



# Bæredygtighed og samfundsansvar (CSR) hos Siemens A/S

Politik og initiativer

Siemens A/S

Juni 2022

### Forord

Bæredygtighed har altid været en væsentlig del af Siemens koncernens grundlag og værdier. Vores grundlægger, Werner von Siemens, formulerede det således: *"Jeg vil ikke sælge fremtiden for kortsigtet profit"* – en grundindstilling som også præger vores virksomhed i dag. Bæredygtighed er således integreret i koncernens strategi, som har til formål at transformere vores samfund med henblik på at skabe en bedre og mere bæredygtig fremtid gennem ny teknologi.

Koncernen anerkendte tidligt sit sociale ansvar og har gennem sin intensive forskningsindsats udviklet mange teknologier og produkter, som har bidraget til at løse nogle af de store udfordringer vores samfund har stået overfor i relation til kommunikation, energiforsyning, transport, sundhed mv. Således også i dag, hvor blandt andet klimaforandringer, befolkningsvækst og stigende urbanisering stiller os overfor store, globale udfordringer, som vi som virksomhed ser os forpligtet til at bidrage til at finde løsninger på.

Siemens opfattelse af bæredygtighed i dag er et ekko af vores grundlæggers motto, idet kernen stadig handler om, at vores forretning skal drives med fremtidige generationers behov for øje og i respekt for samfundet og miljøet. Samfundsansvaret er således naturligt integreret i virksomhedens mål og strategi og Siemens ser det som sin opgave at balancere hensynet til medarbejdere, miljø og forretning (den tredobbelte bundlinje).

Siemens koncernen har i 2021 implementeret DEGREE, som er koncernens fremtidige ramme omkring vores bæredygtighedsaktiviteter. DEGREE rummer således koncernens centrale indsatsområder, mål og KPI'er, som er fastlagt for at kunne følge op på indsatserne.

Siemens A/S er en del af Siemens koncernen og arbejder ud fra de samme principper om bæredygtighed og samfundsansvar. Vi fastlægger således konkrete mål og tiltag for vores virksomhed i Danmark inden for rammerne af koncernens overordnede politikker med henblik på at bidrage til at skabe en bæredygtig forretning lokalt med fokus på vores egen indsats, vores samspil med kunder og leverandører og det omgivende samfund.

Politikken omfatter også Siemens Mobility A/S og Siemens Industry Software A/S.

*Bjarne Lykke Sørensen*

*Administrerende direktør, Siemens A/S*

### DEGREE er koncernens ramme for bæredygtig udvikling

Koncernens overordnede mål og strategi samt initiativer for at udvikle en bæredygtig forretning fremgår af [koncernens hjemmeside](#) samt den årlige "[Sustainability Report](#)", som udgives hvert år i forbindelse med Siemens koncernens årsrapportering.

"Sustainability is in our very DNA. It's not an option. It's a business imperative. Based on our successful track record, we're now setting ourselves even more ambitious targets. We'll accelerate our efforts and raise the bar to create considerably more value for all our stakeholders. Sustainable business growth goes hand in hand with the value we create for people and our planet."

Judith Wiese, Chief People and Sustainability Officer, and member of the Managing Board of Siemens AG

Som DEGREE konceptet indikerer, er der stærk fokus på klima i koncernens bæredygtighedsstrategi, men konceptet er bredt og rummer flere aspekter af bæredygtighed – både miljø, sociale forhold og ledelse, hvilket modsvarer kravene til ansvarlige investeringer og virksomhedsdrift, som er sammenfattet i ESG (Environmental, Social and Governance).

DEGREE rummer 6 indsatsområder: **D**ecarbonization, **E**thics, **G**overnance, **R**esource efficiency, **E**quity og **E**mployability.

Siemens indsats for miljøet er rettet mod at bidrage til at holde den globale temperaturstigning under 1,5 grader (Decarbonization, jf. Parismålsætningen) samt mod at øge effektiviteten i anvendelsen af ressourcerne gennem øget genbrug, reduktion af affald og udvikling af cirkulære forretningsmodeller (Resource efficiency). Hvad angår klimamålsætningen har Siemens allerede i 2015 sat sig som mål at blive CO<sub>2</sub> neutral i 2030 – en ambition, som i 2021 er blevet yderligere understreget af medlemskabet af Science Based Target initiative (SBTi).

På det sociale område handler det om at udvikle medarbejderne og deres kompetencer (Employability) samt at skabe en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, som også bidrager til udvikling af det lokale samfund (Equity). Øget brug af uddannelse og træning, flere kvinder i ledende positioner, mere fleksible arbejdspladser ("New Normal" arbejdsmodel) samt reduktion af arbejdsrelaterede ulykker er blandt målene frem mod 2025.

Ledelse omfatter både formelle styringsmekanismer (Governance) og etik (Ethics).

De grundlæggende principper og regler for, hvorledes Siemens ønsker at virksomheden skal handle i relation til ledere og medarbejdere samt vores samarbejdspartnere og den brede offentlighed, fremgår af vores *Business Conduct Guidelines*, som alle medarbejdere er forpligtet til at overholde. Endvidere har Siemens formuleret et *Code of Conduct for Siemens leverandører og øvrige forretningspartnere*, som afspejler samme principper. Siemens AG er medlem af FN's Global Compact og anser disse 10 principper som bindende for hele virksomheden, ligesom koncernen har taget FN's bæredygtighedsmål til sig.

Koncernen har nedsat et Sustainability Board under koncerndirektionen, som har til ansvar at følge op på bæredygtighedsstrategien og træffe beslutning i afgørende spørgsmål vedrørende bæredygtighed.

### Mål og strategi for bæredygtighed og samfundsansvar i Siemens

I Siemens har vi som mål at virke som en ansvarlig virksomhed i det danske samfund og medvirke til at udvikle Danmark til et bæredygtigt samfund. Dette vil vi gøre ved at arbejde på tre plan: I forhold til vores egen virksomhed, i forhold til vores kunder og leverandører samt i forhold til det danske samfund.

#### Vores egen virksomhed

De primære indsatsområder for at skabe en bæredygtig virksomhed ligger i forlængelse af koncernens fokus på miljø, sociale forhold og ledelse.

#### En bæredygtig virksomhed i forhold til klima og miljø

Som led i udviklingen af en bæredygtig virksomhed arbejder vi på at reducere vores egen miljøbelastning så meget som muligt. Vigtige parametre i denne sammenhæng er vores forbrug af energi, varme og vand samt vores egen udledning af CO<sub>2</sub> fra bygninger, biler og transport samt øvrige affaldsstoffer. Siemens A/S er miljøcertificeret efter ISO 14001 standarden og udviklingen i vores forbrug og udledninger følges løbende med henblik på at vurdere muligheden for at reducere vores miljøbelastning mest muligt.

Siemens koncernen har som mål at blive CO<sub>2</sub> neutral i 2030 og har i den forbindelse tilsluttet sig en række initiativer, som skal bidrage til at nå målet, herunder at strømforbruget i 2030 skal være baseret 100 % på vedvarende energi, at alle firmabiler skal være elektriske i 2030 og at man har som mål at spare på energien.

I november 2013 indviede vi vores domicil i Ballerup, som er opført i henhold til LEED Gold standarden, hvilket har bidraget til at reducere energiforbruget markant i sammenlignet med det gamle domicil.

Som led i målsætningen om at reducere CO<sub>2</sub> udledningen afdækkes elforbruget i Siemens ejendomme af RECS-beviser, hvilket betyder at elforbruget er baseret på strøm fra vedvarende energi. Hvad angår opvarmning, er alle ejendomme tilknyttet fjernvarmenettet og derfor afhængig af deres energimix.

I 2021 vedtog direktionen en ny bilpolitik, som betyder at alle nye biler fra 1. januar 2022 skal være enten elektriske eller plugin hybrid modeller. Undtaget herfra er dog store varevogne over 2,5 tons. Fra 1. januar 2026 er kun rent elektriske biler tilladt. I forlængelse heraf er det besluttet at udbygge ladekapaciteten på selskabets adresser, så det stigende behov for at oplade elbiler kan imødekommes.

Koncernens "New Normal" arbejdsmodel betyder, at medarbejderne i vid udstrækning har mulighed for at arbejde hjemmefra, såfremt deres arbejdsplads kan godkendes til det, baseret på en APV vurdering. Dette er med til at reducere behovet for transport og giver mulighed for en mere fleksibel organisering af arbejdet. Samtidig er det målet, at møder så vidt muligt holdes online, hvilket trækker i samme retning og har fx bidraget til at reducere omfanget af flyrejser markant.

#### En bæredygtig virksomhed i forhold til vores medarbejdere

I forhold til vores medarbejdere ønsker vi at fastholde og udvikle en sund og sikker arbejdsplads både hvad angår det fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt en sund balance mellem privatliv og arbejdsliv. Som led heri ønsker vi at give medarbejderne mulighed for at udfolde deres kompetencer og dygtiggøre sig såvel fagligt som personligt blandt andet gennem "on the job" tiltag, læring fra kolleger og andre i organisationen og kurser/uddannelse, herunder onlinekurser.

## Bæredygtighed og samfundsansvar (CSR) hos Siemens

I forlængelse heraf ønsker vi at være en mangfoldig arbejdsplads, hvor medarbejder uanset etnicitet, køn, seksuelle præferencer mv. har mulighed for at udfolde deres potentiale. I den forbindelse har vi fastlagt en politik for mangfoldighed og rekruttering, som har til formål at udvide vores kandidatfelt i rekrutterings- og udnævnelsesprocessen, således at vi i højere grad støtter målsætningen om at øge andelen af kvinder i ledelse samt at rekruttere flere kvinder generelt til vores jobfunktioner. Endvidere er der nedsat et udvalg med ledelsesrepræsentanter til at følge udviklingen og komme med forslag til nye tiltag.

Vores personalepolitikker justeres løbende i takt med lovgivningen og i dialog med medarbejderne. To gange om året gennemfører Siemens AG koncernen en global medarbejderundersøgelse, som danner grundlag for dialog og forbedringstiltag i alle afdelinger i virksomheden.

Der afholdes regelmæssigt udviklingssamtaler ("Growth Talks") med medarbejderne, hvor mål sættes og evalueres i dialog mellem leder og medarbejder. Vi søger desuden at støtte og skabe trygge rammer for medarbejdere, der udsættes for uheld eller sygdom, gennem forsikringsordninger sammen med pensionsordningen, og ved tilpasning af arbejdsopgaver og evt. tilbud om fleksjob, hvor det er nødvendigt og muligt. Endelig har vi fokus på medarbejdernes sundhed og velbefindende med frugtordning, fitness center, tilbud om helbredstjek og kurser i stresshåndtering med mere.

Siemens A/S er certificeret i henhold til ISO 45001 og har etableret en arbejdsmiljøorganisation, som skal hjælpe virksomheden med at skabe et arbejdsmiljø, som er sundt og sikkert for medarbejderne. Som led i certificeringen gennemføres ca. hvert andet år undersøgelser af det fysiske arbejdsmiljø, hvorimod det psykiske arbejdsmiljø evalueres på basis af koncernens generelle medarbejderundersøgelse. Udover de lokale indsatser, bearbejdes resultaterne i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne med henblik på at identificere forbedringsbehov og iværksætte tiltag.

### En virksomhed med høje standarder inden for ledelse (compliance, virksomhedsetik)

Siemens har iværksat et meget omfattende compliance program med henblik på at forhindre korrupsion samt på at sikre fri konkurrence. Programmet betyder blandt andet, at alle medarbejdere underskriver koncernens standarder for etisk virksomhedsdrift, kaldet "Business Conduct Guidelines", og der gennemføres undervisning og test løbende for at sikre, at medarbejdernes viden om principper og regler er ajourført. Endvidere er der etableret let adgang til rapportering af eventuelle uregelmæssigheder såvel internt som eksternt i form af en anonym "Tell Us" hotline og Siemens ombudsmand, som er en neutral ekstern tysk advokat, som alle ansatte kan kontrakte anonymt/fortroligt.

Som led i arbejdet på at udbrede etisk virksomhedsdrift er Siemens koncernen medlem af en række internationale organisationer, herunder bl.a. UN Global Compact og Transparency International, og vi har gennem en række år opnået top-placering i blandt andet Dow Jones Sustainability Index.

Compliance indgår i koncernens medarbejderundersøgelse med flere konkrete spørgsmål. Undersøgelserne viser, at compliance-kulturen er godt udbredt i virksomheden, idet medarbejderne på alle vigtige parametre opfatter Siemens som en virksomhed, der har fokus på compliance og som efterlever kravene til compliance i sin ledelse og virksomhedsdrift.

Vi har nul-tolerance politik i forhold til alle former for vold, mobning og sexchikane mv. Eventuel overtrædelse heraf tages meget alvorligt og vil medføre disciplinær reaktion.

### Vores forretning (kunder og leverandører)

Klimatruslen er en af vor tids største udfordringer for en bæredygtig udvikling og kræver en radikal omstilling af vores energiproduktion og den måde, vi indretter vores samfund på. Vores største bidrag til at fremme denne omstilling er vores miljøportefølje, som medvirker til at reducere vores kunders energiforbrug. Denne strategi understøttes af Siemens strategi for digitalisering, som yderligere medvirker til at optimere produktionen og infrastrukturen, herunder bygningsdrift mv. I forlængelse heraf har vi også stigende fokus på vores leverandørers CO<sub>2</sub> udledning, som står for en stor del af vores samlede udledning (scope 1-3).

#### En bæredygtig virksomhed i forhold til vores kunder

Siemens miljøportefølje består af "state-of-the-art" teknologi, produkter og løsninger som har til formål at øge effektiviteten i udnyttelsen af energi. Vi indgår i tæt dialog med vores kunder om at implementere løsninger, som øger deres energi-effektivitet og dermed reducerer både CO<sub>2</sub> udledninger og omkostninger. Løsninger baseret på digitale teknologier såsom IoT, cloud, edge og artificial intelligence (AI) m.fl. kan spille en afgørende rolle i så henseende.

På koncernniveau udgør miljøporteføljen 31 % af vores forretning per 30.09 2021. De primære elementer i porteføljen er komponenter til elnettet, frekvensomformere, jernbanetransport og bygningsteknologier.

Siemens har i Danmark installeret en række produkter og løsninger baseret på Siemens miljøportefølje: Energioptimeringsprojekter i offentlige og private bygninger, ladestandere til busser og personbiler, elektrificering af det danske jernbaneanet samt et stigende antal leverancer af energi-effektive produkter og digitale løsninger til industrien betyder, at Siemens yder et vigtigt bidrag til at udvikle Danmark i en mere bæredygtig retning.

#### En bæredygtig virksomhed i forhold til vores leverandører

Vores leverandører udgør en væsentlig del af den samlede værdikæde, og vi ser det som en del af vores ansvar at sikre, at de lever op til Siemens høje standarder. Som led heri skal vores leverandører underskrive "Code of Conduct for Siemens Suppliers", som bygger på principperne i FN's Global Compact om støtte til menneskerettigheder, ret til organisering, elimination af børnearbejde og diskrimination, miljøbeskyttelse og bekæmpelse af korruption.

For at understøtte vores bæredygtighedsstrategi er det ligeledes et væsentligt parameter for vurderingen af vores leverandører, at de bidrager til at realisere vores mål i relation til miljø og klima samt medarbejdere.

### Det danske samfund

Vi tager vores samfundsmæssige ansvar alvorligt, både når det drejer sig om at efterleve love og regler for vores virksomhedsdrift og når det drejer sig om at bidrage til samfundet, hvor vi støtter udvalgte aktiviteter i samfundet som er relevante for vores virksomhed.

#### En aktiv virksomhed i det danske samfund

Vi er en del af det omgivende samfund. Vi blander os derfor i debatten om, hvordan vi udvikler det danske samfunds bæredygtighed og konkurrencedygtighed, og vi støtter aktiviteter inden for uddannelse og forskning.

## Bæredygtighed og samfundsansvar (CSR) hos Siemens

Siemens er blandt andet medlem af Ingeniørforeningens ”Engineer the future” initiativ for at få flere unge til at tage en ingeniøruddannelse og afholder hvert år en ”Girls Day in Science” for at stimulere unge pigers interesse for programmering. Endvidere donerer vi gennem Siemensfonden hvert år midler til forsknings- og uddannelsesprojekter primært inden for det naturvidenskabelige område.

Vi har derudover indledt et samarbejde med Ballerup Kommune for at øge andelen af unge, som får en kompetencegivende uddannelse. I 2021 har vi derfor startet ny adoptionsklasse, som skal give de unge et indblik i, hvorledes man kan bruge teknologi til at løse praktiske problemer. Forløbet varer tre år fra 7. – 9. klasse og omfatter en klasse fra Skovvejens Skole.

### Donationer

Siemens valgte i 2008 at udskifte den årlige julegave til kunderne med en donation til en velgørende organisation og året efter fik medarbejderne mulighed for at donere et beløb svarende til deres årlige firmajulegave til samme organisation. Siden har blandt andet Børnehjertefonden, Børnecancerfonden, Kræftens bekæmpelse, Ingeniører uden Grænser, Folkeskoven og SOS Børnebyerne modtaget donationer fra Siemens.

Siden 2018 har vi støttet Julemærkefonden i Danmark. Julemærkefonden driver Julemærkehjemmene, som kan datere sig tilbage til starten af det forrige århundrede. I dag er der fokus på at hjælpe børn og unge i alderen 7-14 år, som har problemer med ensomhed og social isolation, lavt selvværd, mobning og overvægt mv. og som har brug for et kærligt skub for at komme videre. De unge tilbringer 10 uger på et Julemærkehjem, og opholdet bliver efterfølgende fulgt op for at sikre, at de unge kommer godt videre.

### **Organiseringen af arbejdet**

Vi har nedsat en arbejdsgruppe, som har til opgave at koordinere og følge op på initiativerne på tværs af virksomheden. Som led heri har vi defineret et antal parametre (KPI'er), som viser vores resultaterne af vores indsats for at være en bæredygtig arbejdsplads, vores klima- og miljøindsats samt vores indsats i forhold til samfundet, jf. koncernens DEGREE koncept. Disse parametre følges op løbende og udvalgte parametre danner grundlag for rapporteringen om samfundsansvar i årsrapporten.

En oversigt over KPI'erne samt initiativerne er vedlagt som bilag 1.

Sammensætningen af arbejdsgruppen fremgår nedenfor. Arbejdsgruppen mødes fast en gang i kvartalet.

### Arbejdsgruppe vedrørende bæredygtighed og samfundsansvar (1. januar 2022)

John Holst	Quality, Environment, Health & Safety
Morten Lytzhøft-Olsen	Legal & Compliance
Per Weber Andersen	Siemens Real Estate
Rasmus Walli Pedersen	Supply Chain Management
Sofie Sleiborg	People & Organization
Steen Dalsgård (ansvarlig)	Direktionssekretariatet, Sustainability & Government Affairs

## Oversigt over mål, aktiviteter og KPI'er for Siemens A/S

KPI'erne (antal og indhold) bliver løbende opdateret.

Topic	Target	Country KPI	Country activities	Owner
<b>Decarbonization</b>	<b>Support the 1.5°C target to fight global warming.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Net zero operations by 2030 in line with SBTi pathway.</li> <li>Net zero supply chain by 2050, 20% emissions reduction by 2030</li> </ul>			<b>CEO</b>
<b>Buildings</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Net Zero Buildings until 2030</li> <li>100% renewable energy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Electricity consumption kwh/m2 + total</li> <li>District heating consumption/m2 + total</li> <li>CO<sub>2</sub> g/kWh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Define CO<sub>2</sub> footprint for smaller locations.</li> <li>Continue identification of energy savings potential in the buildings.</li> <li>District heating – CO<sub>2</sub> footprint to be defined (conversion factor from district heating plants).</li> <li>Continue buying green electricity</li> </ul>	SRE
<b>Company cars</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% EV until 2030</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Number of EV</li> <li>CO<sub>2</sub> g/km</li> <li>Total CO<sub>2</sub> emissions (tons)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Charging infrastructure to be expanded.</li> <li>Increase number of electrical cars according to policy (1.1.2022 only plugin hybrid + electric; 1.1.2026 only pure electric cars).</li> </ul>	SRE Procurement
<b>Business travels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>50% reduction of CO<sub>2</sub> from travels (flights and other business travels) compared to Pre-COVID (FY19)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Total CO<sub>2</sub> emissions from flights (tons).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Update travel policy with clear preference for online meetings in order to reduce unnecessary traveling.</li> <li>Push for remote service in SI aligned with all overall digitalization strategy</li> <li>Support car sharing and alternative transportation (bikes etc.)</li> </ul>	P&O / Procurement Business EHS
<b>Suppliers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20% CO<sub>2</sub> reduction until 2030</li> <li>Net Zero in supply chain until 2050</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N/A (no country estimate of total emissions)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Support HQ in global program for carbon web assessments.</li> <li>Feedback from and action plans developed with suppliers</li> </ul>	Procurement
<b>Ethics</b>	<b>Foster a culture of trust, adhere to ethical standards and handle data with care</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Striving to train 100% of our people on Siemens' Business Conduct Guidelines every three years</li> </ul>			<b>CEO</b>
<b>BCG training</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100 % fulfillment of BCG training (every 3 years)</li> <li>90 % fulfillment rate of annual mandatory BSG related trainings</li> <li>Min. 85 favorable score on compliance/ethics questions in the annual SGES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Share of employees participating in mandatory BCG trainings</li> <li>Index of compliance/ethics related questions in SGES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regular information about BCG in newsletters and meetings (incl. Integrity moments).</li> </ul>	CEO/Business
<b>Governance</b>	<b>Apply state-of-the-art systems for effective and responsible business conduct</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ESG secured supply chain based on supplier commitment to the Supplier Code of Conduct</li> <li>Long-term incentives based on ESG criteria</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>100 % of suppliers have signed CoC</li> <li>90 % fulfillment of supplier audits</li> <li>No red flags/issues in PCMB control assessment</li> <li>No incidents reported in TRACI</li> <li>No customs/export control issues</li> <li>No data privacy issues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pct of signed CoCs</li> <li>Pct of audits</li> <li>Result of PCMB assessments</li> <li>TRACI reporting</li> <li>Customs reporting</li> <li>DPO reporting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementation of circulars and control requirements.</li> <li>Quarterly reviews to issue the In Control Statement.</li> <li>Regular monitoring of suppliers according to guidelines.</li> <li>Regular monitoring and update of customer sales agreements.</li> <li>Quarterly CRB meetings</li> </ul>	Resp. owners CFO SCM/Business Legal/ Business Compliance
<b>Resource efficiency</b>	<b>Achieve circularity and dematerialization</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Next-level robust eco-design for 100% of relevant Siemens product families by 2030</li> <li>Natural resource decoupling through increased purchase of secondary materials for metals and resins</li> <li>Circularity through waste-to-landfill reduction of 50% by 2025 and towards zero landfill waste by 2030</li> </ul>			
<b>Waste</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Waste-to-landfill reduction of 50 % by 2025 and towards zero landfill waste by 2030</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Waste-to-landfill (tons/EAK codes)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Focus on packaging and increasing the recycling share (currently 67 %),</li> </ul>	EHS/Business



## Bæredygtighed og samfundsansvar (CSR) hos Siemens

Topic	Target	Country KPI	Country activities	Owner
<b>Equity</b>	<b>Foster diversity, inclusion, and community development to create a sense of belonging</b>			<b>CEO</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>30% female share in Top Management by FY 25</li> <li>Access to employee share plans: maintain high level and expand globally to 100%2</li> <li>Global commitment to the New Normal Working Model</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Share of female managers = share of women (currently 13 %)</li> <li>Maintain high share of employees in SMP (currently 66 % in SMP 2022)</li> <li>Local commitment to the New Normal Working Model</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Share of women in management positions</li> <li>Share of participants in SMP.</li> <li>Share of employees meeting in the office</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Task force of managers to work out proposals. Focus is on the recruiting process, management styles and career opportunities</li> <li>Nordic taskforce of managers.</li> <li>Ongoing communication of SMP.</li> <li>Policy announced and workplace assessment (home work) carried out.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>P&amp;O</li> <li>P&amp;O/Nordic P&amp;O</li> <li>P&amp;O</li> </ul>
<b>Employability</b>	<b>Enable our people to stay resilient and relevant in a permanently changing environment</b>			<b>CEO</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Double digital learning hours by 2025</li> <li>Access to employee assistance program: maintain high level and expand globally to 100% by 2025</li> <li>30% improvement in Siemens' globally aggregated LTIFR3 by 2025</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Double digital learning hours per employee by 2025 (to 10 hours)</li> <li>100 % of employees have access to employee assistance program</li> <li>Max 3 accidents with absence per million working hours</li> <li>Number of employees cancelling their contract in pct of total number of employees should be max. 5 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Number of digital learning hours</li> <li>Share of employees covered by pension agreement</li> <li>Accidents per mio. Hours (rolling 12 mths)</li> <li>Number of employees voluntarily cancelling their contract in pct.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inform about Siemens Learning World – encourage participation in learning programs</li> <li>Organize local training sessions (Lunch &amp; Learn)</li> <li>Implementation of health &amp; safety programs + closely monitoring</li> <li>Maintain dynamic and engaging local EHS set-up.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>P&amp;O</li> <li>P&amp;O</li> <li>EHS</li> <li>EHS</li> </ul>
Topic	Target	Country KPI	Country activities	Owner
<b>Employability (continued)</b>	<b>Enable our people to stay resilient and relevant in a permanently changing environment</b>			<b>CEO</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Double digital learning hours by 2025</li> <li>Access to employee assistance program: maintain high level and expand globally to 100% by 2025</li> <li>30% improvement in Siemens' globally aggregated LTIFR3 by 2025</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Total favorable score in the global engagement survey + response rate: 85 %</li> <li>Sick leave should be no more than 2.5 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Response to NPS question ("will recommend Siemens..")</li> <li>Response rate per unit.</li> <li>Number of hours reported as sick-leave (incl. child care) in pct of total number of hours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Drive a high response rate through management attention</li> <li>Follow up on survey results through dialogue in all departments</li> <li>Implement improvements and follow up</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>All managers</li> <li>All managers</li> <li>All managers</li> </ul>
<b>Social (Corporate Citizenship)</b>	<b>Offer "on the job" training for apprentices and students to support education and secure the talent pipeline</b>			<b>P&amp;O</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Number of apprentices should be 1.5 % of the total workforce</li> <li>Number of students should be 7 % of the total workforce</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Number of apprentices in pct of total workforce</li> <li>Number of students in pct of total workforce</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increase the awareness on the value of having apprentices and students employed.</li> <li>Employer branding activities on <a href="#">SoMe</a>.</li> <li>Participate in students fairs and events.</li> <li>Collaboration with the local municipality including e.g. the adoption class scheme.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>P&amp;O</li> </ul>