou planeja contribuir para que a sociedade atinja esses objetivos.

Os dados financeiros aparecem de forma consolidada e se referem ao período de 1º de outubro de 2018 a 30 de setembro de 2019, seguindo a política da Matriz da Siemens, na Alemanha. Os dados financeiros completos da sede (Siemens AG) podem ser acessados pelo QR Code ao lado.



Este relatório foi produzido segundo as diretrizes internacionais da *Global Reporting Initiative* (GRI). Para atender a esse padrão, os dados correspondentes aos indicadores GRI G4 aparecem sinalizados em notas de rodapé, com suas respectivas siglas. No final da publicação, está um anexo com a tabela GRI completa.





■ Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Megatendências como mudanças climáticas, urbanização, mudanças demográficas, globalização e digitalização estão estimulando transformações no mundo, e todas precisam ser abordadas em direção a um futuro mais sustentável. O objetivo é aumentar a prosperidade e a qualidade de vida de todas as pessoas, e fazer isso de forma a respeitar os limites do planeta.

Para resolver essa equação, os 193 países membros da Organização das Nações Unidas lançaram os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Os ODSs e suas respectivas metas abordam os desafios econômicos, sociais, ambientais e de governança mais importantes do nosso tempo e estimulam mudanças. Isso demanda que governos, empresas, cidades e a sociedade civil contribuam em conjunto para alcançá-los.



Sustentabilidade como estratégia.
Assista ao vídeo (em inglês)

■ Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Como os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável integram as ações da Siemens

A Siemens considera que suas atividades contribuem, direta ou indiretamente, para o alcance de todos os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, porém o impacto da nossa companhia é maior nos objetivos Boa saúde e bem-estar (SDG 3), Energia limpa e Acessível (SDG 7), Indústria, Inovação e Infraestrutura (SDG 9), Cidades e Comunidades Sustentáveis (SDG 11) e Ação Climática (SDG 13).

Este relatório foi desenvolvido com base nos conceitos dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e segue a seguinte estrutura:

Produtos & Soluções

Impactos diretos por meio das inovações do portfólio de produtos, ao longo da cadeia de valor



Impacto indireto

Mesmo de forma indireta, nossos negócios impactam os ODSs



Práticas de negócios responsáveis e sustentáveis

Impactos gerados principalmente por meio das realizações nas operações e parcerias nos negócios



Veja também como a Siemens aborda o tema da Sustentabilidade globalmente *Sustainability Information 2019* (em inglês)



■ Siemens no Brasil

■ Nossos Valores



O entendimento de sustentabilidade na Siemens é totalmente baseado nos valores da nossa empresa – responsável, excelente e inovadora. Nossas iniciativas de sustentabilidade são um aspecto essencial da implementação bem-sucedida da nossa Visão 2020+, uma evolução do programa estratégico original Visão 2020 (leia mais na página 13).

Engenhosidade

Desde 2016, o *slogan* da Siemens é “Engenhosidade para a vida” (internacionalmente, “*Ingenuity for life*”). A palavra engenhosidade foi escolhida por remeter aos conceitos de inovação, engenharia e genialidade. Por meio desse *slogan*, comunicamos ao mundo nosso compromisso de gerar valor para a sociedade como um todo. À medida que as prioridades da sociedade estão expressas nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, ir ao encontro das demandas da sociedade é alinhar-se a esses objetivos.

SIEMENS
Engenhosidade para a vida

Dados Financeiros 2019



1) Em bilhões de reais

(1) e * Contabilizando Siemens Mobility (MO), Siemens Healthineers (SHS) e Siemens Gamesa (SGRE). International Business. FY19 = 1º de Outubro 2018 a 30 de Setembro de 2019

■ Nossa Estratégia

Nós tornamos real o que importa, estabelecendo a referência na forma de eletrificar, automatizar e digitalizar o mundo. A engenhosidade nos move e o que criamos é para vocês. Juntos, nós fazemos acontecer.

Esta foi a missão assumida pela estratégia Visão 2020, apresentada pela Siemens globalmente, em 2014. Dois anos antes de chegarmos a 2020, a empresa avaliou seus resultados e concluiu que a maior parte das metas havia sido superada, lançando então a Visão 2020+, com objetivos além dos originais.

No Brasil, as metas traçadas para o ano de 2020 também foram atingidas antes do tempo. Em 2019, a operação brasileira da Siemens superou os R\$ 10 bilhões em volume de negócios projetado para 2020.

Em maio de 2019, como um desdobramento da estratégia Visão 2020+, o Conselho de Administração

da Siemens AG anunciou o desmembramento da área de Gas & Power em uma empresa independente – a Siemens Energy. O objetivo foi tornar os negócios da área mais rápidos e flexíveis, contribuindo para que a Siemens atinja suas metas, com foco em seu portfólio em mercados de crescimento dinâmico e ganhos de eficiência.

A partir de março de 2020, passaram a operar de forma independente as empresas Siemens (reunindo as áreas de negócios ligadas à indústria e infraestrutura) e Siemens Energy (reunindo as áreas ligadas à geração, transmissão de energia, Petróleo e Gás e serviços).

Em 2018, a Siemens assinou um Memorando de Entendimento com a Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos (Apex Brasil), com alvo no crescimento sustentável e focado nos principais gargalos da infraestrutura brasileira:

- Garantia do fornecimento de energia;
- Adesão aos acordos relativos ao meio ambiente;
- Aumento da competitividade da indústria brasileira no exterior;
- Ampliação da eficiência da rede logística do Brasil;
- Garantia do acesso universal à saúde de qualidade.

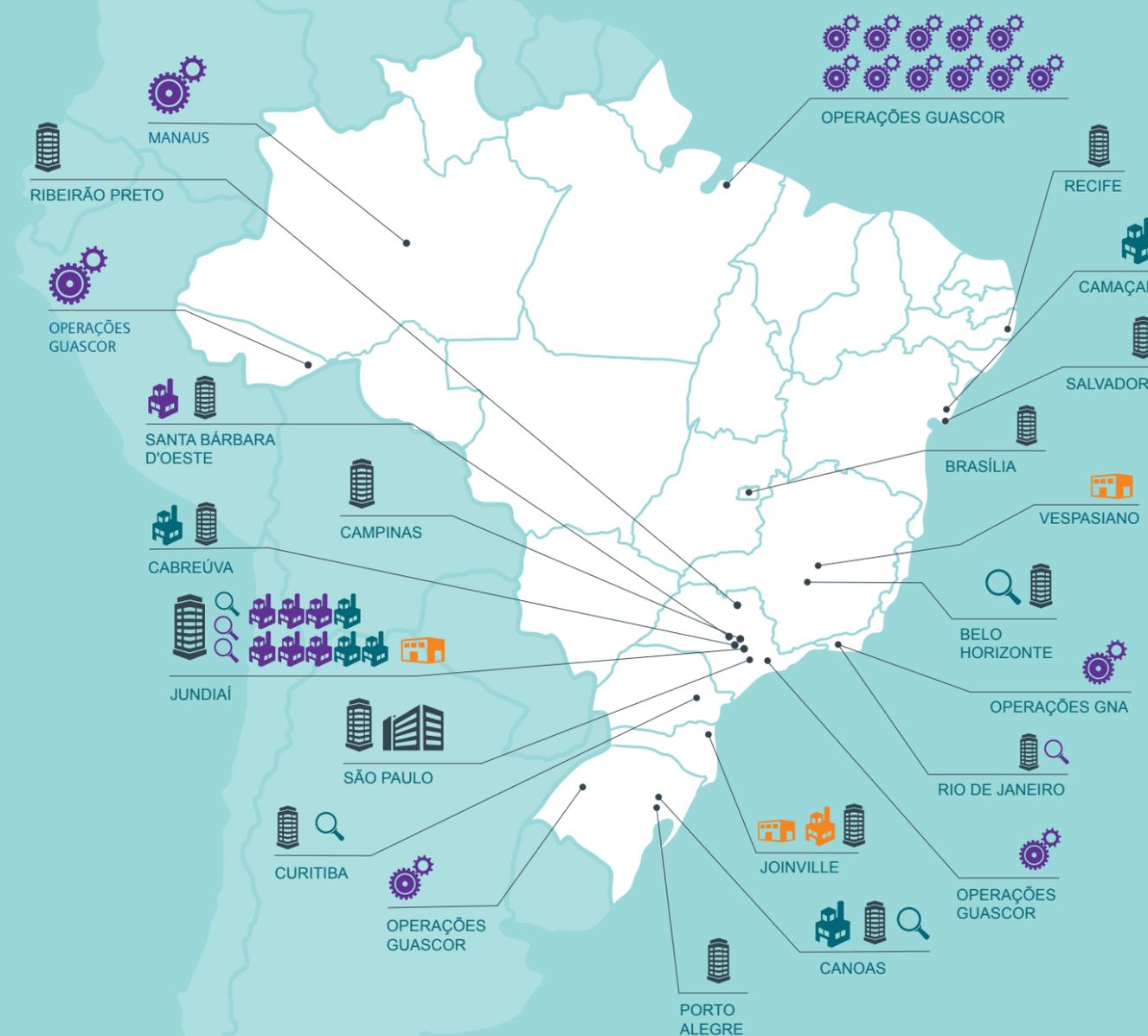
Ao focar seus investimentos atuais e futuros em temas diretamente ligados ao bem-estar das pessoas, ao uso racional de recursos naturais e ao crescimento econômico, o Grupo Siemens no Brasil demonstra que seu posicionamento estratégico também está em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

■ Presença da Siemens no Brasil

No Brasil, o Grupo Siemens é formado por 14 empresas, atuantes em praticamente todo o País

1. Siemens Infraestrutura e Indústria Ltda. (Siemens)
2. Siemens Industry Software Ltda.
3. Siemens Participações Ltda.
4. Siemens Mobility Soluções de Mobilidade Ltda.
5. Iriel Indústria e Comercio de Sistemas Elétricos Ltda.
6. Siemens Healthcare Diagnósticos Ltda.
7. Siemens Ltda. (Siemens Energy Brasil)
8. Chemtech Serviços de Engenharia e Software Ltda.
9. Dresser-Rand do Brasil Ltda.
10. Guascor do Brasil Ltda.
11. Industrial Turbine Brasil Geração de Energia Ltda.
12. Jaguari Energética S.A.
13. Siemens Gamesa Energia Renovável Ltda.
14. Siemens Wind Power Energia Eólica Ltda.

■ Estrutura da Siemens no Brasil



*Estrutura do Grupo a partir de 1º de março de 2020; ver organograma das empresas na página 16.



■ Grupo Siemens em 2020*

Siemens

Pablo Fava – CEO da Siemens

Siemens Energy Brasil

André Clark – General Manager

Gestão dos nossos negócios

Siemens

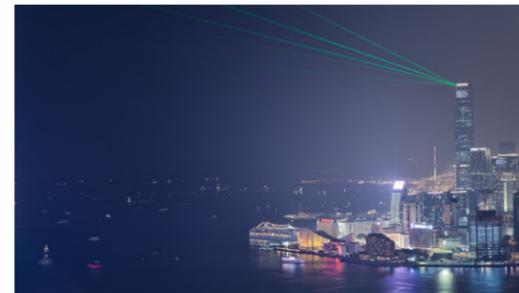


Pablo Fava
CEO da Siemens

Wolfgang Beitz
CFO da Siemens

Sérgio Jacobsen
CEO da Smart Infrastructure

Siemens Energy Brasil



André Clark
General Manager da Siemens Energy Brasil

André Machado
Vice President Finance da Siemens Energy Brasil

Siemens Healthineers



Armando Lopes
Diretor Geral da Siemens Healthineers no Brasil

Georgios Papanikolaou
Diretor Financeiro Siemens Healthineers LAM

Siemens Mobility



Andreas Facco Bonetti
CEO da Siemens Mobility

Marisílvia Mattedi
CFO da Siemens Mobility

Siemens Gamesa



Felipe Ferrés
CEO da Siemens Gamesa

Wagner dos Santos
CFO da Siemens Gamesa

Service Companies (Financial Services, Global Business Services, Real Estate Services)

Corporate Development (Corporate Technology, Next47, Portfolio Companies)

Governance

*A partir de março de 2020

■ A Organização em 2019

Siemens no Brasil

André Clark
Presidente e CEO

Wolfgang Beitz
Chief Financial Officer

Gas and Power

André Clark

Digital Industries

Pablo Fava

Portfolio Companies

Henrique Pires

Smart Infrastructure

Sérgio Jacobsen

Siemens Healthineers

Armando Lopes

Siemens Mobility

Andreas Facco Bonetti

Siemens Gamesa

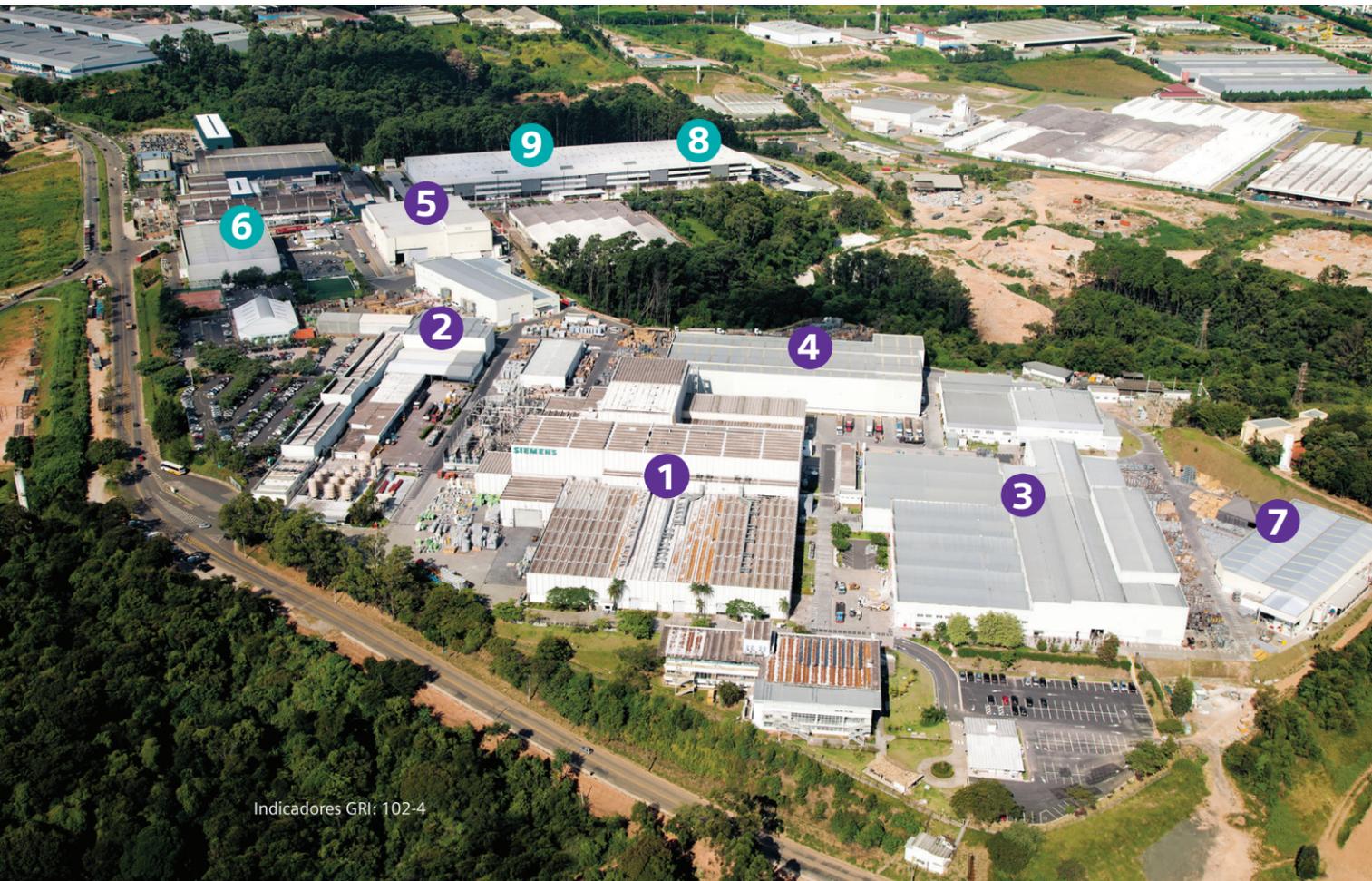
Roberto Prida

■ Complexo Industrial de Jundiaí

Jundiaí, SP Fundação: 1975

1. Transformadores de Força
2. Transformadores a Seco
3. Equipamentos e Produtos de Alta-Tensão
4. Turbinas Industriais e Serviços
5. Fábrica de kits isolantes (IKC)/ Linha de produção: kits isolantes (IKC)
6. Conversores de Frequência de Média-Tensão
7. Capacitores de Energia de Alta-Tensão
8. Produtos e Soluções de Média-Tensão
9. Produtos e Soluções em Automação e Controle de Energia

● Siemens ● Siemens Energy Brasil



■ Fábricas no Brasil



Cabreúva, SP

Fundação: 2011

Linhas de produção: Chaves de partida, botões e sinaleiros, chaves fim de curso, contadores e disjuntores.



Canoas, RS

Fundação: 1964

Linhas de produção: Interruptores e tomadas e centros de distribuição de energia elétrica.



Centro de Logística e Fabricação da Siemens Healthcare Diagnósticos S.A Joinville, SC

Fundação: 2012

Linhas de produção: Ressonância magnética, tomografia computadorizada e Raios-X analógico.



Santa Bárbara d'Oeste, SP

Fundação: 2013

Linhas de produção: Equipamentos rotativos para o mercado de petróleo, gás, petroquímicas e processos industriais.



■ Siemens no Brasil

O primeiro marco da presença da Siemens no Brasil aconteceu no final do século 19. Em 1867, fomos os responsáveis pela instalação da primeira grande linha telegráfica do País, ligando o Rio de Janeiro ao Rio Grande do Sul. Mais tarde, em 1905, a Siemens estabeleceu-se como empresa, mantendo atividades de forma ininterrupta no Brasil.

Ao longo de 115 anos, a Siemens sempre esteve ligada a projetos pioneiros no País. Em 1909, fomos responsáveis pela instalação da primeira central diesel-elétrica do Brasil. Já em 1922, a Siemens forneceu a primeira central telefônica automática da América Latina e, em 1939, estabeleceu a primeira fábrica de transformadores do Brasil. Outro marco do pioneirismo da Siemens foi a instalação do primeiro rotor dos 18 geradores da usina hidrelétrica de Itaipu, em 1983. Em 1989, a Siemens foi a primeira empresa do País a obter o certificado ISO 9000 de qualidade.

Atualmente, as empresas do Grupo Siemens contam com mais de 5.500 funcionários no Brasil, 13 fábricas, sete unidades de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D) e 15 Escritórios Regionais

Marcos de uma história de 153 anos no Brasil

<p>A Siemens instala entre a residência do imperador (Rio de Janeiro) e a cidade de Rio Grande (RS) a primeira grande linha telegráfica do Brasil.</p> <p>1867</p>	<p>A Siemens instala no Theatro Municipal do Rio de Janeiro a primeira central diesel-elétrica do Brasil.</p> <p>1909</p>	<p>A Siemens instala em São Paulo (SP) a primeira fábrica de Transformadores do Brasil.</p> <p>1939</p>	<p>Inaugurada em Jundiaí (SP) a nova fábrica de Transformadores da Siemens.</p> <p>1975</p>	<p>A Siemens recebe o primeiro certificado ISO 9000 do Brasil.</p> <p>1989</p>	<p>A Siemens comemora 100 anos de sua fundação no Brasil.</p> <p>2005</p>	<p>Primeiro centro de modernização e montagem de trens da Siemens na América Latina, em Cabreúva (SP).</p> <p>2009</p>	<p>Siemens comemora 110 anos de sua fundação no Brasil.</p> <p>2015</p>	<p>Transmissão HVDC garante fornecimento de energia no Brasil.</p> <p>2017</p>	<p>Inauguração da Usina Termelétrica de Coari (AM).</p> <p>2019</p>
<p>Fundada no Rio de Janeiro a Cia. Brasileira de Electricidade Siemens-Schuckertwerke, primeira multinacional eletroeletrônica a se estabelecer no Brasil.</p> <p>1905</p>	<p>A Siemens fornece e instala em Porto Alegre (RS) a primeira central telefônica automática da América Latina e a terceira das Américas (depois apenas de Nova York e Chicago).</p> <p>1922</p>	<p>Entra em operação a primeira turbina a vapor do Brasil, fornecida pela Siemens à Coperbo (PE). Inauguração da fábrica da Siemens na Lapa (SP).</p> <p>1955</p>	<p>A Siemens instala o primeiro rotor dos 18 geradores de Itaipu, com potência de 823,6 MVA.</p> <p>1983</p>	<p>A Divisão de Telecomunicações da Siemens no Brasil recebe o Prêmio Nacional de Qualidade (PNQ).</p> <p>1998</p>	<p>A Siemens inaugura a maior planta integrada de equipamentos para energia da América do Sul, em Jundiaí (SP).</p> <p>2007</p>	<p>Instalados os primeiros parques eólicos com soluções Siemens no País.</p> <p>2013</p>	<p>Aquisição da Dresser-Rand e da Guascor.</p> <p>2016</p>	<p>Inauguração da plataforma MindSphere no Brasil para conectar o mundo virtual ao real.</p> <p>2017</p>	

■ Desenvolvimento Sustentável da Sociedade

Como conglomerado com negócios em toda a cadeia de valor de energia, indústria, infraestrutura e saúde, a Siemens é capaz de impactar a maioria dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs), em quatro pontos principais:

- › por meio de nossos produtos e soluções;
- › pela responsabilidade na operação dos nossos negócios;
- › pelo nosso conhecimento e liderança;
- › por iniciativas de Cidadania Corporativa e engajamento das comunidades.

Mesmo assim, nosso impacto nos ODSs varia de forma significativa e, por isso, agrupamos os objetivos em três categorias: alto, médio e baixo impacto. Os ODSs nos quais o impacto da Siemens é maior são, em sua maioria, os que se relacionam com nossos produtos e serviços, por meio de sua aplicação junto a clientes e outros parceiros.

Nas próximas páginas estão exemplos de projetos e iniciativas da Siemens que buscam contribuir para o atingimento das metas dos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:





Presença da Siemens no mercado de saúde



Mais de **48 mil funcionários**



70 países

70%

Mais de **70%** das decisões clínicas críticas são influenciadas por tecnologias da Siemens Healthineers



Cerca de **240 mil** pacientes impactados por nossas soluções a cada hora

Para maior demanda, maior produtividade

Independentemente da situação de pandemia estabelecida em 2020, o Brasil já trabalhava com um aumento expressivo da demanda por exames laboratoriais. Segundo projeções do Instituto de Estudos de Saúde Suplementar (IESS), o pleito por exames de análises clínicas deve mais que dobrar entre 2015 e 2030, pressionando o sistema de saúde a buscar soluções que gerem maior produtividade, velocidade e aumento na qualidade nos resultados.



Foi nesse contexto que a Siemens Healthineers apresentou, no Brasil, a linha Atellica de novos analisadores e soluções de TI laboratoriais.

Conheça mais sobre a Atellica™ Solution neste vídeo:



Com a Atellica™ Solution, é possível combinar até dez equipamentos, em mais de 300 configurações customizadas de acordo com a demanda de cada laboratório, podendo associar a nova família de produtos à esteira de automação Aptio da Siemens Healthineers, ampliando ainda mais o grau de automação do laboratório, precisão e velocidade dos testes.

O novo sistema também trouxe o benefício do controle independente e prioritário de amostras. Os tubos são identificados por multicâmeras e um software reconhece as amostras de urgência. Automaticamente, esses tubos são priorizados, para análise mais rápida. Em termos de produtividade, a Atellica™ Solution prevê a realização de até 440 exames de imunologia por hora.

Exames laboratoriais



Entre 2015 e 2030 há perspectiva de dobrar a demanda

Atellica

solução Siemens Healthineers para laboratórios

Possibilidade de combinar até **10 equipamentos**

Mais de 300 configurações customizadas

Até 440 exames por hora

Boa saúde e bem-estar

Assegurar vidas saudáveis e promover o bem-estar de todas as pessoas, de todas as idades

Nós impactamos o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3 por meio do nosso portfólio de negócios, seja via Siemens Healthineers, nossa empresa de produtos e soluções para saúde, seja via soluções de automação e digitalização que fornecemos, por exemplo, para indústrias farmacêuticas. Além da contribuição do nosso portfólio, nós também geramos benefícios neste indicador graças às nossas iniciativas de saúde e segurança junto aos nossos funcionários e demais parceiros, além de participarmos de atividades sociais relacionadas ao tema, como campanhas de conscientização e prevenção de doenças.

Estima-se que cerca de cinco milhões de pacientes, em todo o mundo, sejam beneficiados diariamente pelas tecnologias e serviços da Siemens Healthineers, empresa de soluções em saúde do Grupo Siemens. O portfólio da empresa é composto por produtos e serviços de diagnóstico e imagem terapêutica, diagnóstico laboratorial e medicina molecular, além de serviços e consultorias. Em 2019, a Siemens Healthineers criou o Health4All, projeto de saúde holística voltado exclusivamente para funcionários e dependentes da Siemens Healthineers Brasil. O programa foca na prevenção de doenças e promoção da saúde por meio do monitoramento e engajamento do paciente em plataformas digitais.

Siemens Healthineers e Grupo Hermes Pardini



Um dos projetos de maior destaque – não apenas da Siemens Healthineers, mas de todo o setor de automação laboratorial –, foi anunciado em 2019, o Projeto Enterprise. Inédito no mercado, trata-se de uma plataforma de automação laboratorial criada em parceria pela empresa com o Grupo Hermes Pardini, um dos líderes em diagnóstico no Brasil.

Uma das bases do Projeto Enterprise foi o equipamento Atellica™ Solution adquirido pelo cliente junto à

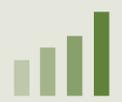
Siemens. Primeira unidade do modelo estabelecida no Brasil, a nova solução foi instalada no Núcleo Técnico Operacional do Grupo Pardini, em Vespasiano (MG).

Mas não foi apenas a instalação de uma solução inovadora que notabilizou o Projeto Enterprise. Com uma nova concepção de todo o processo, o núcleo tornou-se um centro automatizado capaz de dobrar o volume da capacidade produtiva, com mais eficiência, segurança e precisão, em menos tempo e a um custo reduzido.

Projeto Enterprise



82% dos resultados de exames de análises clínicas processados em até 6 horas



Capacidade produtiva dobrada, em tempo reduzido

5 mil

Mais de cinco mil laboratórios parceiros beneficiados: mais exames oferecidos, em prazos reduzidos, com diagnósticos mais assertivos



Sala de controle: monitoramento remoto de unidades em quatro capitais diferentes (São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte e Goiânia)



Câmara Fria: gerenciamento totalmente automatizado de estoque de reagentes numa câmara fria, dentro das instalações do cliente. Modelo de negócio semelhante à produção de outros setores da indústria, como o automobilístico



Mais informações sobre a parceria Siemens Healthineers e Grupo Hermes Pardini

Descobrir (e tratar) doenças precocemente

No Brasil, o Instituto Nacional de Câncer (INCA) estimou em 30.200 o número de novos casos de câncer de pulmão em 2020. Ainda segundo o instituto, apenas 16% dos casos de câncer de pulmão são diagnosticados em estágio inicial. Uma parceria entre a Siemens Healthineers e o Hospital Sírio-Libanês tem como objetivo aumentar a precocidade do diagnóstico, contribuindo, assim, para melhores prognósticos.

O projeto foi desenvolvido em parceria pelas duas empresas e tem como ponto de partida a detecção de achados incidentais, ou seja, quando na pesquisa por uma enfermidade encontra-se outra incidentalmente, a qual pode vir a não ser considerada e devidamente tratada, pertencente à plataforma de Gestão da Saúde da População (PHM – *Population Health Management*), da Siemens Healthineers. Atuando na base de dados da instituição, esse *software* faz uma varredura em laudos de tomografias

Achados incidentais



Em exames de imagem, muitas vezes surgem nódulos ou outras formações que originalmente não eram o foco do diagnóstico

35%

desses achados incidentais necessitam de acompanhamento médico



No Projeto Achados Incidentais, um recurso de Inteligência Artificial faz uma varredura dos laudos de maneira automatizada e sinaliza para a instituição os pacientes que devem ser reavaliados

do tórax de pacientes do hospital para identificar nódulos achados incidentalmente. Na base dessa tarefa está um conceito de Inteligência Artificial conhecido como *machine learning* (aprendizado de máquina). Se esse achado incidental for diagnosticado e tratado precocemente, as chances de cura podem ser muito maiores, principalmente nos casos de câncer de pulmão, o mais mortal e muitas vezes assintomático.

Mais detalhes sobre o projeto:



Programa Vida 360°



O Programa Vida 360° foi estruturado para ampliar ainda mais o cuidado com as pessoas abordando cada indivíduo em todas as dimensões da sua vida. Partindo dessa visão holística, o programa possui três pilares: Emocional, Social e Físico.

No aspecto Físico, a Siemens já dispunha de diversas ações voltadas para cuidar da saúde e prevenir doenças, como as Campanhas de Vacinação e o Desafio Aceito (para reeducação alimentar e prática de atividades físicas). No aspecto Social, a empresa já tinha e continuou mantendo ações como o Curso de Direção Defensiva e a Semana da Mulher, e atua em consonância com o Programa DiverSifica, iniciativa para promover a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, entre outros. No plano Emocional, a empresa já mantinha e seguirá com programas como o de Saúde Mental e Antitabagismo.

A saúde dos funcionários da Siemens também é uma prioridade para a empresa. Com sólidas iniciativas na área de saúde e qualidade de vida, há muitos anos consolidadas, a empresa lançou em 2019 uma evolução do seu programa anterior, denominado Vida 360°.

Como parte do novo Programa Vida 360°, foi entregue aos funcionários o novo ambulatório na sede da Siemens, em São Paulo, totalmente reformado e ampliado.

Saúde Mental

O serviço de Saúde Mental da Siemens foi remodelado em 2019. Os Serviços de Saúde passaram a contar com o atendimento por psicólogas nas localidades e também atendimento remoto. O acesso a essas profissionais pode ser feito de forma espontânea, pelos funcionários. Gestores e colegas também podem sugerir o encaminhamento de funcionários que necessitem de apoio emocional e psicológico. Todos os atendimentos e acompanhamentos são tratados de forma sigilosa pelas equipes de saúde.

Semana da Saúde Siemens

Semana da Saúde Siemens 2019: foco em saúde mental

Palestras sobre realização pessoal, atividade física e saúde, depressão, saúde mental durante licença-maternidade e licença-paternidade

Participantes: 1.916 em todas as localidades integrantes

Outras atividades: ginástica laboral especial, técnicas de relaxamento na cadeira, acupuntura, yoga, reiki, massagem e reflexologia (aplicação de pressão nos pés e nas mãos). Uma ação que também fez muito sucesso foi a oficina Saber & Sabor, realizada nas localidades que dispõem de refeitório.

Comunicação baseada em duas personagens – Fabí e Bibi –, uma “de carne e osso”, outra feita a partir de uma bexiga amarela: os diálogos entre as duas chamavam a atenção sobre os problemas relacionados à saúde mental, como depressão, ansiedade, Síndrome do Esgotamento Profissional, entre outros.



Vacinação

Outro programa sólido, na Siemens, é a Campanha de Vacinação contra a gripe. Em 2019, foram 4.953 doses aplicadas, somando 2.711 funcionários imunizados gratuitamente, além de 2.242 dependentes, beneficiados pela aplicação a valores reduzidos. Em 2019, diante de um surto de sarampo registrado no Brasil, a empresa também realizou uma campanha para imunização contra esta doença, chegando a 1.996 doses aplicadas em funcionários na sede da Siemens, em São Paulo, e na localidade Jundiaí, ambas em São Paulo. Já em 2020, considerando a pandemia de COVID-19, a campanha de vacinação para gripe foi antecipada no primeiro trimestre do ano. Neste ano, os números de vacinas aplicadas foram 5.560 (sendo 2.623 funcionários e 2.937 dependentes).

Alimentação saudável + atividade física = saúde

Desde 2017, a Siemens mantém um programa de estímulo à qualidade de vida chamado #desafioaceito. O objetivo é incentivar funcionários e demais colaboradores a reduzir a quantidade de gordura corporal e aumentar os níveis de colesterol bom. A base do programa é uma competição entre times, com metas estabelecidas por componentes. Para apoiar a alimentação saudável, as localidades com refeitório oferecem diariamente cardápios de baixa caloria e alto teor nutricional entre as opções nas refeições.



#desafioaceito

Quanto a Siemens “emagreceu”:

500 kg em 2017

680 kg em 2018

1.154 kg em 2019

Participantes, em 2019: 1.086, em 203 equipes.

Programas e iniciativas

Uma novidade em 2019 foi o Ambulatório de Medicina do Esporte, projeto-piloto implantado na sede da Siemens no Brasil, com a missão de oferecer orientações médicas para funcionários que ainda não praticam exercícios físicos, mas desejam fazê-lo, para aqueles que já praticam e pretendem melhorar seu desempenho e também para os atletas amadores em busca de alto rendimento. Além da orientação clínica, a iniciativa aponta os exames de monitoramento (laboratoriais, cardiológicos etc.) necessários para a prática.

A Siemens também manteve, em 2019, seu programa de Direção Defensiva, voltado para funcionários que dirigem motocicletas. A empresa também mantém, há vários anos, programas de conscientização ao longo do ano, como durante o Setembro Amarelo (prevenção ao suicídio), Outubro Rosa (prevenção do câncer de mama), Novembro Azul (prevenção do câncer de próstata), entre outros. Outro diferencial da empresa é o atendimento ginecológico na sede da Siemens, em São Paulo, e na localidade Jundiaí, ambas no Estado de São Paulo (leia mais sobre atendimento especial a mulheres na página 63).



COVID-19: nosso engajamento e nossas contribuições

A Siemens atua para tornar real o que realmente importa para a sociedade. Em 2020, o tema mais importante, em todo o mundo, foi o combate à pandemia da COVID-19

Como empresa cujo propósito é servir a sociedade, o enfrentamento da pandemia tornou-se prioridade para a Siemens. Dentro e fora de nossas localidades, atuamos para preservar vidas e garantir a segurança e saúde das pessoas.

No início de março, a maioria dos nossos funcionários administrativos passou a trabalhar integralmente em sistema de *home office*, ao mesmo tempo em que a empresa definiu uma série de medidas preventivas e de combate à disseminação do novo coronavírus.

Além de orientações para quem já estava trabalhando em casa, sobre prevenção, sintomas, diagnósticos e eventuais atendimentos, a empresa, internamente e também junto a parceiros, como clientes e fornecedores, também se mobilizou para garantir a segurança e a saúde dos funcionários que atuam presencialmente em atividades essenciais, nos segmentos de energia, indústria, infraestrutura e saúde.



Leia o QR Code para acessar o Manual Prático para colaboradores – Novo coronavírus e Covid-19



Produção de protetores faciais por impressão 3D na fábrica de Jundiaí, para uso por funcionários em atividades essenciais



Parcerias com clientes e fornecedores para produção de respiradores



Time técnico da área de Tecnologia Predial disponibilizado para prestar suporte a hospitais e qualquer outro tipo de edificação utilizada para o atendimento da Covid-19.



Disponibilização de cadeiras e acessórios de ergonomia para funcionários administrativos em home office



Medição de temperatura, diariamente, de funcionários, prestadores de serviço e qualquer um que entre nas instalações



Disponibilização de máscaras de proteção para colaboradores e seus familiares



Campanhas preventivas de testagem para reduzir circulação do vírus - Ação de Financiamento colaborativo, organizada pela Fundação Siemens, para atendimento a populações vulneráveis



Diversas ações preventivas: políticas de prevenção, atendimento remoto (telemedicina), guia de orientações para todos os colaboradores, guia de orientação para pessoal de Vendas, autotriagem, ações para saúde mental etc.

■ Água limpa e Saneamento

Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 6 define como meta alcançar, até 2030, o acesso universal e equitativo à água potável e segura para todos. Entre as metas definidas dentro desse objetivo está a de melhorar a qualidade da água, reduzindo a poluição, eliminando despejo e minimizando a liberação de produtos químicos e materiais perigosos. Outras metas definidas são aumentar a eficiência do uso da água em todos os setores e implementar a gestão integrada dos recursos hídricos.

Embora seja um País com recursos hídricos abundantes, o Brasil ainda enfrenta desafios grandes nesse segmento. Apesar de ser um direito assegurado pela Constituição, o saneamento básico ainda não é universal em todo o território nacional.

Segundo o Sistema Nacional de Informações sobre Saneamento, 48% da população brasileira ainda não dispõe de coleta de esgoto e 35 milhões de brasileiros não têm acesso à água tratada. De acordo com o Instituto Trata Brasil, é como se 5.650 piscinas olímpicas cheias de esgoto fossem despejadas diariamente na natureza.



O Brasil aprovou, já em 2020, um novo marco regulatório de saneamento, cujo objetivo é expandir o acesso à água limpa e tratada em todas as regiões brasileiras, com foco no desenvolvimento social e na melhoria da saúde da população. O novo modelo abre caminho para o envolvimento de empresas privadas no setor.

Dentro da área Smart Infrastructure, voltada para soluções de infraestrutura, a Siemens dispõe da unidade de negócio Water and Wastewater, com soluções para o setor de água e saneamento.

Uma das soluções que podem contribuir para o setor é o inversor de frequência SINAMICS G120X, que possui funções dedicadas com base em economia de energia, proteção do sistema e otimização do processo e também se conecta ao MindSphere, sistema operacional aberto em nuvem da Siemens, baseado em Internet das Coisas (IoT). Essa conexão à plataforma digital permite analisar os dados operacionais coletados para otimizar estratégias, como as de manutenção.

Outra solução da Siemens com enorme potencial para o segmento são os controladores SIMATIC, que permitem às empresas do setor acompanhar o desempenho e a funcionalidade de estações remotas, em tempo real, realizando comandos com recursos de telecontrole.

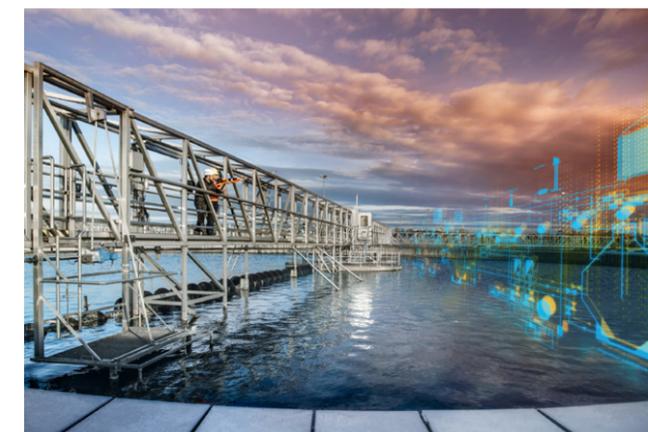


Soluções para serviços de saneamento: disponibilidade, agilidade e economia

O funcionamento eficiente de uma estação de tratamento de água beneficia-se de forma significativa da incorporação de soluções de distribuição de energia.

Além de assegurar fornecimento confiável para as operações, os sistemas de distribuição da Siemens garantem custos menores, eficiência energética, segurança e compromisso com o meio ambiente.

A modernização do setor de saneamento é um requisito para que o Brasil atinja suas metas de universalização do serviço de água, e a incorporação tecnológica com eficiência energética e digitalização é o caminho mais seguro para efetivar essa transformação.



Conheça soluções da Siemens para Indústria de Água



Conheça soluções da Siemens para Eficiência Energética em Saneamento

A Siemens impacta o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 7 por meio de seu portfólio de negócios. Somos um dos maiores provedores de tecnologia ao longo da cadeia de valor de energia. Com nossas tecnologias, apoiamos clientes de diversos segmentos econômicos, por meio de energia confiável, acessível e com baixa emissão de carbono, além de contribuir para aperfeiçoar a eficiência energética nas operações desses clientes. Além disso, também nos esforçamos para ampliar nosso nível interno de eficiência energética, especialmente por meio do nosso programa de neutralização de CO₂.



Siemens Energy: Nós energizamos a sociedade

Os sistemas de energia em todo o mundo estão passando por mudanças fundamentais: a balança dos combustíveis fósseis e fontes de energia renováveis está mudando. Além disso, cerca de 850 milhões de pessoas ainda vivem sem acesso à eletricidade. E, segundo estudos, a demanda global por energia pode aumentar cerca de 25% até 2040. Se não agirmos, a quantidade de danos ao clima causados pelos gases do efeito estufa pode aumentar da mesma forma. Como podemos atender à demanda crescente de energia no mundo e, ao mesmo tempo, proteger o clima – fazendo isso de modo sensato economicamente? Para endereçar essas questões por meio de negócios mais rápidos e flexíveis, a Siemens AG aprovou em 2019 o desmembramento da Divisão Gas & Power da Siemens em uma empresa independente, a Siemens Energy.

A Siemens Energy abrange os negócios de aplicações industriais, incluindo nossa atuação no setor de petróleo e gás, geração e transmissão de energia e serviços relacionados, bem como novos negócios de energia, como por exemplo as soluções de hidrogênio. Tornou-se uma empresa independente a partir de 1º de março de 2020 e, após a conclusão do processo de desmembramento, terá seu capital aberto. A independência permitirá que a Siemens Energy aproveite toda sua força e capacidades para apoiar ainda mais os clientes dos mercados de energia.

Com ofertas adequadas ao longo de toda a cadeia de valor de energia, o objetivo é acompanhar nossos clientes em seu caminho para um futuro mais sustentável – não importa onde estejam. Ao fazer isso, estamos avançando e trabalhando sistematicamente na neutralidade de CO₂ em nossas próprias operações. A eletrificação global continua fundamental para o progresso econômico e ambiental em todo o mundo e, na posição de única empresa com portfólio líder em toda a cadeia de valor de energia – convencional e renovável – a Siemens Energy está estrategicamente posicionada para contribuir com parceiros dos setores públicos e privados a se beneficiarem desses desenvolvimentos.



■ Energia limpa e Acessível

Assegurar o fornecimento de energia acessível, confiável, sustentável e moderna para todos

Indicadores GRI: 102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2



Conheça a nova
Siemens Energy

Indicadores GRI: 102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2

Energia para populações isoladas



Localizada a 360 quilômetros de Manaus, a cidade de Coari é a quarta maior do Amazonas e observava interrupções no abastecimento de energia até 2019 com certa frequência. Esse panorama se transformou para a população (estimada) de 85 mil habitantes em 2019, com a inauguração da nova Usina Termelétrica de Coari.

Completamente automatizada e digitalizada, a usina é capaz de gerar 40,2 MW de energia num sistema de ciclo combinado. A planta é composta por duas turbinas a gás e uma turbina a vapor, além de geradores, caldeiras de recuperação, quadros de comando e painéis de proteção e manobra. A turbina a vapor SST-300 foi produzida na fábrica da Siemens em Jundiaí (SP).

Ao inaugurar uma usina abastecida com o gás produzido na própria região, a Siemens contribuiu para gerar empregos e para reduzir as emissões de CO₂ na atmosfera, já que o abastecimento anterior era prioritariamente feito por usinas movidas a diesel, além de garantir um sistema mais estável de geração de energia para a comunidade local.

O Projeto Coari é um marco na história da Siemens no Brasil. Até então, a empresa participava de empreen-

dimentos de geração de energia como fornecedora de clientes do setor. Desta vez, duas empresas do Grupo Siemens – Guascor e Dresser-Rand – formam o consórcio escolhido para a construção e a operação da usina.

Nova Usina Termelétrica de Coari

-  Localizada a 360 km de Manaus
Para chegar ao local, a partir da capital amazonense:
-  de lancha: viagem de sete a nove horas.
-  de avião: cerca de uma hora, atualmente o voo decola apenas duas vezes por semana.
-  40,2 MW de energia abastecendo uma população de 85 mil habitantes



Energia como serviço

O projeto nasceu a partir de uma consulta da empresa Braskem, interessada em modernizar seu parque fabril no ABC Paulista (SP) – onde produz componentes químicos básicos, utilizados na produção de itens como resinas plásticas. O objetivo era realizar a eletrificação de turbinas condensantes e a instalação de uma cogeração de energia, reestruturando o ciclo termoeletrico da unidade.

Nesse momento, a Siemens, à época por meio de sua empresa operacional Gas and Power, propôs uma quebra de paradigma para o cliente: em vez de simplesmente vender as turbinas para a cogeração, a companhia estava se dispondo a implantar e administrar a cogeração de energia projetada.

O parque industrial que vai gerar essa energia, na própria localidade do cliente, em Santo André (SP), terá equipamentos da Siemens Energy, que também vai operar o sistema. A cogeração em ciclo combinado movida por duas turbinas a gás, combustível residual do processo petroquímico, e hidrogênio terá a capacidade de geração de 40 MW, suficientes para abastecer uma cidade com cerca de 570 mil habitantes.



Conheça o projeto Braskem-Siemens em detalhes

Braskem-Siemens

- Novo modelo de fornecimento de energia;
- Braskem disponibiliza o espaço físico e o gás;
- Siemens Energy instala e opera turbinas para geração de energia.

40 MW de energia = consumo de uma cidade de 570 mil habitantes

11,4% menos consumo de água

6,3% menos emissões de CO₂

Turbinas a gás que operam com até **60%** de hidrogênio, as primeiras com esta capacidade no Brasil



O novo modelo proposto contou com detalhado projeto de engenharia, que dedicou mais de 50 profissionais, de seis países diferentes, para esta estruturação. Além de mais eficiente dos pontos de vista operacional e financeiro, o sistema também é mais responsável por inédita contribuição ao meio ambiente: a solução com duas turbinas a gás que operam com até 60% de hidrogênio, as primeiras com esta capacidade no Brasil.

Com esse escopo, a Braskem irá consumir menos energia e emitir menos gases de efeito estufa. A estimativa é de uma redução de 11,4% no consumo de água e de 6,3% nas emissões de CO₂ da unidade.

Energia eólica

Uma das fontes geradoras mais amigáveis com o meio ambiente é a energia eólica que, no Grupo Siemens, é atendida por meio da empresa Siemens Gamesa. Em 2019, a companhia anunciou um importante investimento em sua estrutura industrial no Brasil. Em agosto de 2019, a Siemens Gamesa abriu uma nova área de produção de conversores, em sua fábrica de Camaçari (BA).

Com esse investimento, a Siemens Gamesa tornou-se o primeiro fabricante com capacidade de produzir 100% dos seus conversores no Brasil.

A nova linha de produção complementa o atual complexo de manufatura, localizado no Polo Petroquímico de Camaçari, que já produz outros componentes de geração eólica (*hubs* e *nacelas*), tanto para o mercado nacional quanto para exportação. O investimento da Siemens Gamesa na localização de suas turbinas eólicas reforça o nosso compromisso com o mercado eólico brasileiro e com o desenvolvimento da economia local de Camaçari e sua comunidade.

A Siemens Gamesa tem 3,1 GW de capacidade instalada de turbinas, e esse número deve aumentar, considerando as vantagens da fabricação local de turbinas eólicas. A turbina SG 3.4-132 fabricada no Brasil recebeu a certificação BNDES FINAME no início de 2019, garantindo aos compradores a oportunidade de obter financiamento competitivo do banco de desenvolvimento federal.

Sendo a energia eólica uma das mais limpas do planeta, a atuação do Grupo Siemens nesse segmento também contribui para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 13 – Ação climática (leia mais nas páginas 56 e 57).

Globalmente, a Siemens Gamesa fechou o ano fiscal de 2019 com uma carteira de pedidos recorde de € 25,5 bilhões, 12% superior ao ano anterior.



Saiba mais sobre a Siemens Gamesa (vídeo em português)

Novos parques eólicos na Bahia

Em 2019, a Siemens Gamesa fechou contrato para o fornecimento de equipamentos destinados a duas usinas eólicas, na Bahia. Somando 94 MW em capacidade, os parques Arizona e Honorato receberão, no total, 27 turbinas fabricadas pela Siemens Gamesa.

As máquinas fornecidas pela empresa para os empreendimentos têm conteúdo local certificado pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), o que permite que os clientes financiem a aquisição com o banco de fomento.

Siemens Gamesa
3,1 GW de capacidade instalada no Brasil
 Turbina eólica fabricada no Brasil
certificação BNDES FINAME
Primeiro fabricante capaz de produzir 100% de seus conversores no Brasil



Geração de energia a partir do gás: rápida e eficiente

Gás Natural Açú

1,3 GW de energia >> equivalente ao consumo de 6 milhões de residências >> **60%** de eficiência energética = mais energia com menor consumo de gás >> **24 hs** de entrada em operação: projetos similares levam até 60 dias para o início da geração

O Brasil vive uma situação muito peculiar no âmbito da geração de energia a partir de fontes térmicas. A partir do Gás Natural Liquefeito (GNL), o País está se tornando capaz de garantir a geração de energia segura, através de tecnologias e processos muito mais limpos, evitando eventuais desabastecimentos ocasionados por períodos de seca ou pela intermitência advinda de fontes renováveis.

Em 2017, a Siemens firmou um contrato para a construção de uma nova usina de ciclo combinado no Porto do Açú (RJ). Neste projeto, a empresa está fazendo um investimento de capital e detém um terço da empresa UTE GNA I Geração de Energia, que é responsável pelo projeto, juntamente com a British Petroleum (BP) e Prumo Logística.

Com capacidade de cerca de 1,3 GW, a usina fornecerá energia segura a custos acessíveis para o Brasil. A construção do projeto começou em 2018. Planejado para iniciar operações em 2021, a UTE GNA 1 terá capacidade de fornecer energia correspondente à necessária para atender cerca de seis milhões de residências.

Por meio da combinação estratégica das competências da Siemens em serviços financeiros e soluções para geração de energia, a empresa criou uma estrutura de capitalização que reforça seu compromisso de longo prazo com o projeto.

A Siemens também assinou um contrato de serviços de longo prazo e irá operar e realizar a manutenção da usina para ajudar a garantir confiabilidade, disponibilidade e desempenho operacional. O projeto

é o primeiro no Brasil a utilizar a turbina a gás classe H da Siemens, altamente eficiente.

Com a usina de ciclo combinado movido a GNL, a GNA 1 será uma das termelétricas mais eficientes da América Latina. Ela é parte da primeira fase do *Açú Gas Hub*, um projeto em desenvolvimento no Porto do Açú para fornecer uma solução logística para o recebimento, processamento, consumo e oferta ao mercado de grandes volumes de gás natural provenientes das bacias de Campos (RJ) e de Santos (SP), bem como para importar e armazenar GNL, que permitirá o suprimento de gás natural e eletricidade para o mercado brasileiro.

A nova usina será uma termelétrica capaz de entrar em operação em menos de 24 horas. Hoje, projetos similares têm 60 dias a partir da notificação do Operador Nacional do Sistema (ONS) para iniciar a geração de energia. E, além disso, a Gás Natural Açú atingirá mais de 60% de eficiência energética. Isso significa gerar mais energia com menor consumo de gás, ou seja, maior oferta de energia para a população e menor nível de emissões.



■ Indústria, Inovação e Infraestrutura



Construir estruturas resilientes, promover industrialização inclusiva e sustentável e fortalecer a inovação

A Siemens impacta o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 9 como empresa de tecnologia e líder em inovação nas áreas de eletrificação, automação e digitalização. Nossa empresa apoia a industrialização sustentável, ajudando nossos parceiros de negócios por meio do nosso conhecimento técnico e domínio digital de toda a cadeia de valor, do projeto à produção, das operações à manutenção. Uma grande parcela dos nossos clientes e fornecedores são empresas de pequeno e médio porte. Nós acreditamos em parcerias internacionais como chave para alavancar as inovações que tornam real o que realmente importa para a sociedade.

Acelerando a transformação digital na indústria

A área de Digital Industries da Siemens é líder em inovação e tecnologia para automação e digitalização industrial. Nossas soluções ajudam indústrias de processo e de manufatura discreta a modernizar suas operações, incorporando soluções digitais para produzir mais, em menos tempo, com mais flexibilidade e com os mesmos recursos.

Já conectados no próximo patamar da transformação digital, nossos produtos e soluções integram tecnologias de ponta como inteligência artificial, *edge computing*, 5G industrial, sistemas de movimentação autônomos, tecnologia *blockchain* e manufatura aditiva em nosso portfólio Digital Enterprise. Convergindo tecnologias da informação e

da operação, nosso portfólio permite já no presente, e cada vez mais, o uso inteligente dos dados.

Hoje, e como tendência também para o futuro, nossa relação com os clientes é de genuína parceria, fundamentando nossos processos no conceito de cocriação.

Este é um dos motivos para o fato da Digital Industries ter obtido uma conquista de altíssimo valor em 2019, alcançando índice de 70 no *Net Promoter Score (NPS)*, pesquisa que mede a satisfação dos clientes com a empresa. São os chamados "promoters", que não hesitariam em indicar a Siemens como fornecedora de soluções.



Digital Experience Center: digitalização com cocriação

Em 2019, a Siemens inaugurou, na sede da empresa, em São Paulo, o Digital Experience Center (DEX), um espaço de 450 metros quadrados dedicados à digitalização, voltado para o conceito de Empresa Digital (*Digital Enterprise*). Ali são analisados e debatidos temas tanto da indústria de processo (petróleo e gás, química, farmacêutica, alimentos e bebidas etc.), quanto da manufatura discreta (automotiva, eletroeletrônicos, máquinas e equipamentos etc.).

Nesse ambiente moderno, tecnológico e altamente flexível, é possível acessar conteúdos interativos que demonstram como funciona, por exemplo, o conceito de Gêmeo Digital (*Digital Twin*) do produto, da produção/processo e da performance.

O local também abriga a MindSphere Arena, que detalha o funcionamento e os benefícios do sistema operacional de Internet das Coisas da Siemens (leia mais sobre o MindSphere na página 47). Plataformas de demonstração também presentes tornam possível aos visitantes conhecer casos de sucesso já implementados pela Siemens.

Ao lado do DEX, está localizado o SITRAIN – *Siemens Digital Industry Academy*. (Leia mais sobre o SITRAIN na página 61). A conjugação de um centro de experiências digitais com um espaço de treinamento segue a lógica de cocriação: os espaços são mais que locais para conhecer a tecnologia Siemens, sobretudo para analisá-las do ponto de vista dos negócios do cliente, avaliando sua aplicação e os benefícios esperados.



Há muito mais para conhecer sobre o Digital Experience Center. Acesse.

DEX em 2019

+1.000
Mais de mil visitantes

55
empresas diferentes

Espaço do HackaSiemens, encontros que reúnem clientes, especialistas da Siemens, *startups* e pesquisadores, na busca por soluções disruptivas (leia mais sobre o HackaSiemens na página 44).

1 No passado:

empresas produziam, clientes compravam

2 Há alguns anos:

produtos e serviços eram customizados para cada cliente

3 Hoje, na Siemens:

criamos soluções junto com os clientes

Automação no campo: produção 30% maior

O desafio era grande: fornecer tecnologia que fosse capaz de aumentar a produtividade e otimizar a implementação e as atividades de uma fábrica, em todas as suas áreas, da entrada e distribuição de energia à digitalização e automação de processos. O cliente – Cooperativa Agropecuária Mourãoense (Coamo) – buscava soluções para sua fábrica de óleos vegetais em Dourados (MS).

Para materializar todas as demandas do cliente, a Siemens empreendeu uma iniciativa de cocriação que envolveu diferentes áreas da companhia, desenvolvendo um conceito inovador de soluções, desde a entrada de energia em subestação isolada a gás à distribuição em eletrocentros. A nova fábrica da Coamo dispõe de uma plataforma digital que reúne dados das operações de produção, até o envase. O uso de energia pelo processo também é mapeado pelo sistema, permitindo um nível avançado de gestão e melhores tomadas de decisão.

O resultado foi um complexo industrial totalmente digitalizado com uma produtividade 30% superior à média das unidades de mesmo porte.

As soluções inteligentes incorporadas ao projeto permitem a simulação de atividades na fábrica da Coamo como a realização de treinamentos com profissionais antes mesmo do início dos trabalhos na unidade. Além disso, a planta totalmente digital conta com engenharia e operações integradas, produção em tempo real, transparência energética e total suporte da Siemens à cooperativa.



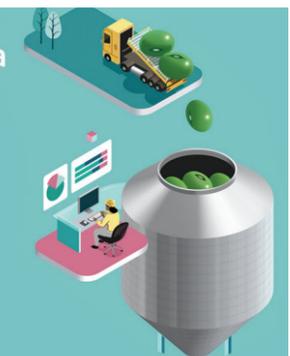
Vídeos e informações adicionais sobre o Projeto Coamo

“A Coamo passou a ser uma empresa à frente dos seus concorrentes com o fornecimento ofertado pela Siemens. Acreditamos que quanto mais buscamos soluções digitais e inovadoras, garantimos um melhor funcionamento da planta em todos os sentidos: eficiência nos processos e na gestão. Hoje estamos 30% mais produtivos comparado à planta antes de nossa parceria com a Siemens.”

Divaldo Correa
Diretor industrial da Coamo

Como funciona uma indústria digital

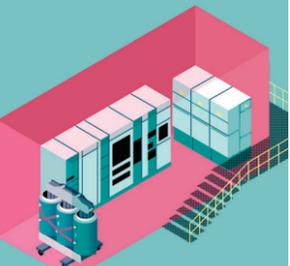
1 Além de fornecer recursos de automação e digitalização, a Siemens desenvolveu uma solução eficiente para a distribuição de energia na planta



2 Distribuição inteligente. São 16 eletrocentros que alimentam a planta. Semiprontos e personalizados, eles são econômicos, dinâmicos e fáceis de instalar.



3 Integração Eficiente. Um eletrocentro é um prédio elétrico pré-fabricado. Ele possui painéis de distribuição de média e baixa-tensão, transformadores Geafol, Sistemas de barramento e equipamentos auxiliares.



4 Treino Virtual. O SIMIT é uma plataforma de simulação capaz de criar um ambiente de treinamento realista, ajudando a prevenir acidentes e perdas de material.



5 Manutenção inteligente. Ao processar informações como medições de temperatura e pressão dos equipamentos, a linha de transmissores inteligentes SITRANS, em conjunto com SIMATIC Plant Asset Maintenance, auxilia na programação de manutenções preditivas.



6 Software que Tudo Vê. A solução que integra engenharia, digitalização e automação é o COMOS. Ele integra tudo em um único banco de dados, para toda a empresa, em qualquer hora e em qualquer lugar.



Centro de Competência para a Cadeia da Proteína Animal

Um dos maiores exportadores de carne do mundo, o Brasil produz anualmente quase 10 milhões de toneladas de produtos de origem bovina. Presente em um setor que reforça exigências sobre informações e rastreabilidade desde a origem até a mesa do consumidor, o segmento irá se beneficiar cada vez mais de soluções digitais.

Foi por isso que a Siemens escolheu o Brasil como base do primeiro Centro de Competência para a Cadeia da Proteína Animal da empresa no mundo. Além de reconhecer a importância do segmento para o País, a ação está alinhada à estratégia mundial de alavancar negócios que contribuem para o desenvolvimento da sociedade.

Entre os benefícios do rastreamento estão a maior segurança para o consumidor, que passa a saber a origem do produto escolhido; atender a um segmento marcado pela necessidade crescente de cuidados com higiene, manipulação e proveniência dos alimentos, especialmente após a ocorrência da pandemia; a redução de impactos ambientais, com a melhora no desempenho das criações e, conseqüentemente, a redução das áreas de pastagem.

Aperfeiçoando a produção do setor, o Centro de Competência contribui para que os produtores garantam alimentos para a

sociedade, em diversas regiões do mundo, contribuindo indiretamente também para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 2 (Fome zero e agricultura sustentável).



Plano Diretor de Digitalização

O caminho para a digitalização é a rota para o futuro. Mas nem sempre uma empresa tem exata noção do que fazer ou por onde começar, a fim de beneficiar seus processos dos fundamentos da digitalização. Um grande facilitador, já utilizado por muitas empresas brasileiras, é o Plano Diretor de Digitalização (PDD), criado pela Chemtech, empresa do Grupo Siemens, especializada em Projetos de Engenharia, Serviços Consultivos e Soluções de TI Industrial.

O PDD é uma metodologia criada para ajudar as empresas a estabelecer um caminho claro rumo à digitalização. O ponto de partida é a identi-

ficção da maturidade da empresa em termos de ferramentas digitais, das oportunidades de digitalização em cada negócio, dos custos de implantação, da viabilidade técnica e do retorno sobre o investimento esperado dessas oportunidades. Graças a essa imersão nos negócios do cliente e na interação com suas equipes técnicas para um amplo entendimento do panorama das operações, o PDD é uma autêntica ferramenta de cocriação entre a Siemens e seus clientes.

O sucesso do PDD tem sido tão grande que, em 2019, a Chemtech dobrou o número de contratos desse tipo junto a empresas de diversos segmentos.

Inovação

Desde a sua fundação, em 1847, quando o pioneiro Werner von Siemens revolucionou as comunicações ao criar o telégrafo de ponto, a Siemens tem a inovação como uma de suas bases. A empresa tem reafirmado esse valor ao longo dos anos, com um direcionamento muito específico: desenvolver e implementar inovações que melhorem a vida das pessoas.

Atualmente, a Siemens conta com 45.200 funcionários dedicados às funções de Pesquisa & Desenvolvimento, em todo o mundo. No ano de 2019, a empresa investiu € 5,7 bilhões neste tema, gerando 6.850 invenções e registrando 3.750 patentes.



As áreas de pesquisa e desenvolvimento da Siemens estão alinhadas com a estratégia de negócios da empresa. O objetivo é inovar e contribuir para desenvolver atividades revolucionárias para garantir o sucesso das Siemens e de seus clientes.



Roland Busch, no Brasil, em 2019, quando era diretor global de Corporate Technology

A inovação está em todo lugar e próxima de onde vêm as demandas. Com este pensamento, o chefe da Siemens, na época, Dr. Roland Busch, esteve no País em 2019 para debater, com interlocutores da Siemens e do mercado, temas como mobilidade elétrica, geração de energia, transição energética, precificação de carbono, entre outros.

O direcionamento em inovação, na Siemens, elencou 14 tecnologias prioritárias para desenvolvimento:

- manufatura aditiva;
- sistemas de armazenamento de energia;
- tecnologias de *blockchain*;
- mobilidade conectada;
- conectividade e *edge devices*;
- cibersegurança;
- análise de dados;
- Inteligência Artificial;
- sistemas de energia distribuída;
- futuro da automação;
- materiais;
- eletrificação;
- eletrônica de potência;
- simulação e gêmeos digitais.

Um outro aspecto importante é a interação com o ecossistema de inovação que envolve *startups*, instituições de pesquisa, universidades, investidores, associações, entidades de fomento, o qual traz agilidade, conhecimentos, novas ideias e benefícios mútuos na criação de inovações.



HackaSiemens

Mais de **550 inscritos**,
entre **14 e 60 anos**
Geração de 1.800 ideias em apenas 4 dias

O *hackaton* tem sido uma ferramenta de inovação cada vez mais utilizada nas empresas. Nessa maratona de inovação, centrada em desafios de clientes, grupos formados por profissionais da área de tecnologia, pesquisadores, professores e estudantes de fora da Siemens dedicam-se a encontrar soluções, de forma rápida e colaborativa.

O HackaSiemens, nome que a empresa deu ao programa, trabalhou em 2019 com uma grande diversidade de desafios, atendendo às necessidades dos setores de petróleo e gás, energia, indústria, papel e celulose e fabricantes de máquinas. Diferentemente de outros *hackatons*, nos quais o cliente simplesmente apresenta o desafio e programadores desenvolvem soluções, o HackaSiemens parte de um formato que inclui a imersão do grupo no processo do cliente.



Mais informações sobre o HackaSiemens

Parcerias externas

Além de iniciativas próprias, a Siemens também investe em ações junto a parceiros, como por exemplo:

- **Startup connected** – programa de aceleração da Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha (AHK), no qual empresas e *startups* selecionadas trabalham em um projeto de inovação concreto, baseado em um desafio empresarial. Na edição de 2019, a Siemens apresentou um desafio concreto para aumento de produtividade na fábrica de capacitores (Jundiaí), utilizando a plataforma MindSphere. Em uma ação estendida com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), a *startup* selecionada recebeu verba da entidade para desenvolver um aplicativo, beneficiando a operação da empresa e gerando inovação para o setor;
- **Parcerias com entidades e universidades:** a Siemens também promoveu aproximações com entidades, como a Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), e com universidades, como a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), para pesquisas com foco em temas como tecnologias submarinas, além de ter participado de um programa de desenvolvimento de iniciativas para mobilidade elétrica. A Siemens também participa de Comitês de Inovação junto a entidades como Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP) e a Associação Brasileira das Empresas de Serviços de Petróleo (ABESPetro);
- **Agências de fomento:** as áreas de inovação da Siemens também mantêm proximidade com as principais agências de fomento à ciência e tecnologia do Brasil, como a Financiadora de Estudos e Projetos (Finep) e Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial (EMBRAPPII).

Projeto Órbita: contribuição para a inovação em saúde

Inovar não é apenas inventar produtos e soluções inéditas. Também não é tarefa para um único departamento. Todos podem contribuir com ideias inovadoras, e uma empresa precisa estar aberta a isso. A inovação se apresenta em produtos, soluções e processos, internos e externos.

Em 2019, a Siemens Healthineers lançou o Projeto Órbita, voltado para a inovação. Ele foi concebido em três frentes. Veja no box abaixo:



Projeto Órbita

Apenas em 2019, por meio do Projeto Órbita, os funcionários da Siemens Healthineers geraram mais de 140 ideias inovadoras, resultando em 45 novos projetos.

- uma plataforma digital, aberta a todos os funcionários, para receber ideias inovadoras e estimular atividades relacionadas ao tema;
- a Sala Órbita, na sede da empresa (em São Paulo), criada para receber eventos e sessões de inovação, tanto para equipes internas quanto para clientes, *startups* e outros parceiros;
- e um *hub* de inovação, localizado na inovaBra, um ambiente colaborativo criado pelo Bradesco para aproximar grandes empresas de *startups* e outros desenvolvedores.



■ Cidades e Comunidades Sustentáveis

Tornar as cidades e outros assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis

Indicadores GRI: 102-2 • 102-6 • 102-12 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2 • 410-1

A Siemens é um parceiro confiável para gestores de cidades, oferecendo soluções ao longo de vários segmentos da infraestrutura, com foco em fazer as cidades mais eficientes, sustentáveis e resilientes. Alcançamos isso, por exemplo, por meio de nossas soluções de transporte inteligentes, edificações eficientes e seguras e iniciativas para cidades inteligentes, potencializadas por nossas ferramentas digitais.



A área de Smart Infrastructure da Siemens conecta sistemas de energia, tecnologia predial e indústrias para evoluir a forma como vivemos e trabalhamos. Criamos um ecossistema que responde intuitivamente às necessidades das pessoas e nos ajuda a usar os recursos da melhor forma. Ela ajuda nossos clientes a prosperar, as comunidades a progredir e protegemos o planeta para as próximas gerações.

MindSphere Application Center: infraestrutura inteligente na prática

Como inovar e incorporar conceitos de digitalização aos negócios, beneficiando as pessoas? Uma das contribuições da Siemens para tangibilizar essas inovações na prática foi inaugurada em 2019, na localidade de Jundiaí (SP): o MindSphere Application Center (MAC). O MAC é um espaço de cocriação, pesquisa e desenvolvimento de soluções digitais utilizando o MindSphere, plataforma aberta de Internet das Coisas (IoT) da empresa, que conecta máquinas e infraestruturas ao mundo digital.

Até o ambiente do MAC remete à inovação, com uma atmosfera bem diferente de um escritório e uma infraestrutura capaz de realizar demonstrações, testes e experiências de diversas soluções e serviços digitais, permitindo assim uma melhor interação e experiência do usuário.

O MAC possibilita à Siemens a aplicar o conceito *Innovation as a Service* (Inovação como Serviço) para apoiar os clientes em suas transformações digitais. Nesse conceito, além do desenvolvimento de *software* e aplicativos, a Siemens fornece todo o caminho para o cliente dentro do processo de cocriação em inovação e geração de ideias para o desenvolvimento da melhor solução digital e posterior manutenção do serviço.



Conheça mais sobre o MindSphere Application Center

O que é MindSphere?

MindSphere é o sistema operacional aberto em nuvem da Siemens, baseado na Internet das Coisas (IoT), que permite conectar máquinas e infraestruturas físicas ao mundo digital. Ele otimiza o aproveitamento de dados de bilhões de dispositivos inteligentes, possibilitando que você descubra *insights* transformadores dos negócios.



Indicadores GRI: 102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2 • 410-1

Ferramenta do Desempenho da Cidade: como se faz uma cidade sustentável

Administrar uma cidade é uma tarefa complexa por vários motivos, inclusive pela urgência de soluções em várias áreas. Uma metodologia exclusiva da Siemens, chamada *City Performance Tool (CyPT)*, ou Ferramenta do Desempenho da Cidade, é capaz de identificar, por meio de análise de dados, áreas prioritárias em que se devem investir, com o objetivo de tornar as cidades mais sustentáveis.

Por meio dessa iniciativa, são levantadas diferentes soluções tecnológicas que podem reduzir significativamente as emissões de gases nocivos ao meio ambiente de uma cidade, como, por exemplo, geração de energia com fontes renováveis, utilização de tecnologias mais eficientes energeticamente e soluções inteligentes de transporte.

A ferramenta possibilita avaliar cenários futuros e sugere soluções que contribuam para a cidade atingir suas metas ambientais, auxiliando a administração municipal nas tomadas de decisões, possibilitando melhor investimento em infraestruturas mais adequadas e sustentáveis. Ela também projeta o impacto de determinadas tecnologias antes mesmo que sejam aplicadas.

A partir desses dados, a equipe da Siemens traçou um perfil atual da cidade de Jundiaí (SP), e projetou os valores de

emissões (de gases de efeito estufa, material particulado etc.) para os anos de 2030 e 2050.

O estudo também inclui a apresentação de três cenários, considerando iniciativas que constam nos planos da Prefeitura de Jundiaí e tecnologias que poderiam ser implementadas no longo prazo.

Entre as conclusões do estudo, a projeção de que, com a incorporação de soluções para maior eficiência, o município será capaz de reduzir emissões de gases de efeito estufa em torno de 8,3% em 2050. Tomando-se um dos outros três cenários projetados, com incorporação adicional de soluções tecnológicas, essa redução pode ser de quase 22%.

O resultado do City Performance Tool não só identificou quais seriam as melhores soluções para Jundiaí atingir suas metas de sustentabilidade, como também comprovou que a implementação de tais medidas poderia acarretar impactos socioeconômicos positivos.



Leia mais sobre o projeto desenvolvido para Jundiaí

Parceria Siemens-Jundiaí

A primeira utilização da CyPT da Siemens no Brasil aconteceu em uma parceria com a cidade de Jundiaí (SP).

Durante um ano, a empresa contou com a colaboração da Prefeitura para reunir dados como:

- área geográfica do Município;
- matriz energética;
- infraestrutura;
- demanda;
- modelo de transporte.

Segurança na distribuição de energia

O aumento de redes e sistemas cada vez mais digitalizados reforça a necessidade de as concessionárias de energia investirem em soluções que protejam seus dados e ativos com o máximo de confiabilidade. A utilização de recursos como o armazenamento de dados na nuvem, por exemplo, já é uma realidade e deve crescer no futuro próximo. A resposta para esse desafio chama-se cibersegurança.

Para aumentar a segurança das redes elétricas, a Siemens uniu-se à *startup* Claroty, de origem israelense, e já oferece no Brasil uma nova solução para esse mercado. O novo produto é um *software* que mapeia e detecta de maneira contínua qualquer instabilidade ou ameaça ao longo da rede elétrica, além de emitir um minucioso relatório com todos os potenciais de vulnerabilidade do sistema.

Executando essas funções de forma remota, a solução desenvolvida pela Claroty faz o mapeamento da rede sem a necessidade de instalar módulos e outros equipamentos, além de não oferecer risco para as operações.

Lançada em 2019 no Brasil, a plataforma da Claroty já foi homologada pelo Centro de Pesquisas de Energia Elétrica (Cepel), garantindo que o sistema não interfira no Sistema Aberto de Gerenciamento de Energia (SAGE) das empresas. O SAGE realiza a supervisão, o controle e a gestão de sistemas elétricos e é utilizado por concessionárias de geração, transmissão e distribuição de energia, além do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS).

A abordagem da solução é feita em quatro etapas:

Identificação: descobre e elimina proativamente vulnerabilidades, configurações incorretas e conexões não seguras

Deteção: implementa a segmentação de rede e gerencia o acesso remoto

Proteção: monitora e detecta continuamente atividades maliciosas e alterações de alto risco ao longo da cadeia

Resposta: recebe alertas valiosos interpretados para triagem e investigação rápida, e automatiza a resposta usando a infraestrutura de rede existente

Soluções para aeroportos

AeroMACS

- Tecnologia de comunicação móvel banda larga;
- Provê rede de comunicação exclusiva;
- Equipa ativos como veículos, radares e sensores;
- Confere agilidade para tomadas de decisões;
- Sem interferência na comunicação crítica do aeroporto.

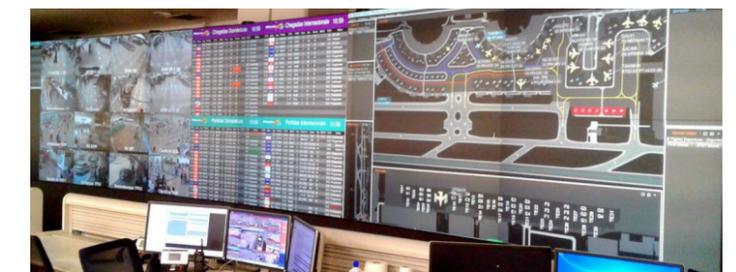
Há alguns anos, um grande gargalo de infraestrutura evidenciou-se no Brasil, no sistema aeroportuário. Em 2019, a Siemens esteve à frente de um projeto de modernização para o RIOgaleão, o aeroporto internacional do Rio de Janeiro, que apenas em 2019 recebeu mais de 13 milhões de passageiros, em deslocamentos domésticos e internacionais.



Mais informações e vídeo sobre o AeroMACS

Para ajudar a gestão do aeroporto a controlar processos como movimentação de passageiros, transporte de bagagens, condições da pista, entre muitos outros, a Siemens desenvolveu uma solução baseada no padrão AeroMACS (*Aeronautical Mobile Airport Communication System*), uma tecnologia de comunicação móvel banda larga internacionalmente padronizada para uso em aeroportos.

O que o AeroMACS faz é prover uma rede de comunicação de uso exclusivo operacional, equipando ativos móveis, como veículos, ou fixos (radares, sensores espalhados ao longo da pista, entre outros). Com isso, o aeroporto ganha agilidade e flexibilidade em processos como verificação de lâmina d'água na pista, gerenciamento do tráfego aéreo, comunicação entre agentes de diversos setores, entre outros. E, naturalmente, com a segurança de cobrir todas essas tarefas sem interferir nas comunicações críticas, como entre aeronaves e torres de controle.



Energia armazenada em baterias

Agora, e cada vez mais, contar com energia disponível a qualquer hora tem sido uma demanda comum em várias situações. Indústrias de diversos segmentos, edifícios comerciais, grandes centros de eventos analisam a utilização de baterias para armazenar energia. Os benefícios gerados são diversos, como a disponibilidade de energia em qualquer situação, a redução de custos e de outros combustíveis.

A Micropower Comerc, *joint venture* da Comerc Energia com a MicroPower Energy, hoje tem também a Siemens como sócia. O negócio da empresa é baseado no modelo bSaaS – do termo em inglês *battery-storage-as-a-Service*, ou seja, armazenamento por bateria como serviço.

O que é Bateria como Serviço?

Instalando baterias de íon lítio, grandes consumidores de eletricidade (lojas de varejo, shopping centers, hotéis, indústrias, edifícios comerciais, entre outros) podem utilizar essa fonte de energia para substituir o consumo da rede elétrica convencional em horários de pico de carga, quando o preço da energia é mais alto.

O sistema descarrega energia nos momentos em que a demanda ultrapassar um volume predeterminado, fazendo com que seja possível reduzir a Demanda Contratada e, assim, reduzir custos.

Em casos de interrupção de energia, as baterias assumem o fornecimento de forma imediata, com tempo de resposta muito menor que o de geradores.

O processo de recarga das baterias pode ser programado para horários em que o preço da energia na rede elétrica convencional seja menor.

As baterias também podem ser recarregadas por meio de geração própria de energia (com placas fotovoltaicas, biomassa etc.).

Além de significar redução de custos, o novo sistema também melhora a eficiência energética, reduzindo as oscilações e perdas causadas pelas interrupções da rede de distribuição.

Gerador - mais de um minuto para iniciar o fornecimento

Bateria - ativação em apenas um segundo

E2go

A plataforma web E2Go opera na nuvem, criando um verdadeiro centro de medição remota para plantas industriais. O resultado dessa iniciativa é uma gestão transparente do sistema energético para a empresa, a partir dos dados coletados e analisados da operação dos equipamentos. O E2go permite à empresa otimizar os recursos e direcionar de forma mais assertiva as adequações de seu sistema energético.

- Em que horários esse consumo acontece?
- Quanto de energia a turbina instalada está gerando, de fato?
- Como está o rateio dos custos de energia no processo produtivo?

Ela ajuda a responder perguntas como:

- Quais equipamentos de uma fábrica consomem mais energia?



Informações e vídeo sobre o E2go

Fusesaver

O Fusesaver atua como um valioso instrumento de proteção de linhas de média-tensão. É um disjuntor ultrarrápido que minimiza o tempo de interrupções de energia, reduz o número de clientes finais afetados e as penalidades sobre as concessionárias, além de melhorar a comunicação de dispositivos com sistema SCADA.

Fusesaver, o concessionário é capaz de isolar trechos e ramais de sua rede de distribuição para manutenção e reparos sem a necessidade de desligar redes mais abrangentes de fornecimento.

Já bastante utilizada por concessionárias brasileiras nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Paraná, a tecnologia Fusesaver pode ser incorporada a redes existentes também como instrumento de otimização da manutenção. Com a chave portátil seccionadora

Por último, mas não menos importante, traz confiabilidade à rede e inúmeros benefícios tanto para as concessionárias de energia quanto para o cliente final.



Conheça mais sobre o Fusesaver



Carregadores para veículos elétricos

O VersiCharge IEC é uma unidade para carregamento residencial de veículos elétricos da Siemens que se destaca pela forma rápida, segura e eficiente pela qual funciona. Fácil de operar, o VersiCharge IEC oferece total segurança, pode ser instalado em ambientes externos e promove um gasto baixo de energia elétrica.

Além desse modelo compacto, a Siemens também dispõe de equipamentos de alta potência, da linha CPC. A empresa oferece ainda uma plataforma de software para que provedores de infraestrutura conectem seus carregadores, forneçam uma interface aos usuários de veículos elétricos via aplicativo, viabilizem pagamentos e agreguem outras funcionalidades.



Siemens Mobility

Conceitos que tornam o transporte mais eficiente estão em alta demanda com a crescente necessidade de mobilidade inteligente. Com longa experiência em transporte e conhecimento de TI, a Siemens tem cada vez mais investido no desenvolvimento de novas soluções de mobilidade inteligentes, que aumentam a disponibilidade de infraestrutura, otimizam a produtividade e melhoram a experiência do passageiro.

Mobilidade: modernizando trens urbanos

Um dos aspectos mais críticos da infraestrutura urbana são os transportes coletivos. Na região metropolitana de São Paulo, oito milhões de pessoas transitam diariamente pelos 370,2 quilômetros da malha ferroviária da região, somando-se linhas de metrô e de trem.

A Siemens Mobility participou de alguns dos mais relevantes projetos de modernização de trens urbanos no Brasil, nos últimos anos. Em 2019, um dos projetos mais impactantes da empresa foi o de eletrificação de estações da Linha 11 – Coral da Companhia Paulista de Trens Metropolitanos (CPTM), que transporta em média mais de 750 mil passageiros por dia.

No projeto de modernização, a Siemens Mobility forneceu todos os equipamentos elétricos principais para o sistema de distribuição de energia,

incluindo subestações, transformadores, colunas de painel de média e de baixa-tensão, soluções de automação de energia e relés de proteção (interruptores responsáveis por ligar e desligar dispositivos para proteger a rede elétrica).

Outro projeto de mobilidade urbana em destaque, ao longo do ano fiscal de 2019, foi a inauguração da estação São Paulo-Morumbi da Linha 4 – Amarela do Metrô de São Paulo. No projeto, a Siemens Mobility no Brasil forneceu a supervisão do sistema SCADA, utilizado para monitorar e controlar o funcionamento do conjunto de equipamentos da linha.

O time brasileiro também foi responsável pelo comissionamento de todos os equipamentos do projeto, testando e colocando para funcionar toda a estrutura de sinalização, automação e supervisão da nova estação.

Extensão da Linha 4 – Amarela

Estação São Paulo-Morumbi:
aumento de extensão da Linha 4 – Amarela + 2,5 km

Distribuição de passageiros:
a estação Butantã, que antes era o terminal oeste da linha, chegava a atender mais de 80 mil pessoas por dia

Ao final de 2019, a estação São Paulo-Morumbi já recebia cerca de **52 mil passageiros diariamente**, enquanto a estação Butantã, **57 mil**.



Conheça mais a
Siemens Mobility



■ Ação Climática

Realizar ações urgentes para combater as mudanças climáticas e seus impactos

Há alguns anos, quando se falava de mudanças climáticas, o tom era de que havia possibilidade de um desequilíbrio ambiental causado pelo excesso de emissões poluentes. Hoje, esse panorama é uma realidade: a temperatura do planeta está aumentando e é obrigatório reduzir a emissão de gases prejudiciais à atmosfera. Em uma palavra, o mundo precisa adotar a descarbonização.

A Siemens foi a primeira companhia global que estabeleceu para si mesma a meta de neutralizar as emissões de CO₂ de suas operações até 2030. Desta forma, a companhia ressalta a necessidade de que as empresas liderem pelo exemplo e contribuam para a descarbonização da economia neste século, como firmado no histórico Acordo de Paris. Com nossas tecnologias, ajudamos clientes de vários segmentos a aperfeiçoar permanentemente sua eficiência energética e reduzir suas emissões de CO₂.



Acesse o Guia do CEO de Descarbonização

Siemens – Liderança na parceria para a Descarbonização

Compromissos da Siemens:

- 1 Neutralizar o CO₂ da Siemens até 2030;
- 2 Desenvolver estratégias de descarbonização aos países;
- 3 Reduzir as emissões de CO₂ nos sites de nossos clientes;
- 4 Inovações para descarbonização.

Programa Mundial de Descarbonização da Siemens

Para cumprir seu compromisso de neutralização de emissões, a Siemens destinou investimentos de € 100 milhões em ações de eficiência energética que incluem melhorias em processos industriais, substituição de combustível fóssil por etanol nos veículos de sua frota, aproveitamento otimizado de recursos naturais, como uso de luz natural e de água de reuso, entre outras. Com isso, a empresa espera mais de € 20 milhões de economia anual com os investimentos em eficiência energética.

Portfólio Ambiental da Siemens Global

No ano fiscal de 2019, o portfólio ambiental foi responsável por 44% da receita mundial da Siemens

2017	2018	2019
38,7*	38,6*	38,4*

*Em bilhões de euros

Caminhos e estratégias da Descarbonização no mundo

A pesquisa e a inovação da Siemens focam, entre outros temas, em disponibilizar a transição para uma economia de baixo carbono, analisando os planos e estratégias regionais de descarbonização com ferramentas de simulação abrangentes e multimodais.

Para um investimento de longo prazo confiável, a perspectiva para acelerar a implantação em larga escala de tecnologias de baixo carbono prevê:

- ① Usar energia da forma mais eficiente possível;
- ② Aumentar o uso de energia renovável e integrá-la em um sistema flexível;
- ③ Mudar a geração de eletricidade convencional remanescente para combustíveis com baixo teor de carbono;
- ④ Redesenhar o mercado de energia elétrica;
- ⑤ Acelerar a descarbonização de outros setores por meio do acoplamento setorial, incluindo tecnologias *Power-to-X* (que permitem armazenar e reimplantar excedentes de energia onde e quando for necessário);
- ⑥ Introduzir precificação de carbono.

Exemplos de Tecnologias Siemens de baixo carbono no Brasil

- Sistema de Medição Inteligente de Digitalização para combater perdas de energia na região amazônica;
- Ciclo Combinado da Usina Termelétrica Coari 40 MW gerados para a Amazônia com redução de 80% de CO₂;
- Turbinas de Biomassa no Brasil 3,4GW gerados. Nossas turbinas reduzem 1,7 milhão de tCO₂ /ano;
- Geração Solar Centralizada Automação para fornecimento de 300 MW por meio do Parque Solar Guaimbê;
- Energia Fotovoltaica Usina de 30 MW na Bahia fornecida com o pacote de conversão e conexão elétrica completo (eBOP);
- Fazendas Eólicas no Brasil: 3 GW fornecidos. Nossas turbinas reduzem 5,4 milhões de tCO₂ /ano;
- Eficiência nos processos industriais: Aumento da eficiência energética em até 50% com eletrificação de acionamentos por vapor ou gás;
- Conceito WinCC Energy Suite (portal de automação integrada), que provê gestão de energia eficiente;
- Aumento de Eficiência das Máquinas Compressores supersônicos para CO₂ e vedação para redução interna;
- Transporte de Carga Eletrificada: Estudo com a participação da Siemens projeta 93% de redução de CO₂, mais eficiente e mais seguro.

■ Práticas de negócios responsáveis e sustentáveis

Uma série de iniciativas da Siemens produz impactos médios em alguns dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs). De forma geral, esses ODSs estão mais diretamente relacionados às práticas de responsabilidade empresarial, incluindo as áreas de Direitos Humanos, Compliance, Gestão de Fornecedores e Cidadania Corporativa

Algumas de nossas iniciativas impactam a sociedade tanto do ponto de vista das operações da companhia quanto de nossa atuação junto a parceiros externos, incluindo comunidades de entorno. Mesmo nos ODSs sobre os quais o impacto da Siemens é baixo, há muitas iniciativas que beneficiam a busca pelo seu atingimento, direta ou indiretamente.

Nas próximas páginas, estão exemplos de projetos e iniciativas da Siemens que buscam contribuir para o atingimento das metas dos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:





■ Educação de qualidade

Garantir educação inclusiva e de qualidade e promover oportunidades de aprendizado permanente para todos

A Siemens acredita que o aprendizado permanente é a chave para assegurar a empregabilidade para todos os nossos funcionários e além. Impactamos o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 ao prover acesso à educação de múltiplas formas, incluindo oportunidades de aprendizado e educação para todos os níveis da nossa força de trabalho, assim como educação vocacional e treinamentos, prestados em parceria com instituições de ensino. Além disso, treinamentos para clientes e fornecedores também ocupam destaque na nossa agenda. Também temos como objetivo inspirar os jovens a optar por carreiras em Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (conceito conhecido pela sigla STEAM, em inglês – Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics) por meio de programas de Cidadania Corporativa.

Aprendizado, Cocriação e Educação Contínua na Siemens

R\$ 16 milhões investidos pela Siemens, no Brasil, em treinamentos de funcionários



Por meio de uma plataforma digital, a Siemens oferece uma extensa gama de treinamentos, abrangendo competências para todas as funções exercidas na empresa. Além disso, os funcionários do Brasil também têm acesso a treinamentos globais, por meio de uma estrutura verticalizada (*Core Learning Program*).

A empresa também oferece cursos como gestão de tempo, técnicas de apresentação, *feedback*, entre outros. Também fazem parte do programa de treinamentos os conteúdos

globais direcionados a colaboradores de alto potencial (*Siemens Leadership Excellence Programs*), coordenados pela área de desenvolvimento e outros específicos por áreas, para gerentes de projetos, profissionais de Vendas etc.

Em sintonia com as novas dinâmicas de trabalho e com a descentralização das atividades da empresa em diversas localidades do País, a Siemens também dispõe de conteúdos em formato virtual (*e-learning*) na plataforma *CrossKnowledge*, com temas específicos e outros que complementam conteúdos presenciais.

Para aumentar as habilidades das equipes de Vendas em digitalização e refletir sobre seus conceitos aplicados às tarefas de Vendas, a Siemens criou o treinamento *Applying Digitalization to our Business (ADB)*.

- 280 profissionais treinados
- A meta de treinar 50% da força de Vendas nesse conteúdo **em 2019 foi superada.**



Escola de Líderes

não é só o que se alcança, mas como se alcança

Ao longo de 2019, a Siemens manteve as atividades da Escola de Líderes, cujo objetivo é capacitar seus gestores para atuar de forma consequente, buscando o equilíbrio entre resultado e comportamento e gestão. Para a Siemens, resultados só serão satisfatórios se forem acompanhados de atitudes, como coerência, senso de justiça, flexibilidade e, sobretudo, capacidade de enxergar as potencialidades de cada profissional e dos objetivos de longo prazo da empresa. A Escola de Líderes também se sustenta no conceito de que o aprendizado só é efetivo quando colocado em prática.

Programas de educação da Fundação Siemens

SIEMENS | Fundação Escola Formare

Fundação Siemens

Nossa Visão

Ser reconhecida como um exemplo de agente transformador social no Brasil.

Nossa Missão

Contribuir para o desenvolvimento do País por meio de iniciativas voltadas para a melhoria no sistema educacional e do fomento para utilização de tecnologias básicas inovadoras.



Em 2019, a oitava turma da Escola Formare graduou 20 jovens no curso de Assistente Administrativo. O programa desenvolvido pela Fundação Siemens, em parceria com a Fundação Iochpe, é voltado para estudantes do Ensino Médio de famílias de baixa renda.

O projeto tem coordenação da Fundação Siemens e conta com educadores especializados e funcionários voluntários, que ministram palestras para os alunos. Essas horas são doadas pela Siemens ao projeto. Implantado inicialmente em Jundiaí (SP), o programa foi estendido para a sede da Siemens, em São Paulo, a partir de 2020.

Programa Experimento

O Programa Experimento é baseado em uma série de atividades científicas simples cujo objetivo é incentivar crianças do Ensino Fundamental a buscar soluções, de forma prática, por meio de desafios instigantes. Parcerias com outras empresas, entidades e prefeituras têm contribuído para a expansão do programa, a cada ano.

Para avançar no objetivo principal da iniciativa, a Fundação Siemens tem atuado também junto às autoridades de ensino. Em outubro de 2018, a entidade entregou um memorando de entendimento ao Ministério da Educação, sugerindo a implementação do Programa Experimento como ferramenta permanente do Ensino Fundamental.

Cidadania Corporativa

A Siemens tem como compromisso o apoio à melhoria da educação no Brasil, desenvolvendo e apoiando projetos sociais com essa finalidade. As ações planejadas visam a obtenção de resultados em médio e longo prazos, evidenciando que nossa empresa, além de escolher suas ações com base em critérios muito bem definidos, também mantém compromisso de longo prazo com o próprio País.



Cuidar da sociedade e fortalecer negócios

Acesso à Tecnologia

fornecer valor compartilhando o acesso às nossas competências essenciais em eletrificação, automação e digitalização (EAD) e na investigação científica

Exemplos de projetos: Experimento | Voluntariado

Acesso à Educação

fornecer o nosso conhecimento para um público mais amplo, especialmente em Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (STEAM), e engajar lideranças de pensamento

Exemplos de projetos: Experimento | Formare

Sustentando Comunidades

desenvolver e fortalecer estruturas sociais para criar condições de mercado estáveis

Exemplos de projetos: Formare | Voluntariado

Voluntariado

- 67% de funcionários voluntários
- 12 cidades em nove Estados e o Distrito Federal: Brasília (DF), Curitiba (PR), Recife (PE), Cabreúva (SP), Belo Horizonte (MG), Joinville (SC), Salvador (BA), Rio de Janeiro (RJ), Canoas (RS), Jundiaí (SP), Anhanguera/São Paulo (SP) e Manaus (AM).
- 5.541 beneficiados

Social Responsibility@PDT: iniciativa criada para proporcionar aos estagiários do Programa de Desenvolvimento de Talentos a oportunidade de atuar como líderes voluntários em projetos sociais. Em 2019, além do aumento na participação, o grupo demonstrou um pioneirismo: pela primeira vez, temas sobre diversidade foram levados às escolas impactadas, abordando conceitos de respeito e tolerância. O principal objetivo foi combater o assédio moral nas escolas, reforçando que todos somos diferentes e que as diferenças devem ser respeitadas.

Treinamento para clientes

O SITRAIN – *Siemens Digital Industry Academy* oferece, há mais de 20 anos, treinamentos para clientes com base nas soluções industriais fornecidas pela Siemens.

As turmas regulares do SITRAIN têm conteúdo e data definidos, recebem inscrições de clientes internos e externos e podem reunir profissionais de várias empresas e segmentos diferentes. Já as customizadas são moldadas para o interesse de um grupo específico, normalmente reunindo equipes de uma mesma empresa, de forma a atender às necessidades por conhecimentos de aplicações específicas.



Conteúdos transmitidos via seminários *on-line*, sobre lançamentos, tendências, tecnologias e aplicações do portfólio industrial da Siemens.

Parcerias com entidades

As diversas áreas de negócios da Siemens também mantêm várias parcerias com entidades externas, como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), para treinamentos técnicos nas áreas de energia, indústria e infraestrutura.



Igualdade de gênero

Alcançar igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

Nosso principal impacto no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 está na maneira pela qual gerenciamos nossa própria força de trabalho. Nós acreditamos que estimular a diversidade cria uma situação de ganha-ganha para a sociedade e para a Siemens, porque a diversidade fortalece nossa capacidade de inovação, libera o potencial dos nossos funcionários e, desta forma, contribui para o sucesso dos negócios. Nós também focamos em mudanças na alta direção, onde há significativo potencial para melhorias, por meio da contratação de mais mulheres para posições de liderança, atividades de network, treinamento e mentoria.

Liderança Z

Criado em 2010, o grupo Liderança Z tem como objetivo incentivar a aproximação entre mulheres da empresa, a fim de trocar experiências, informações e conhecimento, encorajando umas às outras no desenvolvimento de suas carreiras.



Série de vídeos sobre Mulheres Inspiradoras



Compromisso para Equidade de gênero

Em março de 2019, a Siemens, no Brasil, assinou um compromisso com os Princípios de Empoderamento das Mulheres junto à ONU Mulheres, entidade criada em 2010 para unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres.



A meta da Siemens é alcançar 24% de mulheres na liderança em 2020



Mês da Diversidade na Siemens

Benefícios para funcionárias

Serviço de Ginecologia e Obstetrícia

Funcionárias atendidas em 2019:
São Paulo (sede da Siemens no Brasil) - **1.164**
Jundiaí - **28**



Em 2019, a Siemens criou dois espaços para lactários, nas localidades São Paulo e Jundiaí, para dar mais conforto às colegas que estão amamentando seus bebês.

Há vários anos, a Siemens já oferece as licenças-maternidade e paternidade estendidas. No caso das mães, são quatro meses com a possibilidade de extensão por mais dois meses. A licença-paternidade de cinco dias também pode ser estendida em mais 15 dias, se for opção do pai, que nesse caso passa por um treinamento.

A licença-maternidade estendida é um dos fatores-chave para a permanência de cerca de 90% das mulheres na empresa, após a volta ao trabalho.

A Siemens também dispõe, na sede da empresa, em São Paulo, de um serviço de ginecologia e obstetrícia no qual as funcionárias podem fazer consultas habituais, inclusive de pré-natal. A empresa também oferece reembolso para pagamento de berçário ou contratação de babá, até os dois anos de vida dos filhos.

Licença Parental

Em 2019, a Siemens instituiu a licença parental, um período de afastamento para funcionários ou funcionárias que tiverem filhos por meio de barriga solidária. Por esse método, os embriões são transferidos para o útero de uma doadora temporária. A licença inclui quatro meses de afastamento e mais dois de extensão pela empresa para o(a) responsável pelos cuidados com os bebês. Também inclui cinco dias de afastamento e mais 15 para o(a) parceiro(a) deste responsável, independentemente do gênero.



Veja o vídeo sobre a Licença Parental na Siemens



Everton Lopes, head da Industry Services na Siemens, beneficiou-se da licença parental de seis meses



Trabalho decente e crescimento econômico

Promover crescimento econômico sustentável e inclusivo, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos



A Siemens impacta diretamente o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 por meio das ações que contribuem para o desenvolvimento do Produto Interno Bruto dos países. No Brasil, o impacto dos negócios da Siemens em 2019 foi da ordem de R\$ 35 bilhões (somadas as atividades da Siemens, da Siemens Energy Brasil, da Siemens Mobility e da Siemens Healthineers, no Brasil), o que também impactou em cerca de 345 mil empregos.

Políticas e benefícios

A Siemens mantém um programa permanente de estímulo a seus funcionários para que se tornem também acionistas da empresa. Chamada *Share Matching Program*, a iniciativa possibilita ao funcionário que compra ações da Siemens e as mantém por três anos, receber uma ação complementar, sem custo, concedida pela própria empresa.

Também reconhecida como um dos mais importantes benefícios pelos funcionários da empresa, a PreviSiemens oferece a oportunidade de poupar recursos para complementar os vencimentos após a aposentadoria. Essa sociedade de previdência privada está disponível para todos os funcionários, que podem aderir ao Plano CD – Contribuição Definida.

Desde 2017, os participantes da PreviSiemens têm a possibilidade de escolher seu plano de acordo com Perfis de Investimentos (Conservador, Moderado ou Agressivo), podendo exercer maior autonomia na opção pelo perfil que melhor represente o momento que vive ou o nível de risco desejado. O patrimônio da PreviSiemens, ao final de 2019, era de R\$ 1,8 bilhão, com cerca de 6.500 participantes ativos e em torno de 1.050 aposentados beneficiados.

Outro benefício reconhecido como diferencial na Siemens são as licenças-maternidade, paternidade e parental. Funcionárias têm a opção de licença-maternidade de até seis meses, assim como funcionários podem optar pelo período de 20 dias de licença-paternidade. A licença parental, para funcionários ou funcionárias que tiverem filhos por meio de barriga solidária, também pode ser requerida por até seis meses, para o (a) responsável por desempenhar as tarefas principais de cuidados com o bebê, e caso o funcionário ou funcionária seja o parceiro ou a parceira, este pode optar pela licença de 20 dias (leia mais sobre licenças e programas especiais para mulheres e gestantes na página 61). Também está entre os benefícios oferecidos pela Siemens o auxílio-óptico, pelo qual os funcionários podem ser reembolsados dos custos com lentes (convencionais ou de contato), disponível a cada 24 meses, e armação a cada 48 meses.

PreviSiemens

A previdência privada da Siemens



Patrimônio de
R\$ 1,8 milhão



6.500 participantes
ativos

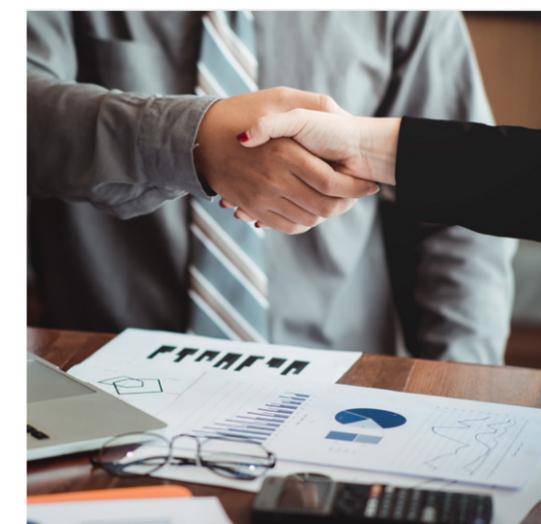


1.050 aposentados
beneficiados

Relações Trabalhistas

Integrante do escopo de Recursos Humanos, a área de Relações Trabalhistas na Siemens tem como objetivo assegurar que a legislação trabalhista seja cumprida na empresa, garantindo os direitos dos funcionários e atuando para evitar desgastes, custos e prejuízos sociais de processos judiciais.

Em 2019, a área participou como facilitadora de uma visita do Conselho de Funcionários da Siemens AG no Brasil, para encontros com trabalhadores e sindicatos. O evento ocorre periodicamente, em diferentes países, e tem como principais objetivos estimular o diálogo e aumentar a transparência das relações entre a empresa e seus trabalhadores. Funcionando como uma espécie de auditoria informal, a visita dos colegas alemães não encontrou qualquer tipo de não conformidade nas relações entre a empresa, seus funcionários e representantes de classe.





Atratividade e Clima Organizacional

Em 2019, pela 12ª vez, a Siemens apareceu entre “As Melhores Empresas para Trabalhar”, na pesquisa realizada pelo *Guia Você S/A*. Além desse reconhecimento, a empresa também figurou entre as “45 Melhores Empresas para Começar a Carreira”, realizada pela mesma instituição.

Considerada uma das mais importantes pesquisas de clima do Brasil, o processo que avalia as melhores empresas para trabalhar tem como base as entrevistas feitas pela própria revista, de forma aleatória e anônima, junto aos próprios funcionários das empresas participantes.

Cultura e Liderança com base em Confiança

A base do desenvolvimento de lideranças, na Siemens, é a *Ownership Culture*, pela qual se estimula e se espera que cada colaborador aja como se fosse dono da empresa, conceito que se reflete também na forma pela qual os líderes são avaliados.

Na Siemens, os líderes não são avaliados apenas pelo que alcançam, mas também de que forma alcançam

Comportamentos

Respeito - Deixamos claro o que é certo e errado para a Siemens. Ouvimos mais do que falamos e buscamos a opinião uns dos outros. Respeito também é dar a nossa opinião e valorizar as diferenças.

Foco - Enfrentamos desafios com determinação para atingir resultados sustentáveis. Conquistamos a preferência de clientes e mercados.

Iniciativa e execução - Somos proativos e inovadores. Somos apaixonados por vencer e inconformados com a derrota. Dizemos o que fazemos e fazemos o que dizemos.

Liderança

Ousadia, decisão e coragem - Pensamento grande: criamos oportunidades, assumindo riscos com responsabilidade. Entendemos que uma boa decisão é aquela tomada no momento correto.

Siemens Matters - Colaboramos entre as áreas: o interesse da Siemens vem antes do interesse de cada área. Priorizar os interesses da Siemens a longo prazo.

Motivar e engajar - Trabalhamos para vencer com propósito e senso de direção. Comunicamos a intenção e envolvemos a equipe em nossas decisões.

Orientação para as pessoas

Empoderamento e confiança - Confiamos nos colegas e nas suas competências. Damos aos nossos colegas a autonomia e os meios para alcançar os objetivos.

Honestidade, abertura e cooperação - Sempre damos e buscamos *feedback* direto e construtivo, em ambiente de colaboração. Fazemo-nos ouvir com coragem, dando nossa opinião para o bem da empresa.

A Siemens atua principalmente como facilitadora para o desenvolvimento profissional de seus líderes. Aqui, seguimos o conceito *Own your career* (Seja dono da sua carreira). Com uma ampla gama disponível de programas e instrumentos de desenvolvimento profissional, o funcionário da Siemens tem a possibilidade de definir seus planos de carreira e executá-los com o suporte da gestão. Cada vez mais apoiada em ferramen-

tas digitais, a Siemens oferece facilidades como a busca por vagas internas em plataformas *on-line*, além de fortalecer continuamente novas opções de interação e avaliação em meio digital.



Quer saber mais? Mais informações sobre trabalhar na Siemens.

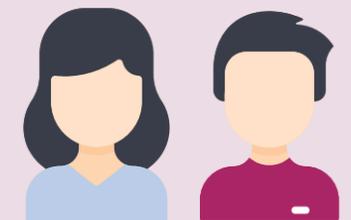
Atração de talentos

A Siemens mantém políticas de atração de talentos alinhadas com a estratégia da companhia, focando nos mercados em crescimento, correspondentes às principais demandas da sociedade. Justamente porque essas demandas se modificam ao longo do tempo, também as dinâmicas da empresa de atração e seleção de novos profissionais ajustam-se a elas.

Uma mudança relevante, definida em 2019, foi no programa de estágio da companhia. Anteriormente, a Siemens oferecia um programa de estágio curricular e o Programa de Desenvolvimento de Talentos (PDT), um instrumento de desenvolvimento profissional ativo desde a década de 1970.

Com a unificação dos dois programas, agora com a denominação única de PDT, foram definidos dois ciclos de contratação de estagiários (janeiro e julho). Desta forma, o número de contratados pelo PDT passará a ser de cerca de 300 estagiários por ano. Em 2019, ainda no formato antigo, o PDT recebeu 80 estagiários, nas localidades de São Paulo (sede da Siemens), Jundiaí

Programa de Desenvolvimento de Talentos



4.212 estudantes inscritos em 2019

Meta de pelo menos 50% de participação feminina superada em 54%

(SP), Belo Horizonte (MG), Rio de Janeiro (RJ) e Curitiba (PR).

O novo formato do programa de estágio também está em linha com os esforços de inclusão e diversidade que têm orientado as ações da Siemens, no sentido de tornar real o que realmente importa para a sociedade.



Programa Trainee

Criado para desenvolver **futuras lideranças**.

Grupo selecionado desenvolve **projetos reais de impacto para a empresa**.

Treinamento de *Leadership and Influence* na **Universidade de Babson (EUA)**.

Em 2019: 9 trainees
(4 mulheres, 5 homens).



Em 2019, a Siemens realizou uma parceria com a Escola Politécnica, da Universidade de São Paulo (USP), para um programa de estágio de seis semanas (*Summer Job*). No objetivo de aumentar a participação feminina na empresa, especialmente em funções técnicas, a Siemens buscou atrair esse público específico para o programa. Dos quatro selecionados, foram três alunas e um aluno, dos cursos de Engenharia Civil, Engenharia Ambiental, Engenharia de Produção e Engenharia Naval.

Outra ação nova, em 2019, foi uma parceria com o Insper – Instituto de Ensino e Pesquisa, de São Paulo, tendo como alvo a inserção de alunos da instituição em um *business case* de uma das áreas de negócio da Siemens (produtos de baixa-tensão).

Segurança do trabalho

Na Siemens, a área de Environmental Protection, Health Management and Safety (EHS) gerencia os programas relacionados a Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho. Diversas ações da área são norteadas pelo programa global Zero Harm Culture@Siemens, que tem como objetivo atingir a taxa de zero acidente, promovendo uma mudança de mentalidade e automaticamente alterando processos e comportamentos, tornando a Siemens um lugar cada vez mais seguro para se trabalhar.

Ao longo de sete anos (entre 2012 e 2018), a Siemens evoluiu de forma significativa na redução de acidentes de trabalho. Em 2019, no entanto, a curva de acidentes começou a demonstrar tendência de alta para acidentes reportáveis. Tendo como meta zero acidente, rapidamente a empresa se mobilizou para frear essa tendência.

Com um evento para mais de 700 colaboradores, na fábrica de Jundiaí (SP), e outros mil colegas conectados *on-line*, o então CEO André Clark reforçou a necessidade de que todos assumissem responsabilidades pela sua própria segurança e a de seus colegas na empresa. Além disso, ações voltadas para engajamento das lideranças foram conduzidas, e hoje não se observa mais a tendência de aumento de acidentes.

Elementos Essenciais de Segurança

Graves acidentes podem ser evitados se regras básicas forem seguidas

Oito situações concentram o maior número de acidentes de trabalho nas operações Siemens:

- segurança veicular;
- bloqueio de energias perigosas;
- segurança em instalações elétricas;
- trabalho em altura/proteção contra quedas;
- cargas suspensas;
- espaços confinados;
- proteção de máquinas;
- gases e vapores explosivos.

Os Elementos Essenciais de Segurança trazem as regras a serem seguidas em cada uma das situações acima, e ajudam a organização a desenvolver a percepção de risco para as situações mais críticas.

Plano de Atendimento a Situações de Emergência (PASE)

Cada localidade da Siemens tem seu plano de atendimento a emergências estruturado de acordo com suas características específicas. Por ele, os funcionários são orientados sobre como agir em situações emergenciais (queda, engasgo, mal súbito, inalação de gases tóxicos, choques etc.).

Mesmo quando o funcionário consegue atender à emergência com sucesso, ele deve comunicar a ocorrência, para registro, análise e eventuais ações educativas e preventivas por parte da área de Segurança do Trabalho.

#OPoderÉSeu

Todos os anos, a Siemens realiza sua Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA). Em 2019, o tema do evento foi #OPoderÉSeu. Por trás do nome, a consciência de que cada funcionário da Siemens, dentro e fora da empresa, é capaz de ampliar o nível de saúde e segurança de si mesmo e dos seus colegas, além de proteger o meio ambiente.



SIPATMA 2019

Palestras sobre risco psicossocial, elementos essenciais de segurança, segurança veicular, proteção das mãos e meio ambiente, entre outros.

Painel do meio ambiente: espaço para os colaboradores mostrarem como contribuem com a proteção do planeta.

Entrega de mudas de hortaliças, para incentivar a alimentação saudável.

Caça-palavras com foco nos Elementos Essenciais de Segurança.

Pit Stop (em parceria com a seguradora Porto Seguro): nas localidades de Jundiaí (SP) e São Paulo (sede da Siemens), os funcionários puderam fazer inspeções em seus veículos, inclusive com trocas de lâmpadas de faróis, luzes de freio e de setas.

Intervenções: colaborador fantasiado como Homem de Ferro abordou a importância da utilização dos equipamentos de proteção individual (EPIs) nas fábricas.

Aprovada com louvor

A vivência dos valores de segurança na Siemens também se destaca fora da empresa. Equipes que prestam serviços em localidades externas, como fábricas e instalações de clientes, também demonstram o comprometimento com os conceitos de segurança no trabalho.

Em 2019, as equipes que prestam serviços em instalações submarinas da Siemens obtiveram da Petrobras nota EXCELENTE no Índice de Desempenho do Fornecedor (IDF), que realiza auditorias periódicas avaliando temas como segurança, saúde, qualidade, prazo e gestão – todos com alto rigor.

Geração de novos empregos

A atuação da Siemens em segmentos estratégicos para o desenvolvimento do Brasil tem proporcionado a geração de novos e qualificados empregos. Um exemplo em 2019 foi a área de tecnologias submarinas (*Subsea*). Para atender o setor de petróleo e gás, oferecendo serviços de assistência técnica para equipamentos submarinos, a Siemens preci-

sou praticamente dobrar sua equipe de engenheiros e técnicos especializados no tema.

Além do aumento no quadro de funcionários, a ação representou também um importante acréscimo na qualificação dessas equipes, contribuindo para elevar o grau de especialização no setor.

Tecnologias submarinas

(*Subsea*)



Serviços de assistência técnica em conectores e sensores elétricos



Equipe de engenheiros e técnicos praticamente dobra o número de contratados

Sistema de Excelência Siemens

Para garantir o bom funcionamento de seus processos e cumprir a função de gerar resultados positivos, uma empresa precisa de um sistema de gestão estruturado e eficiente. Na Siemens, o sistema de gestão chama-se Sistema de Excelência Siemens (SES), e foi inspirado no Modelo de Excelência em Gestão (MEG), da Fundação Nacional da Qualidade. No escopo do SES estão atividades como a atualização periódica das certificações de Qualidade (ISO

9001), Meio Ambiente (ISO 14001) e Saúde (OHSAS 18001). Em 2019, tivemos auditorias de manutenção dessas certificações. O SES também é responsável pela condução de projetos de transformação da empresa. Em 2019, foram desenvolvidos projetos como o *Cup* (aumento de produtividade), o projeto de Diversidade, o de Descarbonização, além de introduzido um novo projeto, voltado para Economia Circular, com foco no ciclo de vida do produto.

Gestão de Fornecedores

No mundo inteiro, a Siemens trabalha com cerca de 90 mil fornecedores, em 150 países. Globalmente, em 2019, a empresa adquiriu cerca de € 45 bilhões em mercadorias e serviços. Esse valor corresponde a cerca de 50% do faturamento da empresa. Ou seja, para movimentar suas operações, a Siemens gera negócios e, portanto, empregos, em uma extensa cadeia de valor.

O principal objetivo do gerenciamento da cadeia de fornecimentos (*Supply Chain Management – SCM*) na Siemens é prover uma contribuição de valor substancial e sustentável para o sucesso dos nossos negócios. Os três elementos dessa contribuição de valor são produtividade, digitalização e gerenciamento de cadeia.

No Brasil, em 2019, diante de um cenário econômico de atividade ainda reduzida, o esforço do SCM no sentido de ajudar a empresa a conquistar resultados com redução de custo foi predominantemente baseado em produtividade. Um foco especialmente relevante ao longo do ano foram os processos de otimização de logística. A área também já dispõe de recursos de Inteligência Artificial para executar tarefas como compras de determinados itens e serviços.

Fornecedores alinhados

Para a Siemens, não basta ter processos internos que contribuam para o desenvolvimento das pessoas, do meio ambiente e da economia. Nossa cadeia de suprimentos também precisa estar inserida nesse mesmo contexto.

Todos os anos, a área de SCM realiza auditorias em fornecedores-chave, para avaliar a observância aos padrões de qualidade e aos quesitos do Código de Conduta da Siemens. Em 2019, a Siemens realizou cerca de 100 auditorias, com aproximadamente 300 avaliações de fornecedores.

Para se cadastrar como fornecedor do grupo, toda empresa precisa se comprometer com o Código de Conduta da Siemens



ambientais



sociais



de direitos humanos



de processos e gestão

Círculo virtuoso



Para reforçar os conceitos de Qualidade junto a seus fornecedores, a Siemens realiza periodicamente o *Supplier Quality Day*. No evento de 2019, um grupo de fornecedores-chave foi convidado para debater temas como a criação conjunta de soluções inovadoras. Da mesma forma que a relação da Siemens com seus clientes hoje não se resume a transações comerciais de compra e venda, mas à cocriação de ideias e soluções, o objetivo da empresa é elevar também a relação com os fornecedores a esse patamar de parceria.



Inclusão de pessoas com deficiência

No dia 3 de dezembro de 2019, Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, os colegas da Siemens puderam refletir sobre o tema e vivenciar algumas situações na sede da Siemens, em São Paulo, e na localidade Jundiaí.

Em todas as localidades, um vídeo divulgado na TV Corporativa fez uma homenagem aos colaboradores com deficiência.

A semana também contou com palestras sobre o tema e dinâmicas, como uma proposta na qual os colegas colocavam uma venda nos olhos e realizavam algumas tarefas cotidianas, como pegar alimentos, evidenciando as dificuldades enfrentadas pelos deficientes visuais.

Também foram disponibilizados cartazes com o alfabeto em LIBRAS para que colaboradores se comunicassem pela Linguagem Brasileira de Sinais.



Veja o vídeo sobre o Dia da Pessoa com Deficiência

DiverSifica

O programa DiverSifica foi lançado em 2018 para promover a diversidade e tem como base um comitê com a participação voluntária de funcionários. Quatro pilares compõem o projeto – Etnia e Raça; Gênero; LGBTI+ e Pessoas com Deficiência.

As nossas motivações, ao criar o DiverSifica, foram atrair, reter e desenvolver os melhores talentos, promovendo desta forma o aumento da criatividade e da inovação, exercendo a responsabilidade social.

Em 2019, o DiverSifica realizou um treinamento com mais de 300 gestores da Siemens sobre diversidade e inclusão. A ideia por trás do treinamento é o fato de que não basta querer contratar mais pessoas negras, mulheres, pessoas com deficiência ou LGBTI+; é preciso preparar o ambiente para que elas sejam incluídas.



Vídeo sobre a Semana da Diversidade na Siemens

Redução das desigualdades

Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles

A desigualdade é um problema global e requer soluções integradas. A visão estratégica do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 10 se constrói na redução das desigualdades socioeconômicas e no combate às discriminações de todos os tipos. A Siemens atua pelo cumprimento das metas desse objetivo principalmente com programas de inclusão e de combate a todas as formas de preconceito e discriminação.



Compromisso para Equidade Racial

Em julho de 2019, a Siemens no Brasil assinou um compromisso com a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero. A assinatura aconteceu durante a Semana da Diversidade e é uma das iniciativas do pilar Raça e Etnia, do programa DiverSifica.

O objetivo da Siemens com a assinatura desses compromissos foi demonstrar o comprometimento, para funcionários e perante a sociedade, com a promoção da diversidade, da equidade de gênero e da equidade racial no mercado de trabalho. Ter parceiros especializados como a ONU Mulheres e a Coalizão Empresarial é um passo importante para desdobrar ações necessárias para efetivar os objetivos desse compromisso.

Entre as medidas práticas adotadas pela empresa, um treinamento de Vieses Inconscientes (*Unconscious Bias*), voltado para a abordagem correta de grupos minorizados, e a mudança de alguns critérios para recrutamento de profissionais, como a fluência em Inglês, por exemplo, que se tornava excludente para diversos profissionais cuja formação básica eventualmente não incluiu essa disciplina de forma adequada e também o direcionamento de haver pelo menos uma mulher entre três finalistas para cada contratação.

As ações de Diversidade da Siemens têm contribuído para mudar a percepção dos colaboradores.

Na última pesquisa de engajamento realizada pela empresa, em 2019, a Siemens, no Brasil, teve um aumento de **24,6%** na percepção sobre inclusão e diversidade em relação a 2017, ficando acima do índice global da companhia.

Entre as ações propostas pelo DiverSifica, em 2019 passou a vigorar o novo Dress Code da Siemens, permitindo aos funcionários escolher como se sentem mais confortáveis na forma de vestir no trabalho.

A mudança mais significativa é a possibilidade de os homens usarem bermuda no dia a dia de trabalho, desde que estas sejam adequadas ao ambiente empresarial.

Assista ao vídeo sobre o novo Dress Code na Siemens



Escola Formare

Programa implantado pela Fundação Siemens, voltado para capacitação profissional de estudantes do Ensino Médio de famílias de baixa renda (Leia mais nas página 60).



Consumo e produção responsáveis

Garantir padrões de consumo e produção sustentáveis

A Siemens está comprometida com o uso responsável de recursos e reconhece as oportunidades da Economia Circular como altamente benéfica para os negócios, para o meio ambiente e para a sociedade. Ao mesmo tempo em que estabelece estratégias globais para as fases de projeto e de término de produtos e operações, os negócios da Siemens utilizam tecnologias disruptivas e modelos de negócio inovadores para se beneficiar desse conceito de ciclo. Nossas iniciativas de Sustentabilidade são uma parte essencial para o sucesso da implementação da nossa Visão 2020+. Nossa compreensão de sustentabilidade é totalmente baseada nos valores da companhia – responsável, excelente e inovadora.

Um dos alicerces da produção sustentável na Siemens é sua área de Gestão Ambiental, que faz parte da estrutura de Environmental Protection, Health Management and Safety (EHS). O autoconhecimento das próprias operações e da cadeia produtiva é responsável pela geração de uma série de indicadores que, ao mesmo tempo, avaliam o presente e ajudam a definir ações futuras.

Em 2019, um grande desafio para a empresa foi o diagnóstico ambiental de localidades incorporadas mais recentemente ao Grupo Siemens, como é o caso das usinas de

geração de energia em locais remotos. Essas unidades passaram a fazer parte do grupo com a aquisição da Guascor, e estão localizadas principalmente na Região Norte do Brasil.

O desafio estava não apenas no diagnóstico em si, mas no acesso a várias dessas usinas, muitas delas em regiões ribeirinhas e de florestas. No processo de avaliação, foram considerados temas como emissões de CO₂, controle de produtos químicos, sistemas de combate a incêndio, entre outros. Na sequência, foi estruturado um plano de ação para tratar as inadequações identificadas no processo.



Faz parte do escopo da Gestão Ambiental coordenar a execução das ações da Siemens em busca do objetivo de neutralização das emissões de CO₂ (leia mais sobre o tema da descarbonização na página 57). Esse objetivo define que, a partir das referências de 2014, a empresa deve reduzir suas emissões pela metade até 2020 e neutralizá-las completamente até 2030.



Responsabilidade ambiental fora da empresa



inclusive criou um padrão específico (SIG 2.7) para avaliar a aderência dos projetos externos aos requisitos legais e normas de qualidade, segurança e meio ambiente do Sistema Integrado de Gestão da Siemens.

Também foi formatado um treinamento para profissionais atuantes nesses projetos, em estilo presencial e *on-line*.

Aplicando as mesmas políticas utilizadas nos processos de gestão ambiental, segurança do trabalho e saúde nos projetos, a Siemens busca atingir, nesses ambientes externos, a mesma maturidade demonstrada internamente.

Nem tudo que tem a marca da Siemens está dentro das nossas fábricas e escritórios. Muitos dos negócios da empresa são realizados externamente, em localidades como fábricas de clientes ou novos empreendimentos, como usinas, linhas de transmissão, linhas ferroviárias e unidades industriais.

Como fica nossa responsabilidade pelo meio ambiente e pelas pessoas, nesses casos? Com os mesmos padrões que utilizamos dentro da empresa. A Siemens

O resultado tem sido atingido não apenas na redução de ocorrências que causem danos ao meio ambiente e/ou aos trabalhadores, mas também como instrumento de redução de custos, já que a prevenção contribui para reduzir gastos com atendimento em saúde, custos materiais e eventuais encargos, como multas e indenizações.

Dia do Meio Ambiente

Entre os meses de junho e outubro de 2019, a Siemens realizou uma ação de plantio de árvores em 25 países. Em 5 de junho, Dia Mundial do Meio Ambiente, a iniciativa começou com a conscientização dos adultos. A proposta da empresa foi para que seus funcionários deixassem seus carros na garagem e os trocassem por outro meio de transporte.

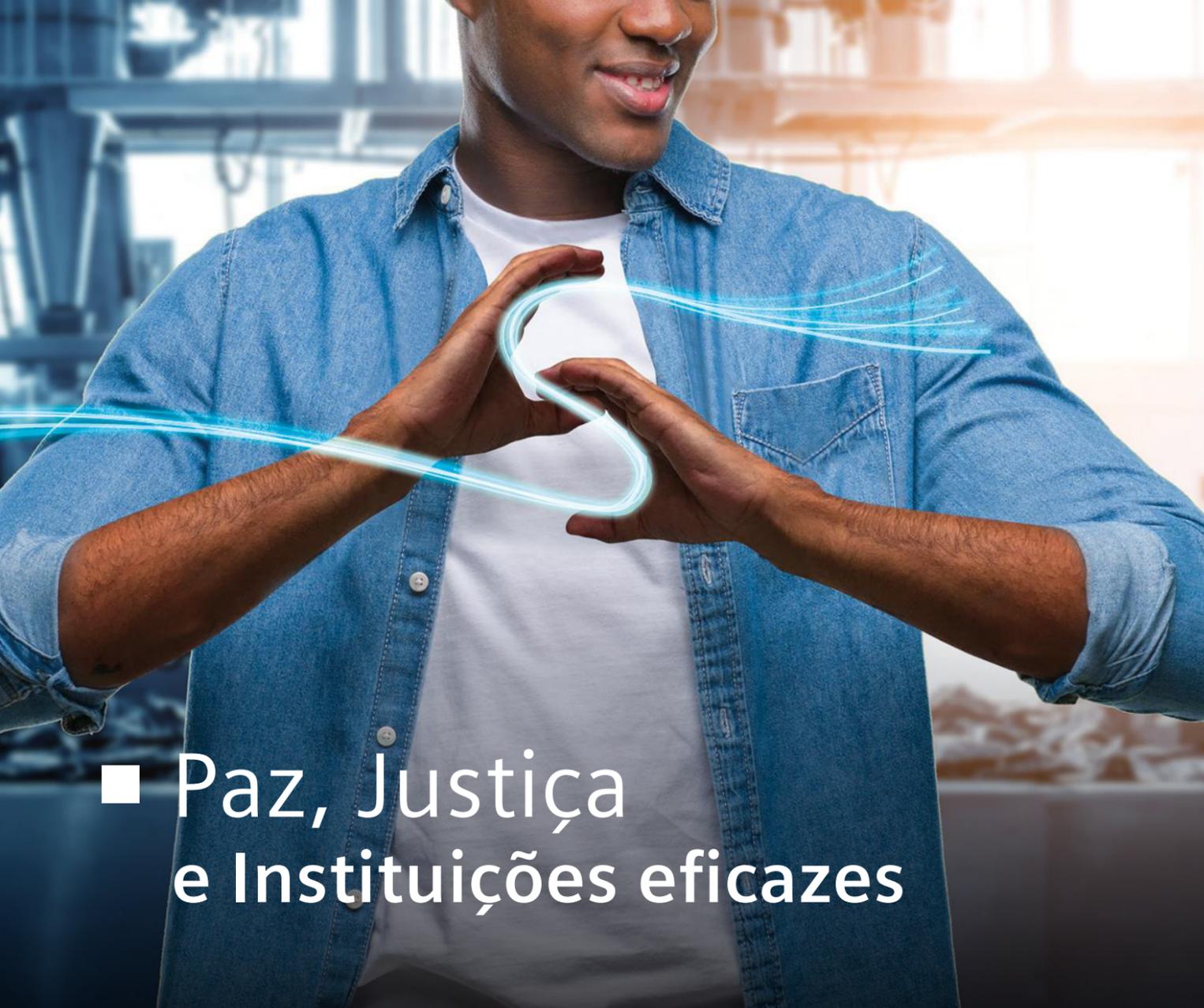
Trocando quilômetros por árvores

A cada 50 km percorridos sem carro, a empresa plantou uma árvore

Setenta funcionários deixaram de percorrer mais de 3.250 quilômetros com seus automóveis particulares, resultando no plantio de 65 árvores, que foram semeadas por crianças (filhos e convidados dos funcionários) no *Open House* da empresa.

No mundo inteiro, a ação rendeu o plantio de 686 mudas de árvores.





■ Paz, Justiça e Instituições eficazes

A busca por negócios limpos é inegociável na Siemens e entendemos que este propósito é uma prioridade para a empresa.

A Siemens mantém e aperfeiçoa continuamente um robusto Sistema de Compliance que se apoia em três pilares.

Sistema de Compliance Siemens

- **Prevenir** – políticas e procedimentos, treinamentos e sistema de comunicação clara e direta;
- **Detectar** – auditorias, investigações, controles e canais de denúncia, inclusive denúncia anônima;
- **Responder** – mecanismos para esclarecer denúncias e a aplicação de sanções.

A observância aos Direitos Humanos também faz parte do Código de Conduta da Siemens, que norteia as ações de todos os profissionais da companhia e é requisito para todos os fornecedores que pretendem prover produtos e serviços para as empresas do grupo (Leia mais sobre o Código de Conduta da Siemens na página 79).

Novo Código de Conduta

Em 2019, a Siemens apresentou uma versão nova do seu Código de Conduta, que é considerado o “coração” da cultura corporativa da Siemens. Para reformular o documento, a empresa estimulou funcionários da empresa, em todo o mundo, a contribuir com sugestões de temas.

Conhecido na corporação como *Business Conduct Guidelines* (BCG), o código expõe de que forma a companhia interpreta sua responsabilidade e o que se espera

de cada funcionário, gestor e alta direção da empresa. Toda a companhia passou por um treinamento mandatório sobre o novo código e uma intensa campanha de comunicação massificou a informação. Funcionários das fábricas também foram informados sobre o novo documento, por meio de comunicação específica.



Acesse o código de conduta da Siemens



O que há de novidade no novo Código de Conduta da Siemens?

Princípios modernizados que se alinham com nossos valores e se conectam ao mundo como é hoje

Uma perspectiva “Nós” e “Nossa” para refletir nossa Cultura Empreendedora: “Aja sempre como se fosse sua própria empresa!”

Todos os tópicos já existentes foram atualizados e novos tópicos foram adicionados

“Perguntas e Respostas” e exemplos práticos acrescentados a cada tema para ajudar a aplicar as regras e os princípios no trabalho diário

Lei Geral de Proteção de Dados

Em preparação para a nova Lei Geral de Proteção de Dados, a área de Compliance da Siemens realizou uma série de atividades para treinar as equipes e reforçar a importância da privacidade de dados. Diversas áreas da empresa lidam com dados diariamente e as novas disposições da lei podem modificar a forma pela qual esses dados são utilizados e divulgados. Uma extensa campanha foi realizada e a área de Data Privacy da Siemens criou conteúdos exclusivos sobre o tema, disponibilizados *on-line* para os funcionários, que também tiveram acesso à palestra de um especialista contratado para abordar o tema, além das atividades de mapeamento e risco necessárias para adequação à lei.

Export Control

Os temas relacionados ao comércio exterior tiveram grande destaque em 2019, especialmente por conta de sanções e restrições internacionais, afetando empresas globais como a Siemens. Para abordar ações relativas ao assunto, a área de Export Control realizou e participou de diversos eventos ao longo do ano, junto a clientes, parceiros de negócios e entidades.

Compliance Week

Os nossos valores a gente carrega no peito



Todos os anos, as localidades da Siemens, no Brasil, realizam uma semana de atividades e reflexões sobre os temas de transparência e ética nos negócios – a *Compliance Week*. Em 2019, o evento foi idealizado para reforçar os valores presentes na empresa e descritos no novo Código de Conduta da Siemens.

Entre as atividades da *Compliance Week*, um almoço com o então CEO André Clark, aberto para inscrição de todos os funcionários, com a participação dos 15 primeiros a se inscrever. Na pauta, uma conversa franca, sem temas previamente determinados, com o objetivo de reforçar a transparência da gestão da empresa.

O evento teve também palestras, um encontro denominado “Café Ético”, para um bate-papo entre gestores

e suas equipes, no qual as turmas puderam fazer fotos em que mostrassem o símbolo da ação (a letra “S”, de Siemens, feita em cima do peito), além do estímulo para a assinatura do novo Código de Conduta pelos funcionários. As unidades fabris também receberam um guia de bolso chamado – “E se?” – com orientações do que fazer em situações de risco de



Compliance Week - Atividades lúdicas



Desafio de valor: cruzadinha cujas linhas eram formadas por cinco palavras. A cada dia da semana, uma dica era divulgada para que o colaborador completasse uma das linhas. Os cartões com as respostas certas da cruzadinha concorriam a um sorteio de prêmios



Passa ou Repassa: duplas competiam entre si, respondendo a perguntas baseadas no Código de Conduta da Siemens

Parceiros de negócio



Treinamento de Compliance nos negócios

Colaboração com terceiros, especialmente empresas que atuam em nome da Siemens como intermediários, representantes de Vendas, consórcio, entre outros, precisam ser criteriosamente analisada.

Para isso, temos processos obrigatórios e ferramentas para *due diligence* (processo de estudo, análise e a avaliação detalhada de informações de uma empresa) de Compliance de parceiros de negócios que adotam uma abordagem baseada em riscos e são constantemente ajustados para cobrir ameaças emergentes.

Eles devem ser cuidadosamente selecionados e adequadamente monitorados e gerenciados ao longo do relacionamento. Todos os nossos fornecedores e parceiros de negócios precisam assinar códigos de conduta predefinidos antes de iniciar o relacionamento com a Siemens.



Canal de Denúncia Siemens

Tell Us

Disponível em um servidor seguro. Entre em contato pelo telefone 0800-892 4041 ou acesse o site pelo QR Code.



Dia Internacional de Combate à Corrupção

09
DEZ

Há vários anos, no dia 9 de dezembro, a Siemens estimula seus funcionários no dia 9 de dezembro a refletir sobre transparência e ética nos negócios. A data foi estabelecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) como o “Dia Internacional de Combate à Corrupção”. Em 2019, o tema da campanha da Siemens foi #NãoTemDesculpa. A base do slogan

é o fato de que existem muitas “zonas cinzentas” que podem dificultar a identificação do risco de se cometer algum ato indevido. A orientação era: em caso de dúvida, não faça! Fale com a equipe de Compliance antes de tomar a decisão. Não saber não é justificativa!

Ações coletivas

Para nós, trocar experiências sobre as práticas de transparência e ética com outros parceiros é fundamental. Por isso, mantemos iniciativas internas e externas com foco nos conceitos de Compliance.



Executivos da Siemens participaram de eventos como o do Instituto de Comércio Internacional do Brasil



Ações internas

- Reuniões e eventos com fornecedores e clientes.
- Ação social EduComÉtica – jogo sobre ética e cidadania para crianças entre 10 e 16 anos faz parte do voluntariado Siemens, além de contar com o apoio de outras empresas na aplicação do jogo nas escolas.



Ações externas

Entidades com as quais a Siemens interage habitualmente para temas de Compliance: International Chamber of Commerce (ICC), Rede Brasil do Pacto Global da ONU, Alliance For Integrity (Afin), Transparência Internacional, Instituto Ethos, Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB), Instituto Brasileiro de Petróleo (IBP), Associação Brasileira de Jornalismo Empresarial (Aberje).

Jurídico

O Departamento Jurídico, na Siemens, é um aliado na construção de negócios sustentáveis para a empresa. Diante do dinamismo dos mercados em que atua, a Siemens tem se posicionado de formas inovadoras também do ponto de vista dos negócios, e a área Jurídica desempenha uma função primordial nesse aspecto.

Em 2019, a Siemens lançou-se em novos projetos que trouxeram desafios muito específicos para a área. No caso do novo empreendimento Gás Natural Açú (GNA), nossa empresa participa não apenas como fornecedora de equipamentos, mas como sócia da nova usina de ciclo combinado (leia mais sobre o projeto GNA na página 37). Tal situação cria desafios para a área Jurídica, instada a participar dos projetos desde a criação de seus marcos regulatórios.

Na mesma esfera, o projeto da Siemens junto à Braskem (leia mais na página 35) modifica o papel habitual da nossa empresa, não mais como fornecedora de equipamentos de energia, mas provedora da energia em si, por meio da geração a partir de gás fornecido pelo próprio cliente. Da mesma forma, o Jurídico atuou neste processo não apenas como consultor e executor de processos legais, mas como

observador de riscos eventuais, inclusive de efeito global, relacionados a questões como conformidades ambientais e de Direitos Humanos.

Em 2019, outro campo de atuação decisiva do Jurídico foram as ações preparatórias para a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados. Embora sua entrada em vigor tenha sido adiada para 2021, a nova lei trará desafios às empresas que já avançaram nos processos de digitalização, como é o caso da Siemens. Alinhada a diretrizes europeias de sua Matriz, a Siemens planeja com responsabilidade os reflexos de sua prática no tema, para assegurar o direito à privacidade de todos os *stakeholders* cujos dados possam ser de domínio da empresa.

Outro foco de atenção da área, também ligado à proteção de dados, foram as iniciativas relacionadas à cibersegurança, em 2019. Além de realizar seu próprio fórum dedicado ao tema, a Siemens participou de eventos externos sobre o assunto, por exemplo, junto a instituições como o Centro Brasileiro de Relações Internacionais (CEBRI), e o Instituto Brasileiro de Petróleo.

Direitos Humanos



Treinamento sobre Direitos Humanos em Coari (AM)

Em 2019, a Siemens inaugurou a Usina de Coari (AM), empreendimento criado para abastecer com energia uma população localizada em uma cidade distante de outros centros urbanos. O entorno da comunidade apresenta características que aumentam o risco da região para violações de direitos humanos, como a prevalência da miséria e a exploração de mão de obra, inclusive infantil.

De forma proativa, a Siemens realizou um treinamento no local, com o apoio da ONG internacional Childhood. O objetivo foi discutir o tema de Direitos Humanos com os colegas de Coari, sensibilizando o grupo para o risco desse tipo de violação. A empresa também firmou parcerias com duas entidades (Associação Pestalozzi de Coari, que atende principalmente pessoas com deficiência, e Instituto Nascimento Vida e Saber, voltado para a educação), para doação de computadores em prol do desenvolvimento da educação local.

■ Prêmios e Reconhecimentos

Em 2019, a Siemens recebeu diversos prêmios e reconhecimentos às suas atividades:



Guia Exame de Sustentabilidade

Siemens na lista das Empresas Mais Sustentáveis do *Guia de Exame de Sustentabilidade* pelo quinto ano consecutivo.



Melhores Empresas para Trabalhar

Eleita uma das Melhores Empresas para Trabalhar do *Guia Você S/A* pela 12ª vez.



Melhores Empresas para Começar a Carreira

Também reconhecida pelo *Guia Você S/A*.



Empresas mais atrativas para estudantes de Engenharia

Em 2019, a Siemens esteve entre as 40 empresas mais atrativas para estudantes de Engenharia, em pesquisa realizada pela consultoria Universum. Em 2020, a empresa novamente apareceu no ranking, desta vez na 28ª posição.



ONU Mulheres

Menção Honrosa na categoria Grandes Empresas da premiação #ONUMulheres 2019, pelas iniciativas DiverSífica e Liderança Z.



Global Counsel Awards

Marcela Souza, diretora de Compliance da Siemens Energy Brasil, foi eleita a Melhor Advogada de Direito Concorrencial da América Latina em 2019.

■ Informações Gerais

Publicado por:

Siemens

Responsável:

Ariane Herek de López

Planejamento, Gestão do Projeto e Edição:

Ana Paula Ulir

Coordenação:

Ariane Herek de López

Ana Paula Ulir

Textos:

Alessandra Alves

LetraDelta Editora e Comunicação

Sustentabilidade

Márcia Sakamoto

Revisão:

Carla Ciasca

Arte e Editoração:

Masi Produções

Rafael Silvestre

Henrique Anjos

Fotografia:

Arquivo Siemens

(págs. 3, 4, 11,16-20, 22, 25, 26, 28-30, 33-37, 39, 40, 42, 44-49, 51, 53, 54, 58, 60, 62, 64, 65, 69, 71, 74, 76, 78, 80-83)

Shutterstock

(págs. 1, 8, 12, 24, 38, 67)

Envato Elements

(págs. 32, 56)

Siemens:

Comunicação

AV. Mutinga, 3.800, Pirituba, 05110-902

São Paulo, SP

siemens.com.br

www.siemens.com.br/sobreasiemens

www.siemens.com.br/imprensa

www.siemens.com.br/investors

www.siemens.com.br/vagasabertas

www.siemens.com.br/contato

www.siemens.com.br/stories

Central de Atendimento Siemens (CAS):

08000 119484

atendimento.br@siemens.com

A Siemens agradece a todos que contribuíram com o fornecimento das informações e com a cessão de imagens para esta publicação.

Siemens 2019, São Paulo, Brasil



Visite o website da Siemens.

Indicadores GRI

Página	Indicadores
1	–
2	102-14 • 102-15
3	102-10 • 102-14 • 102-15
4	102-10 • 102-14 • 102-15
5	102-10 • 102-14 • 102-15
6	–
7	102-46 • 102-47 • 102-52 • 102-53 • 102-54 • 102-55 • 102-56
8	–
9	–
10	–
11	–
12	102-16
13	102-15
14	–
15	102-4
16	–
17	–
18	102-4
19	102-4
20	–
21	–
22	102-15
23	102-15
24	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
25	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
26	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
27	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
28	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
29	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
30	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
31	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
32	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
33	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
34	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
35	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
36	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
37	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
38	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
39	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
40	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2

Página	Indicadores
41	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
42	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
43	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
44	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
45	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
46	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2 • 410-1
47	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2 • 410-1
48	102-2 • 102-6 • 102-12 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2 • 410-1
49	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2 • 410-1
50	102-2 • 102-6 • 102-12 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2 • 412-1
51	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
52	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
53	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2 • 404-3
54	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2 • 407-1
55	102-2 • 102-6 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 203-1 • 203-2
56	102-15
57	102-15
58	102-15
59	102-15
60	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
61	102-15
62	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 413-1 • 413-2
63	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 413-1 • 413-2
64	102-15
65	102-15
66	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
67	102-15 • 102-35 • 102-36 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 404-2
68	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
69	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
70	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
71	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
72	102-9 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
73	102-9 • 102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
74	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
75	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
76	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
77	102-15 • 103-1 • 103-2 • 103-3
78	102-15 • 102-16 • 102-17 • 102-25 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 205-3 • 206-1 • 419-1
79	102-16 • 102-17 • 102-25 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 205-3 • 206-1 • 419-1
80	102-16 • 102-17 • 102-25 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 205-3 • 206-1 • 419-1
81	102-16 • 102-17 • 102-25 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 205-3 • 206-1 • 419-1
82	102-12 • 102-16 • 102-17 • 102-25 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 205-3 • 206-1 • 419-1
83	102-16 • 102-17 • 102-25 • 103-1 • 103-2 • 103-3 • 205-3 • 206-1 • 413-1 • 413-2 • 419-1

Sumário de conteúdo GRI

GRI 100: DIVULGAÇÕES GERAIS Perfil organizacional																																																																			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS																																																																
102-1	Nome da organização	Siemens Ltda.																																																																	
102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	Vide Siemens no Brasil nas páginas 24-26, 32-55.																																																																	
102-3	Localização da sede	Avenida Mutinga, 3800 - São Paulo, SP. Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf																																																																	
102-4	Localização das operações	Vide Siemens no Brasil nas páginas 15, 18 e 19. Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf																																																																	
102-5	Propriedade e forma jurídica	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf																																																																	
102-6	Mercados atendidos	Vide páginas 24-26, 32-55. Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf																																																																	
102-7	Porte da organização	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf																																																																	
102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	Total de colaboradores: 5.417 (mulheres:1.469 / homens: 3.948) – Status: 30/set/2019 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Estado</th> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>AC</td><td>7</td><td>69</td><td>76</td></tr> <tr><td>AM</td><td>5</td><td>37</td><td>42</td></tr> <tr><td>BA</td><td>5</td><td>44</td><td>49</td></tr> <tr><td>CE</td><td>0</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>DF</td><td>9</td><td>32</td><td>41</td></tr> <tr><td>MG</td><td>29</td><td>136</td><td>165</td></tr> <tr><td>PA</td><td>9</td><td>159</td><td>168</td></tr> <tr><td>PE</td><td>6</td><td>39</td><td>45</td></tr> <tr><td>PR</td><td>11</td><td>77</td><td>88</td></tr> <tr><td>RJ</td><td>48</td><td>195</td><td>243</td></tr> <tr><td>RN</td><td>0</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>RS</td><td>196</td><td>101</td><td>297</td></tr> <tr><td>SC</td><td>13</td><td>40</td><td>53</td></tr> <tr><td>SP</td><td>1.131</td><td>3.007</td><td>4.138</td></tr> <tr><td>Total</td><td>1.469</td><td>3.948</td><td>5.417</td></tr> </tbody> </table>	Estado	Feminino	Masculino	Total	AC	7	69	76	AM	5	37	42	BA	5	44	49	CE	0	7	7	DF	9	32	41	MG	29	136	165	PA	9	159	168	PE	6	39	45	PR	11	77	88	RJ	48	195	243	RN	0	5	5	RS	196	101	297	SC	13	40	53	SP	1.131	3.007	4.138	Total	1.469	3.948	5.417	
Estado	Feminino	Masculino	Total																																																																
AC	7	69	76																																																																
AM	5	37	42																																																																
BA	5	44	49																																																																
CE	0	7	7																																																																
DF	9	32	41																																																																
MG	29	136	165																																																																
PA	9	159	168																																																																
PE	6	39	45																																																																
PR	11	77	88																																																																
RJ	48	195	243																																																																
RN	0	5	5																																																																
RS	196	101	297																																																																
SC	13	40	53																																																																
SP	1.131	3.007	4.138																																																																
Total	1.469	3.948	5.417																																																																
102-9	Cadeia de suprimentos	Páginas 72-73																																																																	
102-10	Mudanças significativas na organização e na cadeia de suprimentos	Páginas 3-4 Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf																																																																	
102-11	Abordagem ou princípio da precaução	Vide Sistema de Excelência Siemens na página 48. Sobre organização mundial da Siemens vide: https://www.siemens.com/investor/pool/en/investor_relations/Siemens_AR2018.pdf																																																																	

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-12	Iniciativas externas	Vide páginas 46, 50, 82	
102-13	Participação em associações	Participações em associações e organizações nacionais como membro e com participações em projetos ou comissões: Instituto ACENDE, ABDIB - Associação Brasileira Infraestrutura Indústria de Base, ABIMAQ - Associação Brasileira de Indústria e Equipamentos, ABINEE - Associação Brasileira Indústria Elétrica e Eletrônica, ABRAGET – Associação Brasileira de Geração Térmica, AHK SP - Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha, CEBDS - Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável, CEBRI - Centro Brasileiro de Relações Internacionais, Cobei - Comitê Brasileiro de Eletricidade, Eletrônica, Iluminação e Telecomunicações, COGEN – Cogeração de Energia, IBP - Instituto Brasileiro de Petróleo, ICC - International Chamber of Commerce, Instituto ETHOS, Pacto Global - ONU e Profibus.	17

Estratégia			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-14	Declaração do principal tomador de decisão	Vide Carta dos CEOs páginas 2-5	
102-15	Impactos chave, riscos e oportunidades	Vide Carta do Presidente nas páginas 2-5. Nossa estratégia nas páginas 13. Nossos Negócios 22-78	

Ética e integridade			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-16	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	Na Siemens, é adotada uma abordagem de tolerância zero à corrupção, lavagem de dinheiro e violações a lei concorrencial, privacidade de dados, controle de exportação e princípios de direitos humanos, bem como outras violações da lei aplicável. Se isso ocorrer, a Siemens reage com rigor. Para a Siemens, integridade significa agir de acordo com os valores da organização - responsável, excelente e inovadora - onde quer que faça negócios. Um elemento-chave da integridade é o Sistema de Compliance: adesão à lei e aos regulamentos internos. Páginas 12, 78-83 Para mais informações de dados mundiais: Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	16
102-17	Mecanismos de aconselhamento e manifestação de preocupação sobre comportamento ético	Tell Us (Canal de Denúncia): 08000 89 24 041. Para mais informações de dados mundiais vide Sustainability information 2018 e GRI: Vide ODS 16 páginas 78-83	16

Sumário de conteúdo GRI

Governança			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-18	Estrutura de governança	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
102-19	Delegando autoridade	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
102-20	Responsabilidade de executivos por temas econômicos, ambientais e sociais	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
102-21	Relatar consultas dos stakeholders a respeito de fatores econômicos, ambientais e sociais	Existem vários processos de consultas com Stakeholders, Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores, Pesquisa e Índice de Satisfação dos Cliente (NPS), participação de executivos em entidades de classe, confederações e associações, participação em reuniões e debates que trazem novos insights, consultas direcionadas com especialistas, relatórios econômicos enviados pelo Headquarter e por entidades financeiras, pesquisas e estatísticas econômicas publicadas. Em muitos destes pontos de contato com os stakeholders, a alta direção está diretamente envolvida. Para os temas ambientais, a Siemens tem o certificado ISO 14001 e tem um representante da alta direção de Environment, Safety and Health que participa nas análises críticas da alta direção mensalmente para debater os temas de governança com a direção da empresa. Além disso, há um mapeamento de stakeholders da Siemens que busca identificar necessidades e requisitos dos principais stakeholders e atribuir um fator de relevância a eles.	
102-22	Composição da estrutura dos mais altos cargos de governança e seus comitês	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
102-23	Cargo de mais alta governança	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
102-24	Processos para nomear e selecionar os cargos de mais alta governança	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
102-25	Conflitos de interesse	O processo começa com a orientação recebida pelos novos contratados e passa por cursos básicos a avançados de aperfeiçoamento e atualização, seguidos do contínuo reforço da cultura de integridade pelos gestores. Adicionalmente, os altos cargos da governança passam por uma due diligence especial no seu processo de seleção e integração. Páginas 78-83	16
102-26	Função dos cargos mais altos de governança, em relação a propósito, valores e estratégia	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
102-27	Conhecimento coletivo dos cargos mais altos de governança	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
102-28	Avaliando a performance dos cargos de mais alta governança.	Para mais informações vide Compensation Committee https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-29	Identifique os impactos econômicos, ambientais e sociais	<p>“Gestão de Riscos: “A Siemens tem uma metodologia mundial de identificação, avaliação e monitoramento de riscos, cujo impacto é avaliado em 5 categorias diferentes: “Objetivos de Negócios”, “Mídia”, “Órgãos Regulatórios”, “Tempo de Alta Administração” e “Financeiro”. O framework da metodologia é baseado no COSO, onde inclusive riscos econômicos são tratados. Tais riscos são classificados, registrados e monitorados pelo ERM (Enterprise Risk Management) e calibrados a cada trimestre com a diretoria da organização. Faz parte também do processo de ERM a realização de entrevistas e checks com diversas áreas da empresa para que identifiquem e atualizem previamente os possíveis riscos econômicos identificados. Cada risco identificado tem um plano de ação associado que visa preventivamente reduzir o possível impacto e/ou definir ações contingenciais. Os responsáveis pelas ações podem variar, pois são direcionadas para as áreas que tem influência direta sobre elas. Há também uma forma de alertar sobre riscos associados ao plano estratégico que é apresentado à diretoria da empresa. Follow-up do tema é feito em diversos momentos, mas de forma estruturada na análise da eficácia do planejamento estratégico. Podem abranger riscos econômicos, sociais e ambientais. Além disso, existem diversas ações e planos de EHS registrados em ferramentas internas que tem avaliação de risco associado (ex. LAIA) e mensalmente status das ações são reportados à diretoria.”</p>	
102-30	Efetividade dos processos de administração de riscos	O Comitê de Riscos e Controles Internos se reúne periodicamente para identificar e avaliar riscos e oportunidades novos e existentes. É elaborado um plano de ação para reduzir, aceitar, transferir ou evitar os riscos / oportunidades são estabelecidos e também reportados. As auditorias do sistema de gestão geram demandas para ações preventivas e corretivas que depois são acompanhadas pelo organismo certificador. O organismo irá fechar uma constatação apenas se a eficácia das ações for constatada. Além disso, a Siemens utiliza métodos de qualidade para analisar desvios e solucioná-los, como formulário 8D e outros. No mais, a análise da eficácia do planejamento estratégico é feita anualmente identificando desvios e permitindo aprendizado.	
102-31	Revisão de tópicos econômicos, ambientais e sociais	O Comitê de riscos do Country se reúne trimestralmente e é formado pela Diretoria da empresa. Anualmente são revistos com a Diretoria e com CEOs e CFOs das Divisions. Análise crítica da alta direção é mensal e pode abordar estes temas. Para ambientais e sociais, os indicadores mais relevantes são reportados mensalmente para a diretoria.	
102-32	Papel dos mais altos cargos de governança no relatório de sustentabilidade	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
102-33	Comunicando preocupações críticas	O Comitê de riscos do Country se reúne trimestralmente e é formado pela Diretoria da empresa. Anualmente são revistos com a Diretoria e com CEOs e CFOs das Divisions. Análise crítica da alta direção é mensal e pode abordar estes temas. Para ambientais e sociais, os indicadores mais relevantes são reportados mensalmente para a diretoria.	
102-34	Natureza e número total de preocupações críticas	Gestão de Riscos: “A Siemens tem uma metodologia mundial de identificação, avaliação e monitoramento de riscos, cujo impacto é avaliado em 5 categorias diferentes: “Objetivos de Negócios”, “Mídia”, “Órgãos Regulatórios”, “Tempo de Alta Administração” e “Financeiro”. O framework da metodologia é baseado no COSO. Existe um processo de gestão de riscos dentro da Siemens, onde inclusive riscos econômicos são tratados. Tais riscos são classificados, registrados e monitorados pelo ERM (Enterprise Risk Management) e calibrados a cada trimestre com a diretoria da organização. Faz parte também do processo de ERM a realização de entrevistas e checks com diversas áreas da empresa para que identifiquem e atualizem previamente os possíveis riscos econômicos identificados para a Siemens. Cada risco identificado tem um plano de ação associado que visa preventivamente diminuir o possível impacto e/ou definir ações contingenciais. Os responsáveis pelas ações podem variar, pois são direcionadas para as áreas que tem influência direta sobre elas.	

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-35	Políticas de remuneração	Os procedimentos de remuneração e benefícios têm como objetivo a padronização e o alinhamento de conceitos e práticas para todos os colaboradores da Siemens Brasil. O procedimento de remuneração (HR 106) trata dos seguintes temas: estrutura de cargos, conceito de remuneração, descrição de função, titulação de função, avaliação de função, estrutura salarial, pesquisas salariais, manutenção das estruturas, administração salarial, reajustes salariais e remuneração variável. O procedimento é disponibilizado aos colaboradores na intranet de Recursos Humanos do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/wll/0109/pt/hr-re-br/Pages/hr-re-br-procedimentos.aspx). Para o PPR Executivo há uma diretriz específica que também está disponível na intranet do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/cms/061/pt/career/benefits/Pages/hr-re-br-cb-r.aspx). Em relação aos Planos de Ações da Siemens existem regulamentos específicos disponibilizados aos participantes nos sites dos bancos de custódia e também na intranet global (https://myshare.com). Os procedimentos de benefícios (HR 407, 408, 409 e 107) tratam dos benefícios gerais concedidos a todos os colaboradores e específicos atrelados a função. Estes procedimentos também estão disponíveis na intranet de Recursos Humanos do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/wll/0109/pt/hr-re-br/Pages/hr-re-br-procedimentos.aspx). Existem algumas particularidades de benefícios por aposentadoria que não constam nos procedimentos: Assistência Médica na Aposentadoria: considera os critérios de elegibilidade indicados na Lei 9656/98 – artigo 31: sendo um ano de extensão do plano de saúde para cada um ano de contribuição do colaborador ou vitalício acima de 10 anos de contribuição. Mantem para os elegíveis o mesmo padrão (categoria e abrangência) de plano de quando colaborador ativo, porém a cobrança passa a ser per capita e por faixa etária. Para os altos executivos existem diferenciais, que fazem parte de um pacote de benefícios oferecido de acordo com o cargo: CEO Brasil: Plano Médico NP08 ou equivalente (top nacional quarto plus com direito a reembolso de 8 vezes o valor de referência da tabela AMB ou tabela equivalente da seguradora); Condições: vitalício, sem cobrança de mensalidade. Para CFO Brasil e Diretores Executivos: Plano Médico NP06 ou equivalente (top nacional quarto plus com direito a reembolso de 6 vezes o valor de referência da tabela AMB ou tabela equivalente da seguradora); Condições: vitalício, sem cobrança de mensalidade. Vide Política e Benefícios ODS 8 página 67	1 e 5
102-36	Processos para determinar remuneração	A área de Remuneração define as estruturas de cargos e salários que serão adotadas pela empresa para garantir equidade interna e externa. Todas as áreas tem um planejamento orçamentário e o gestor tem a responsabilidade de gestão da equipe, inclusive planejamento de reajustes salariais de acordo com as regras internas, com o apoio do RH local. Mais detalhes nas políticas de remuneração e benefícios disponíveis na intranet corporativa para acesso dos colaboradores. Vide Política e Benefícios ODS 8 página 67	1 e 5
102-37	Envolvimento dos stakeholders na remuneração	Periodicamente é realizada a pesquisa de clima organizacional na Siemens (Engagement Survey) em que há questões relacionadas a todas as subáreas de RH, inclusive remuneração, e os colaboradores avaliam a importância e a efetividade das áreas. Além disso, os colaboradores podem contatar diretamente a equipe de remuneração ou do RH de negócios para solicitar esclarecimento de dúvidas e/ou fazer sugestões de melhorias.	
102-38	Índice de remuneração total anual	A proporção entre a remuneração anual do colaborador com maior salário base e remuneração média anual dos demais colaboradores é de 17 vezes no Brasil.	1 e 5
102-39	Aumento da porcentagem no índice de remuneração total anual	O aumento percentual da remuneração do indivíduo mais bem pago foi de 4% enquanto a média para o restante dos colaboradores foi de 4,1% no Brasil.	1 e 5

Engajamento de stakeholders			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-40	Lista de grupos de stakeholders	Colaboradores, clientes, fornecedores, ONGs, organizações empresariais, comunidades, institutos/fundações, academias, organizações internacionais e Governo.	
102-41	Acordos de negociação coletiva	100%	
102-42	Base usada para a identificação e seleção de stakeholders para engajamento	Processo de gestão de stakeholders no sistema de excelência Siemens e agenda do planejamento estratégico anual.	
102-43	Abordagem do envolvimento de stakeholders	A Siemens sistematicamente e anualmente realiza suas pesquisas anuais para seus stakeholders via plataformas de pesquisas de satisfação de colaboradores, satisfação de clientes, posicionamento de marcas, e os congrega junto aos questionários de sustentabilidades a fim de compor o Sistema de Excelência da Siemens (SES)	
102-44	Principais temas e preocupações levantados durante o engajamento	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/vw_ersion:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	

Prática de relato			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
102-46	Definição do conteúdo do relatório e limite dos tópicos	Vide Como ler esse relatório na página 7.	
102-47	Relação de tópicos relevantes	Vide Como ler esse relatório na página 7.	
102-48	Reformulações de informações	Quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores serão apresentadas ao longo do relatório.	
102-49	Alterações em lista de tópicos materiais e limites de tópicos	Quaisquer alterações significativas em relação aos períodos cobertos por relatórios anteriores, Escopo e Limites dos aspectos são apresentadas ao longo do relatório.	

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-50	Período do relatório	1º de Outubro de 2018 a 30 de Setembro de 2019.	
102-51	Data do relatório mais recente	Setembro de 2019	
102-52	Ciclo de emissão de relatórios	Vide Como ler esse relatório na página 7.	
102-53	Ponto de contato para perguntas relativas ao relatório	Vide Como ler esse relatório na página 7.	
102-54	Declaração de elaboração de relatório de acordo com as Normas	Vide Como ler esse relatório na página 7.	
102-55	Índice de conteúdo	Vide Como ler esse relatório na página 7.	
102-56	Garantia de verificação externa	Vide Como ler esse relatório na página 7.	

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades em decorrência de mudanças climáticas	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	13
201-3	Obrigações previstas no plano de pensão de benefício definido e outros planos de aposentadoria	<p>PLANO BD</p> <p>a. Sim, as obrigações dos planos são atendidas pelos recursos gerais da organização (Fundo de Superávit) e o valor estimado de tais obrigações é R\$ 375.861.</p> <p>b. I. A taxa de Funding (cobertura) é de 140%.</p> <p>II. Os critérios foram definidos conforme hipóteses econômicas (juros, inflação, crescimento salarial, etc.) e Biométricas (tábua de vida, entrada em invalidez, turnover, entrada em aposentadoria, dependentes, etc.).</p> <p>III. Último relatório em 30/09/2018.</p> <p>c. n.a. – Cobertura já completa</p> <p>d. n.a. – Cobertura já completa – não há mais contribuições no plano</p> <p>e. 100% de participação dos colaboradores elegíveis no plano</p> <p>PLANO SUPLEMENTAR E PLANO CD</p> <p>a. Sim, as obrigações dos planos são atendidas pelos recursos gerais da organização e dos participantes e o valor estimado de tais obrigações é R\$ 308.764 e R\$ 601.461 respectivamente.</p> <p>b. I. n.a. – planos sem componente atuarial.</p> <p>II. n.a. - planos sem componente atuarial.</p> <p>III. Último relatório em 31/12/2018.</p> <p>c. n.a. - planos sem componente atuarial.</p> <p>d. Plano Suplementar – empregado 4,80% - empregador 1,98%; Plano CD – empregado 7,65% - empregador 4,68%.</p> <p>e. Plano Suplementar – 79%; Plano CD – 76%.</p>	
201-4	Assistência financeira recebida do governo	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	

GRI 200: TÓPICOS ECONÔMICOS GRI 201: Desempenho econômico

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Sobre organização mundial da Siemens vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:16c327d3-3e02-427e-952f-e7f610d954fe/version:1575456937/siemens-sustainability-information-2019.pdf	

GRI 202: Presença no mercado

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide páginas 24-26, 32-55	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide páginas 24-26, 32-55	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide páginas 24-26, 32-55	

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
202-1	Índice do salário inicial padrão por gênero comparado ao salário mínimo local	A remuneração na Siemens Brasil é baseada em pesquisas de mercado e os pisos salariais das localidades respeitam o determinado em cada Acordo Coletivo, negociados com os sindicatos da categoria.	10
202-2	Proporção da gerência sênior contratada da comunidade local	Gerência sênior (nomenclatura de mercado) na estrutura de cargos Siemens Brasil se equivale aos subgrupos de Gerente Executivo, Especialista Master, Diretor, Diretor Executivo, Vice-Presidente e Presidente. As operações da Siemens estão espalhadas geograficamente pelo Brasil, por essa razão entende-se como comunidade local a contratação de colaboradores do Brasil. 75% da Gerência Sênior da Siemens Brasil é representada por colaboradores brasileiros.	10

GRI 203: Impactos econômicos indiretos

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 32-55	8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 32-55	8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 32-55	8
203-1	Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	Páginas 32-55. Para mais informações mundiais vide Sustainability information 2018 e GRI: https://www.siemens.com/investor/pool/en/investor_relations/siemens_sustainability_information2018.pdf	8
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Páginas 32-55. Para mais informações mundiais vide Sustainability information 2018 e GRI: https://www.siemens.com/investor/pool/en/investor_relations/siemens_sustainability_information2018.pdf	8

GRI 204: Práticas de compras

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 72-73	8 e 16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 72-73	8 e 16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 72-73	8 e 16

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	90% fornecimento é local. Na determinação dos fornecedores são avaliados aspectos qualitativos, financeiros e comerciais para garantir a sustentabilidade do negócio celebrado.	8 e 16

GRI 205: Combate à corrupção

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 78-83	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 78-83	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 78-83	16
205-1	Operações avaliadas sobre riscos de corrupção	<ul style="list-style-type: none"> • 100% dos parceiros de negócio são analisados previamente ao estabelecimento da relação comercial entre as empresas; • 100% dos casos de concessão de patrocínios e doações são aprovados antecipadamente ao evento; • 100% dos pagamentos classificados como de alto risco são analisados preventivamente; • Auditoria nas concessões de presentes e hospitalidades; • Os processos de oferta com maior risco de Compliance, como aqueles em que há participação de Business Partners ou governo, são analisados pelo Compliance; • Há identificação de eventuais riscos em processos internos ou que envolvam parceiros externos com foco em Antitruste e Corrupção. Anualmente é realizado o Compliance Risk Assessment onde CEOs e gerentes das respectivas áreas de negócios e o Compliance Officer se reúnem para, sistematicamente, determinar e avaliar os riscos de Compliance em suas respectivas unidades de negócios. Os tópicos centrais para análise são anticorrupção, antitruste, privacidade de dados, combate à lavagem de dinheiro, direitos humanos, controle de exportação. Para mais informações de dados mundiais vide Sustainability information 2018 e GRI: https://www.siemens.com/investor/pool/en/investor_relations/siemens_sustainability_information2018.pdf na página 34 - Compliance Risk Management"	16
205-2	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	"Todos os gerentes e colaboradores que ocupam cargos com um perfil de risco devem participar de sessões de treinamento de Compliance específico complementar ao treinamento básico obrigatório a todos. Em 2018, foi lançado um treinamento global online de atualização do Código de Conduta Profissional da Siemens. Ele abrange os conteúdos fundamentais das Diretrizes do Código e é fornecido em vários idiomas. As políticas e procedimentos anticorrupção foram comunicadas para: <ul style="list-style-type: none"> - 100% dos membros do órgão de governança - 100% de toda a organização, blue e white collars, da Siemens Brasil - 100% dos fornecedores e parceiros de negócio Além dos colaboradores, é comunicado também aos principais stakeholders externos como por exemplo: fornecedores, academias, clientes, organizações empresariais. Para mais informações de dados mundiais vide Sustainability information 2018 e GRI: https://www.siemens.com/investor/pool/en/investor_relations/siemens_sustainability_information2018.pdf na página 34 - Compliance Training and Compliance Performance"	16

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Vide ODS 16 páginas 78-83	16

GRI 206: Concorrência desleal

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 78-83	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 78-83	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 78-83	16
206-1	Ações judiciais por comportamento anticompetitivo, e práticas antitruste e monopólio	Páginas 78-83	16

GRI 300: TÓPICOS AMBIENTAIS GRI 301: Materiais

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	A organização não realiza este tipo de monitoramento.	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	A organização não realiza este tipo de monitoramento.	
103-3	Avaliação da forma de gestão	A organização não realiza este tipo de monitoramento.	
301-1	Materiais utilizados por peso e volume	A organização não realiza este tipo de monitoramento.	
301-2	Input de materiais reciclados utilizados	A organização não realiza este tipo de monitoramento.	
301-3	Produtos e seus materiais de embalagem utilizados	A organização não realiza este tipo de monitoramento.	

GRI 302: Energia

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS														
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 76-77	13														
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 76-77	13														
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 76-77	13														
302-1	Consumo de energia de dentro da organização	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Pergunta</th> <th>Resposta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Consumo total de combustível dentro da organização de fontes não renováveis, em Joules ou múltiplos, e incluindo os tipos de combustível utilizado.</td> <td>“Diesel (litros) = 8.978,05 Gasolina (litros) = 1.117,25 GLP (kg) = 137.940,23”</td> </tr> <tr> <td>b. Consumo total de combustível dentro da organização de fontes renováveis, em Joules ou múltiplos, e incluindo os tipos de combustível utilizado. I. do consumo de eletricidade; II. do consumo de aquecimento; III. do consumo de refrigeração; IV. do consumo de vapor;</td> <td>Consumo de eletricidade: 29.861,09 MWh Zero Zero Zero</td> </tr> <tr> <td>d. Em Joules, watt-hora ou múltiplos, o total: I. de eletricidade vendida; II. de aquecimento vendido; III. de refrigeração vendida; IV. de vapor vendido;</td> <td>Zero Zero Zero Zero</td> </tr> <tr> <td>e. Consumo total de energia dentro da organização, em Joules ou múltiplos.</td> <td>Consumo de eletricidade: 29.861,09 MWh = 107.499,924 GJ</td> </tr> <tr> <td>f. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.</td> <td>Conta de Consumo de Energia Elétrica - A energia elétrica é monitorada através de KPIs Ambientais. Dados de Set/18 a Ago/19. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreúva, Canoas, Ilha do Fundão, Jundiá e Santa Bárbara d'Oeste.</td> </tr> <tr> <td>g. Fonte dos fatores de conversão utilizados.</td> <td>Fonte dos fatores: relatório padrão Siemens Global 1 kWh = 0,0036 gigajoule - http://www.converter-unidades.info/conversor-de-unidades.php?tipo=energia</td> </tr> </tbody> </table>	Pergunta	Resposta	a. Consumo total de combustível dentro da organização de fontes não renováveis, em Joules ou múltiplos, e incluindo os tipos de combustível utilizado.	“Diesel (litros) = 8.978,05 Gasolina (litros) = 1.117,25 GLP (kg) = 137.940,23”	b. Consumo total de combustível dentro da organização de fontes renováveis, em Joules ou múltiplos, e incluindo os tipos de combustível utilizado. I. do consumo de eletricidade; II. do consumo de aquecimento; III. do consumo de refrigeração; IV. do consumo de vapor;	Consumo de eletricidade: 29.861,09 MWh Zero Zero Zero	d. Em Joules, watt-hora ou múltiplos, o total: I. de eletricidade vendida; II. de aquecimento vendido; III. de refrigeração vendida; IV. de vapor vendido;	Zero Zero Zero Zero	e. Consumo total de energia dentro da organização, em Joules ou múltiplos.	Consumo de eletricidade: 29.861,09 MWh = 107.499,924 GJ	f. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.	Conta de Consumo de Energia Elétrica - A energia elétrica é monitorada através de KPIs Ambientais. Dados de Set/18 a Ago/19. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreúva, Canoas, Ilha do Fundão, Jundiá e Santa Bárbara d'Oeste.	g. Fonte dos fatores de conversão utilizados.	Fonte dos fatores: relatório padrão Siemens Global 1 kWh = 0,0036 gigajoule - http://www.converter-unidades.info/conversor-de-unidades.php?tipo=energia	13
		Pergunta	Resposta														
		a. Consumo total de combustível dentro da organização de fontes não renováveis, em Joules ou múltiplos, e incluindo os tipos de combustível utilizado.	“Diesel (litros) = 8.978,05 Gasolina (litros) = 1.117,25 GLP (kg) = 137.940,23”														
		b. Consumo total de combustível dentro da organização de fontes renováveis, em Joules ou múltiplos, e incluindo os tipos de combustível utilizado. I. do consumo de eletricidade; II. do consumo de aquecimento; III. do consumo de refrigeração; IV. do consumo de vapor;	Consumo de eletricidade: 29.861,09 MWh Zero Zero Zero														
		d. Em Joules, watt-hora ou múltiplos, o total: I. de eletricidade vendida; II. de aquecimento vendido; III. de refrigeração vendida; IV. de vapor vendido;	Zero Zero Zero Zero														
		e. Consumo total de energia dentro da organização, em Joules ou múltiplos.	Consumo de eletricidade: 29.861,09 MWh = 107.499,924 GJ														
f. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.	Conta de Consumo de Energia Elétrica - A energia elétrica é monitorada através de KPIs Ambientais. Dados de Set/18 a Ago/19. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreúva, Canoas, Ilha do Fundão, Jundiá e Santa Bárbara d'Oeste.																
g. Fonte dos fatores de conversão utilizados.	Fonte dos fatores: relatório padrão Siemens Global 1 kWh = 0,0036 gigajoule - http://www.converter-unidades.info/conversor-de-unidades.php?tipo=energia																
302-2	Consumo de energia fora da organização	em Joules ou múltiplos. b. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas. c. Fonte dos fatores de conversão utilizados.	A organização não realiza este tipo de monitoramento	13													
302-3	Intensidade energética	a. Índice de intensidade energética da organização.	a. Taxa de intensidade energética = 166,776kWh/m²	13													
		b. Métrica específica da organização (o denominador) escolhido para calcular o índice.	b. Métrica específica da organização (o denominador) escolhido para calcular o índice.														
		c. Tipos de energia incluídos no índice de intensidade; seja combustível, eletricidade, aquecimento, refrigeração, vapor ou todos.	c. Foi utilizada somente a energia elétrica consumida em cada localidades														
		e. Consumo total de energia dentro da organização, em Joules ou múltiplos.	Consumo de eletricidade: 29.861,09 MWh = 107.499,924 GJ														

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
302-4	Redução do consumo de energia	<p>a. Total da redução do consumo de energia alcançado como resultado direto de iniciativas de conservação e eficiência, em Joules ou múltiplos.</p> <p>b. Tipos de energia incluídos nas reduções; seja combustível, eletricidade, aquecimento, refrigeração, vapor ou todos.</p> <p>c. Tipos de energia incluídos no índice de intensidade; seja combustível, eletricidade, aquecimento, refrigeração, vapor ou todos.</p> <p>d. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.</p>	<p>Sem novos projetos de eficiência energética no período de Set/18 a Ago/19.</p> <p>13</p>
302-5	Redução nos requerimentos de energia de produtos e serviços	<p>a. Redução nos requerimentos de energia de produtos e serviços vendidos alcançados durante o exercício, em Joules ou múltiplos.</p> <p>b. Base para calcular as reduções no consumo de energia, tal como ano base ou base de referência, incluindo o raciocínio para escolher tal base.</p> <p>c. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.</p>	<p>A Siemens não realiza um controle efetivo sobre o consumo de energia de seus equipamentos e soluções. Entretanto dada a natureza da atividade e quantidade de produtos e serviços do portfólio ambiental, a Siemens oferece aos seus clientes produtos ecoeficientes e possui um centro de pesquisa científica para criar produtos mais eficientes e ambientalmente corretos.</p> <p>13</p>

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
303-2	Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água	<p>a. Uma descrição de quaisquer padrões mínimos estabelecidos para a qualidade do descarte de efluentes, e como estes padrões mínimos foram determinados, incluindo:</p> <p>I. como os padrões para instalações operando em locais sem exigências locais para descarte foram determinados;</p> <p>II. quaisquer normas ou diretrizes desenvolvidas internamente relacionadas a qualidade da água;</p> <p>III. quaisquer normas específicas do setor consideradas;</p> <p>IV. se o perfil do corpo d'água receptor foi considerado.</p>	<p>É realizado o monitoramento dos padrões de lançamento de efluentes exigidos pela legislação através de análises de laboratórios credenciados pelo INMETRO.</p> <p>Não aplicável.</p> <p>Realizamos a manutenção preventiva da Estação de Tratamento de Efluente (ETE) da localidade da Anhanguera (São Paulo), assim como limpeza e monitoramento da vazão.</p> <p>Não há.</p> <p>O perfil do corpo d'água foi considerado na Outorga.</p> <p>12</p>
303-3	Água reciclada e reutilizada	<p>a. Total de água retirada de todas as áreas em megalitros, e uma discriminação deste total de acordo com as seguintes fontes, se aplicável:</p> <p>I. Água de superfície;</p> <p>II. Água subterrânea;</p> <p>III. Água do mar;</p> <p>IV. Água produzida;</p> <p>V. Água de terceiros.</p> <p>b. Total de água retirada de todas as áreas com estresse hídrico em megalitros, e uma discriminação deste total de acordo com as seguintes fontes, se aplicável:</p> <p>I. Água de superfície;</p> <p>II. Água subterrânea;</p> <p>III. Água do mar;</p> <p>IV. Água produzida;</p> <p>V. Água de terceiros, e uma discriminação deste total pelas fontes de retirada listados em i-IV.</p> <p>c. Uma discriminação da retirada total de água para cada uma das fontes listadas na Informação 303-3-a e 303-3-b em megalitros de acordo com as seguintes categorias:</p> <p>I. Água Doce ($\leq 1,000$ mg/L Total de Sólidos Dissolvidos)</p> <p>II. Outro Tipo de Água ($> 1,000$ mg/L Total de Sólidos Dissolvidos)</p>	<p>I. 340,00 m³ (Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização)</p> <p>II. 1.491,85 m³ (Águas subterrâneas)</p> <p>III. Zero</p> <p>IV. Zero</p> <p>V. 66.260,55 m³ (Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água.)</p> <p>Zero</p> <p>Zero</p> <p>Zero</p> <p>Zero</p> <p>V. 3.047,70 m³ de água consumida no escritório do Rio de Janeiro. Água entregue pela concessionária.</p> <p>II. Volume total de água retirada: 68.092,55 m³</p> <p>II. Zero</p> <p>12</p>

GRI 303: Água

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS										
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 76-77	12										
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 76-77	12										
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 76-77	12										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Pergunta</th> <th>Resposta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Uma descrição de como a organização interage com a água, incluindo como e onde a água é coletada, consumida e despejada, e os impactos relacionados a água ocasionados ou com a contribuição, ou diretamente relacionados às atividades, produtos ou serviços da organização por uma parceria comercial (por exemplo, impactos ocasionados por derramamento).</td> <td>2% da água consumida pela Siemens Brasil é retirada de poço artesiano (localidade de Canoas), um pouco menos de 1% é coleta da água da chuva (localidades Anhanguera e Jundiaí) e demais é recebida pela concessionária. O consumo de água nas fábricas não são significativos, os maiores consumos estão nos refeitórios, copas e sanitários.</td> </tr> <tr> <td>b. Uma descrição da abordagem utilizada para identificar os impactos relacionados a água, incluindo o escopo das avaliações, seus prazos, e quaisquer ferramentas ou metodologias utilizadas.</td> <td>A conscientização dos colaboradores é uma atividade constante na Siemens Brasil. São realizadas campanhas, diálogos semanais, comunicados, etc. com o objetivo de conscientizar os colaboradores quanto a temas ambientais.</td> </tr> <tr> <td>c. Uma descrição de como os impactos relacionados a água são tratados, incluindo como a organização trabalha com as stakeholders para administrar a água como um recurso compartilhado, e como a organização se envolve com fornecedores ou consumidores com impactos significativos relacionados a água.</td> <td>Além disso, foram realizadas ações nos locais de grande consumo, como por exemplo, instalação de redutores de vazão nas torneiras, torneiras de acionamento automático, descargas de dupla vazão, etc.</td> </tr> <tr> <td>d. Uma explicação do processo para definir objetivos e metas relacionados a água que sejam parte da forma de gestão da organização, e como estes estão relacionados a política pública e ao contexto local de cada área com estresse hídrico.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Pergunta	Resposta	a. Uma descrição de como a organização interage com a água, incluindo como e onde a água é coletada, consumida e despejada, e os impactos relacionados a água ocasionados ou com a contribuição, ou diretamente relacionados às atividades, produtos ou serviços da organização por uma parceria comercial (por exemplo, impactos ocasionados por derramamento).	2% da água consumida pela Siemens Brasil é retirada de poço artesiano (localidade de Canoas), um pouco menos de 1% é coleta da água da chuva (localidades Anhanguera e Jundiaí) e demais é recebida pela concessionária. O consumo de água nas fábricas não são significativos, os maiores consumos estão nos refeitórios, copas e sanitários.	b. Uma descrição da abordagem utilizada para identificar os impactos relacionados a água, incluindo o escopo das avaliações, seus prazos, e quaisquer ferramentas ou metodologias utilizadas.	A conscientização dos colaboradores é uma atividade constante na Siemens Brasil. São realizadas campanhas, diálogos semanais, comunicados, etc. com o objetivo de conscientizar os colaboradores quanto a temas ambientais.	c. Uma descrição de como os impactos relacionados a água são tratados, incluindo como a organização trabalha com as stakeholders para administrar a água como um recurso compartilhado, e como a organização se envolve com fornecedores ou consumidores com impactos significativos relacionados a água.	Além disso, foram realizadas ações nos locais de grande consumo, como por exemplo, instalação de redutores de vazão nas torneiras, torneiras de acionamento automático, descargas de dupla vazão, etc.	d. Uma explicação do processo para definir objetivos e metas relacionados a água que sejam parte da forma de gestão da organização, e como estes estão relacionados a política pública e ao contexto local de cada área com estresse hídrico.		
Pergunta	Resposta												
a. Uma descrição de como a organização interage com a água, incluindo como e onde a água é coletada, consumida e despejada, e os impactos relacionados a água ocasionados ou com a contribuição, ou diretamente relacionados às atividades, produtos ou serviços da organização por uma parceria comercial (por exemplo, impactos ocasionados por derramamento).	2% da água consumida pela Siemens Brasil é retirada de poço artesiano (localidade de Canoas), um pouco menos de 1% é coleta da água da chuva (localidades Anhanguera e Jundiaí) e demais é recebida pela concessionária. O consumo de água nas fábricas não são significativos, os maiores consumos estão nos refeitórios, copas e sanitários.												
b. Uma descrição da abordagem utilizada para identificar os impactos relacionados a água, incluindo o escopo das avaliações, seus prazos, e quaisquer ferramentas ou metodologias utilizadas.	A conscientização dos colaboradores é uma atividade constante na Siemens Brasil. São realizadas campanhas, diálogos semanais, comunicados, etc. com o objetivo de conscientizar os colaboradores quanto a temas ambientais.												
c. Uma descrição de como os impactos relacionados a água são tratados, incluindo como a organização trabalha com as stakeholders para administrar a água como um recurso compartilhado, e como a organização se envolve com fornecedores ou consumidores com impactos significativos relacionados a água.	Além disso, foram realizadas ações nos locais de grande consumo, como por exemplo, instalação de redutores de vazão nas torneiras, torneiras de acionamento automático, descargas de dupla vazão, etc.												
d. Uma explicação do processo para definir objetivos e metas relacionados a água que sejam parte da forma de gestão da organização, e como estes estão relacionados a política pública e ao contexto local de cada área com estresse hídrico.													
303-1	Retirada de água por fonte		12										

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
303-3	Água reciclada e reutilizada	<p>d. Qualquer informação contextual necessária para entender como os dados foram compilados, tal como quaisquer normas, metodologias e presunções utilizadas.</p> <p>A quantidade do consumo de água é obtida através de hidrômetro e contas de água. Este consumo é monitorada através de KPI Ambiental Corporativo. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreuva, Canoas, Ilha do Fundão, Jundiá e Santa Bárbara d'Oeste. Dados de set/18 a Ago/19</p>	12
303-4	Descarte de água	<p>a. Descarte total de água em todas as áreas em megalitros, e uma discriminação deste total de acordo com os seguintes tipos de destino, se aplicável:</p> <p>I. Água de superfície;</p> <p>II. Água subterrânea;</p> <p>III. Água do mar;</p> <p>IV. Água de terceiros, e o volume deste total enviado para uso em outras organizações, se aplicável.</p> <p>b. Uma discriminação do descarte total de água em todas as áreas em megalitros de acordo com as seguintes categorias:</p> <p>I. Água Doce ($\leq 1,000$ mg/L Total de Sólidos Dissolvidos)</p> <p>II. Outro Tipo de Água ($> 1,000$ mg/L Total de Sólidos Dissolvidos)</p> <p>c. Descarte total de água em todas as áreas com estresse hídrico em megalitros, e uma discriminação deste total de acordo com as seguintes categorias:</p> <p>I. Água Doce ($\leq 1,000$ mg/L Total de Sólidos Dissolvidos)</p> <p>II. Outro Tipo de Água ($> 1,000$ mg/L Total de Sólidos Dissolvidos)</p> <p>d. Substâncias de preocupação prioritária para as quais os descartes são tratados, incluindo:</p> <p>I. como substâncias de preocupação prioritária são definidas, e qualquer norma internacional, lista autorizativa, ou critério utilizado;</p> <p>II. a abordagem para determinar os limites de descarte de substâncias de preocupação prioritária;</p> <p>III. número de incidentes de não conformidade com os limites de descarte.</p> <p>e. Qualquer informação contextual necessária para entender como os dados foram compilados, tal como quaisquer normas, metodologias e presunções utilizadas.</p> <p>Consideramos o descarte de água igual a quantidade de água consumida de $68.092,55 \text{ m}^3$. O efluente gerado é doméstico e não possui substâncias perigosas.</p> <p>c. $3.047,70 \text{ m}^3$ de efluente gerado e enviado a Concessionária no escritório do Rio de Janeiro.</p> <p>d. Não aplicável</p> <p>e. Monitoramento do consumo de água através de contas das concessionárias e hidrômetros instalados nos poços de captação de água subterrânea.</p>	12

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
303-5	Consumo de água	<p>a. Consumo total de água para todas as áreas em megalitros. Volume total de consumo de água: $66.260,70 \text{ m}^3$</p> <p>b. Consumo total de água para todas as áreas com estresse hídrico em megalitros. $1.831,85 \text{ m}^3$ de água captada da chuva ou poço</p> <p>c. Mudança no armazenamento de água em megalitros, se o armazenamento de água fora identificado como possuindo um impacto significativo relacionado a água.</p> <p>d. Qualquer informação contextual necessária para entender como os dados foram compilados, tal como quaisquer normas, metodologias e presunções utilizadas, incluindo se a informação foi calculada, estimada, modelada, ou obtida a partir de medições diretas, e a abordagem utilizada para isso, como a utilização de quaisquer fatores específicos ao setor.</p> <p>Monitoramento do consumo de água através de contas das concessionárias e hidrômetros instalados nos poços de captação de água subterrânea. Como nossa fabricação não possui consumo significativo de água, consideramos o descarte de água igual a quantidade de água consumida de $68.092,55 \text{ m}^3$.</p>	12

GRI 304: Biodiversidade

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS		
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 76-77	15		
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 76-77	15		
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 76-77	15		
		<table border="1"> <tr> <th>Pergunta</th> <th>Resposta</th> </tr> </table>	Pergunta	Resposta	
Pergunta	Resposta				
304-1	Sites operacionais próprios, alugados, gerenciados ou adjacentes para áreas protegidas e áreas de alto valor de biodiversidade.	<p>a. Para cada site operacional próprio, alugado, gerenciado ou adjacentes a áreas protegidas e áreas de grande valor de biodiversidade fora de áreas protegidas, as seguintes informações:</p> <p>I. Localização geográfica; Cidade de São Paulo - SP</p> <p>II. Terrenos subsuperficiais e subterrâneos que possam ser de propriedade da, alugados ou gerenciados pela organização; Área própria da empresa abrangendo a área protegida</p> <p>III. Posição em relação a área protegida (na área, adjacente a, ou contendo porções de área protegida) ou a área de grande valor de biodiversidade fora de áreas protegidas;</p> <p>IV. Tipo de operação (escritório, manufatura ou produção, ou extração); Escritório</p> <p>V. Tamanho do site operacional em km² (ou outra unidade, se apropriado); $0,109852 \text{ km}^2$ (109852 m^2) de terreno</p>	15		

Sumário de conteúdo GRI

GRI 304: Biodiversidade			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
304 - 1	Sites operacionais próprios, alugados, gerenciados ou adjacentes para áreas protegidas e áreas de alto valor de biodiversidade.	vi. Valor da biodiversidade caracterizado pelo atributo da área protegida ou área de grande valor de biodiversidade fora de áreas protegidas (ecossistema terrestre, de água doce ou marítimo);	45.000 m2 de Mata Atlântica preservada nas instalações da matriz da Siemens do Brasil em São Paulo. Conta com 6.848 exemplares de árvores catalogadas – entre elas algumas raras, como o Sacambú e o Sapateiro; 03 espécimes de mamíferos e 75 de aves
		vii. Valor da biodiversidade caracterizado pelo status de proteção (tal como o Sistema IUCN de Categorias de Gestão de Áreas Protegidas, Convenção Ramsar, legislação nacional).	Valor não calculado
304 - 2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade	a. Natureza de impactos diretos e indiretos significativos sobre biodiversidade com referência a um ou mais do seguinte:	Os impactos ambientais não calculado
		I. Construção ou utilização de plantas de fabricação, minas, e infraestrutura de transporte;	
		II. Poluição (introdução de substâncias que não ocorrem naturalmente no habitat a partir de fontes pontuais e não pontuais);	
		III. Introdução de espécies invasivas, pestes e patógenos;	
		IV. Redução de espécies;	
		V. Conversão do habitat;	
		vi. Alterações nos processos ecológicos fora do intervalo natural de variação (tal como salinidade ou mudanças no nível freático).	
		b. Impactos significativos diretos e indiretos, positivos e negativos, com relação ao seguinte:	
I. Espécies afetadas;			
II. Extensão das áreas impactadas;			
III. Duração dos impactos;			
IV. Reversibilidade ou irreversibilidade dos impactos.			
304 - 3	Habitats protegidos ou restaurado	a. Tamanho e localização de todas as áreas de habitat protegido ou restaurado, e se o sucesso da medida de restauração foi ou é aprovado por profissionais externos independentes.	a. 45.000 m ² de Mata Atlântica preservada nas instalações da matriz da Siemens do Brasil em São Paulo. Conta com 6.848 exemplares de árvores catalogadas – entre elas algumas raras, como o Sacambú e o Sapateiro; 03 espécimes de mamíferos e 75 de aves

GRI 304: Biodiversidade			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
304-3	Habitats protegidos ou restaurados	b. Se existem parcerias com terceiros para proteger e restaurar áreas de habitat distintas de onde a organização supervisionou e implementou medidas de restauração ou proteção;	b. No Dia Mundial do Meio Ambiente de 2019, a Siemens realizou uma campanha global para que os colaboradores deixassem os carros em casa para ir até a empresa com um transporte alternativo. A promessa foi que a cada 50 quilômetros não rodados a empresa plantaria uma nova árvore. Mais de mil colaboradores em 25 países fizeram sua parte e 686 árvores foram plantadas. No Brasil, 70 colaboradores participaram da campanha e foram plantadas 65 árvores na localidade de São Paulo. Além da doação de 1.154 mudas e mais 300 quilos de compostagem feita no próprio site.
		c. Status de cada área baseada em sua condição no fechamento do exercício.	c. Árvores catalogadas e todos os animais vivem soltos. Existe uma trilha pela área protegida a qual pode ser utilizada pelos colaboradores. Também são realizadas trilhas monitoradas por voluntários treinados.
		d. Normas, metodologias e presunções utilizados.	d. NA
		a. Número total de espécies na Lista Vermelha IUCN e espécies na lista nacional de conservação com habitats em áreas afetadas pelas operações da organização, de acordo com o nível de risco de extinção:	
304-4	Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats situados em áreas afetadas por operações	I. Em Perigo Crítico	Apesar de haver um estudo das espécies da área protegida na localidade da Anhanguera (São Paulo), não há um monitoramento regular sobre os impactos sobre a população. A natureza das atividades realizadas na localidade não possui impacto significativo.
		II. Ameaçada	
		III. Vulnerável	
		IV. Quase Ameaçada	
		V. Pouco Preocupante	

GRI 305: Emissões			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 76-77	A organização não realiza este tipo de monitoramento
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 76-77	A organização não realiza este tipo de monitoramento
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 76-77	A organização não realiza este tipo de monitoramento

Sumário de conteúdo GRI

GRI 305: Emissões																									
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS																						
305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa GEE (escopo 1)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Pergunta</th> <th>Resposta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Emissões brutas diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1) em toneladas métricas de CO2 equivalente.</td> <td>Energia Primária: 434,83t de CO2eq Frota: 277,55t de CO2eq SF6: 4.047,479t de CO2eq Gases refrigerantes: Zero CO2 Bio: 1.823,51 Emissões provenientes da queima de combustível para geração de energia, equipamentos, em carros frota, perdas de gases refrigerantes e SF6.</td> </tr> <tr> <td>b. Gases incluídos no cálculo; seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos.</td> <td>SF6 - incluso no item anterior</td> </tr> <tr> <td>c. Emissões de CO2 biogênico em toneladas métricas de CO2 equivalente.</td> <td>CO2 Bio: 1.823,51</td> </tr> <tr> <td>d. Ano base para o cálculo, se aplicável, incluindo:</td> <td>Ano fiscal 2014 (de setembro/2013 até agosto/2014)</td> </tr> <tr> <td>I. o raciocínio para escolher tal base;</td> <td>Definição mundial (Siemens AG)</td> </tr> <tr> <td>II. emissões no ano base;</td> <td>10277,25t de CO2</td> </tr> <tr> <td>III. o contexto para quaisquer mudanças significativas nas emissões que provocaram o recálculo das emissões do ano base.</td> <td>Não aplicável</td> </tr> <tr> <td>e. Fonte dos fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas, ou uma referência à fonte de GWP.</td> <td>Definição mundial (Siemens AG)</td> </tr> <tr> <td>f. Abordagem de consolidação das emissões; se participação de capital, controle financeiro ou controle operacional.</td> <td>Não aplicável</td> </tr> <tr> <td>g. Normas, metodologias, suposições e / ou ferramentas de cálculo utilizadas.</td> <td>As emissões de CO2 são monitoradas através de KPIs Ambientais Corporativos. A relativização e conversão das taxas de emissão também são realizadas corporativamente. O fator de conversão em CO2 equivalente é 74g/kWh. O fator de conversão foi publicado pelo Ministério de Ciência e Tecnologia - Arquivos dos Fatores de Emissão e Porcentagem de Energia renovável utilizada foi 82,67% (Fonte: Base de dados da ANEEL 02/2019).</td> </tr> </tbody> </table>	Pergunta	Resposta	a. Emissões brutas diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1) em toneladas métricas de CO2 equivalente.	Energia Primária: 434,83t de CO2eq Frota: 277,55t de CO2eq SF6: 4.047,479t de CO2eq Gases refrigerantes: Zero CO2 Bio: 1.823,51 Emissões provenientes da queima de combustível para geração de energia, equipamentos, em carros frota, perdas de gases refrigerantes e SF6.	b. Gases incluídos no cálculo; seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos.	SF6 - incluso no item anterior	c. Emissões de CO2 biogênico em toneladas métricas de CO2 equivalente.	CO2 Bio: 1.823,51	d. Ano base para o cálculo, se aplicável, incluindo:	Ano fiscal 2014 (de setembro/2013 até agosto/2014)	I. o raciocínio para escolher tal base;	Definição mundial (Siemens AG)	II. emissões no ano base;	10277,25t de CO2	III. o contexto para quaisquer mudanças significativas nas emissões que provocaram o recálculo das emissões do ano base.	Não aplicável	e. Fonte dos fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas, ou uma referência à fonte de GWP.	Definição mundial (Siemens AG)	f. Abordagem de consolidação das emissões; se participação de capital, controle financeiro ou controle operacional.	Não aplicável	g. Normas, metodologias, suposições e / ou ferramentas de cálculo utilizadas.	As emissões de CO2 são monitoradas através de KPIs Ambientais Corporativos. A relativização e conversão das taxas de emissão também são realizadas corporativamente. O fator de conversão em CO2 equivalente é 74g/kWh. O fator de conversão foi publicado pelo Ministério de Ciência e Tecnologia - Arquivos dos Fatores de Emissão e Porcentagem de Energia renovável utilizada foi 82,67% (Fonte: Base de dados da ANEEL 02/2019).	13
		Pergunta	Resposta																						
		a. Emissões brutas diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1) em toneladas métricas de CO2 equivalente.	Energia Primária: 434,83t de CO2eq Frota: 277,55t de CO2eq SF6: 4.047,479t de CO2eq Gases refrigerantes: Zero CO2 Bio: 1.823,51 Emissões provenientes da queima de combustível para geração de energia, equipamentos, em carros frota, perdas de gases refrigerantes e SF6.																						
		b. Gases incluídos no cálculo; seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos.	SF6 - incluso no item anterior																						
		c. Emissões de CO2 biogênico em toneladas métricas de CO2 equivalente.	CO2 Bio: 1.823,51																						
		d. Ano base para o cálculo, se aplicável, incluindo:	Ano fiscal 2014 (de setembro/2013 até agosto/2014)																						
		I. o raciocínio para escolher tal base;	Definição mundial (Siemens AG)																						
		II. emissões no ano base;	10277,25t de CO2																						
		III. o contexto para quaisquer mudanças significativas nas emissões que provocaram o recálculo das emissões do ano base.	Não aplicável																						
		e. Fonte dos fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas, ou uma referência à fonte de GWP.	Definição mundial (Siemens AG)																						
f. Abordagem de consolidação das emissões; se participação de capital, controle financeiro ou controle operacional.	Não aplicável																								
g. Normas, metodologias, suposições e / ou ferramentas de cálculo utilizadas.	As emissões de CO2 são monitoradas através de KPIs Ambientais Corporativos. A relativização e conversão das taxas de emissão também são realizadas corporativamente. O fator de conversão em CO2 equivalente é 74g/kWh. O fator de conversão foi publicado pelo Ministério de Ciência e Tecnologia - Arquivos dos Fatores de Emissão e Porcentagem de Energia renovável utilizada foi 82,67% (Fonte: Base de dados da ANEEL 02/2019).																								
305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (escopo 2)	a. Emissões brutas indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2) baseada na localização em toneladas métricas de CO2 equivalente.	a. 1.851,78 toneladas de CO2eq referente ao consumo de energia																						
		b. Se aplicável, emissões brutas indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2) baseada no mercado em toneladas métricas de CO2 equivalente.	b. Não aplicável																						

GRI 305: Emissões			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (escopo 2)	c. Se disponível, os gases incluídos no cálculo; seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos.	C. Não aplicável
		d. Ano base para o cálculo, se aplicável, incluindo:	d. Set/13 a Ago/14
		I. o raciocínio para escolher tal base;	I. Ano anterior ao compromisso da Siemens Mundial em redução de 50% da pegada de CO2eq. E neutralização até 2030.
		II. Emissões no ano base;	II. 2.963,2 tCO2eq.
		III. o contexto para quaisquer mudanças significativas nas emissões que provocaram o recálculo das emissões do ano base.	III. As emissões do ano base não pode ser alterada.
		e. Fonte dos fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas, ou uma referência à fonte de GWP.	e. Fatores de emissão mundialmente pela Matriz Siemens AG.
		f. Abordagem de consolidação das emissões; se participação de capital, controle financeiro ou controle operacional.	Não aplicável
		g. Normas, metodologias, suposições e / ou ferramentas de cálculo utilizadas.	As emissões de CO2 são monitoradas através de KPIs Ambientais Corporativos. A relativização e conversão das taxas de emissão também são realizadas corporativamente. O fator de conversão em CO2 equivalente é 74g/kWh. O fator de conversão foi publicado pelo Ministério de Ciência e Tecnologia - Arquivos dos Fatores de Emissão e Porcentagem de Energia renovável utilizada foi 82,67% (Fonte: Base de dados da ANEEL 02/2019).
		a. Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3) em toneladas métricas ou CO2 equivalente.	
		b. Se disponível, os gases incluídos no cálculo; seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos.	
305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (escopo 3)	c. Emissões de CO2 biogênico em toneladas métricas de CO2 equivalente.	A empresa não realiza monitoramento das emissões de escopo 3
		d. Outras categorias ou atividades de emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) incluídas no cálculo.	
		e. Ano base para o cálculo, se aplicável, incluindo:	
		I. o raciocínio para escolher tal base;	

Sumário de conteúdo GRI

GRI 305: Emissões			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (escopo 3)	II. Emissões no ano base; III. o contexto para quaisquer mudanças significativas nas emissões que provocaram o recálculo das emissões do ano base. f. Fonte dos fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas, ou uma referência à fonte de GWP. g. Normas, metodologias, suposições e / ou ferramentas de cálculo utilizadas.	A empresa não realiza monitoramento das emissões de escopo 3 13
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	a. Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE). b. Métricas específicas da organização (o denominador) escolhido para calcular o índice. c. Tipos de emissões de gases de efeito estufa (GEE) incluídas no índice de intensidade; seja direto (Escopo 1), energia indireta (Escopo 2) e / ou outras indiretas (Escopo 3). d. Gases incluídos no cálculo, seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos.	Taxa de intensidade de emissão de GEE = 0,037 kg CO2 equivalente/m ² Para este cálculo utilizamos a quantidade de emissões de CO2 equivalente no ano (6.611,64kg de CO2 equivalente) dividida pela área quadrada das localidades (179.993,93 m ²). Dados de Set/18 a Ago/19. Foram utilizadas somente as emissões de escopo 1 e 2. Incluso o gás SF6 13
305-5	Redução de gases de efeito estufa	a. Redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) como resultado direto das iniciativas de redução, em toneladas métricas de CO2 equivalente. d. Gases incluídos no cálculo, seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos. c. Ano base ou base de parâmetro, incluindo o raciocínio para escolher tal base. d. Escopos nos quais a redução ocorreu; seja direto (Escopo 1), energia indireta (Escopo 2), e / ou outras indiretas (Escopo 3). e. Normas, metodologias, presunções, e/ ou ferramentas de cálculo utilizadas.	a. Redução de 16% das emissões referente ao consumo de energia elétrica devida a compra de energia incentivada nas localidades de São Paulo (Anhanguera) e Canoas. d. Redução de 6% nas perdas de SF6. c. Comparação entre as emissões: Considerando energia incentivada e sem energia incentivada d. Escopo 2 e. Considerada emissão de CO2 equivalente igual a Zero 13
305-6	Emissões de substâncias danosas à camada de ozônio (SDO)	a. Produção, importação e exportação de SDO em toneladas métricas de CFC-11 (Tricloromonofluormetano) equivalente. b. Substâncias incluídas no cálculo. c. Fonte dos fatores de emissão utilizados. d. Normas, metodologias, presunções, e/ ou ferramentas de cálculo utilizadas.	Utilizamos gases SDO em nossos equipamentos de ar condicionado. Desde o ano fiscal passado, já substituímos cerca de 25% da quantidade utilizada de SDO. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreúva, Ilha do Fundão, Jundiá e Manaus 13

GRI 305: Emissões			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
305-7	Óxidos de nitrogênio (NOX), óxidos de enxofre (SOX) e outras emissões atmosféricas significativas	a. Emissões atmosféricas significativas, em quilogramas ou múltiplos, para cada item a seguir: I. NOX II. SOX III. Poluentes Orgânicos Persistentes (POP) IV. Compostos Orgânicos Voláteis (COV) V. Poluentes Atmosféricos Perigosos (HAP) VI. Material Particulado (MP) VII. Outras categorias de normas para emissões atmosféricas identificadas em normas relevantes. b. Fonte dos fatores de emissão utilizados. c. Normas, metodologias, presunções, e/ ou ferramentas de cálculo utilizadas.	Em processo de inventário 13
GRI 306: Efluentes e resíduos			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 76-77	A organização não realiza este tipo de monitoramento
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 76-77	A organização não realiza este tipo de monitoramento
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 76-77	A organização não realiza este tipo de monitoramento
306-1	Descarte total de água por qualidade e destinação	a. Volume total de descarte de água planejado e não planejado por: 68.092,55 m ³ I. destino; II. qualidade da água, incluindo o método de tratamento;	Os efluentes líquidos são monitorados e estão dentro da legislação CONAMA 430/2011, artigo 16 ou de acordo com a legislação estadual ou municipal. Cerca de metade do efluente gerado na localidade da Anhanguera é tratado na Estação de Tratamento de Efluente (ETE) e o restante é enviado para concessionária. Demais localidades os efluente são enviados 100% para concessionária. É realizado o monitoramento dos padrões exigidos pela legislação, através de análises de laboratório credenciados pelo INMETRO. 6

Sumário de conteúdo GRI

GRI 306: Efluentes e resíduos				
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS	
306-1	Descarte total de água por qualidade e destinação	III. se a água foi reutilizada por outra organização. O valor reportado de efluente é retirado da conta de consumo de água de cada localidade. A localidade que utilização poço, possui um hidrômetro para monitoramento de efluente.	6	
		b. Normas, metodologias, presunções utilizadas. A qualidade do efluente está de acordo com a legislação aplicável; monitoramento através de análises laboratoriais.		
306-2	Emissões diretas de gases de efeito estufa GEE (escopo 1)	a. Peso total de resíduos perigosos, com discriminação de acordo com os seguintes métodos de disposição, onde aplicável: a. Resíduo Perigoso	6	
		I. Reutilização;		I. Zero
		II. Reciclagem;		II. 553,72t
		III. Compostagem;		III. Zero
		IV. Recuperação, incluindo a recuperação de energia;		IV. 96,326t
		V. Incineração (queima em massa)		IV. e VII. 404kg
		VI. Injeção em poço profundo;		V. Zero
		VII. Aterro sanitário;		
		VII. Armazenamento local;		VII. Zero
		IX. Outros (a ser especificado pela organização)		IX. 4.810,8t - Dessorção térmica
		b. Peso total de resíduos não perigosos, com discriminação de acordo com os seguintes métodos de disposição, onde aplicável: b. Resíduo Não perigoso		
		I. Reutilização;		I. Zero
		II. Reciclagem;		II. 4.144,25t
III. Compostagem;	III. Não gerenciado (compostagem na localidade Anhanguera)			
IV. Recuperação, incluindo a recuperação de energia;	IV. Considerado junto com "Reciclagem"			
V. Incineração (queima em massa)	V. Considerado junto com "aterro sanitário"			
VI. Injeção em poço profundo;	VI. Zero			
VII. Aterro sanitário;	VII. 2.798,1t			
VII. Armazenamento local;	VII. Zero			
IX. Outros (a ser especificado pela organização)	IX. 911,4t (entulho)			

GRI 306: Efluentes e resíduos			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
306-2	Emissões diretas de gases de efeito estufa GEE (escopo 1)	c. Como o método de disposição dos resíduos foi determinado: I. Disposição do resíduo diretamente pela organização, ou de outra forma confirmado diretamente; II. Informação fornecida pelo contratado para a disposição de resíduos; III. Padrões organizacionais do contratado para a disposição de resíduos; As empresas responsáveis por receber nossos resíduos perigosos, como pilhas, baterias, tonners de impressora etc., emitem certificados da destinação ambientalmente correta dos resíduos. Todas as empresas que recebem nossos resíduos são homologadas pelo departamento responsável e frequentemente passam por auditorias da Siemens"	6
		a. Número total e volume total de vazamentos significativos registrados; b. As seguintes informações adicionais para cada vazamento reportado nas demonstrações financeiras da organização: I. Localização do vazamento; II. Volume do vazamento; III. Material do vazamento, categorizado por: vazamento de óleo (solo ou água), vazamento de combustível (solo ou água), vazamento de resíduos (solo ou água), vazamento de produtos químicos (maioria em solo ou água), e outros (a ser especificado pela organização). c. Impactos dos vazamentos significativos. Vazamentos totalizando 60,1 kg de SF6. Emissão de 1.370,28t CO2 equivalente	
		a. Peso total para cada um dos seguintes itens: I. Resíduo perigoso transportado; II. Resíduo perigoso importado; III. Resíduo perigoso exportado; IV. Resíduo perigoso tratado; b. Porcentagem de resíduo perigoso transportado internacionalmente. c. Normas, metodologias e presunções utilizadas. I. 5.453,25t II. Zero III. Zero IV. 5.452.84t (exclusão dos resíduos enviados para aterro) b. Zero por cento c. Controle interno realizado pelo departamento responsável, Notas Fiscais, Manifestos de Transporte.	
306-3	Vazamentos significativos		6
306-4	Transporte de resíduos perigosos		6

Sumário de conteúdo GRI

GRI 306: Efluentes e resíduos

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
306-5	Corpos d'água afetados por descartes e drenagem de água	<p>a. Corpos d'água e habitats relacionados que são significativamente afetados pelo descarte e/ou escoamentos, incluindo informações sobre:</p> <p>I. o tamanho do corpo d'água e habitat relacionado;</p> <p>II. se o corpo d'água e habitat relacionado é designado como uma área de proteção nacional ou internacional;</p> <p>III. o valor da biodiversidade, tal como o número de espécies protegidas.</p> <p>Não há os corpos d'água e habitats relacionados significativamente afetados por descartes de água. Em todos os sites, o efluente segue para a rede pública de coleta de esgoto. A planta "Anhanguera" é a única exceção. Possui um ETE (Estação de Tratamento de Efluente) a qual é monitorada regularmente e a descarga está de acordo com a legislação vigente e outorga.</p>	6

GRI 307: Conformidade ambiental

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 76-77	12
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 76-77	12
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 76-77	12
307-1	Multas significativas e não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Sem multas	12

GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 72-73	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 72-73	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 72-73	16
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Informação não disponível	16
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de suprimento e ações tomadas	Todos os fornecedores da Siemens Brasil passam por um processo de homologação e fornecedores estratégicos passam por auditoria periódicas. As empresas prestadoras de serviços também devem enviar documentação ambiental durante seu processo de cadastro. As empresas prestadoras de serviços ambientais, como por exemplo, de destinação de resíduos, passam por processo de homologação mais rigoroso.	16

GRI 400: TÓPICOS SOCIAIS GRI 401: Emprego

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS																																																																																																								
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 66-69	5, 8 e 10																																																																																																								
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 66-69	5, 8 e 10																																																																																																								
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 66-69	5, 8 e 10																																																																																																								
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p>a. Número total e taxa de novas contratações durante o exercício, por grupo etário, gênero e região. (contratações e desligamentos apenas de CLT, exclui aprendizes e estagiários)</p> <p>• Por região:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Estado</th> <th>Qtd Colab</th> <th>Contratações</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>AC</td><td>76</td><td>5</td><td>7%</td></tr> <tr><td>AM</td><td>42</td><td>18</td><td>43%</td></tr> <tr><td>BA</td><td>49</td><td>5</td><td>10%</td></tr> <tr><td>CE</td><td>7</td><td>0</td><td>0%</td></tr> <tr><td>DF</td><td>41</td><td>7</td><td>17%</td></tr> <tr><td>MG</td><td>165</td><td>33</td><td>20%</td></tr> <tr><td>PA</td><td>168</td><td>5</td><td>3%</td></tr> <tr><td>PE</td><td>45</td><td>11</td><td>24%</td></tr> <tr><td>PR</td><td>88</td><td>12</td><td>14%</td></tr> <tr><td>RJ</td><td>243</td><td>54</td><td>22%</td></tr> <tr><td>RN</td><td>5</td><td>0</td><td>0%</td></tr> <tr><td>RS</td><td>297</td><td>15</td><td>5%</td></tr> <tr><td>SC</td><td>53</td><td>4</td><td>8%</td></tr> <tr><td>SP</td><td>4138</td><td>466</td><td>11%</td></tr> <tr><td>Total</td><td>5417</td><td>635</td><td>12%</td></tr> </tbody> </table> <p>• Por gênero:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Total</th> <th>Contratações</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Feminino</td><td>1469</td><td>179</td><td>12%</td></tr> <tr><td>Masculino</td><td>3948</td><td>456</td><td>12%</td></tr> <tr><td>Total</td><td>5417</td><td>635</td><td>12%</td></tr> </tbody> </table> <p>• Por grupo etário:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo etário</th> <th>Total Geral</th> <th>Contratações</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1) <35</td><td>2528</td><td>424</td><td>17%</td></tr> <tr><td>2) 35-44</td><td>1768</td><td>157</td><td>9%</td></tr> <tr><td>3) 45-54</td><td>806</td><td>47</td><td>6%</td></tr> <tr><td>4) >54</td><td>315</td><td>7</td><td>2%</td></tr> <tr><td>Total Geral</td><td>5417</td><td>635</td><td>12%</td></tr> </tbody> </table>	Estado	Qtd Colab	Contratações	%	AC	76	5	7%	AM	42	18	43%	BA	49	5	10%	CE	7	0	0%	DF	41	7	17%	MG	165	33	20%	PA	168	5	3%	PE	45	11	24%	PR	88	12	14%	RJ	243	54	22%	RN	5	0	0%	RS	297	15	5%	SC	53	4	8%	SP	4138	466	11%	Total	5417	635	12%	Gênero	Total	Contratações	%	Feminino	1469	179	12%	Masculino	3948	456	12%	Total	5417	635	12%	Grupo etário	Total Geral	Contratações	%	1) <35	2528	424	17%	2) 35-44	1768	157	9%	3) 45-54	806	47	6%	4) >54	315	7	2%	Total Geral	5417	635	12%	5, 8 e 10
Estado	Qtd Colab	Contratações	%																																																																																																								
AC	76	5	7%																																																																																																								
AM	42	18	43%																																																																																																								
BA	49	5	10%																																																																																																								
CE	7	0	0%																																																																																																								
DF	41	7	17%																																																																																																								
MG	165	33	20%																																																																																																								
PA	168	5	3%																																																																																																								
PE	45	11	24%																																																																																																								
PR	88	12	14%																																																																																																								
RJ	243	54	22%																																																																																																								
RN	5	0	0%																																																																																																								
RS	297	15	5%																																																																																																								
SC	53	4	8%																																																																																																								
SP	4138	466	11%																																																																																																								
Total	5417	635	12%																																																																																																								
Gênero	Total	Contratações	%																																																																																																								
Feminino	1469	179	12%																																																																																																								
Masculino	3948	456	12%																																																																																																								
Total	5417	635	12%																																																																																																								
Grupo etário	Total Geral	Contratações	%																																																																																																								
1) <35	2528	424	17%																																																																																																								
2) 35-44	1768	157	9%																																																																																																								
3) 45-54	806	47	6%																																																																																																								
4) >54	315	7	2%																																																																																																								
Total Geral	5417	635	12%																																																																																																								

Sumário de conteúdo GRI

GRI 400: TÓPICOS SOCIAIS GRI 401: Emprego																																																																																																																																					
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS																																																																																																																																		
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p>b. Número total e taxa de rotatividade de empregados ((entradas+saídas)/total colab) durante o exercício, por grupo etário, gênero e região.</p> <p>• Por região:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Região</th> <th>Total Geral</th> <th>Desligamentos</th> <th>Contratações</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>AC</td><td>76</td><td>10</td><td>5</td><td>20%</td></tr> <tr><td>AM</td><td>42</td><td>20</td><td>18</td><td>90%</td></tr> <tr><td>BA</td><td>49</td><td>4</td><td>5</td><td>18%</td></tr> <tr><td>CE</td><td>7</td><td>0</td><td>0</td><td>0%</td></tr> <tr><td>DF</td><td>41</td><td>2</td><td>7</td><td>22%</td></tr> <tr><td>MG</td><td>165</td><td>11</td><td>33</td><td>27%</td></tr> <tr><td>PA</td><td>168</td><td>41</td><td>5</td><td>27%</td></tr> <tr><td>PE</td><td>45</td><td>6</td><td>11</td><td>38%</td></tr> <tr><td>PR</td><td>88</td><td>6</td><td>12</td><td>20%</td></tr> <tr><td>RJ</td><td>243</td><td>57</td><td>54</td><td>46%</td></tr> <tr><td>RN</td><td>5</td><td>1</td><td>0</td><td>20%</td></tr> <tr><td>RS</td><td>297</td><td>51</td><td>15</td><td>22%</td></tr> <tr><td>SC</td><td>53</td><td>4</td><td>4</td><td>15%</td></tr> <tr><td>SP</td><td>4138</td><td>458</td><td>466</td><td>22%</td></tr> <tr><td>Total</td><td>5417</td><td>672</td><td>635</td><td>24%</td></tr> </tbody> </table> <p>• Por gênero:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Efetivo total</th> <th>Novas contratações</th> <th>Desligamentos</th> <th>Taxa de rotatividade</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Feminino</td><td>1469</td><td>173</td><td>179</td><td>24%</td></tr> <tr><td>Masculino</td><td>3948</td><td>499</td><td>456</td><td>24%</td></tr> <tr><td>Total Geral</td><td>5417</td><td>672</td><td>635</td><td>24%</td></tr> </tbody> </table> <p>• Por grupo etário:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo etário</th> <th>Total Geral</th> <th>Desligamentos</th> <th>Contratações</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1) <35</td><td>2528</td><td>317</td><td>424</td><td>29%</td></tr> <tr><td>2) 35-44</td><td>1768</td><td>211</td><td>157</td><td>21%</td></tr> <tr><td>3) 45-54</td><td>806</td><td>94</td><td>47</td><td>17%</td></tr> <tr><td>4) >54</td><td>315</td><td>50</td><td>7</td><td>18%</td></tr> <tr><td>Total Geral</td><td>5417</td><td>672</td><td>635</td><td>24%</td></tr> </tbody> </table>	Região	Total Geral	Desligamentos	Contratações	%	AC	76	10	5	20%	AM	42	20	18	90%	BA	49	4	5	18%	CE	7	0	0	0%	DF	41	2	7	22%	MG	165	11	33	27%	PA	168	41	5	27%	PE	45	6	11	38%	PR	88	6	12	20%	RJ	243	57	54	46%	RN	5	1	0	20%	RS	297	51	15	22%	SC	53	4	4	15%	SP	4138	458	466	22%	Total	5417	672	635	24%	Gênero	Efetivo total	Novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Feminino	1469	173	179	24%	Masculino	3948	499	456	24%	Total Geral	5417	672	635	24%	Grupo etário	Total Geral	Desligamentos	Contratações	%	1) <35	2528	317	424	29%	2) 35-44	1768	211	157	21%	3) 45-54	806	94	47	17%	4) >54	315	50	7	18%	Total Geral	5417	672	635	24%	5, 8 e 10
Região	Total Geral	Desligamentos	Contratações	%																																																																																																																																	
AC	76	10	5	20%																																																																																																																																	
AM	42	20	18	90%																																																																																																																																	
BA	49	4	5	18%																																																																																																																																	
CE	7	0	0	0%																																																																																																																																	
DF	41	2	7	22%																																																																																																																																	
MG	165	11	33	27%																																																																																																																																	
PA	168	41	5	27%																																																																																																																																	
PE	45	6	11	38%																																																																																																																																	
PR	88	6	12	20%																																																																																																																																	
RJ	243	57	54	46%																																																																																																																																	
RN	5	1	0	20%																																																																																																																																	
RS	297	51	15	22%																																																																																																																																	
SC	53	4	4	15%																																																																																																																																	
SP	4138	458	466	22%																																																																																																																																	
Total	5417	672	635	24%																																																																																																																																	
Gênero	Efetivo total	Novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade																																																																																																																																	
Feminino	1469	173	179	24%																																																																																																																																	
Masculino	3948	499	456	24%																																																																																																																																	
Total Geral	5417	672	635	24%																																																																																																																																	
Grupo etário	Total Geral	Desligamentos	Contratações	%																																																																																																																																	
1) <35	2528	317	424	29%																																																																																																																																	
2) 35-44	1768	211	157	21%																																																																																																																																	
3) 45-54	806	94	47	17%																																																																																																																																	
4) >54	315	50	7	18%																																																																																																																																	
Total Geral	5417	672	635	24%																																																																																																																																	
401-2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	Todos os colaboradores recebem os benefícios listados abaixo, independente do formato do contrato de trabalho (integral, temporário ou em regime de meio período): Seguro de vida em grupo, Plano de saúde (médico e odontológico), Auxílio óptico, Auxílio creche/babá, Licença maternidade/paternidade, Plano de aquisição de ações, Previdência privada, Jubileu por tempo de serviço, Associação Desportiva Classista (ADC).	5, 8 e 10																																																																																																																																		

GRI 400: TÓPICOS SOCIAIS GRI 401: Emprego																																																			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS																																																
401-3	Licença maternidade / paternidade	<p>a. Número total de empregados com direito a licença maternidade / paternidade, por gênero.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Direito licença maternidade</th> <th>Direito a licença paternidade</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Feminino</td><td>1469</td><td>0</td><td>1469</td></tr> <tr><td>Masculino</td><td>0</td><td>3948</td><td>3948</td></tr> <tr><td>Total Geral</td><td>1469</td><td>3948</td><td>5417</td></tr> </tbody> </table> <p>b. Número total de empregados que tiraram licença maternidade / paternidade, por gênero. (coloquei quem começou a licença no FY19, podendo terminá-la depois)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Tiram licença maternidade / paternidade (Começo no ano fiscal 19)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Feminino</td><td>58</td></tr> <tr><td>Masculino</td><td>65</td></tr> <tr><td>Total Geral</td><td>123</td></tr> </tbody> </table> <p>c. Número total de empregados que voltaram ao trabalho durante o exercício após o término da licença maternidade / paternidade, por gênero.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Total Geral</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td>57</td><td>65</td><td>122</td></tr> </tbody> </table> <p>d. Número total de empregados que voltaram ao trabalho após o término da licença maternidade / paternidade que ainda estavam empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho, por gênero.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Total Geral</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td>45</td><td>58</td><td>103</td></tr> </tbody> </table> <p>e. Índice de retorno ao trabalho e retenção de empregados que tiraram licença maternidade / paternidade, por gênero.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Total Geral</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td>98%</td><td>100%</td><td>99%</td></tr> </tbody> </table>	Gênero	Direito licença maternidade	Direito a licença paternidade	Total	Feminino	1469	0	1469	Masculino	0	3948	3948	Total Geral	1469	3948	5417	Gênero	Tiram licença maternidade / paternidade (Começo no ano fiscal 19)	Feminino	58	Masculino	65	Total Geral	123	Gênero	Feminino	Masculino	Total Geral		57	65	122	Gênero	Feminino	Masculino	Total Geral		45	58	103	Gênero	Feminino	Masculino	Total Geral		98%	100%	99%	5, 8 e 10
Gênero	Direito licença maternidade	Direito a licença paternidade	Total																																																
Feminino	1469	0	1469																																																
Masculino	0	3948	3948																																																
Total Geral	1469	3948	5417																																																
Gênero	Tiram licença maternidade / paternidade (Começo no ano fiscal 19)																																																		
Feminino	58																																																		
Masculino	65																																																		
Total Geral	123																																																		
Gênero	Feminino	Masculino	Total Geral																																																
	57	65	122																																																
Gênero	Feminino	Masculino	Total Geral																																																
	45	58	103																																																
Gênero	Feminino	Masculino	Total Geral																																																
	98%	100%	99%																																																
GRI 402: Relações trabalhistas																																																			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS																																																
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 66-69	8																																																
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 66-69	8																																																
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 66-69	8																																																
402-1	Período mínimo de aviso para mudanças operacionais	Todas as mudanças organizacionais ou decorrentes de acordos coletivos de trabalho são precedidos de comunicação e adequado diálogo entre empresa e colaboradores, observando-se a transparência e eventual impacto no cotidiano e contrato de trabalho dos funcionários.	8																																																

Sumário de conteúdo GRI

GRI 403: Saúde e segurança no trabalho			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 27-31, 70-79	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 27-31, 70-79	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 27-31, 70-79	
403-1	Representação dos trabalhadores em comitês formais de saúde e segurança	A empresa possui um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança certificado desde 2008 baseado na norma OHSAS 18001 e implementado por iniciativa da organização. O sistema de gestão abrange a áreas fabris e escritório central da Siemens Ltda., tais como: Anhanguera, Jundiá I e II, Cabreúva, Canoas, Ilha do Fundão, Santa Bárbara D'Oeste, incluindo as atividades externas, desenvolvidas em clientes. Os procedimentos de saúde e segurança do trabalho, assim como as políticas de RH estão devidamente publicados na intranet corporativa para acesso aos colaboradores. Sempre que há alguma mudança, um comunicado é divulgado para os colaboradores.	3
403-2	Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho	a. Todas as atividades abrangidas pelo Sistema de Excelência Siemens tem seus perigos e riscos analisados em conformidade com o procedimento SIG 2.1 - Identificação De Perigos, Avaliação e Controle De Riscos. Este procedimento determina, no item 8, que as medidas de controle definidas durante a análise devem seguir a seguinte hierarquia: eliminação do agente de perigo, substituição do agente de perigo, adoção dos controles de engenharia/ equipamentos de proteção coletiva (EPC), adoção de sinalização / alertas e / ou controles administrativos, e adoção de equipamentos de proteção individual (EPIs). As análises incluem atividades rotineiras e não rotineiras. A análise é feita por colaboradores da área e revisada por profissionais com formação em saúde e segurança do trabalho antes da publicação. O procedimento determina que as análises devem ser revisadas, no mínimo, a cada 3 anos. Adicionalmente o procedimento P-EHS-0051 – Análise de Risco da Tarefa (ART), determina que toda tarefa, rotineira ou não, deve ser avaliada, quantificada e medidas de controle devem ser definidas. Esta análise é realizada por colaboradores da área treinados por profissionais de saúde, segurança ou meio ambiente. Estas análises, SIG 2.1 e P-EHS-0051, incluem as atividades de contratados e a participação dos trabalhadores. b. Todo colaborador, ou contratado, pode reportar riscos através da ferramenta "observador de EHS", através da intranet ou através de formulários físicos disponíveis em diversos locais. Ambas as formas permitem informar riscos anonimamente. c. Está estabelecido no documento "diretrizes para liderança" do programa Zero Harm Culture que: É importante que a gestão estabeleça regras básicas claras para a Cultura "justa", de modo que os funcionários possam comunicar um incidente sem temer as consequências (com a criação de credibilidade). d. Todo incidente deve ser investigado, conforme determinação do procedimento P-EHS-0001 – comunicação e investigação de incidentes. Este procedimento determina os critérios mínimos para análise de causa raiz relacionada ao incidente para a definição das ações corretivas e preventivas. O procedimento também prevê a obrigatoriedade de revisão do levantamento de perigos e riscos relacionado a atividade onde o incidente ocorreu.	3
403-3	Serviços de saúde ocupacionais	A equipe de saúde é formada por médicos, enfermeiras, técnicos e auxiliares de enfermagem, que tem como objetivo a prevenção e a promoção da saúde e bem-estar dos colaboradores Siemens em todo o país, além de atender as leis vigentes. A identificação e prevenção dos riscos ocupacionais é realizado através de exames complementares preventivos estabelecidos no PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, alinhado com o levantamento do riscos indicados no PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Os serviços são acessados através dos ambulatórios próprios e para algumas localidades fornecidos através de clínicas credenciadas.	3

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
403-4	Tópicos relativos à saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos	a. A comunicação interna existe de forma a propiciar a devida transparência nas informações para a força de trabalho, a fim de apoiar as atividades e os processos da Siemens. Adicionalmente, em conjunto com os treinamentos disponibilizados, também promove a conscientização dos colaboradores quanto à pertinência e importância de suas atividades e de como elas contribuem para atingir os objetivos da qualidade, meio ambiente, segurança e saúde no trabalho e responsabilidade social. Em cada nível e função pertinente, as sistemáticas de comunicação colaboram na conscientização da necessidade de agir em consonância com a Política do SES, procedimentos e requisitos do sistema de gestão. Além da comunicação informal, algumas sistemáticas são utilizadas para que esses objetivos sejam atingidos, conforme relacionado a seguir: palestras de saúde, segurança e meio ambiente; quadros de gestão à vista; canais internos informativos; página da intranet; correio eletrônico; Nosso Jornal; CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; SIPATMA – Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e Meio Ambiente; diálogos de segurança; Semana da saúde. b. A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, e o comitê ZHC -Zero Harm Culture, realizam reuniões mensais e são envolvidos no processo do programa de prevenção de riscos ocupacionais e do programa de controle médico de saúde ocupacional. Além disso o comitê conta com recursos para realização de atividades de prevenção como inspeções e a realização da semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e meio ambiente.	3
403-5	Treinamento do trabalhador em saúde ocupacional e segurança	Todo colaborador ou contratado realiza o treinamento de "integração de EHS" antes do início das atividades, onde são descritos os riscos relacionados as suas atividades, assim como realizam o treinamento de "Zero Harm Culture" onde são abordados itens ligados a cultura de saúde, segurança e meio ambiente, e também são orientados sobre a análise de risco da tarefa relacionada as suas atividades, conforme requisitos do procedimento P-EHS-0051. Para as atividades de alto risco, como trabalho em altura, espaço confinado ou trabalho com eletricidade, são realizados os treinamentos previstos na legislação.	3
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Para contribuir para a saúde e bem estar dos colaboradores há o programa bem-te-vi que proporciona itens como: ginástica laboral, exames preventivos, campanha da boa visão, campanha contra o câncer de pele, ginecologista, programa de acompanhamento para gestantes, vacinação para colaboradores e dependentes, acompanhamento de nutricionista, dentista, cardiologista e anualmente é realizada a semana da saúde. E nas localidades com ambulatório médico é oferecido atendimento assistencial. Os serviços são acessados através dos ambulatórios próprios e para algumas localidades fornecidos através de clínicas credenciadas. São realizadas periodicamente palestras preventivas e orientações de saúde, presencialmente e remotamente.	3
403-7	Prevenção e mitigação de impactos sobre a saúde ocupacional e segurança relacionados diretamente com as relações comerciais	A identificação e prevenção dos riscos ocupacionais são realizados através de exames complementares preventivos estabelecidos no PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, alinhado com o levantamento do riscos indicados no PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Para prevenir e mitigar impactos de saúde e segurança são realizadas as etapas de antecipação e reconhecimento dos riscos ambientais, avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores, planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma de trabalho, implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia, monitoramento da exposição aos riscos (medições ambientais), periodicidade e forma de avaliação.	3
403-8	403-8- Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança	a. A empresa possui um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança certificado desde 2008, baseado na norma OHSAS 18001 e implementado por iniciativa da organização. O sistema de gestão abrange a áreas fabris e escritório central da Siemens Ltda., tais como: Anhanguera, Jundiá I e II, Cabreúva, Canoas, Ilha do Fundão, Santa Bárbara D'Oeste, incluindo as atividades externas desenvolvidas em clientes. Além disso, o serviço de saúde é certificado no sistema de Healthy@Siemens. I./II./III. : Não há gestão desse dado. b. As atividades desenvolvidas por contratados nas instalações da Siemens estão cobertas pelo sistema de gestão OHSAS 18001, porém não tem controle de quantos contratados ou processos de contratados foram auditados.	3

Sumário de conteúdo GRI

GRI 404: Treinamento e educação																																																																															
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS																																																																												
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 60	4 e 8																																																																												
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 60	4 e 8																																																																												
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 60	4 e 8																																																																												
404-1	Média de horas de treinamento por ano por empregado	<p>TOTAIS: Quantidade treinados 4.860 Horas 37.305 Média - 7,69 VÍNCULO EMPREGATÍCIO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Estagiário</th> <th>Host In-bound</th> <th>Host Out-bound</th> <th>Menor Aprendiz</th> <th>Trabalhador CLT</th> <th>Terceiro</th> <th>Desligado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Qtde treinados</td> <td>440</td> <td>7</td> <td>11</td> <td>10</td> <td>3825</td> <td>230</td> <td>337</td> </tr> <tr> <td>Horas</td> <td>2789</td> <td>34</td> <td>47</td> <td>48</td> <td>30325</td> <td>2040</td> <td>2022</td> </tr> <tr> <td>Média</td> <td>6,3</td> <td>4,9</td> <td>4,3</td> <td>4,8</td> <td>7,9</td> <td>8,9</td> <td>6,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>(horas por colaborador)</p> <p>CARGO - GRUPO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Blue Collar</th> <th>White Collar</th> <th>Non Had-count</th> <th>Terceiro</th> <th>Desligado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Qtde treinados</td> <td>156</td> <td>3513</td> <td>624</td> <td>230</td> <td>337</td> </tr> <tr> <td>Horas</td> <td>1248</td> <td>27003</td> <td>4992</td> <td>2040</td> <td>2022</td> </tr> <tr> <td>Média</td> <td>8,0</td> <td>7,7</td> <td>8,0</td> <td>8,9</td> <td>6,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>(horas por colaborador)</p> <p>GÊNERO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Terceiro</th> <th>Desligado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Qtde treinados</td> <td>1711</td> <td>2582</td> <td>230</td> <td>337</td> </tr> <tr> <td>Horas</td> <td>14530</td> <td>18713</td> <td>2040</td> <td>2022</td> </tr> <tr> <td>Média</td> <td>8,5</td> <td>7,2</td> <td>8,9</td> <td>6,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>*a média de horas é por colaborador</p>		Estagiário	Host In-bound	Host Out-bound	Menor Aprendiz	Trabalhador CLT	Terceiro	Desligado	Qtde treinados	440	7	11	10	3825	230	337	Horas	2789	34	47	48	30325	2040	2022	Média	6,3	4,9	4,3	4,8	7,9	8,9	6,0		Blue Collar	White Collar	Non Had-count	Terceiro	Desligado	Qtde treinados	156	3513	624	230	337	Horas	1248	27003	4992	2040	2022	Média	8,0	7,7	8,0	8,9	6,0		Feminino	Masculino	Terceiro	Desligado	Qtde treinados	1711	2582	230	337	Horas	14530	18713	2040	2022	Média	8,5	7,2	8,9	6,0	4 e 8
	Estagiário	Host In-bound	Host Out-bound	Menor Aprendiz	Trabalhador CLT	Terceiro	Desligado																																																																								
Qtde treinados	440	7	11	10	3825	230	337																																																																								
Horas	2789	34	47	48	30325	2040	2022																																																																								
Média	6,3	4,9	4,3	4,8	7,9	8,9	6,0																																																																								
	Blue Collar	White Collar	Non Had-count	Terceiro	Desligado																																																																										
Qtde treinados	156	3513	624	230	337																																																																										
Horas	1248	27003	4992	2040	2022																																																																										
Média	8,0	7,7	8,0	8,9	6,0																																																																										
	Feminino	Masculino	Terceiro	Desligado																																																																											
Qtde treinados	1711	2582	230	337																																																																											
Horas	14530	18713	2040	2022																																																																											
Média	8,5	7,2	8,9	6,0																																																																											
404-2	Programas de atualização de competências dos empregados e programas de preparação para a aposentadoria.	Página 67 - PreviSiemens	8																																																																												
404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.	"A avaliação de desempenho é conduzida anualmente e direcionada para todos os colaboradores da organização, independente do gênero e categoria funcional ou gênero. Vide Educação e Treinamento na página 53."	4 e 8																																																																												

GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 74-75	10
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 74-75	10
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 74-75	10
405-1	Diversidade no corpo de governança e colaboradores	<p>I. Gênero: Mulheres: 24% da força de trabalho Mulheres na liderança – 19%. Meta para 2019: 21% de mulheres em posições de liderança. Ações de Diversidade: Projeto DiverSifica: projeto da Siemens no Brasil para promover a diversidade, composto por funcionários de diversas áreas, atua em 4 pilares: Raça e Etnia; Gênero; LGBTI+ e PcDs Licença maternidade e paternidade estendida: a Siemens é uma empresa cidadã e suas funcionárias têm direito a seis meses de licença maternidade, enquanto os homens têm direito a 20 dias de licença. Lactário: em Jundiaí e na Anhanguera as colaboradoras em fase de amamentação podem tirar e armazenar leite materno em local próprio para isso, oferecendo mais conforto e equilíbrio entre profissão e vida pessoal. Igualdade de gênero: a Siemens tem o objetivo de atingir 24% de mulheres na liderança até 2020. Open House: evento em que os colaboradores podem trazer as famílias para visitar a Siemens. Na Siemens é trabalhado o conceito de família de forma ampla, deixando claro que a formação que significar "família" para o colaborador é bem-vinda.</p>	10
405-2	Proporção de salário mínimo e remuneração de mulheres para homens	A Siemens determina uma única tabela salarial de referência para todos os colaboradores da empresa. A análise dos ocupantes é feita individualmente com base no desempenho individual, posicionamento frente ao mercado e o orçamento da empresa.	10

GRI 406: Não discriminação			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 74-75	8 e 10
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 74-75	8 e 10
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 74-75	8 e 10
406-1	Incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas	Nenhum caso ocorrido.	8 e 10

Sumário de conteúdo GRI

GRI 407: Liberdade de associação e negociação coletiva

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 67	8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 67	8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 67	8
407-1	Operações e fornecedores em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar em risco	"O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo, liberdade de associação. Vide também Relações Trabalhistas na página 54"	8 e 10

GRI 408: Trabalho infantil

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 78 e 83	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 78 e 83	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 78 e 83	16
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo para a ocorrência de trabalho infantil	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo, liberdade de associação.	16

GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 78 e 83	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 78 e 83	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 78 e 83	16
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo, liberdade de associação.	16

GRI 410: Práticas de segurança

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 70, 78 e 83	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 70, 78 e 83	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 70, 78 e 83	16
410-1	Equipe de segurança treinada em políticas ou procedimentos de direitos humanos	100% da equipe é treinada em políticas ou procedimentos de direitos humanos. As exigências de treinamento também se aplicam às organizações terceiras que fornecem pessoal de segurança. No ano fiscal 2018, o tema direitos humanos foi o escolhido como foco de um dos módulos incluídos na ação de comunicação de Diálogo de Integridade. Este programa envolve discussões em toda a empresa sobre importantes questões de compliance. Existem programas de treinamento específicos para saúde e segurança, fornecedores e determinados parceiros de negócios. Também são conduzidas sessões refresh online sobre as Diretrizes do Código de Conduta Profissional da Siemens. (Siemens Sustainability Information 2018 página 39 item 7.3, itens Human E211 Rights awareness and training página 40) E211 Vide Sistema de Compliance e Integridade nas páginas 46 a 49. "	16

GRI 411: Direitos dos povos indígenas e tradicionais

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 78 e 83	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 78 e 83	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 78 e 83	16
411-1	Incidentes de violações envolvendo os direitos de povos indígenas	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil e trabalho escravo. Juntamente com o processo já existente na fase de execução do projeto, o processo de compliance em vendas do projeto foi reforçada no ano fiscal de 2018. Dois módulos de risco, direitos humanos e prevenção a lavagem de dinheiro foram adicionados ao já existente módulo de anticorrupção na avaliação do risco. Com essa medida, os riscos de direitos humanos conseguem ser detectados preventivamente a tempo de serem mitigados. (Siemens Sustainability Information 2018 página 39 item 7.3 – Human Rights). No período do relatório, não foi identificado nenhum incidente de violações envolvendo direitos de povos indígenas.	16

Sumário de conteúdo GRI

GRI 412: Avaliação em direitos humanos			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 78 e 83	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 78 e 83	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 78 e 83	16
412-1	Operações que foram sujeitas a revisões de direitos humanos ou avaliações de impacto	Juntamente com o processo já existente na fase de execução do projeto, o processo de Sistema de Compliance em vendas do projeto foi reforçada no ano fiscal de 2018. Dois módulos de risco, direitos humanos e prevenção a lavagem de dinheiro foram adicionados ao já existente módulo de anticorrupção na avaliação do risco. Com essa medida, os riscos de direitos humanos conseguem ser detectados preventivamente a tempo de serem mitigados. (Siemens Sustainability Information 2018 página 40 - Human rights due diligence). Vide Sistema de Compliance na página 50.	16
412-2	Treinamento de empregados sobre as políticas e procedimentos de direitos humanos	No ano fiscal 2018, o tema direitos humanos foi o escolhido como foco de um dos módulos incluídos na ação de comunicação de Diálogo de Integridade. Este programa envolve discussões em toda a empresa liderado pelo por gestores e líderes para sua equipe sobre importantes questões de compliance. Também são conduzidas sessões online sobre as Diretrizes do Código de Conduta Profissional da Siemens. Esta ação é anual e obrigatória para todos os colaboradores da empresa. (Siemens Sustainability Information 2018 página 39 item 7.3, itens Human rights awareness and training página 40).	16
412-3	Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação referente a direitos humanos	a. As cláusulas de compliance da Siemens para todos os parceiros de negócio e fornecedores incluem questões de Direitos Humanos. Além disso, o código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer ao que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil e trabalho escravo. (Siemens Sustainability Information 2018 página 40, International agreement on fundamental employee rights e Code of Conduct for Suppliers and Third-Party Intermediaries) b. Embora todos os contratos possuam cláusulas de compliance, elas podem ser adequadas de acordo com a complexidade do negócio. Neste contexto, investimentos significantes vão além da questão monetária, pois dependem de uma série de fatores definidos em processos, como a complexidade do negócio, exposição de imagem e risco, envolvimento com o setor público, risco de compliance inerentes, financeiro, entre outros. Vide Gestão de Fornecedores na página 43.	16

GRI 413: Comunidades locais			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 62, 63 e 83	4 e 16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 62, 63 e 83	4 e 16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 62, 63 e 83	4 e 16
413-1	Operações com engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e programas de desenvolvimento local	Páginas 62, 63 e 83	4 e 16

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
413-2	Operações com impactos negativos reais e potenciais significativos sobre as comunidades locais	Páginas 62, 63 e 83	4 e 16

GRI 414: Avaliação social de fornecedores			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 72-73	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 72-73	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 72-73	16
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Todos os fornecedores devem concordar, assinar e cumprir o CoC (código de conduta) neles contém aspectos sociais, tais como: proibição trabalho infantil, respeito pelos direitos humanos básicos dos trabalhadores, proteção ambiental, etc.	16
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de suprimentos e ações tomadas	Realiza-se auditoria de processo nos fornecedores estratégicos para garantir cumprimento do CoC (código de conduta) e desenvolver tais fornecedores para continuidade da parceria comercial.	16

GRI 415: Políticas públicas			
Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 78-79	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 78-79	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 78-79	16
415-1	Contribuições políticas	Conforme o Código de Conduta Profissional da Siemens é proibido realizar qualquer tipo de contribuição políticas, patrocínio ou doações, seja ela monetárias ou em espécie.	16

Sumário de conteúdo GRI

GRI 416: Saúde e segurança do cliente

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 72 - Sistema de Excelência Siemens	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 72 - Sistema de Excelência Siemens	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 72 - Sistema de Excelência Siemens	
416-1	Avaliação dos impactos de saúde e segurança das categorias de produtos e serviços	A Siemens global possui diversos programas com o objetivo de eliminar, substituir e/ou diminuir as substâncias perigosas de seus produtos. Avaliando o ciclo de vida do produto e melhorando-o, diminuindo assim seu impacto ambiental e na saúde e segurança.	12
416-2	Incidentes de não conformidade relacionados a impactos de saúde e segurança de produtos e serviços	Não houve nenhum registro de ocorrência de incidentes relativos à saúde e segurança relativos aos produtos da Siemens.	12

GRI 417: Marketing e rotulagem

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 72 - Sistema de Excelência Siemens	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 72 - Sistema de Excelência Siemens	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 72 - Sistema de Excelência Siemens	
417-1	Requisitos para informações de produtos e serviços e rotulagem	Todos os produtos Siemens atendem os requisitos legais e a organização utiliza as melhores práticas de mercado para a fabricação de seus produtos. A organização possui metodologia sólida para a identificação dos aspectos e impactos ambientais desde a aquisição da matéria-prima até o descarte de produtos após sua vida útil. Assim como avaliação dos perigos e riscos de segurança do trabalho de atividades e serviços. 100% dos produtos comercializados estão de acordo com os padrões legais.	3 e 12
417-2	Incidentes de não conformidade relacionados a informações de produtos e serviços e rotulagem	Os produtos e soluções são fornecidos atendendo a especificação do cliente e/ou a certificação compulsória. As informações oficiais da Siemens sobre os casos de compliance, incluindo casos de privacidade de dado, e seus desdobramentos	3
417-3	Incidentes de não conformidade com comunicações de marketing	As informações oficiais da Siemens sobre os casos de compliance, incluindo casos de privacidade de dado, e seus desdobramentos	16

GRI 418: Privacidade do cliente

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 79 - Lei de Proteção de Dados	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 79 - Lei de Proteção de Dados	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 79 - Lei de Proteção de Dados	16
418-1	Reclamações substanciadas relacionadas a violações da privacidade de clientes e perda de dados de clientes	Em 2018, foi lançado a "Charter of Trust" durante a Conferência de Segurança de Munique. Até agora, 16 atores globais assinaram já Carta, que tem três objetivos: proteger os dados de indivíduos e empresas, para evitar danos a pessoas, empresas e infraestruturas, e construir confiança nas tecnologias digitais. As informações oficiais da Siemens sobre os casos de compliance, incluindo casos de privacidade de dado, e seus desdobramentos	16 e 17

GRI 419: Conformidade socioeconômica

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 78-83	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 78-83	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 78-83	16
419-1	Não conformidade com leis e regulamentos socioeconômicos relativos a produtos e serviços	Páginas 78-83	16

