Nachhaltigkeits-informationen 2020

SIEMENS

Vorwort

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,
liebe Leserinnen und Leser,

mit dem Jahr 2020 geht ein denkwürdiges Jahr zu Ende und beginnt eine Dekade, deren Veränderungen heute noch gar nicht absehbar sind. Die COVID-19-Pandemie ist die größte Gesundheits-, Sozial- und Wirtschaftskrise in Friedenszeiten seit dem Zweiten Weltkrieg und hat unser Leben grundlegend verändert.

„Bei Siemens nehmen wir unsere Verantwortung für Mitarbeiter, Partner und die Gesellschaft ernst. Dabei haben die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter höchste Bedeutung."

Die Krise hat schonungslos Schwachstellen und Defizite unseres sozialen, ökologischen und ökonomischen Systems offenbart. Sie hat uns vor Augen geführt, dass wesentliche Aspekte des Nachhaltigkeitsbegriffes zu keiner Zeit selbstverständlich sind, sondern dauerhaftes Engagement erfordern. Das gilt in diesem Jahr besonders für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen und darüber hinaus auch für die übrigen 16 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Die Krise hat uns einmal mehr daran erinnert, dass unser aller solidarisches und entschlossenes Handeln entscheidend ist, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

Bei Siemens nehmen wir unsere Verantwortung für Mitarbeiter, Partner und die Gesellschaft ernst. Dabei haben die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter höchste Bedeutung. Dies gilt besonders im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie. Wir haben umgehend auf die neue Situation reagiert und mit weitreichenden Schutzmaßnahmen an unseren Standorten, weltweiten Mitarbeiterrückholaktionen und der langfristigen Umstellung auf mobiles Arbeiten für ihren Schutz gesorgt. Kurzfristig haben wir 220.000 Siemens AG und Siemens Energy Mitarbeiter in die Lage versetzt, mobil zu arbeiten.

„Auch mit unseren Technologien und Innovationen, deren Zweck und gesellschaftlicher Nutzen in der Krise oft unmittelbar spürbar ist, können wir helfen. "

In dieser schwierigen Zeit sprechen wir nicht nur über Solidarität, sondern wir üben sie konkret und unbürokratisch aus. Unsere Mitarbeiter sind dabei mit großartigem Beispiel vorangegangen. Eine unserer zahlreichen Initiativen ist der aus Mitarbeiterspenden und Ergänzungszahlungen des Unternehmens finanzierte Coronavirus-Hilfsfonds der Organisation Siemens Caring Hands e. V. Für spezifische COVID-19-Hilfsprojekte konnte Siemens weltweit mehr als 15 Mio. € zur Verfügung stellen.

Auch mit unseren Technologien und Innovationen, deren Zweck und gesellschaftlicher Nutzen in der Krise oft unmittelbar spürbar ist, können wir helfen. So hat Siemens Healthineers einen qualitativ führen-

den COVID-19-Schnelltest entwickelt. Digital Industries unterstützt Hersteller von Schutzausrüstung und medizinischen Geräten dabei, ihre Produktion umzustellen oder schnell hochzufahren. Und wir haben unser 3-D-Druck-Netzwerk geöffnet, um bei der Produktion dringend benötigter medizinischer Ersatzteile zu unterstützen.

„In diesem Jahr haben wir das ambitionierte Ziel erreicht, das wir uns bereits 2015 gesetzt haben, unsere weltweiten CO_2-Emissionen zu halbieren (Basisjahr 2014). “

Für den Moment gilt es, die Pandemie in ihrer gesamten Ausprägung zu meistern, ohne jedoch den Blick für die Zukunft zu verlieren. Denn es wird eine Zeit nach COVID-19 geben, und wir sind davon überzeugt, dass daraus auch große Chancen erwachsen. Trotz aller Einschnitte haben wir die große Chance und Verantwortung zugleich, eine bessere Welt zu gestalten, eine nachhaltige und eine multilaterale Welt nach den Prinzipien einer ökologischen, sozialen Marktwirtschaft. Siemens wird sich als globales Technologieunternehmen dabei aktiv einbringen. Das war und ist unser Anspruch und folgt unseren langfristigen strategischen Zielen, die wir auch unter den neuen Umständen mit Nachdruck verfolgen.

Mit der Abspaltung von Siemens Energy haben wir dabei in diesem Jahr einen entscheidenden Schritt unserer „Vision 2020+“ abgeschlossen. Das neue börsennotierte Unternehmen Siemens Energy ist weltweit entlang der Energiewertschöpfungskette einschließlich des Servicegeschäfts aktiv. Und es arbeitet derzeit an einem Konzept, wie der Ausstieg aus Kohlekraftwerken konsequent und verantwortungsvoll vollzogen werden kann.

Die neue Siemens AG konzentriert sich mit einem starken Fokus auf die Felder Industrie, Infrastruktur und Transport von nun an noch stärker auf Bereiche, die das Rückgrat unserer Volkswirtschaften bilden und die bei der Neugestaltung globaler Wertschöpfungsketten eine Schlüsselrolle spielen. Mit neuen Entwicklungen und innovativen Produkten werden wir unseren Kunden und der Gesellschaft dabei helfen, die großen Veränderungen unserer Zeit zu ihrem Vorteil zu gestalten: mit besonders agilen und produktiven Fabriken, intelligenten und effizienten Gebäuden sowie neuen Lösungen für nachhaltige Mobilität.

Verbunden bleiben die drei Unternehmen Siemens AG, Siemens Energy und Siemens Healthineers durch die gemeinsamen Werte, für die die Marke Siemens steht. Dazu gehört Nachhaltigkeit in all ihren Dimensionen. Der Schutz der Umwelt, die Schaffung eines Mehrwerts für die Gesellschaft, verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken und das Streben nach Innovation und Wettbewerbsfähigkeit werden weiterhin im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit stehen.

„Mit dem Einsatz unseres digitalen Portfolios unterstützen wir unsere Kunden bei ihrem Wandel hin zu einer effizienten und ressourcensparenden Produktion sowie dem Einsatz umweltschonender Materialien.“

Um die Umwelt zu schützen und unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern, tun wir weit mehr, als es das Gesetz heute von uns verlangt. Auch viel mehr, als es manchmal in der Öffentlichkeit erkennbar ist. Auch wenn wir nicht immer alles richtig machen, wie bei unserem Mobilitätsprojekt in Australien, so gelingt uns sehr viel Gutes – messbar Gutes. In diesem Jahr haben wir das ambitionierte Ziel erreicht,

das wir uns bereits 2015 gesetzt haben, unsere weltweiten CO_2-Emissionen zu halbieren (Basisjahr 2014). Dieser Erfolg markiert einen wichtigen Meilenstein auf unserem Weg hin zur Klimaneutralität bis 2030, an dem wir weiterhin intensiv arbeiten. Die Verantwortung für nachhaltiges Handeln haben wir auch in unserem Vergütungssystem für den Vorstand und das Senior Management verankert.

„Compliance bedeutet für uns mehr als nur Gesetze und interne Regelungen einzuhalten."

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie überprüfen wir außerdem konsequent unsere Projekte nach geltenden ESG-Standards. Zu diesem Zweck führen wir ein ESG Due Diligence Tool zur Identifikation und Mitigation von Umwelt- und Sozialrisiken und damit verbundenen Menschenrechts- und Reputationsrisiken ein. Sowohl das für unsere Geschäfte verantwortliche Management als auch unser Siemens Sustainability Board können anhand dieser Informationen Projekte, wie beispielsweise die kontrovers diskutierte Lieferung von Sicherheitssystemen für das Adani-Carmichael-Projekt, rechtzeitig erkennen, evaluieren und sachgerecht handeln, bevor entscheidende und irreversible Verpflichtungen eingegangen werden. Auch hier haben wir dazugelernt. Darüber hinaus agiert das Nachhaltigkeitsgremium als Konsultationsausschuss für Geschäftsaktivitäten und geplante strategische Geschäftsvorhaben, die hohe Umwelt- und Sozialrisiken und damit verbunden menschenrechts- und reputationsbezogene Risiken mit sich bringen, und eskaliert die Thematik im Zweifelsfall in den Vorstand der Siemens AG.

War das vergangene Jahrzehnt geprägt vom Siegeszug des „Internet of People", so steht die kommende Dekade im Zeichen des „Internet of Things". Mit dem Einsatz unseres digitalen Portfolios unterstützen wir unsere Kunden bei ihrem Wandel hin zu einer effizienten und ressourcensparenden Produktion sowie dem Einsatz umweltschonender Materialien.

Dieser Wandel kann jedoch nur gelingen, wenn wir uns auf die Sicherheit unserer Daten und Systeme verlassen können. So haben wir früh erkannt, dass nicht nur der freie Fluss der Daten, sondern vor allem deren Sicherheit ein integraler Bestandteil der digitalen Revolution ist. Nur wenn wir die Cyberrisiken mitigieren können, wird unsere Welt die unzähligen Möglichkeiten, die uns die Digitalisierung bietet, nutzenstiftend erschließen können. Daher haben wir – als eines der weltweit ersten Unternehmen – einen ganzheitlichen Ansatz im Bereich Cybersicherheit entwickelt, mit dem wir nicht nur Produkte, Lösungen und Services für unsere Kunden entwickeln, sondern auch unsere Mitarbeiter, unsere Infrastruktur sowie die IT und Betriebstechnik im Fertigungsbereich vor Risiken und Cyberattacken von außen schützen.

„Wir stehen zu den zehn Prinzipien des Global Compact sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen."

Diesen Anspruch, Probleme und Risiken ganzheitlich zu betrachten, verfolgen wir auch im Bereich Compliance. Compliance bedeutet für uns mehr, als nur Gesetze und interne Regelungen einzuhalten. Compliance ist die Grundlage all unserer Entscheidungen und Aktivitäten und der Schlüssel zu Integrität im geschäftlichen Handeln. Wir entwickeln unser Compliance-System stetig weiter, um uns an das sich schnell ändernde Geschäfts- und Technologieumfeld anzupassen. Die Optimierung interner Compliance-Prozesse, eine stärkere Risikofokussierung und eine Modernisierung der Compliance-Tool-Landschaft sind nur einige Projekte, die in diesem Geschäftsjahr gestartet wurden.

Im Rahmen der Collective Action bilden wir gemeinsam mit zahlreichen Organisationen Allianzen, um weltweit Korruption zu bekämpfen und fairen Wettbewerb zu fördern. Die Siemens-Integritätsinitiative konzentriert sich auf die Unterstützung von Projekten mit deutlichem Geschäftsbezug und hat bis Ende des Geschäftsjahrs 2020 rund 98,5 Mio. US-Dollar für 77 Projekte weltweit bereitgestellt.

„Wir wissen, dass eine weltweite nachhaltige Entwicklung nicht allein gelingen kann."

Das weitreichende Engagement von Siemens im Bereich Nachhaltigkeit findet schon seit Jahren überall auf der Welt große Anerkennung. Bereits zum 21. Mal in Folge haben S&P Dow Jones Siemens in den DJSI World Index aufgenommen und damit unseren Ruf als eines der nachhaltigsten Unternehmen der Branche bestätigt. Auch das Carbon Disclosure Project hat unsere Leistungen im Kampf gegen den Klimawandel gewürdigt und Siemens mit einem A– bewertet. Und noch zwei weitere Auszeichnungen machen uns stolz: Die Financial Times Stock Exchange hat Siemens wiederum in ihre FTSE4-Good-Index-Familie für ethisches Investment aufgenommen, wobei wir beim MSCI World ESG Index zum fünften Mal mit einer Wertung AAA vertreten sind. Diese Anerkennungen sind für uns Ansporn, die gute Arbeit fortzusetzen und uns laufend zu verbessern.

Wir wissen, dass eine weltweite nachhaltige Entwicklung nicht allein gelingen kann. In Partnerschaften mit internationalen Akteuren, Wirtschaftsverbänden, Denkfabriken, gemeinnützigen Institutionen und akademischen Einrichtungen lassen sich aktuelle und zukünftige Herausforderungen besser bewältigen. In globalen Allianzen wie dem UN Global Compact, dem Weltwirtschaftsforum, econsense, Transparency International oder in Kooperationen mit zahlreichen Universitäten entwickeln wir gemeinsam Prinzipien und Lösungen, die als Rahmen für unsere unternehmensweite Arbeit dienen. Ein Beispiel ist die von Siemens 2018 initiierte Charter of Trust, in der wir uns mit führenden Unternehmen aus der ganzen Welt zusammengeschlossen haben, um die digitale Welt sicherer zu machen. Wir stehen zu den zehn Prinzipien des Global Compact sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

„Seit 173 Jahren ist es der Antrieb von Siemens, mit unseren Technologien das Leben von Menschen auf der ganzen Welt zu verbessern."

Seit 173 Jahren ist es der Antrieb von Siemens, mit unseren Technologien das Leben von Menschen auf der ganzen Welt zu verbessern. Wir sehen es als unsere Aufgabe, mit unseren Innovationen und unserem Handeln Probleme zu lösen und Herausforderungen zu bewältigen, um damit zu einer lebenswerten und nachhaltigen Zukunft beizutragen. Das spornt unsere 293.000 Kolleginnen und Kollegen weltweit jeden Tag aufs Neue an. Wir sind zuversichtlich, dass das auch in Zukunft so bleibt.

Joe Kaeser Dr. Roland Busch

Inhalt

Vorwort **2**
Inhalt **7**
Die COVID-19-Pandemie **8**

1
Siemens auf einen Blick **13**

1.1 Unternehmensporträt 14
1.2 Strategie Vision 2020+ 16
1.3 Nachhaltige Entwicklung von Gesellschaften 18
1.4 Unsere wichtigsten Wirkungsbereiche 24
1.5 Kunden 26
1.6 Forschung und Entwicklung 30

2
Unser Nachhaltigkeitsmanagement **33**

2.1 Materialitätsanalyse 34
2.2 Steuerung und Organisation 36
2.3 Partnerschaften und Kooperationen für Nachhaltigkeit 39
2.4 Nachhaltigkeitsratings spiegeln Leistungsfähigkeit 41

3
Governance **42**

3.1 Compliance 43
3.2 Menschenrechte 51
3.3 Nachhaltige Gestaltung der Lieferkette 58
3.4 Cybersicherheit und Datenschutz 64

4
Umwelt **69**
Ganzheitlicher Umweltschutz 70

4.1 Klimaschutz 72
4.2 Ressourcenschutz 78
4.3 Produktverantwortung 83

5
Soziales **87**

5.1 Arbeiten bei Siemens 88
5.2 Mitarbeitervielfalt – Diversity 95
5.3 Aus- und Weiterbildung 98
5.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 101
5.5 Gesellschaftliches Engagement 105

6
Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren **110**

7
Anhang **119**

7.1 Berichtsmethode 120
7.2 Umweltportfolio Berichterstattungsgrundsätze 123
7.3 Task Force on Climate-Related Financial Disclosure (TCFD) 128
7.4 GRI-Standards – Wesentliche Themen und Berichtsgrenzen 135
7.5 Global Compact der Vereinten Nationen 138
7.6 CEO Water Mandate der Vereinten Nationen 142
7.7 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers 144
7.8 Hinweise und zukunftsgerichtete Aussagen 147
7.9 Weiterführende Informationen und Impressum 149

Die COVID-19-Pandemie

Auswirkungen, Maßnahmen und das „New Normal" bei Siemens

Wie hat uns die Krise getroffen?

Die Welt sieht sich mit einer in dieser Form noch nie dagewesenen Krise konfrontiert. In ihrem Ausmaß hat sie die Gesellschaft und auch Siemens unerwartet getroffen: Mobilitätsbeschränkungen, Maskenpflicht, Umstellung auf Homeoffice, der plötzliche Ausfall etablierter Entscheidungs-, Logistik- und Produktionsstrukturen sowie das Reagieren auf nationale Vorschriften sind nur einige der Herausforderungen, mit denen wir uns als Unternehmen konfrontiert sahen. Gleiches galt und gilt für unsere Mitarbeiter, Kunden und Partner.

Infolge der internationalen Reisebeschränkungen saßen viele unserer Mitarbeiter aufgrund von Projekteinsätzen außerhalb ihres Heimatlandes fest. Siemens reagierte darauf mit weltweiten Mitarbeiterrückholaktionen. In Deutschland arbeiteten wir zudem gemeinsam mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) daran, auch Mitarbeiter anderer deutscher Unternehmen in ihr Heimatland zurückzuholen.

Die Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung unter anderem in den Schlüsselmärkten China, Indien, Deutschland und USA stellten uns sowie unsere Partner und Kunden vor große Herausforderungen, insbesondere in der kritischen Infrastruktur (Energie, Transport, Krankenhäuser), im Automotive- und Maschinen- ebenso wie im Projekt- und Dienstleistungssektor. Zudem waren wir zeitweise gezwungen, einige unserer Fertigungsstandorte vorübergehend zu schließen, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter und Partner an diesen Standorten zu gewährleisten und lokalen Regierungsanforderungen zu genügen. Siemens ist aufgrund seiner Größe und engen Liefer- und Servicebeziehungen zu zahlreichen Betreibern kritischer Infrastrukturen weltweit von hoher Bedeutung für das Funktionieren des Gemeinwesens und daher systemrelevant. Dies hat dazu beigetragen, dass geschlossene Standorte schnell wieder geöffnet beziehungsweise drohende Schließungen vermieden werden konnten. Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter standen dabei immer an erster Stelle.

Wie haben wir in der Krise agiert?

Als einer der ersten internationalen Konzerne haben wir bereits im Januar eine globale Taskforce unter der Führung von HR EHS (Environmental Protection, Health Management and Safety) zusammen mit Vertretern der relevanten Geschäftsfunktionen und -bereiche sowie der Länderorganisation China einberufen. Ziel war eine fortlaufende Beobachtung der Situation und Bewertung aller neuen Entwicklungen, um daraus umgehend Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter abzuleiten. Dadurch konnten die Länder rechtzeitig durch Notfall- und Business-Continuity-Pläne auf die kommende Krise vorbereitet werden. Darüber hinaus haben wir unsere Mitarbeiter mit Schutzmasken sowie der entsprechenden IT-Infrastruktur für vermehrtes Arbeiten im Homeoffice versorgt. Dank unserer cloudbasierten IT-Infrastruktur konnten wir unsere Dienste zügig skalieren und zeitnah 220.000 Mitarbeiter[1] in die Lage versetzen, mobil zu arbeiten.

1 Inklusive Siemens Energy.

Mit der globalen Ausbreitung des Virus fiel die Entscheidung, einen bereits im Unternehmen bestehenden Krisenstab zu aktivieren. Unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden Joe Kaeser betrachtet dieser Stab dabei folgende Aspekte: Gesundheit, Sicherheit und Schutz unserer Mitarbeiter, Sicherstellung des Betriebs (Business Continuity: Nachfrageseite und Lieferkette, regulatorische Themen u. a.), globale Koordination regionaler Aspekte, finanzielle Stabilität, Liquidität, Sicherung der eigenen Infrastruktur sowie Hilfe und Unterstützung für die Gesellschaft.

Mit schnellen Entscheidungen und agilen Strukturen zur Stabilität

Wichtig in der aktuellen Krise waren die schnellen Entscheidungswege des Krisenstabs, der sich regelmäßig in virtuellen Konferenzen beraten hat, um die Auswirkungen der Pandemie auf unser Unternehmen zu bewerten und Maßnahmen daraus abzuleiten. Ein wesentlicher Aspekt dabei war auch, unseren Mitarbeitern gegenüber transparent zu sein und sie regelmäßig über die aktuelle Situation zu informieren – unter anderem mit einem wöchentlichen Statusbericht in Form einer Videobotschaft des Vorstandsvorsitzenden.

Neben dem zentralen Informationsaustausch war hier entscheidend, dass das tatsächliche Krisenmanagement dezentral in den Ländern organisiert war, um schnell und effizient auf die regionale Situation reagieren zu können. Der Krisenstab hat dabei den Rahmen und die Prioritäten zwischen Geschäft, Land, EHS sowie den regulatorischen Anforderungen gesetzt. Die Umsetzung erfolgte eigenverantwortlich vor Ort.

Insgesamt konnten wir die Kontrolle über die Geschäftsbereiche durch die situative Anpassung von Standards und Prozessen erhalten. In Feldern, auf die wir keinen operativen Einfluss hatten – etwa die Nachfrage oder den Zugang zu Dienstleistungen –, haben wir Strukturen entwickelt, um flexibel auf nationale Begebenheiten reagieren zu können. Da die verschiedenen Länder und Funktionen Vorgaben verantwortlich und erfolgreich umgesetzt haben, wurde der Krisenstab Ende Mai 2020 in eine kontinuierliche „Arbeitsgruppe COVID-19" überführt.

Vorbild in der Krise

Der Krisenstab hat jedoch mehr geleistet als Krisenorganisation und -kommunikation. Er hat durch sensibles Agieren Vertrauen geschaffen und Mitarbeiter weltweit dazu inspiriert, in diesen schwierigen Zeiten mit gutem Beispiel voranzugehen. Durch zahlreiche Initiativen und Lösungen hat Siemens einen wertvollen Beitrag in der Krise und darüber hinaus geleistet:

- → Für spezifische COVID-19-Hilfsprojekte konnte Siemens weltweit mehr als 15 Mio. € zur Verfügung stellen. Über 7 Mio. € davon stammen aus dem gemeinnützigen Coronavirus-Hilfsfonds der Organisation Siemens Caring Hands e. V., bei dem Siemens jeden von den Mitarbeitenden gespendeten Betrag verdoppelt hat. Weitere rund 8 Mio. € kommen aus unternehmenseigenen Mitteln. COVID-19-WEBSITE
- → Für Mitarbeiter, insbesondere diejenigen mit Kindern, wurden flexible und individuelle Arbeitszeitlösungen beziehungsweise Freistellungsmodelle gefunden.
- → Für Kollegen, die nicht von zu Hause aus arbeiten können, zum Beispiel Fabrikarbeiter oder Mitarbeiter im Vertrieb oder in den Serviceeinheiten, wurden innerhalb kürzester Zeit umfangreiche Schutzkonzepte entwickelt und umgesetzt.
- → „Helfen, wo immer wir können" – das ist das Motto von Siemens Healthineers. Entsprechend wurden hochwertige COVID-19-Testkits entwickelt und die Lieferung von medizinischem Gerät an Krankenhäuser in der Krise beschleunigt.
- → Der Geschäftsbereich Digital Industries hat unter anderem sein 3-D-Druck-Netzwerk für Krankenhäuser und Gesundheitsorganisationen geöffnet, um dringend benötigte Ersatzteile für medizinisches Gerät herzustellen.
- → Smart Infrastructure liefert Lösungen (Siveillance Thermal Shield) für eine berührungsfreie Messung der Körpertemperatur an wichtigen Zugangspunk-

ten zu Gebäuden. Dies erhöht den Schutz aller Personen im Gebäude und minimiert das Ansteckungsrisiko. Ebenso bieten wir mit der Workplace-App Comfy eine Möglichkeit an, festgelegte Belegungswerte für Gebäude und einzelne Bereiche zu überwachen und einzuhalten.

→ Mit digitalen Lösungen und Produkten konnten Fertigungsunternehmen bei der schnellen und flexiblen Reaktion auf neue Herausforderungen im Produktionsumfeld unterstützt werden. Remote-Lösungen ermöglichen den reibungslosen Zugriff auf Produktionsanlagen aus der Ferne. Mithilfe des „digitalen Zwillings" können Maschinen vor der Inbetriebnahme virtuell getestet werden, damit in der Produktion auch flexibel und kurzfristig auf Sondereinflüsse reagiert werden kann – zum Beispiel bei Produktionsumstellungen auf medizinisches Equipment.

→ Siemens Mobility hat physische und technische Lösungen identifiziert, die der Transportbranche helfen, ihre Mitarbeiter zu schützen und ihre Fahrgäste sicher zu befördern. Dazu gehören zum Beispiel eine App, die es Pendlern ermöglicht, ihre Reise mit möglichst wenig COVID-19-Risiken zu planen, sowie kontaktloses Ticketing und spezielle Filtersysteme für die Klimaanlagen der Züge und UV-Geräte zur Desinfektion der Zugführerkabinen.

Mit all diesen Maßnahmen und Lösungen bestreben wir einen starken gesellschaftlichen Beitrag zu leisten zu dem, was heute aus unserer Sicht zwingend notwendig ist: Solidarität. Das verantwortungsvolle Handeln sowie die Weitsicht und Flexibilität der gesamten Belegschaft zeigen darüber hinaus, dass der Zweck unseres Unternehmens – der Gesellschaft zu dienen – bei unseren mehr als 293.000 Mitarbeitern fest verankert ist.

Was haben wir aus der Krise gelernt?

Charakter zeigt sich in der Krise, heißt es. Siemens hat Charakter bewiesen. Auf allen Ebenen unserer Organisation haben sich unsere Mitarbeiter auf eine neue Lebensweise und Arbeitskultur eingestellt und trotz der besonderen Umstände Herausragendes geleistet. Unter anderem wurde zum Beispiel die Ausgliederung des Energiegeschäfts erfolgreich abgeschlossen. Und wir fahren fort, Siemens weiter zu transformieren. In unserer Vision 2020+ haben wir bereits betont, dass Siemens dabei mehr leisten muss als wirtschaftlich erfolgreich zu sein; wir wollen als Unternehmen zu einer nachhaltigen, multilateralen Welt beitragen. Drei Elemente unserer strategischen Ausrichtung sind dabei besonders hervorzuheben:

1. Unsere Unternehmenskultur

Eine erfolgreiche Transformation ist nur mit exzellenten und motivierten Mitarbeitern möglich. Die Krise hat die Umsetzung moderner Arbeitsweisen extrem beschleunigt und die Formen der Zusammenarbeit neu definiert. Siemens wird deshalb das mobile Arbeiten („New Normal Working Model") als ein Kernelement seiner Unternehmenskultur dauerhaft etablieren. Ziel ist es, dass alle Beschäftigten weltweit, bei denen es die Funktion und das Aufgabenfeld gestatten, im Schnitt zwei bis drei Tage pro Woche mobil arbeiten – also denjenigen Arbeitsort wählen können, an dem sie am produktivsten sind und ihr Wohlbefinden durch eine größere persönliche Flexibilität verbessert werden kann. Das „New Normal Working Model" wird sich dabei nahtlos in unser Konzept zur Zukunft der Arbeit einfügen. Basis für dieses Arbeitsmodell ist eine Weiterentwicklung unserer Unternehmens- und Führungskultur, die sich an Ergebnissen und nicht an Büropräsenz orientiert sowie auf Vertrauen und Empowerment fußt.

Mit diesem neuen Arbeitsmodell schafft Siemens als einer der ersten großen internationalen Konzerne eine Kultur, die nicht nur die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter erhöht, sondern gleichzeitig sein Profil als attraktiver Arbeitgeber stärkt, der flexibel auf zukünftige Krisen vorbereitet ist.

2. Unsere Innovationskraft

In der Post-Corona-Ära haben wir die Chance, den Wandel zu gestalten. Daher setzen wir uns dafür ein, dass Regierungen weltweit Rahmenbedingungen festlegen, die Investitionen in produktivitätssteigernde Maßnahmen sowie Schlüsselbereiche wie Digitalisierung, Automatisierung und Nachhaltigkeit des Energiesystems beschleunigen. Siemens hat verstanden, dass aus der Krise Chancen erwachsen und dass der Aufbau im Rahmen des „New Normal" unter der Prämisse der Nachhaltigkeit erfolgen muss. Dafür ist das Unternehmen hervorragend aufgestellt, um mit neuen Technologien wie IoT, AI und „digitalem Zwilling" ressourcenschonend und nachhaltig einen Beitrag zu leisten. Dabei handeln wir aus einer Position der Stärke heraus: Wir sind weltweit führend in der Automatisierung und industriellen Digitalisierung, um nur zwei Bereiche zu nennen, die bei einer Neugestaltung globaler Wertschöpfungsketten eine Schlüsselrolle spielen. Gesundheitstechnik, nachhaltige Energiepolitik und Ressourcenschonung sind weitere Felder. Digital Industries führt das gesamte Paket in der EAD – Elektrifizierung, Automatisierung, Digitalisierung – an. Auch Smart Infrastructure hat eine starke Marktposition inne – die moderne Mobilität, Energieintelligenz für ein sich änderndes, anpassungsfähigeres Netz sowie der steigende Bedarf an intelligenter Gebäudetechnik sind hier entscheidende Treiber der Branche für intelligente Infrastruktur.

3. Digitalisierung und das „Internet der Dinge"

Die Corona-Pandemie hat viele Selbstverständlichkeiten unseres Alltags infrage gestellt. Wie verhalten wir uns in Zukunft in öffentlichen Räumen, in Büros und Fabriken? Wie vermeiden wir, dass ganze Regionen bei der nächsten Pandemie geschlossen werden?

Heute haben wir die einmalige Gelegenheit, neu zu bewerten, wie Technologie zur Bewältigung dieser neuen Herausforderungen sowie der bestehenden – etwa Klimawandel, Urbanisierung und Bevölkerungswachstum – eingesetzt werden kann. Die Pandemie führt hier zu einem Paradigmenwechsel: Wir stehen an der Schwelle zu einem neuen Zeitalter der Digitalisierung.

Während wir in der Vergangenheit intelligente Sensoren vornehmlich zum Schutz und Betrieb von Infrastruktur eingesetzt haben, können sie in Zukunft verstärkt dabei helfen, unsere Lebens- und Arbeitsräume auf gesundheitliche Gefährdung zu überwachen – von Sensoren, die die Luft auf Krankheitserreger analysieren, bis hin zur Option, die Temperatur von Besuchern zu messen, die Anzahl der Menschen in Gebäuden zu registrieren und die Luftzirkulation entsprechend anzupassen oder Zugangsbeschränkungen zu aktivieren.

So kann Siemens als erstes Blue-Chip-Unternehmen seine Arbeitsplatzumgebungen weltweit mithilfe seiner eigenen Technologien digitalisieren. Beispiele sind die Sensoren von Enlighted und die intelligente Comfy Workplace-App, die eine sichere Rückkehr ins Büro gewährleisten soll, einen Kommunikationskanal zwischen den Mitarbeitern und den Unternehmen mit für den Arbeitsplatz relevanten Informationen ermöglicht sowie die Basis für zukunftsfähige digitale Arbeitsplätze schafft. Ein weiteres Beispiel ist eine Social-Distancing-Lösung, die den Mitarbeitern in Fabriken mit einer Kombination aus Software und Hardware dabei hilft, die notwendigen Abstände einzuhalten und Ansteckungsrisiken zu vermeiden. Die kürzlich geschlossene strategische Partnerschaft zwischen Salesforce und Siemens zielt zudem darauf ab, eine umfassende Lösungssuite für Technologie am Arbeitsplatz zu entwickeln.

Die neue Business Unit Siemens Advanta wurde eigens dafür geschaffen, unsere Kunden durch die digitale Transformation in die Zukunft zu begleiten. Der Bedarf an Beratung und Implementierung war noch nie so hoch wie heute. Wir beraten unsere Kunden rund um das Thema IoT („Internet der Dinge") und entwickeln gemeinsam mit ihnen individuelle Lösungen für Pro-

bleme, die sich aus der Krise ergeben haben: Lösungen zu Remote Operations (die Aufrechterhaltung des Betriebs über Fernwartung und -steuerung) sowie zum Managen von Anlagen und der Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur stehen gerade jetzt im Vordergrund. Dies sind erste Schritte, um Geschäfte krisensicher und widerstandsfähig aufzustellen.

In diesen besonderen Zeiten ist Siemens robust und flexibel aufgestellt. Wir wollen gemeinsam eine neue Welt, eine neue Normalität schaffen, die von unseren Produkten, Dienstleistungen und Technologien profitiert. Dafür wollen wir nicht nur eine neue Unternehmens- und Führungskultur etablieren, sondern darüber hinaus eine Infrastruktur schaffen, mit der wir auf Veränderungen – seien es Pandemien, Naturkatastrophen oder Klimawandel – schnell und effizient reagieren können und mit der wir gleichzeitig zum Wohl der Gesellschaft beitragen.

MEHR INFORMATIONEN

Seite 14 – 32

Siemens auf einen Blick

Siemens ist ein Technologieunternehmen, das sich auf die Industrien konzentriert, die das Rückgrat der Volkswirtschaften bilden – Produktion, Infrastruktur und Transport. Unsere Technologie versetzt unsere Kunden in die Lage, ihre Industrien umzugestalten – zur Schaffung agilerer und produktiverer Fabriken, intelligenterer und effizienterer Gebäude und Netze sowie eines nachhaltigeren Verkehrs. Wir entwickeln Innovationen, um für unsere Kunden Wirkung zu erzielen. Wir stellen Technologien für die reale Welt her, die für alle funktionieren.

1.1

Unternehmensporträt

- **International agierender Technologiekonzern**
- **Technologien für die reale Welt, die für alle funktionieren**
- **Verbindung der physischen und digitalen Welt – zum Nutzen für Kunden und Gesellschaft**

Siemens ist ein in nahezu allen Ländern der Welt aktiver Technologiekonzern, der seit seiner Gründung im Jahr 1847 für technische Leistungsfähigkeit, Innovation, Qualität, Zuverlässigkeit und Internationalität steht. Unsere Schwerpunkte liegen auf den Gebieten Automatisierung und Digitalisierung in den Prozess- und Fertigungsindustrien, smarte Infrastruktur für Gebäude und dezentrale Energiesysteme, intelligente Mobilitätslösungen für den Schienen- und Straßenverkehr sowie Medizintechnik und digitale Gesundheitsdienstleistungen.

Der Siemens-Konzern umfasst die Siemens Aktiengesellschaft (Siemens AG), eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts, als Muttergesellschaft und ihre Tochterunternehmen. Der Sitz unseres Unternehmens befindet sich in Deutschland mit der Konzernzentrale in München. Zum 30. September 2020 beschäftigte der Konzern rund 293.000 Mitarbeiter (aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet; sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts).

Zum 30. September 2020 hatte Siemens die folgenden berichtspflichtigen Segmente: Digital Industries, Smart Infrastructure, Mobility und Siemens Healthineers, die zusammen als „Industrielle Geschäfte" berichtet werden, sowie Siemens Financial Services (SFS), das die Aktivitäten unserer industriellen Geschäfte unterstützt und gleichzeitig eigene Geschäfte mit externen Kunden betreibt. Darüber hinaus berichten wir in „Portfolio Companies" Geschäfte, die separat geführt werden, um ihre Leistung zu verbessern.

Im Geschäftsjahr 2020 wurde das Energiegeschäft, bestehend aus dem ehemaligen berichtspflichtigen Segment Gas and Power und dem von Siemens gehaltenen Anteil von ungefähr 67 % an Siemens Gamesa Renewable Energy, S. A. (SGRE) – ebenfalls ein ehemaliges berichtspflichtiges Segment –, als zur Veräußerung gehalten und als nicht fortgeführte Aktivitäten klassifiziert. Siemens übertrug das Energiegeschäft in ein neues Unternehmen, die Siemens Energy AG, und brachte es im September 2020 im Wege einer Abspaltung an die Börse. In der Folge werden alle Kennzahlen in dem vorliegenden Bericht ohne Siemens Energy ausgewiesen, sofern nicht anders vermerkt ist. Die Vorjahreszahlen wurden entsprechend angepasst.

↗ GESCHÄFTSBERICHT, A.1 ORGANISATION DES SIEMENS-KONZERNS und ↗ GRUNDLAGEN DER BERICHTERSTATTUNG.

Als Technologieunternehmen unterstützen wir unsere Kunden in ihren Branchen – heute und morgen

Fortgeführte Aktivitäten

293.000
Mitarbeiter

57,1 Mrd. €
Umsatzerlöse

4,3 Mrd. €
Gewinn nach Steuern

14,3 %
Angepasste EBITA-Marge industrielle Geschäfte

Unsere Unternehmensaufstellung

Unser Unternehmen umfasst Geschäfte, Länder sowie Service-&-Governance-Einheiten. Unsere Länder sind nah an unseren Kunden, schaffen Marktchancen und treiben Wachstum auf Grundlage einer schlanken Aufstellung voran. Siemens tritt in jedem Land als ein Unternehmen auf. Dabei arbeiten die Geschäfte eng zusammen. Die Service-&-Governance-Einheiten entwickeln, transformieren und betreiben effizient Dienstleistungen für Siemens und für externe Kunden. Sie stellen eine schlanke, vereinfachte und robuste Governance sicher.

Im Geschäftsjahr 2020, das am 30. September 2020 endete, erzielte Siemens einen Umsatz von 57,1 Mrd. € und einen Gewinn nach Steuern aus fortgeführten Aktivitäten von 4,3 Mrd. €.

1.2

Strategie Vision 2020+

- **Vision 2020+ gestaltet das Siemens von morgen**
- **Antwort auf die Herausforderungen der Zukunft**
- **Sieben Ziele für die Umsetzung der Vision 2020+**

Vision 2020+ ist unsere Strategie, um das Siemens der nächsten Generation zu gestalten. Damit stellen wir die Weichen für dauerhafte Wertschaffung durch beschleunigtes Wachstum und Stärkung der Ertragskraft mit einer vereinfachten Konzernstruktur. Ziel ist es, den einzelnen Geschäften deutlich mehr unternehmerische Freiheit unter der starken Marke Siemens zu geben und damit den Fokus auf die jeweiligen Märkte zu schärfen.

„Für augenblicklichen Gewinn verkaufe ich die Zukunft nicht!“

Werner von Siemens

Unsere Kultur

Unsere Siemens-Strategie beruht auf unserer Kultur, unseren Werten und dem, wofür wir stehen. In anderen Worten: wie wir nachhaltig Erfolg erzielen. Weitere Informationen zur Eigentümerkultur finden Sie unter: ↗ ARBEITEN BEI SIEMENS

Unsere Ziele

Wir haben uns sieben Ziele für die Umsetzung der Vision 2020+ gesetzt. Unser Erfolg soll anhand von klar definierten Leistungsindikatoren gemessen werden. Über den Fortschritt berichten wir regelmäßig.

1. Unseren Unternehmenswert steigern – Wir schaffen die Voraussetzung dafür, die Messlatte für nachhaltiges Wachstum und Profitabilität anzuheben. Mittelfristig wollen wir das Niveau unserer industriellen Marge um zwei Prozentpunkte heben und erwarten, dass das Ergebnis je Aktie schneller wächst als der Umsatz.
2. Unseren Geschäftsfokus auf E-A-D stärken – Wir wollen unseren Geschäftsfokus in Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung schärfen. Wir ermöglichen es unseren Geschäften, sich auf ihre jeweiligen Märkte und Kunden zu konzentrieren und sich schnell und gezielt an Veränderungen anzupassen.
3. Partner der Wahl für unsere Kunden sein – Wir wollen ein Unternehmen sein, das seinen Kunden bei jedem Kontakt eine noch bessere Erfahrung bietet. Die Zufriedenheit unserer Kunden hat für uns Priorität. Unser Ziel ist es daher, unseren Kundenzufriedenheitsindex um mindestens 20 % zu verbessern.
4. Näher an unseren Märkten sein – Der Trend zu mehr Lokalisierung gewinnt in unseren Märkten immer mehr an Bedeutung. Wir werden unser globales Profil weiter auf die Anforderungen unserer Märkte ausrichten und planen, einen bedeutenden Anteil der Zentralen unserer Geschäfte außerhalb Deutschlands anzusiedeln.

5. Schlanke Unternehmensführung und kontinuierliche Verbesserung leben – Die Siemens-Geschäfte werden unterstützt von einer schlanken, aber robusten Governance und von effektiven, schlagkräftigen Funktionen. Wir wollen die Effizienz unserer Supportfunktionen und Services maßgeblich steigern.
6. Arbeitgeber der Wahl sein – Engagierte, motivierte und fähige Mitarbeiter sind die Grundlage unseres Erfolgs. Wir wollen daher die Attraktivität von Siemens als Arbeitgeber kontinuierlich verbessern und werden dies mithilfe unseres Mitarbeiterzufriedenheitsindex messen.
7. Durch die Eigentümerkultur den Stolz und die Leidenschaft für Siemens entfachen – Die Elemente und die Kraft unserer Eigentümerkultur sind eine verbindende Größe innerhalb des Unternehmens. Wir streben an, uns in den Aspekten Führung, Offenheit, Vielfalt und Innovation weiter zu verbessern, und werden dies im Rahmen unserer Mitarbeiterbefragungen erfassen.

Unser Weg

Wir sind auf dem Weg, um Siemens auf die nächste Entwicklungsstufe zu führen. Dabei haben wir uns klare Meilensteine für die Umsetzung der Vision 2020+ gesetzt. Mit Vision 2020+ treten Fokus, Geschwindigkeit und Anpassungsfähigkeit an die Stelle von Breite, Größe und Gleichschritt, um den Erfolg der Siemens-Geschäfte der nächsten Generation sicherzustellen.

WEITERE INFORMATIONEN

SIEMENS UNTERNEHMENSPRÄSENTATION

Nachhaltigkeit bei Siemens folgt unseren Werten

Vor dem Hintergrund der größten Herausforderungen der Gegenwart – Globalisierung, Urbanisierung, demografischer Wandel, Klimawandel und digitale Transformation – ist Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil unserer Bestimmung. Daher sind unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten ein Schlüsselelement zur erfolgreichen Umsetzung des Siemens-Strategieprogramms „Vision 2020+".

Im Strategieprogramm Vision 2020+ ist die Nachhaltigkeit verankert

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit basiert auf den Werten unseres Unternehmens – verantwortungsvoll, exzellent, innovativ. Bei Siemens definieren wir nachhaltige Entwicklung als Mittel der Wahl, um profitables und langfristiges Wachstum zu erzielen. So bekennen wir uns bei Siemens klar zu einem Denken und Handeln im Sinne der zukünftigen Generationen, indem Mensch, Umwelt und Gewinn ausbalanciert werden. Dabei orientieren wir uns an der UN Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und streben eine gute Balance entlang der Dimensionen Mensch, Umwelt und Gewinn an.

1.3

Nachhaltige Entwicklung von Gesellschaften

- **SDGs nach sechs global gültigen Wirkungsbereichen sortiert**
- **Wirksame Einflüsse zur Erreichung der SDGs**
- **Messung unseres Beitrags mit Business to Society®-Methodik (B2S)**

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) und ihre 169 Unterziele sind die Richtschnur für die gemeinsamen Bemühungen zum Wandel, den Regierungen, Unternehmen, Städte und Zivilgesellschaften für eine nachhaltigere Zukunft vorantreiben müssen. Die SDGs und die damit verbundenen Zielvorgaben gehen die wichtigsten wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und Governance-Herausforderungen unserer Zeit an und fördern damit grundlegende Veränderungen.

Als Teil der neuen Agenda für nachhaltige Entwicklung sind die langfristigen Prioritäten für Siemens klar: Wir wollen mit unserer Ingenieurskunst die Lebensqualität der Menschen verbessern und den Planeten schützen. Das kennzeichnet das „for life" in „Ingenuity for life". Damit sind die 17 SDGs der UN für uns etwas ganz Reales und absolut präsent in unserem Geschäftsalltag. Als internationaler Industriekonzern mit Fokus auf nachhaltige Digitalisierung der Industrie, intelligente Infrastruktur und Mobilität ist Siemens in einer besonderen Position, um umfangreiche Geschäftsmöglichkeiten zu erschließen, die sich aus privaten und öffentlichen Investitionen in Billionen-Euro-Höhe ableiten. Diese sind notwendig, um die UN-Agenda 2030 hinsichtlich der Erreichung der SDG-Ziele voranzutreiben. Siemens hat einen Einfluss auf die meisten der SDGs über vier wichtige Wege:

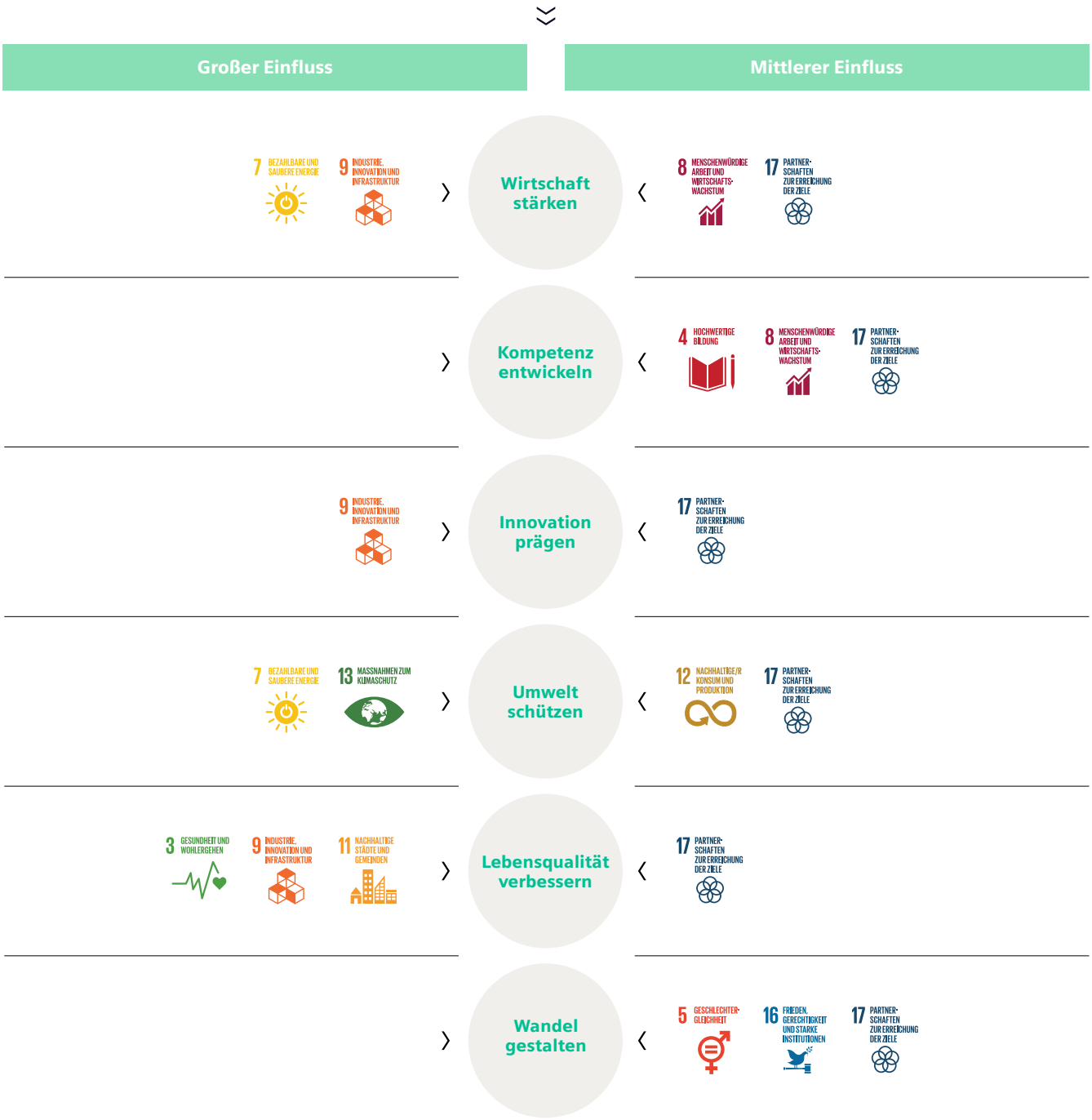
→ durch unsere Produkte und Lösungen,
→ durch eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit,
→ durch unser Know-how und unsere Vordenkerrolle sowie
→ durch unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten und unser gesellschaftliches Engagement.

Dennoch ist der Einfluss, den wir auf die SDGs haben, ganz unterschiedlich. Die SDGs, auf die wir unseres Erachtens einen großen Einfluss haben, stehen größtenteils in einem engen Zusammenhang mit unseren Produkten und Lösungen, häufig in Kombination mit unseren Thought-Leadership-Initiativen zusammen mit Partnern weltweit.

SDGs, auf die wir einen mittleren Einfluss haben, sind hauptsächlich „Enabler" in Bezug auf verantwortungsvolle Geschäftspraktiken, einschließlich der Bereiche Menschenrechte, Compliance und Lieferkette. Andere wiederum werden durch unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten und unser gesellschaftliches Engagement beeinflusst. SDGs, auf die wir nur geringen Einfluss haben, werden punktuell von einigen Unternehmensbereichen beziehungsweise indirekt über unsere Kundenbranchen berührt. Auf Geschäfts- oder Länderebene könnten sie jedoch anders bewertet werden.

Die SDGs haben wir nach sechs global gültigen Wirkungsbereichen sortiert. Diese Dimensionen umfassen die Stärkung der Wirtschaft, die Entwicklung von Arbeitsplätzen und Kompetenzen, das Vorantreiben von Innovationen, den Schutz der Umwelt, die Verbesserung der Lebensqualität und die Gestaltung des gesellschaftlichen Wandels.

Sustainable Development Goals (SDG)[1] zugeordnet nach den Business to Society®-Wirkungsbereichen



1 UN-Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

Großer Einfluss

Aus globaler Sicht gelten folgende SDGs als die Ziele, auf die Siemens einen großen Einfluss hat:

Ziel 3 – Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Wir nehmen Einfluss auf SDG 3 durch unser Geschäftsportfolio, sei es durch Siemens Healthineers oder über die Fertigungstechnologie, die wir pharmazeutischen Unternehmen bereitstellen. Wir leisten mit unserem Portfolio nicht nur einen spürbaren Beitrag, wir achten auch auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Auftragnehmer und führen Aktivitäten in Gemeinden zu Gesundheitsthemen durch wie etwa Sensibilisierungskampagnen für Krebserkrankungen und mobile Kliniken.

Ziel 7 – Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern

Mit unserem Geschäftsportfolio haben wir einen Einfluss auf SDG 7, da dieses das gesamte Anwendungsspektrum für moderne Smart Grids und Stromverteilungssysteme umfasst. Der rasante Ausbau dezentraler Energiestrukturen mit Technik von Siemens führt zu einem vielfältigeren Energiemix und verbessert die Versorgungssicherheit. Internet-of-Energy- und datenbasierte Technologien schaffen Energieintelligenz und bahnen den Weg für eine nachhaltige Energielandschaft. Mit unseren Technologien ermöglichen wir den Zugang zu verlässlicher, sauberer und CO_2-armer Energie und helfen Kunden in den unterschiedlichsten Branchen dabei, die Energieeffizienz mit einem positiven Geschäftsszenario dauerhaft zu verbessern. Darüber hinaus streben wir eine unternehmensinterne Energieeffizienz an, vor allem über unser CO_2-Neutralitäts-Programm.

Ziel 9 – Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Als globales Industrieunternehmen und als Innovationsführer in den Bereichen Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung haben wir Einfluss auf SDG 9. Siemens unterstützt eine nachhaltige Industrialisierung und hilft seinen Geschäftspartnern durch Engineering, Branchen und digitales Know-how entlang der gesamten Wertschöpfungskette, also von der Entwicklung über die Fertigung und den Betrieb bis hin zur Wartung. Ein Großteil unserer Kunden und Zulieferer sind kleine und mittelgroße Unternehmen (KMUs). Wir sind überzeugt, dass internationale Partnerschaften der Schlüssel zu Innovationen sind, die das verwirklichen, worauf es ankommt.

Ziel 11 – Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen

Siemens ist ein verlässlicher Partner für Kommunen. Das Unternehmen bietet Lösungen für sämtliche Infrastrukturbereiche, um Städte effizienter, nachhaltiger und widerstandsfähiger zu machen, zum Beispiel durch smarte Transportlösungen, effiziente und sichere Gebäude sowie Initiativen für intelligente urbane Ballungsräume, die das Digitalisierungspotenzial nutzen.

Ziel 13 – Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Siemens ist der erste internationale Industriekonzern, der sich selbst CO_2-Neutralität für alle seine Betriebe bis 2030 zum Ziel gesetzt hat. Das Unternehmen unterstreicht damit die Forderung, mit gutem Beispiel voranzugehen und zur Klimaneutralität der Wirtschaft in diesem Jahrhundert beizutragen – wie im Pariser Abkommen festgelegt. Mit unseren Techno-

logien helfen wir Kunden in den unterschiedlichsten Branchen dabei, mit einem positiven Geschäftsszenario ihre Energieeffizienz dauerhaft zu verbessern und den CO_2-Ausstoß zu senken.

Mittlerer Einfluss

Auf folgende SDGs hat Siemens einen mittleren Einfluss:

Ziel 4 – Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern

Siemens ist der Ansicht, dass lebenslanges Lernen die Grundvoraussetzung für eine gesicherte Beschäftigungsfähigkeit für unsere eigenen Mitarbeiter und auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen ist. Wir üben einen Einfluss auf SDG 4 aus, indem wir Zugang zu Bildung auf verschiedene Weise bieten. Dazu zählen Lern- und Bildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter sowie Berufsausbildung und Training im Rahmen von Partnerschaften mit Schulen und Hochschulen. Der Schulung von Kunden und Lieferanten räumen wir ebenfalls eine hohe Priorität ein. Wir wollen darüber hinaus junge Menschen für eine Karriere im Bereich Mathematik, Ingenieurswesen, Naturwissenschaften und Technologie (MINT) mithilfe zahlreicher Corporate-Citizenship-Aktivitäten rund um den Globus begeistern.

Ziel 5 – Gleichberechtigung und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen

Unser Einfluss auf SDG 5 erwächst aus der Art und Weise, wie wir unser eigenes Personal führen. Wir glauben, dass die Förderung der Mitarbeitervielfalt (Diversity) eine Situation schafft, von der sowohl die Gesellschaft als auch Siemens profitieren. Diversität stärkt unsere Innovationskraft, setzt das Potenzial unserer Mitarbeiter frei und trägt unmittelbar zu unserem Geschäftserfolg bei. Wir fördern auch den Wandel im Top-Management, wo es ein Verbesserungspotenzial gibt. Hier platzieren wir mehr Frauen in Spitzenpositionen und nehmen mehr Frauen in Netzwerkaktivitäten, Schulungen und Mentorprogramme auf.

Ziel 8 – Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Durch seine weltweite Geschäftstätigkeit hat Siemens einen direkten Einfluss auf SDG 8. Das Unternehmen trägt in seiner Rolle als Vordenker in zahlreichen Ländern zur Entwicklung des Bruttoinlandprodukts (BIP) bei. Es verpflichtet sich, annehmbare Arbeitsplätze zu bieten und Beschäftigung zu ermöglichen, und fördert die Entkopplung des Wirtschaftswachstums vom Energieverbrauch.

Ziel 12 – Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen

Siemens verpflichtet sich, Ressourcen verantwortungsvoll zu nutzen, und würdigt den hohen Nutzen der Kreislaufwirtschaft (Circular Economy) für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Siemens hat weltweit strategische Initiativen für die Konzeptionsphase und das Ende der Lebenszeit seiner Produkte und Betriebe entwickelt. Das Unternehmen nutzt disruptive Technologien und innovative Geschäftsmodelle, um aktiv zur Kreislaufwirtschaft beizutragen. Unsere Nachhaltigkeitsinitiativen sind ein wesentlicher Aspekt zur erfolgreichen Umsetzung unseres Unternehmenskonzepts „Vision2020+“, das auf unserem Strategieprogramm „Vision 2020“ fußt. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit basiert uneingeschränkt auf unseren Unternehmenswerten – Verantwortung, Exzellenz und Innovation.

Ziel 16 – Friedliche und inklusive Gesellschaften im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und effektive, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

Wir tragen zu SDG 16 bei, indem wir Integrität und Compliance in unserem gesamten Unternehmen und die Siemens-Integrity-Initiative mit externen Anspruchsgruppen vorantreiben. Auf diese Weise und durch unsere Aktivitäten mit anderen Akteuren unterstützen wir den fairen Wettbewerb und sichern den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Siemens setzt sich dafür ein, die Forderungen des UN Global Compact, der Menschenrechtserklärung und anderer einschlägiger Bestimmungen in unserer Lieferkette anzuwenden sowie durch Zusammenarbeit mit externen Organisationen und Institutionen in die Breite zu streuen.

Ziel 17 – Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben

Als ein internationales Unternehmen und als Befürworter des freien Handels sind wir der Ansicht, dass Partnerschaften für eine nachhaltige Entwicklung genauso entscheidend sind wie für unseren Unternehmenserfolg. Darüber hinaus wissen wir um die Bedeutung der Digitalisierung und Finanzierung sowie von Public Private Partnerships für eine nachhaltige Entwicklung und gehen Partnerschaften in all diesen Bereichen mit internationalen Akteuren, unternehmensbezogenen Organisationen, Denkfabriken, gemeinnützigen Institutionen und akademischen Einrichtungen ein, beispielsweise dem UN Global Compact, dem Weltwirtschaftsforum (WEF), econsense, Transparency International oder zahlreichen Universitäten.

Business to Society® – gesellschaftlichen Beitrag messen

Wir sind der Ansicht, dass Unternehmen ihre Auswirkungen auf eine nachhaltige Entwicklung aus verschiedenen Blickwinkeln bewerten müssen. Aus diesem Grund haben wir unsere Business to Society®-Methodik (B2S) entwickelt, um unseren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Beitrag zu messen. Die Methodik beruht auf dem „Measuring Impact Framework" des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Mit der Methode messen wir den gesellschaftlichen Beitrag unserer Tätigkeit in den sechs verschiedenen Wirkungsbereichen quantitativ: Stärkung der Wirtschaft, die Entwicklung von Arbeitsplätzen und Kompetenzen, das Vorantreiben von Innovationen, den Schutz der Umwelt, die Verbesserung der Lebensqualität und die Gestaltung des gesellschaftlichen Wandels. Ebenso können wir damit die Auswirkungen unserer Projekte, Standorte und Geschäfte objektiv messen – sogar von Aktivitäten in Ländern und ihren Gesellschaften. Maßstab dafür waren Gespräche mit zahlreichen Interessengruppen. Wir haben verschiedene Stakeholder, Vertreter von Kunden und Regierungen, aus akademischen Einrichtungen, von NGOs und von Lieferanten miteinbezogen. Der B2S-Ansatz wurde erstmals im Geschäftsjahr 2015 als Pilotprojekt gestartet und wird seitdem weltweit eingeführt. Er besteht aus vier Schritten:

- → Analyse der wichtigsten Entwicklungsprioritäten im jeweiligen Kontext (zum Beispiel global, national, projektbezogen);
- → Identifizierung und Messung unseres Beitrags zu diesen Prioritäten;
- → Festlegung strategischer Handlungsfelder, um unseren Beitrag zu vergrößern und die künftige Entwicklung mitzugestalten;
- → Schaffung von Transparenz bezüglich unseres Beitrags, indem wir externe und interne Anspruchsgruppen fortlaufend informieren.

Ende des Geschäftsjahrs 2020 hatten mehr als 35 Länder ihre Analyse abgeschlossen. Darüber hinaus haben wir unsere weltweite Methode innerhalb des Business to Society®-Ansatzes kontinuierlich weiterentwickelt. Wir sind weltweit als Vordenker mit diesem Ansatz anerkannt. Kunden und staatliche Stellen sind dankbar für die Informationen, die sie dadurch erhalten, etwa im Verlauf großer Infrastrukturprojekte. Das Mitarbeiterfeedback zu Beiträgen in den sozialen Medien ist ein Zeichen dafür, dass unser gesellschaftlicher Beitrag unsere Belegschaft mit Stolz erfüllt, für Siemens zu arbeiten. Folglich bietet ein transparenter Beitrag zur Gesellschaft einen greifbaren Geschäftswert für Siemens. Im Geschäftsjahr 2021 planen wir, die Methode weiterhin im Rahmen von Kundenprojekten und Ausschreibungen anzuwenden. Die Kommunikation über unseren Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung und den resultierenden Mehrwert für alle Anspruchsgruppen werden wir intern und extern vorantreiben. Weitere Informationen zu Business to Society® finden Sie unter:

WWW.SIEMENS.COM/B2S

1.4

Unsere wichtigsten Wirkungsbereiche

Wie wir Wert für unsere Stakeholder schaffen: ausgewählte Highlights der globalen Wirkung von Siemens anhand der sechs Business to Society®-Wirkungsbereiche für das Geschäftsjahr 2020. Weiterführende Erläuterungen zur Datenermittlung finden Sie im Kapitel ↗ BERICHTSMETHODE

1 Wirtschaft stärken

Wirtschaftsleistung:
281 Mrd. € Bruttowertschöpfung generiert[1]; **57,1 Mrd. €** Umsatz; aktiv in **~200** Ländern

Finanzierung:
SFS – Finanzierung von Projekten überwiegend im Bereich Infrastruktur und Technologie mit einem Volumen i. H. v. **28,9 Mrd. €** für ca. **284.000** Kunden weltweit durch mehr als **2.800** Siemens Financial Services Experten unterstützt

2 Kompetenzen entwickeln

Beschäftigung weltweit:
Siemens ermöglichte **5 Mio.** Arbeitsplätze[1], davon **2,6 Mio.** in Entwicklungs- und Schwellenländern; **293.000** Siemens-Mitarbeiter; **~25.200** Neueinstellungen

Aus- und Weiterbildung:
Rund **6.800** Auszubildende und duale Studenten weltweit, **321 Mio. €** wurden in Aus- und Weiterbildung investiert, davon **162 Mio. €** in Weiterbildung. Dies sind durchschnittlich **551 €** und **17 Stunden** für Weiterbildung je Mitarbeiter

Attraktive Arbeitsplätze:
Mehr als **102.000** Mitarbeiter[2] nahmen 2020 am Siemens-Aktienprogramm teil und sind als Aktionäre auch Miteigentümer; Personalaufwendungen für Löhne und Gehälter **20,1 Mrd. €;** Beiträge zu Pensionsplänen[3] i. H. v. rund **4,8 Mrd. €**

Vielfalt:
Anteil von Frauen **26,2 %**; **18,4 %** der Führungspositionen übernehmen Frauen; **168** Nationalitäten; mehr als **170.000** Mitarbeiter haben bereits das Unconsious Bias Training absolviert; die Initiative „Ability@Siemens" fördert die Kultur der Integration für mehr als **5.300** Menschen mit Behinderung

3 Innovationen prägen

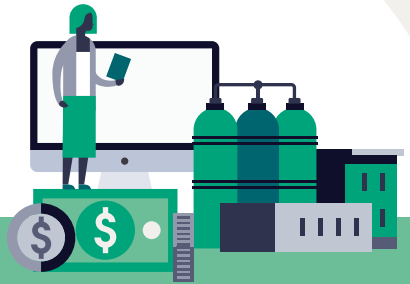
Erfindergeist:
4,6 Mrd. € FuE-Aufwendungen, **41.000** FuE-Mitarbeiter, Forschungsintensität, **8,1 %**, **42.900** erteilte Patente

Aufbau von Innovationsnetzwerken:
Weltweite Venturing-Einheit von Siemens next47 stellt Kapital für Start-ups bereit

Digitale Transformation:
DI – digitale Lösungen steigern die Kosteneffizienz und Produktivität unserer Kunden, zum Beispiel spart der Einsatz von Simulationssoftware bei der Entwicklung autonomer Fahrzeuge mehrere Milliarden gefahrene Kilometer in der realen Welt ein. Charter of Trust – gemeinsame Initiative für sichere digitale Welt von Siemens mit Unternehmen aus der ganzen Welt

Hochschulkooperationen:
acht Center of Knowledge Interchange (CKIs) an führenden Universitäten weltweit

1 Geschäftsjahr 2019.
2 Ohne Siemens Healthineers.
3 Beiträge zu leistungsorientierten (inkl. Siemens Energy), beitragsorientierten und staatlichen Pensionsplänen.



4 Umwelt schützen

Dekarbonisierung der Gesellschaft:
149,6 Mio. t CO_2-Einsparung bei Kunden durch Umweltportfolio erreicht

Energieeffizienz in der Nutzung:
SI – garantierte Senkung der Verbrauchskosten um **3,5 Mrd. €** (1995 – 2044) bei unseren Kunden, die wir bis heute schon um **23 %** übertroffen haben

CO_2-Footprint:
– 54 % der CO_2-Scope-1- und -2-Emissionen seit 2014, **> 70 %** des Stromverbrauchs durch „Grünstrom"

Kreislaufwirtschaft:
93 % Wiederverwertungsanteil an Gesamtabfallmenge, abgedeckter Umsatzanteil durch Lebenszyklusanalysen und Umweltproduktdeklarationen: Full-Scale-LCAs **70 %**, Screening-LCAs **60 %**, EPDs **71 %**

5 Lebensqualität verbessern

Gesundheit:
SHS – Zugang zur Gesundheitsversorgung in unterversorgten Ländern mit **147 Mio.** Patienten-Touchpoints; verbesserte klinische Entscheidungsfindung durch **62** KI-unterstützte Produktangebote

Mobilität:
MO – Mobilitätslösungen, die einen sicheren, zuverlässigen, sauberen und bezahlbaren öffentlichen Nahverkehr ermöglichen, damit wir Menschen nachhaltig von Tür zu Tür befördern

Sicherheit:
SI – Sicherheitslösungen schützen Menschen und Güter, erhöhen operative Effizienz und sichern die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs sowie Compliance

Gesundheits- und Arbeitsschutz:
46 Länder mit „Healthy @ Siemens" für gesunde Arbeitsumgebung ausgezeichnet; **21 %**-Senkung der Mitarbeiter-Unfallrate zum Vorjahr; während der COVID-19-Pandemie schnell, effektiv und auf die jeweilige lokale Situation angepasst agiert, um den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter zu gewährleisten

„New Normal" – hybrides Arbeitsmodell für **140.000** Mitarbeiter an **125** Standorten in **43** Ländern

6 Gesellschaftlichen Wandel gestalten

Lieferkette:
klares Bekenntnis der **~ 65.000** Lieferanten zum „Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion", **269** externe Nachhaltigkeitsaudits durchgeführt

Integrität:
Rund **98,5 Mio.** US-Dollar für **77** Projekte der Siemens Integritätsinitiative zur Bekämpfung von Korruption und Betrug in mehr als **40** Ländern bereitgestellt; neues globales, webbasiertes Training zu den Business Conduct Guidelines bereits von über **165.000** Mitarbeitern durchgeführt

Menschenrechte:
KI-basiertes Risk Due Diligence Tool – ESG-Radar – eingeführt

Soziale Verantwortung:
33,7 Mio. € Spendenaufkommen, davon mehr als **15 Mio.** für Hilfsmaßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie

Siemens Stiftung:
Die 2008 gegründete gemeinnützige Stiftung unterstützt technische Lösungen und soziale Initiativen: seither rund **1,4 Mio.** Schülerinnen und Schüler mit MINT-Programm Experimento erreicht sowie seit April 2019 **2,6 Mio. l** Trinkwasser in ländlichen Gebieten in Afrika bereitgestellt

1.5

Kunden

- **Key-Account-Management als ganzheitlicher Kundenansatz**
- **Intensiver Kundendialog durch Customer Value Co-Creation**
- **Regelmäßige Messung der Kundenzufriedenheit**

Kunden an die erste Stelle zu setzen hat Tradition bei Siemens. Unsere Kunden stehen stets im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns, wenn es um Technologie, Innovation und Nachhaltigkeit geht.

In fast jedem Land der Welt stellen wir unsere Produkte, Lösungen und Services bereit. Zur Erfüllung der Bedürfnisse unserer Kunden sowie der sich ständig ändernden Ansprüche der Märkte kann Siemens auf eine globale Vertriebsorganisation zurückgreifen, die von unseren Regionalgesellschaften gesteuert wird. Wichtige Erfolgsfaktoren sind hier ein starker Kundenfokus, Digitalisierung, effiziente und schlanke Prozesse sowie die Zusammenarbeit mit externen Partnern.

Unsere regionalen Teams können dabei auf unser globales Partnernetzwerk bauen, zu dem Berater, Großhändler, Integratoren, Experten für technische Beschaffung, Bauunternehmen sowie Maschinenbauer zählen. So können wir die dynamischen Herausforderungen der Märkte und unserer Kunden noch besser bedienen.

Unsere Kunden zählen ebenso wie unsere Lieferanten, Partner, Investoren und Mitarbeiter zu unseren wichtigsten Stakeholdern. Wir lassen uns auf den kritischen Dialog und Austausch mit ihnen ein, stellen uns ihren Fragen und fördern die Diskussion. Dies hilft uns, die Erwartungen unserer Stakeholder besser zu verstehen und die entsprechenden Maßnahmen zu ergreifen, sodass Partnerschaften gestärkt und Vertrauen erhalten und ausgebaut werden kann.

Dank unseres Portfolios – das vorrangig die Bereiche Automatisierung und Digitalisierung in der Prozess- und Fertigungsindustrie wie auch intelligente Infrastruktur für Gebäude- und Energiesysteme, Mobilitätslösungen für Schienen- und Straßenverkehr sowie Medizintechnik für das Gesundheitswesen abdeckt – haben wir einen hohen und mittleren Einfluss auf zahlreiche SDGs: SDG 3 „Gesundheit und Wohlergehen“, SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“, SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Nachhaltiges Wirtschaftswachstum“, SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“, SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“, SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“ sowie SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

Durch unsere globale Aufstellung möchten wir sicherstellen, unsere Kunden weltweit zuverlässig und nachhaltig bedienen zu können. Darüber hinaus entwickeln wir neue Initiativen, um gemeinsam mit Kunden, Lieferanten und weiteren Partnern synergetisch Produkte und Lösungen zu erarbeiten und damit durch langfristige Partnerschaften nachhaltiges und profitables Wachstum zu fördern.

Customer Value Co-Creation schafft Synergien und intensiviert Kundendialog

Kunden, Lieferanten und Partner entlang der gesamten Wertschöpfungskette sind im digitalen Zeitalter

mit einer hohen Unsicherheit konfrontiert. Fragen wie „Wie kann mit digitalen Technologien geschäftlicher Wert geschaffen werden?" oder „Werden neue Digital Player mein Kerngeschäft angreifen, und mit wem können wir zusammenarbeiten?", stehen zunehmend im Vordergrund.

Um unsere Kunden bei der Beantwortung dieser Fragen zu unterstützen, hat Siemens ein umfassendes Framework eingerichtet, das Methoden und Werkzeuge für die langfristige, co-kreative Entwicklung von Hightech-Lösungen und neuen digitalen Geschäftsmodellen bereitstellt.

Den Kunden intensiv zuzuhören, ihre Herausforderungen besser zu verstehen und ihre Bedürfnisse zu antizipieren, um dann zusammen mit ihnen neue Wege zu finden, eine Strategie zu entwickeln oder innovative Geschäftsmodelle zu implementieren, steht im Kern dieses strukturierten Ansatzes.

Das CVCC-Framework (CVCC = Customer Value Co-Creation) von Siemens ermöglicht die Integration von Kunden und Stakeholdern über den gesamten Co-Creation-Prozess:

- → Fünf CVCC-Module reichen von der Entwicklung erster Ideen bis hin zur Umsetzung im industriellen Maßstab.
- → Die besondere Nachhaltigkeit des Ansatzes besteht darin, unterschiedliche Perspektiven durch Anwendung innovativer Design-Thinking-Prinzipien zu integrieren.
- → Für die enge Zusammenarbeit mit Kunden in den regionalen Einheiten wurde dazu ein neues kompaktes Format mit dem Namen „Value Hacker" erstellt. Im Rahmen von Workshops werden gemeinsam mit dem Kunden die vielversprechendsten Handlungsfelder für Innovationen ermittelt. Mit dem „Double Diamond"-Ansatz (Design-Prozess-Modell) werden dazu zunächst die Herausforderungen formuliert, bevor wir mit unseren Kunden innovative und nachhaltige Win-win-Lösungen entwickeln.

Das CVCC-Framework mit seinem umfangreichen Methodenbaukasten unterstützt die gemeinsame Ideenfindung. Das Spektrum der Kundenprojekte reicht von Fischfarmen in Skandinavien bis hin zur Luftfahrtindustrie in den Vereinigten Arabischen Emiraten.

Sowohl das CVCC-Framework als auch der Value-Hacker-Workshop fördern die systematische Kundenintegration während des gesamten Innovationsprozesses und steigern die Kundenzufriedenheit durch die gemeinsame Entwicklung kreativer Lösungen für komplexe Herausforderungen, die den individuellen Kundenbedürfnissen entsprechen.

Key-Account-Management – ganzheitlicher Ansatz zur Erfüllung von Kundenbedürfnissen

Wir verfolgen einen unternehmensweit einheitlichen und koordinierten Kundenansatz, um eine erfolgreiche und für beide Seiten vorteilhafte Geschäftsbeziehung mit den wichtigsten Kunden des Unternehmens aufzubauen, zu entwickeln und aufrechtzuerhalten.

Für unsere Schlüsselkunden betreiben wir ein Key-Account-Management-System

Das Hauptprinzip für erfolgreiches Key-Account-Management (KAM) ist die Zusammenarbeit aller an der Kundenschnittstelle beteiligten Parteien – über funktionale, organisatorische und regionale Grenzen hinaus. Durch harmonisierte Prozesse hilft Key-Account-Management so, als ein Unternehmen zu agieren und unsere Kunden global und nachhaltig koordiniert zu bedienen.

Unser Hauptziel ist es, uns als Partner der Wahl für unsere Kunden zu etablieren, indem wir enge und vertrauensvolle Kundenbeziehungen fördern. Treue Kunden kaufen nicht nur wiederholt und in größerem Umfang Siemens-Produkte, sondern werden uns wahrscheinlich auch anderen Unternehmen, Partnern und Mitarbeitern empfehlen.

Unser Vorgehen muss dabei jedoch an eine Welt angepasst sein, in der der Wandel immer schneller voranschreitet:

- → Wachstumsmärkte können starken Schwankungen unterworfen sein.
- → Innovations- und Entwicklungszyklen haben sich drastisch verkürzt.
- → Im Zuge niedrigerer Markteintrittsbarrieren treten neue, agile Wettbewerber auf den Plan.
- → Die Digitalisierung kann disruptiv sein, bietet jedoch auch neue Geschäftschancen.
- → Zudem hat sie umwälzende operative Veränderungen im Großhandel eingeleitet – einschließlich Lean Management und agiler Softwareentwicklung, um zwei Beispiele zu nennen.
- → Datengestützte Geschäftsmodelle und technologiebasierte Services boomen.

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, haben wir im Rahmen unseres Betriebsmodells einen „Workstream für Vertriebsexzellenz" eingeführt. Dieses Betriebsmodell dient dazu, das Unternehmen anpassungsfähiger und flexibler zu machen. So sind wir in einer besseren Position, um uns auf ständige Veränderungen im Geschäftsumfeld einzustellen.

Damit erreichen wir mehrere Dinge:

- → Wir definieren eine starke Vision und Kernbotschaften für den Vertrieb.
- → Wir wenden modernste Verkaufsmethoden an, um Vertriebstools und -prozesse zu straffen und zu optimieren.
- → Wir forcieren den Vertrieb für Geschäftsmodelle basierend auf digitalem Service und Software.

Dieses Betriebsmodell stellt ein wichtiges Element unseres Strategieprogramms „Vision 2020+" dar, mit dem wir profitables Wachstum durch verlässliche Kundenbeziehungen und Innovation in drei Kernbereichen generieren wollen: Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung.

Zudem messen wir regelmäßig die Kundenzufriedenheit und somit auch die Qualität unserer Partnerschaften mittels des Net Promoter Scores (NPS). Diese systematische Bewertung erfolgt anhand von jährlich durchgeführten umfassenden Kundenzufriedenheitsabfragen.

Der Score selbst basiert auf einer einzigen Frage: „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Siemens einem Kollegen oder Geschäftspartner empfehlen würden?"

Die Umfrage verfolgt jedoch einen ganzheitlichen Ansatz im Bereich Kundenbeziehungen, bei dem im Nachgang zur Umfrage Prozesse und Systeme eingeführt werden, die eine langfristige Kundenbindung fördern. [1]

Unabhängig davon, wie der „Score" ausfällt, folgt sowohl intern als auch extern ein Follow-up. Ist eine Bewertung so niedrig, dass sie als kritisch anzusehen ist, handeln wir umgehend, um die zentralen Probleme zu ermitteln und festzulegen, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Beziehung notwendig sind.

Als Reaktion auf ermittelte Bereiche mit Verbesserungspotenzial leiten die entsprechenden Geschäftseinheiten und regionalen Gesellschaften Optimierungsmaßnahmen ein, die regelmäßig überprüft werden. Durch diese Anpassungen wollen wir die Kundenbeziehungen verbessern und Siemens zum Partner der Wahl für alle unsere Kunden machen.

Im Hinblick auf die länderspezifisch unterschiedlichen Verlaufskurven der COVID-19-Pandemie weltweit hat die Siemens AG beschlossen, die NPS-Befragung im Geschäftsjahr 2020 nicht durchzuführen. Der Fokus auf unsere Kunden ist damit jedoch nicht außer Kraft gesetzt. Reibungsloser Service, Support und Kundennähe sind auch in diesem schwierigen Umfeld unsere

1 In den meisten Fällen fokussieren sich die Fragen der Umfrage auf das Level der Geschäftseinheiten. Der übergreifende „Score" der Umfrage kann jedoch auf Business-Level oder bis auf Level Siemens insgesamt aggregiert werden.

Top-Prioritäten. Dies wird sowohl vonseiten des Managements als auch von Mitarbeitern tagtäglich gelebt. Die Messung der Kundenzufriedenheit mittels NPS hat bei der Siemens AG nach wie vor einen sehr hohen Stellenwert und die Planungen zur Durchführung der Umfrage im nächsten Geschäftsjahr sind bereits angelaufen.

Wir wollen unsere Bemühungen um die Zufriedenheit der Kunden weiter verstärken, um Geschäftschancen zu nutzen, vorhandenes Geschäft auszubauen und neues zu erschließen.

So planen wir in naher Zukunft unsere derzeitige Customer-Relationship-Management-Strategie zu transformieren und sie auf dem Management des Kundenlebenszyklus aufzubauen. Damit rückt die Customer Journey mit ihren digitalen und nichtdigitalen Berührungspunkten in den Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns. [1]

1 Eine „Customer Journey" definiert sich als Summe der Erlebnisse eines Kunden im Kontakt mit einem Unternehmen und seiner Marke(n).

1.6

Forschung und Entwicklung

- **Innovationen mit Mehrwert für alle Menschen**
- **Fokus auf zentrale Technologie- und Innovationsfelder**
- **Zusammenarbeit mit Partnern wirkt unterstützend**

Es ist unser Anspruch, Innovationen hervorzubringen, die die Lebensqualität verbessern und Mehrwert für Menschen auf der ganzen Welt schaffen. Damit tragen wir zu SDG 3 „Gesundheit und Wohlergehen", SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie", SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur", SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden" und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz" bei. Dies belegt die Vielfalt und den hohen Nutzen unserer Produkte und Anwendungen.

Innovationen stärken Siemens und seine Kunden

Unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten (FuE) sind darauf ausgerichtet, innovative und nachhaltige Lösungen für unsere Kunden und die Siemens-Geschäfte zu entwickeln und damit zugleich unsere Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Wir fokussieren uns dabei auf zentrale Technologie- und Innovationsfelder – Company Core Technologies (CCT) –, die für den Erfolg von Siemens und unserer Kunden besonders relevant sind. Die gemeinsame Umsetzung der CCT durch die operativen Einheiten und durch Corporate Technology stellt sicher, dass Forschungsaktivitäten und Geschäftsstrategien eng aufeinander abgestimmt sind und alle Einheiten von technologischen Entwicklungen gleichermaßen und schnell profitieren. Im Geschäftsjahr 2020 standen die nachfolgend erläuterten CCT im Fokus:

→ Leistungselektronik für Umrichter hat in der Industrie schon immer eine wichtige Rolle gespielt. Künftig werden auch Stromnetze angesichts des wachsenden Anteils erneuerbarer Energiequellen für einen stabilen Betrieb von Fortschritten in der Leistungselektronik abhängig sein.

→ Für das Gelingen der Energiewende wird die Verfügbarkeit großer, wirtschaftlich tragbarer Energiespeicher entscheidend sein. Hier spielen insbesondere langlebige Hochleistungsbatterien von hoher Lebensdauer eine wichtige Rolle.

→ Dezentrale Energiesysteme verknüpfen auf intelligente Weise die Energieerzeugung vor Ort mit dem Verbrauch sowie der Zwischenspeicherung. Sie bieten damit einen zukunftsweisenden Pfad zu einer sicheren und günstigen Stromversorgung.

→ Schaltgeräte und andere Anlagen profitieren von innovativen Materialien, die zum Beispiel eine höhere Leistungsfähigkeit von Schaltanlagen ermöglichen.

→ Additive Fertigungsverfahren erlauben die flexible Fertigung von Bauteilen mit völlig neuen Topologien, die daher zum Beispiel weniger Material benötigen und deutlich leichter sind. Die dazu notwendigen Software-Tools werden von Siemens entwickelt und kommen bei vielen Kunden zum Einsatz. Ein Beispiel sind digitale Ersatzteile, die erst bei Bedarf gedruckt werden. Diese finden zum Beispiel in der Bahntechnik bereits Anwendung.

- → Wir gestalten die Zukunft der Automatisierung mit dem Ziel, den Aufwand für das Engineering zu verringern, die Flexibilität zu erhöhen – beispielsweise durch die Integration autonom agierender Produktionsmaschinen – und die Produktivität unserer Kunden zu steigern. Speziell im Bereich der Fertigung spielt dabei die fortgeschrittene Robotik eine wichtige Rolle.
- → Künftige Mobilitätssysteme werden immer stärker elektrifiziert und vernetzt sein. Wir arbeiten daher an der Entwicklung einer flächendeckenden Ladeinfrastruktur sowie an der digital gestützten Integration und Steuerung multimodaler Verkehrssysteme.
- → Durch die zunehmende Vernetzung von Feldgeräten entsteht das industrielle Internet der Dinge (IIoT). Dieses ermöglicht es, Feldgeräte im laufenden Betrieb mit zusätzlichen, softwarebasierten Funktionen anzureichern, von den Geräten erzeugte Daten lokal oder in der Cloud auszuwerten und auf dieser Basis neue Betriebs- und Geschäftsmodelle zu entwickeln, beispielsweise im Bereich der vorausschauenden Fernwartung. Mit Mind Sphere bieten wir ein offenes, cloudbasiertes Betriebssystem für das IIoT an.
- → Industrielle Anlagen und Infrastrukturen produzieren eine wachsende Menge von Daten. Mit Methoden der Datenanalyse und der künstlichen Intelligenz unterstützen wir Betreiber von Anlagen darin, die Verfügbarkeit zu erhöhen, die Betriebsqualität zu verbessern und die Belastung für Mensch und Umwelt zu minimieren.
- → Mit dem Konzept des digitalen Zwilling wird die Modellierung und Simulation von Anlagen und Prozessen, beispielsweise die Entwicklung und Fertigung von Produkten, bezeichnet. Der „digitale Zwilling" erleichtert es beispielsweise wesentlich, Fertigungsanlagen schneller in Betrieb zu nehmen, Produkte rascher auf den Markt zu bringen und den Betrieb von Infrastrukturen über den ganzen Lebenszyklus hinweg zu optimieren.
- → Die industrielle Cybersicherheit ist eine wichtige Schlüsseltechnologie für die Digitalisierung. Die Sicherheit von industriellen Anlagen und der Schutz von Daten und geistigem Eigentum sind wichtige Anforderungen nicht nur von Kunden, sondern auch vonseiten des Staats und der Gesellschaft, die es zu erfüllen gilt.
- → Die Blockchain-Technologie erlaubt es, Transaktionen zwischen gleichberechtigten Partnern fälschungssicher und transparent zu dokumentieren. Sie eröffnet auch für die Industrie interessante Anwendungsfälle, die es zu erproben gilt.
- → Komplexe, massiv verteilte industrielle Softwaresysteme, die Software verschiedener Anbieter integrieren, können nur mit neuen Methoden und Prozessen der Softwaresystementwicklung entstehen.

4,6 Mrd.€

FuE-Aufwendungen GJ 2020

Kontinuierliche Investitionen in FuE

Im Geschäftsjahr 2020 betrugen unsere FuE-Aufwendungen 4,6 Mrd. €, gegenüber 4,7 Mrd. € im Geschäftsjahr 2019. Die daraus resultierende Forschungsintensität, die sich aus dem Verhältnis von FuE-Aufwendungen zum Umsatz ergibt, lag bei 8,1 % im Vergleich zu 8,0 % im Geschäftsjahr 2019. Die Zugänge zu aktivierten Entwicklungskosten beliefen sich im Geschäftsjahr 2020 wie im Vorjahr auf 0,4 Mrd. €. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde die Zählweise der erteilten Patente von der rechtlichen Laufzeit der Schutzrechte auf die wirtschaftliche Relevanz für die Siemens AG umgestellt. Zum 30. September 2020 hielt Siemens in seinen fortgeführten Aktivitäten weltweit etwa 42.900 Patente. Zum Vorjahresstichtag waren es rund 42.400 Patente. Wir beschäftigten im Geschäftsjahr 2020 im Durchschnitt 41.000 FuE-Mitarbeiter.

Die Weiterentwicklung von Technologien betreiben wir auch durch unser Open-Innovation-Konzept. Dieses wurde 2020 durch den Start unseres Siemens Innovation Ecosystems gestärkt. Es erlaubt einer Vielzahl von Teams, in einem weltweiten Netzwerk von Wissen und Inspiration zusammenzuarbeiten. Das Siemens Innovation Ecosystem besitzt einen internen sowie einen externen Arbeitsbereich, in dem Partner, Kunden, Zulieferer, Universitäten und andere Experten zusammengebracht werden können.

Zudem arbeiten wir eng mit Wissenschaftlern von führenden Hochschulen und Forschungsinstituten zusammen, sowohl im Rahmen bilateraler Forschungskooperationen als auch in öffentlich geförderten Verbundforschungsprojekten. Im Fokus stehen dabei unsere strategischen Forschungspartner und insbesondere die acht Centers of Knowledge Interchange (CKIs), die wir an führenden Universitäten weltweit unterhalten.

Next47, die weltweite Venturing-Einheit von Siemens, stellt Kapital für Start-ups bereit, damit diese wachsen und sich weiterentwickeln können. Sie dient dazu, die nächste Generation von Geschäften zu kreieren, indem sie in Start-ups investiert und mit ihnen Partnerschaften eingeht – in allen Stufen ihrer Entwicklung. Next47 konzentriert sich darauf, zu antizipieren, wie Technologien unsere Märkte beeinflussen. Durch diese Erkenntnisse können Siemens und unsere Kunden wachsen und sich im Zeitalter der Digitalisierung erfolgreich weiterentwickeln. ↗ F&E IM GESCHÄFTSBERICHT

Seite 34 – 41

Unser Nachhaltigkeits-management

Ein nachhaltiges Unternehmen zu sein, bedeutet für Siemens, ein profitables und langfristiges Wachstum sicherzustellen, wobei Gewinn, Menschen und Umwelt in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Wir sind davon überzeugt, dass die SDGs eine Verantwortung darstellen, aber auch neue Geschäftschancen für Siemens mit sich bringen.

Die Einbeziehung des Beitrags von Siemens zu den SDGs hat die Bewertung der wichtigsten Themen bereichert und einen fundierten Materialitätsprozess ermöglicht. Im Rahmen einer engen Zusammenarbeit mit unseren Anspruchsgruppen gehen wir die komplexen Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit an. Unser Engagement wird in zahlreichen Ratings und Rankings anerkannt.

2.1

Materialitätsanalyse

- **Zwölf Prinzipien als Leitplanken für Nachhaltigkeit**
- **Materialitätsanalyse, basierend auf externen Rahmenwerken sowie dem Dialog mit Stakeholdern**
- **Fokus im Geschäftsjahr 2020 auf Menschenrechte sowie Dekarbonisierung**

Wesentliche Themen als Richtschnur

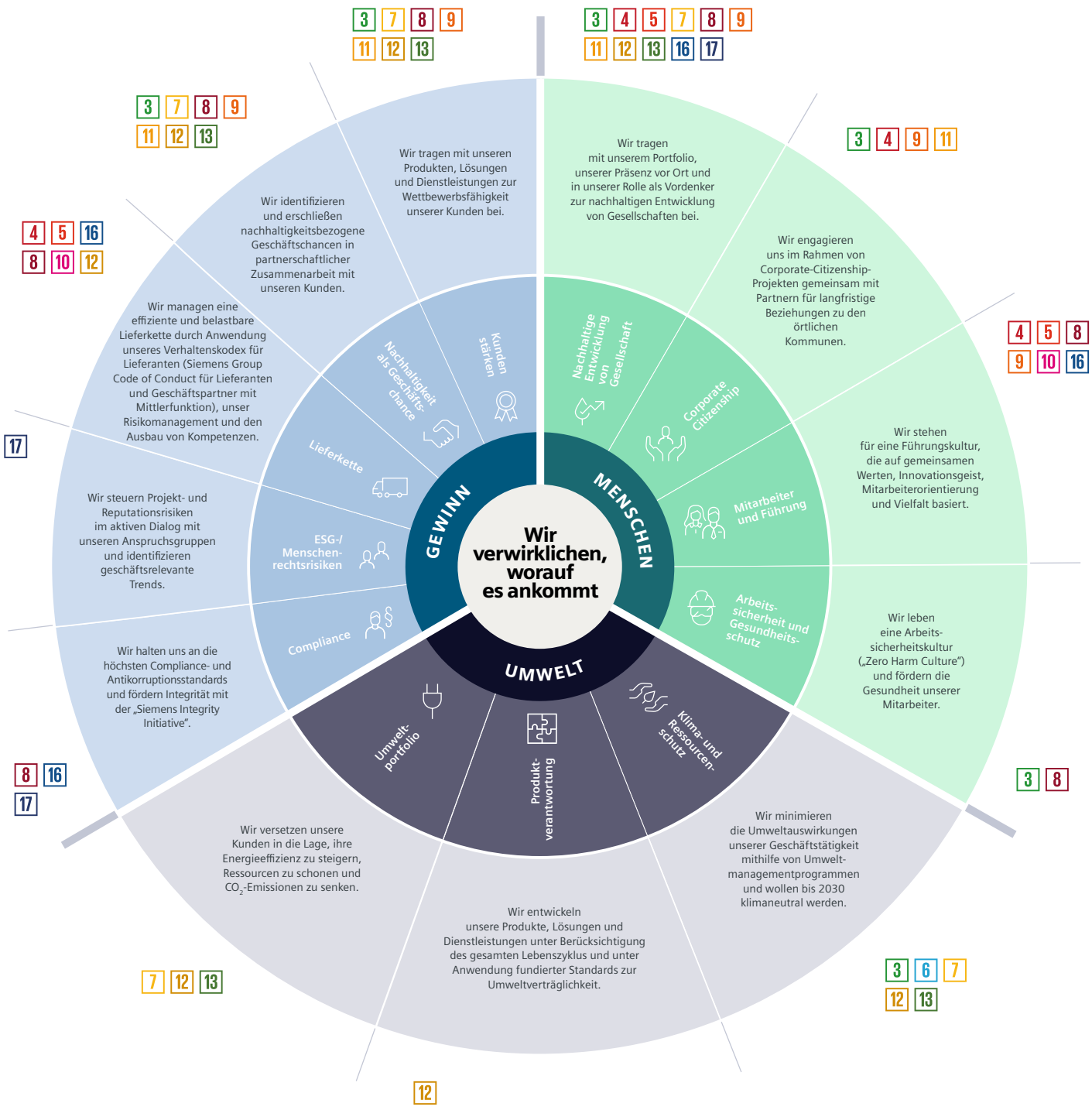
Unserer Materialitätsanalyse liegen externe Rahmenwerke, wie der UN Global Compact oder die Global Reporting Initiative (GRI), nach der wir berichten, zugrunde, wobei die wesentlichen Themen in unserem Bericht nach ESG-Themenfeldern (ESG = Environment, Social and Governance) gegliedert sind. Die Einbeziehung unseres Beitrags zur Erreichung der SDGs hat die Bewertung der wichtigsten Themenbereiche für Siemens um eine neue Perspektive erweitert und unsere Erkenntnisse aus der bisherigen Materialitätsbewertung bestätigt. Eine maßgebliche Rolle im Materialitätsprozess spielt zudem der regelmäßige Dialog mit externen und internen Stakeholdern. Dabei stehen wir besonders im Austausch mit Investoren, Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern, Gesellschaften, politischen Entscheidungsträgern, Medien, nicht staatlichen Organisationen, Unternehmensverbänden und Hochschuleinrichtungen. Im Laufe dieses Bewertungsprozesses haben sich zwölf Prinzipien herauskristallisiert, die wir im Hinblick auf ihre Relevanz für Siemens und seine Anspruchsgruppen priorisiert haben. Diese zwölf Prinzipien sind in drei Rubriken unterteilt – Gewinn, Umwelt, Menschen – und bilden die Grundlage für die Implementierung von Nachhaltigkeit im Unternehmen.

Diese zwölf Prinzipien sind unsere Schlüsselbotschaften, die beschreiben, wie wir Nachhaltigkeit bei Siemens auf der zentralen Ebene, in den Geschäftsfeldern und auf regionaler Ebene umsetzen. Diese Prinzipien wurden mit unserem Siemens Sustainability Board diskutiert und von Vorstand und Aufsichtsrat bestätigt. Die Siemens-Geschäfte leiten ihre wesentlichen Handlungsfelder in Abhängigkeit von den Anforderungen und Rahmenbedingungen ihrer lokalen Märkte ab.

Basierend auf der Wesentlichkeitsanalyse fokussierten wir uns auf zentraler Ebene im Geschäftsjahr 2020 auf zwei Schwerpunktthemen:

1. Unsere Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte sowie die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards in unseren weltweiten Geschäftsaktivitäten.
2. Dekarbonisierung entlang der Wertschöpfungskette inklusive der Bewertung der klimabezogenen Risiken und Chancen.

Zwölf Siemens-Prinzipien leisten einen gesellschaftlichen Beitrag in Bezug auf verschiedene SDGs



2.2

Steuerung und Organisation

- **Das Sustainability Board ist das zentrale Steuerungsgremium für die strategische Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit**
- **Implementierung von Nachhaltigkeit erfolgt über die CEOs der Geschäfte und Länder**
- **Integration von ESG-Kriterien in die Vorstandsvergütung**

Nachhaltigkeitsmanagement ist ein unternehmensweiter Ansatz, der sich aus unserem Unternehmenszweck (Purpose) ableitet und damit Kern unseres Handelns ist. Nachhaltigkeit ist fest in unserer Organisation implementiert und wurde im Geschäftsjahr 2020 auch dezidiert in der Managementvergütung verankert.

Corporate Governance als Basis

Zu den Eckpfeilern einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensführung gehört die Einhaltung anerkannter Corporate-Governance-Prinzipien. Die Siemens AG unterliegt dem deutschen Aktienrecht und verfügt daher über ein duales Führungssystem, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand ist als Leitungsorgan an das Unternehmensinteresse gebunden und der Steigerung des nachhaltigen Unternehmenswerts verpflichtet. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung und entscheiden über Grundsatzfragen der Geschäftspolitik und Unternehmensstrategie sowie über die Jahres- und Mehrjahresplanung. Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Geschäftsführung. In regelmäßigen Abständen erörtert der Aufsichtsrat die Geschäftsentwicklung und Planung sowie die Strategie und deren Umsetzung.

Detaillierte Informationen zur Struktur und zu den Aufgaben des Vorstands sowie Aufsichtsrats finden Sie im Geschäftsbericht. ↗ C4 CORPORATE GOVERNANCE

Klare Organisationsstruktur und Verantwortlichkeiten

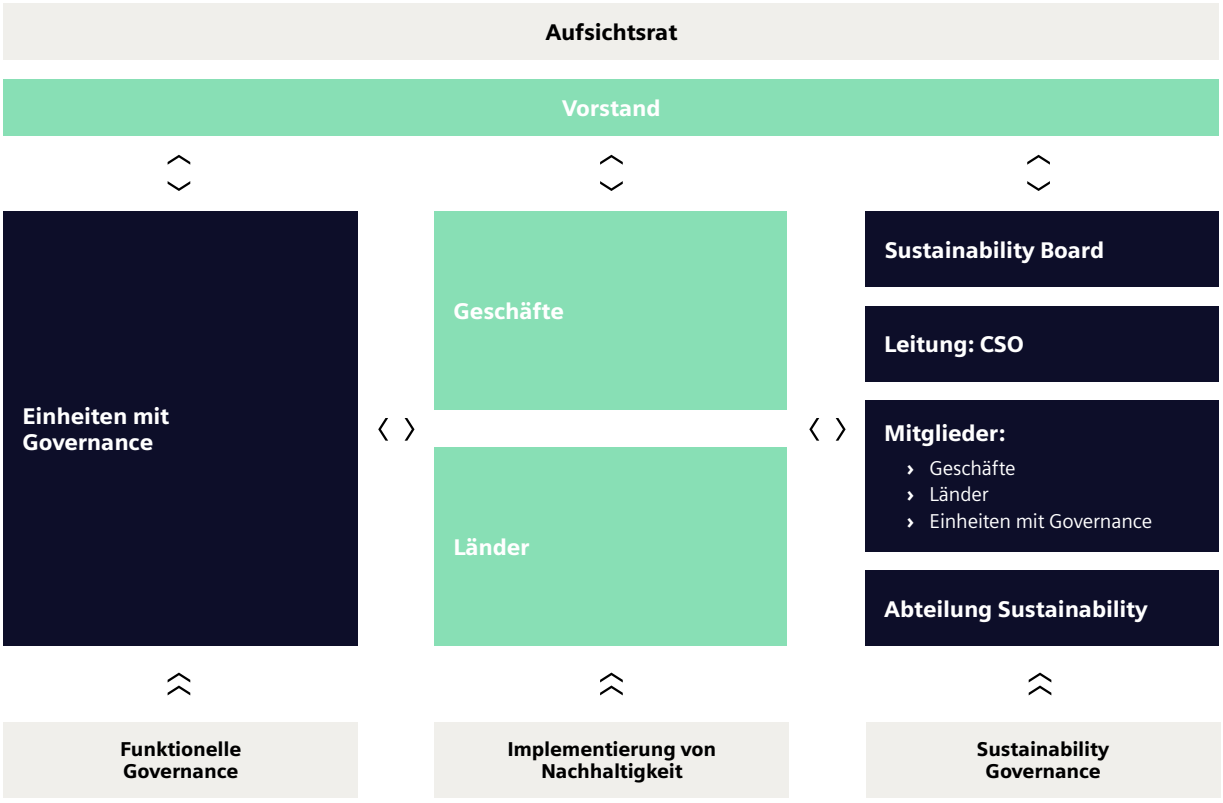
Alle strategischen Nachhaltigkeitsaktivitäten werden von unserem Chief Sustainability Officer (CSO) gesteuert, der Mitglied des Siemens-Vorstands und Vorsitzender des Siemens Sustainability Boards (SSB) ist. Dem SSB gehören Vertreter aus den Geschäften, Ländern und Einheiten mit Governance (Fachfunktionen) an.

Das SSB ist das zentrale Steuerungsgremium für die strategische Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit im Konzern und entscheidet über wichtige Nachhaltigkeitsthemen. Wenn notwendig, werden nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen mit strategischer und unternehmensübergreifender Bedeutung im Vorstand behandelt und entsprechende Maßnahmen verabschiedet. Zum Beispiel ist das konzernweite CO_2-Neutralprogramm 2015 vom Vorstand verabschiedet worden. Das SSB fördert und fordert die Organisation zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in den Geschäftsentscheidungen.

In quartalsweise stattfindenden Sitzungen definiert und fokussiert sich das SSB unter anderem auf strategische Nachhaltigkeitsthemen, zum Beispiel die CO_2-Reduzierung, das Rahmenwerk für ESG- und Menschenrechtsrisiken, die nichtfinanzielle Berichterstattung sowie Rankings und Ratings. Das Gremium verabschiedet entsprechende Maßnahmen und Initiativen oder gibt dem Vorstand gegebenenfalls Handlungsempfehlungen.

CEOs der Geschäfte und Länder sind für die Implementierung von Nachhaltigkeit in ihrer Organisation verantwortlich

Überblick über Rollen und Verantwortlichkeiten



Im Laufe des Geschäftsjahrs 2020 entschied das SSB unter anderem über die nächste Phase des CO_2-Neutralprogramms nach 2020, die Einführung eines Frühwarnsystems für ESG- und Menschenrechtsrisiken und die Zielsetzung für CO_2-Reduktion in der Lieferkette.

Der Siemens Sustainability Director leitet die Nachhaltigkeitsabteilung und unterstützt den CSO in der Durchführung seiner Aufgaben. Der Sustainability Director berichtet fachlich an den CSO und ist Mitglied des SSB. Die Nachhaltigkeitsabteilung beobachtet die Trends in Bezug auf Nachhaltigkeit, analysiert potenzielle Auswirkungen auf Siemens, bereitet Entscheidungen für Initiativen und Pilotprojekte vor, unterstützt bei deren Implementierung und treibt eine Verankerung neuer Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen durch das SSB voran.

Die Implementierung von Nachhaltigkeit im Konzern erfolgt über die CEOs der Geschäfte und Länder. Diese sind für die strategische Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten entlang der gesamten Wertschöpfungskette in ihren Geschäftsaktivitäten verantwortlich. Dabei gilt es, nachhaltigkeitsbezogene Geschäftschancen wie -risiken systematisch in die Entscheidungen, Strategien, Prozesse und Systeme zu integrieren. Darüber hinaus legen sie die Ziele für strategische Nachhaltigkeitsaktivitäten in ihrem Verantwortungsbereich fest.

Bei der Umsetzung wird der CEO der jeweiligen Geschäfte und Länder durch einen von ihm benannten Sustainability Manager unterstützt. Diese stehen im engen Austausch mit ihren Kollegen sowie der Nachhaltigkeitsabteilung und bilden ein Netzwerk von Nachhaltigkeitsexperten. Damit soll gewährleistet werden, dass alle Maßnahmen und Initiativen innerhalb der Einheiten umgesetzt werden. Zudem sind alle Einheiten mit Governance für die unternehmensweite Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten in ihrem Verantwortungsbereich zuständig. Sie analysieren neue markt- und kundenspezifische Nachhaltigkeitsanforderungen und verantworten die Implementierung von Richtlinien, Managementsystemen, strategischen Programmen, langfristigen Zielen sowie KPIs und berichten ihre Aktivitäten in den Siemens-Nachhaltigkeitsinformationen.

Nachhaltigkeit in Managementvergütung integriert

Grundsätzlich legt der Aufsichtsrat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Dazu bereitet der Vergütungsausschuss eine Empfehlung vor. Nach Beschluss durch den Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt ↗ GESCHÄFTSBERICHT, A.10 VERGÜTUNGSBERICHT

Im Geschäftsjahr 2019 wurde das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder umfassend überprüft und weiterentwickelt und anschließend im Februar 2020 durch die Hauptversammlung mit einer großen Mehrheit gebilligt. Den Hintergrund dafür bildete die strategische Neuausrichtung des Siemens-Konzerns im Rahmen der „Vision 2020+“, der Entwurf des Deutschen Corporate Governance Kodex von 2019 sowie der Entwurf des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II).

Zur stärkeren Kopplung der Vergütung an die langfristige Unternehmensentwicklung wurde im Rahmen der regulären Einkommensüberprüfung die Ziel-Gesamtvergütung für alle Vorstandsmitglieder zum 1. Oktober 2019 zugunsten der langfristig variablen Vergütung (Siemens Stock Awards) angepasst. Um ESG-Kriterien im Vergütungssystem zu verankern, wurde neben dem Vergleich der Aktienrendite (englisch: Total Shareholder Return, kurz TSR) mit einem internationalen Branchenindex (MSCI World Industrials Index) ein zweites Leistungskriterium für die Stock Awards in Form eines Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex mit drei gleich gewichteten Kennzahlen eingeführt. Die ESG-Kennzahlen spiegeln relevante strategische und gesellschaftspolitische Themenbereiche wider. Für die Stock-Awards-Tranche 2020 sind das die Reduktion der CO_2-Emissionen (Umwelt), Lernstunden pro Mitarbeiter (sozial) und der Net Promoter Score zur Messung der Kundenzufriedenheit (Unternehmensführung). Die ESG-Kriterien gelten ähnlich wie beim Vorstand für alle leitenden Angestellten weltweit, die Stock-Awards-berechtigt sind.

2.3

Partnerschaften und Kooperationen für Nachhaltigkeit

- **Enge Vernetzung und Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern**
- **Partnerschaften sind bedeutend für eine nachhaltige Entwicklung und Unternehmenserfolg**
- **Aktive Mitgliedschaft in zahlreichen Wirtschaftsverbänden und Organisationen**

Als global handelndes Unternehmen gehen wir Partnerschaften auf verschiedenen Ebenen mit den unterschiedlichsten Akteuren ein. Dies steht im Einklang mit SDG 17, das eine neu belebte und erweiterte globale Partnerschaft fordert, die Regierungen, die Zivilgesellschaft, den privaten Sektor, den Zusammenschluss der Vereinten Nationen und andere Akteure zusammenbringt.

Erst durch eine enge Zusammenarbeit mit den Anspruchsgruppen sind wir in der Lage, komplexe und miteinander verflochtene Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit wie zum Beispiel Umweltbelange ernsthaft anzugehen. Zu diesem Zweck befinden wir uns in einem fortlaufenden Dialog mit Investoren, Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern, Gesellschaften, politischen Entscheidungsträgern, Medien, nichtstaatlichen Organisationen, Unternehmensverbänden und Hochschuleinrichtungen. Diese Aufgabe wird jeweils von unserem Management und den entsprechenden fachspezifischen Abteilungen erfüllt. So liegt zum Beispiel die Gesamtverantwortung für den Dialog mit politischen Entscheidungsträgern beim Vorstand der Siemens AG. In den verschiedenen Unternehmenseinheiten ist der jeweilige CEO für den abgestimmten Dialog verantwortlich. Zur Wahrnehmung der erforderlichen Koordinierungsaufgaben hat der Vorstand die Abteilung Government Affairs beauftragt und ihr dazu die notwendige Richtlinienkompetenz übertragen.

Diese Verflechtung mit unseren Anspruchsgruppen schafft durch den Austausch von Wissen und Informationen sowie kreative Partnerschaften Wert auf allen Seiten. Sie hilft uns, die geschäftlichen Rahmenbedingungen zu verbessern und sowohl externe als auch interne Risiken zu reduzieren.

Im Dialog mit Politik und Gesellschaft

Als global agierendes Unternehmen arbeiten wir gemeinsam mit unseren Kunden an innovativen Lösungen für einige der drängendsten globalen Herausforderungen. Daher ist der Dialog mit politischen Entscheidungsträgern im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung und für unseren Unternehmenserfolg von großer Bedeutung. Die Prioritäten unseres politischen Engagements setzen wir anhand unserer Geschäftsstrategien und Innovationsfelder fest. Ein besonderer Schwerpunkt unserer Aktivitäten zur Interessenvertretung liegt unter anderem auf folgenden Themen und Politikbereichen: Cybersicherheit, Digitalisierung (inklusive Internet der Dinge/IoT, künstliche Intelligenz/KI), Dekarbonisierung und Klimaschutz, Energie, Forschung und Entwicklung, Handelspolitik sowie vernetzte und automatisierte Mobilität für Schiene und Straße. Wir haben uns mit führenden Unternehmen aus der ganzen Welt zusammengeschlossen und die Charter of Trust gegründet, um die digitale Welt sicherer zu machen WWW.CHARTEROFTRUST.COM. Des Weiteren unterstützen wir das im Rahmen des „European Green

Deal" angekündigte Ziel eines CO_2-neutralen Europas bis 2050, unter anderem durch unsere aktive Mitgliedschaft in der „European Alliance to Save Energy" **HTTPS://EUASE.NET.** Dabei orientiert sich unser politisches Engagement an festen Leitprinzipien.

Wir sind politisch neutral und verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Korruption, Wettbewerbsverstößen sowie anderen Verstößen gegen einschlägige interne und externe Rechtsvorschriften. Siemens leistet keine politischen Spenden und Zuwendungen (Spenden an Politiker, Parteien oder politische Organisationen). Alle Beiträge, die rein politische Zwecke oder die Vertretung politischer Interessen unterstützen (z.B. Wahlveranstaltungen für politische Kampagnen), sind nach unseren internen Richtlinien verboten.

Engagement in Verbänden und Organisationen

Darüber hinaus ist Siemens Mitglied in zahlreichen Wirtschaftsverbänden und ähnlichen Organisationen, von denen einige die Interessen ihrer Mitglieder im politischen Bereich vertreten. Einige Beispiele für die wichtigsten Mitgliedschaften in unseren drei Kernmärkten (Europäische Union, Vereinigte Staaten von Amerika sowie China) sind: Internationale Handelskammer (ICC), Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. (VDMA), Zentralverband Elektrotechnik- und Elektroindustrie e. V. (ZVEI), US Chamber of Commerce, European Union Chamber of Commerce in China (EUCCC). Weitere Informationen zum politischen Engagement bei Siemens finden Sie hier:

WEITERE INFORMATIONEN

Darüber hinaus arbeiten wird eng mit der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), den Vereinten Nationen, der Europäischen Union oder dem World Economic Forum (WEF) zusammen. Wir engagieren uns in verschiedenen Initiativen des WEF wie etwa der „Partnering Against Corruption Initiative" (PACI).

Wir kooperieren zudem eng mit den Vereinten Nationen, etwa im Rahmen unserer Verpflichtung zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC). Im Umweltbereich unterstützen wir die UN-Klimarahmenkonvention (UNFCCC) sowie die UN-Klimakonferenzen und engagieren uns aktiv für das CEO Water Mandate. Wir sind auch der „Carbon Pricing Leadership Coalition of the World Bank" (CPLC) beigetreten und sprechen uns für die Einführung eines globalen CO_2-Preises aus. Außerdem haben wir uns zu den Grundsätzen der UNGC Women's Empowerment Principles bekannt und die „Charta der Vielfalt", eine Initiative der Deutschen Bundesregierung, unterzeichnet.

Seit Jahren unterstützen wir One Young World, eine gemeinnützige Organisation, die sich für junge Führungskräfte in aller Welt einsetzt, um eine bessere Welt mit einem verantwortlichen und effizienten Führungsverhalten zu erreichen.

2.4

Nachhaltigkeitsratings spiegeln Leistungsfähigkeit

- **Anerkennung unseres Engagements in zahlreichen Ratings und Rankings**
- **Mittel zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistungen**
- **Stärkung der Marke Siemens und der Mitarbeiterzufriedenheit**

Das Nachhaltigkeitsengagement von Siemens findet breite Anerkennung in zahlreichen bedeutenden Ratings und Rankings. Dies ist für uns gleichermaßen Bestätigung unserer strategischen Ausrichtung wie auch Hilfestellung und Maßstab zur kontinuierlichen Weiterentwicklung.

Wir nehmen aktiv an externen Ratings und Rankings teil, damit wir uns mit ähnlichen Unternehmen und Wettbewerbern vergleichen können. Dies ist für uns aus vier Gründen wichtig. Erstens: Märkte und Kunden fordern zunehmend Informationen aus Ratings und Rankings und haben damit begonnen, diese Bewertungen in Vertragsklauseln zu verankern. Zweitens: Investoren entwickeln immer mehr ihre eigenen Ratings und Rankings, um die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen zu bewerten. Drittens: Wir wollen uns mit anderen Unternehmen und Wettbewerbern messen können, um sinnvolle Verbesserungsmaßnahmen anzustoßen und wichtige Trends im Bereich Nachhaltigkeit aufzuspüren. Und viertens: Gute Ergebnisse in anerkannten und relevanten Ratings stärken die Marke Siemens und fördern die Mitarbeiterzufriedenheit.

In diesem Geschäftsjahr zeichnete uns der Dow Jones Sustainability Index (DJSI) als eines der nachhaltigsten Unternehmen in unserer Industrie aus; hier konnten wir unser Ergebnis auf 81 Punkte verbessern. Wir sind somit zum 21. Mal in Folge im DJSI World Index gelistet. Das CDP wertet Siemens als eines der nachhaltigsten Unternehmen der Welt im Bereich Klimaschutz und hat uns für das Geschäftsjahr 2019 mit einem A– bewertet. Die Financial Times Stock Exchange (FTSE) hat Siemens wiederum in ihre FTSE4-Good-Index-Familie für ethisches Investment aufgenommen wobei wir beim MSCI World ESG Index zum fünften Mal mit einer Wertung AAA vertreten sind. ISS-oekom bewertete uns erneut mit dem „Prime Status". Der „Prime Status" wird den Unternehmen, die zu den führenden ihrer Branche zählen, verliehen.

Bei EcoVadis, das Nachhaltigkeitsbewertungen von Lieferanten für globale Lieferketten durchführt, wurde Siemens mit 61 Punkten bewertet und erreichte das „Silver Recognition Level". Auch hier gehören wir zu den führenden Unternehmen. Und schließlich sind wir mit 76 Punkten als „Leader" von Sustainalytics bewertet. Wir rangieren auf Platz eins vor unseren Wettbewerbern und gehören zu den top drei weltweit. Die Risikokategorie blieb bei mittlerem Risiko stabil eingestuft.

Seite 43 – 68

Governance
Verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken

Unsere nachhaltigen Geschäftspraktiken basieren auf Integrität, Fairness, Transparenz und Verantwortung. Nur sauberes Geschäft ist Siemens-Geschäft. Wir betrachten die Achtung der Menschenrechte als Teil unserer Verantwortung. Nachhaltigkeit in der Lieferkette erfordert eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Der „Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion“ beruht im Wesentlichen auf den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und der Internationalen Arbeitsorganisation und spiegelt sich in unseren Siemens „Business Conduct Guidelines“ wider. Verantwortung für Cybersicherheit übernehmen wir auch jenseits unserer Unternehmensgrenzen.

3.1
Compliance

- **Null Toleranz bei Verstößen gegen geltendes Recht und unsere eigenen internen Vorschriften**
- **Weltweites und auf die geschäftsspezifischen und organisatorischen Risiken ausgerichtetes Compliance-System**
- **Für Integrität einzustehen bedeutet für uns: Überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind, handeln wir in Übereinstimmung mit unseren Werten „Verantwortungsvoll – exzellent – innovativ"**

Bei Siemens verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Korruption sowie anderen Verstößen gegen geltendes Recht und unsere Business Conduct Guidelines. Wenn es dazu kommt, reagieren wir konsequent und mit Nachdruck. Doch Compliance bedeutet mehr als nur das Einhalten von Gesetzen und internen Regelungen. Compliance bildet die Grundlage all unserer Entscheidungen und Aktivitäten und ist der Schlüssel zu Integrität im geschäftlichen Verhalten. Unsere Prämisse lautet: Nur sauberes Geschäft ist Siemens-Geschäft. Das gilt weltweit und auf allen Organisationsebenen. Für Integrität einzustehen bedeutet für uns: Überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind, handeln wir in Übereinstimmung mit unseren Werten „Verantwortungsvoll – exzellent – innovativ".

Siemens trägt zur Erreichung aller Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs) bei. SDG 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen" enthält einen Appell an Unternehmen, Korruption und Bestechung in all ihren Ausprägungen entscheidend zu reduzieren. Das wiederum fördert den fairen Wettbewerb, der innovationsorientierten Unternehmen wie Siemens zugutekommt. Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung gekoppelt mit starken Compliance-Systemen schützen Unternehmen, ihre Mitarbeiter und Aktionäre vor dem Risiko möglichen Fehlverhaltens. Staaten, Regionen und deren Bevölkerung können in hohem Maße von einer Eindämmung der Korruption profitieren. Da Korruption die Wirtschaft und eine nachhaltige Entwicklung hemmt, können Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung zur Verwirklichung aller SDGs beitragen.

Null Toleranz bei Verstößen gegen geltendes Recht und interne Vorschriften

Über unsere Unternehmensgrenzen hinweg und in Zusammenarbeit mit anderen internationalen und nationalen Organisationen verpflichten wir uns dazu, auch im Zuge unserer Collective-Action-Aktivitäten Korruption in unseren Märkten zu bekämpfen und einen fairen Wettbewerb zu fördern ↗ NACHFOLGENDEN ABSCHNITT ÜBER „COLLECTIVE ACTION". Dazu zählt unter anderem unser Engagement für den Global Compact der Vereinten Nationen, eine Initiative, die Unternehmen weltweit dazu bewegen will, nachhaltige und sozial verantwortliche Richtlinien einzuführen und über deren Umsetzung zu berichten. Wir engagieren uns auch im Weltwirtschaftsforum (World Economic Forum) und seiner „Partnering Against Corruption

Initiative“ (PACI). Des Weiteren unterstützen wir aktiv das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption und die „Anti-Bribery-Convention“ der „Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung“ (OECD). Die zehn Prinzipien des UN Global Compact und die weiteren Initiativen bilden eine Orientierungshilfe für unsere unternehmensweite Arbeit in diesem Bereich.

Siemens ist in vielen Ländern der Welt tätig – wobei unsere Kunden sowohl dem privaten als auch dem öffentlichen Sektor angehören und die unterschiedlichsten Industriezweige abdecken. Zum 30. September 2020, nach der Abspaltung von Siemens Energy, hatte das Unternehmen weltweit rund 293.000 Mitarbeiter. Unsere globalen Geschäftsaktivitäten unterliegen zahlreichen nationalen Rechtssystemen und verschiedenen politischen, sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen, die sich in einem stetigen Wandel befinden. Dementsprechend komplex ist das Umfeld, in dem Siemens seine Geschäfte und damit seine Compliance-Aktivitäten durchführt.

Siemens-Compliance-System

Unsere Business Conduct Guidelines enthalten die grundlegenden Prinzipien und Regeln für unser Verhalten innerhalb von Siemens und in Beziehung zu den Siemens-Kunden, externen Partnern und der Öffentlichkeit. Sie dienen auch als Ausdruck unserer Werte und bilden die Grundlage für detaillierte interne Regelungen. Die Business Conduct Guidelines sind für alle Siemens-Mitarbeiter weltweit bindend.

Unser Compliance-System soll sicherstellen, dass unsere Geschäftspraktiken weltweit im Einklang mit diesen Richtlinien stehen und geltendes Recht einhalten. Dafür basiert es auf den drei Säulen Vorbeugen, Erkennen und Reagieren und umfasst die

Siemens-Compliance-System

Handlungsfelder Korruptionsbekämpfung, Geldwäscheprävention, Kartellrecht, Collective Action, Datenschutz, Exportkontrolle und Menschenrechte. ↗ MENSCHENRECHTE und ↗ CYBERSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Zu den vorbeugenden Maßnahmen zählen etwa das Compliance-Risiko-Management, die Erstellung themenspezifischer Richtlinien und Verfahren sowie die umfassende Schulung und Beratung unserer Mitarbeiter. Meldewege für Hinweise auf Compliance-Verstöße wie das Hinweisgebersystem „Tell Us" und die Ombudsperson sowie professionelle und faire Untersuchungen sind unerlässlich für das Erkennen und die lückenlose Aufklärung von Fehlverhalten. Klare Reaktionen und eindeutige Konsequenzen dienen dazu, Fehlverhalten zu ahnden und Schwachstellen zu beheben. Um zu ermöglichen, dass unser Compliance-System weltweit unseren Anforderungen entsprechend umgesetzt wird, werden kontinuierlich Compliance-Kontrollen und Audits durch unsere interne Auditabteilung durchgeführt.

Die Verantwortung unserer Manager bildet ein wesentliches Element des Compliance-Systems. Die globale Rechts- und Compliance-Abteilung ist daher unmittelbar dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet. Unser Chief Compliance Officer berichtet regelmäßig direkt an den Vorstand und Aufsichtsrat der Siemens AG.

Die globale Compliance-Struktur kombiniert starke Governance auf Konzernebene mit dem Einsatz qualifizierter Compliance Officer, die dafür sorgen, dass das Compliance-System weltweit umgesetzt wird. Sie arbeiten eng mit Mitarbeitern und Führungskräften zusammen, die persönliche Verantwortung für Compliance in ihren jeweiligen Einheiten tragen.

Alle Führungskräfte müssen unsere Verpflichtung zu Compliance verkörpern und sicherstellen, dass Geschäftsentscheidungen und -handlungen in ihrem Verantwortungsbereich stets im Einklang mit den entsprechenden gesetzlichen Anforderungen sowie unseren eigenen Werten und Richtlinien stehen. Die Siemens-Führungskräfte demonstrieren ein starkes Bekenntnis zu Compliance. Compliance und Integrität sind somit tief in unserer Unternehmenskultur verankert.

Um ein direktes Feedback der Siemens-Mitarbeiter zu erhalten, werden regelmäßige Umfragen zum Thema Integrität durchgeführt. Die nächste Umfrage ist für das Geschäftsjahr 2021 geplant.

Compliance-Risiko-Management

Um effektiv zu sein, muss sich das Siemens-Compliance-System kontinuierlich an die geschäftsspezifischen Risiken und verschiedene lokale gesetzliche Anforderungen anpassen. Dabei werden die Erkenntnisse aus dem Compliance-Risiko-Management sowie Compliance-Kontrollen und Audits genutzt, um Maßnahmen für die Weiterentwicklung des Compliance-Systems abzuleiten.

Ziel des Compliance-Risiko-Managements ist es, Compliance-Risiken in einem frühen Stadium zu erkennen und angemessene Maßnahmen zur Risikovermeidung oder -minimierung zu treffen. Die Risikobewertung ist dabei auch in einzelne Geschäftsprozesse und Tools integriert, um auch hier die Risiken für die jeweilige Geschäftsentscheidung zu bewerten und entsprechende Maßnahmen zur Risikominimierung einzuleiten. Dadurch kann Compliance einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele leisten.

So ist zum Beispiel das regelmäßige Compliance Risk Assessment (CRA) für alle Einheiten und alle Regionen weltweit im Geschäftsjahr 2020 durchgeführt worden. Die dabei identifizierten Risiken wurden durch lokale und zentrale Maßnahmen adressiert.

Das Compliance-Risiko-Management ist fester Bestandteil des unternehmensweiten Siemens Enterprise Risk Management (ERM) ↗ RISIKO IM SIEMENS GESCHÄFTSBERICHT 2020, um eine ganzheitliche Sicht auf alle konzernweit identifizierten Risiken sicherzustellen. Jede Unternehmenseinheit und jede Region bewertet dabei ihr Geschäftsrisiko in Bezug auf Compliance-

Risiken. Die bewerteten Risiken liegen beispielsweise in den Bereichen Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht, Exportkontrolle, Geldwäscheprävention, Datenschutz und Menschenrechte. Zusätzlich werden auch aktuelle Entwicklungen systematisch berücksichtigt, wie zum Beispiel Compliance-Risiken im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie oder aufkommende Risiken im Zusammenhang mit neuen digitalen Geschäftsmodellen oder Technologien.

Die in den einzelnen Siemens-Einheiten weltweit identifizierten Risiken werden auf Konzernebene analysiert und bewertet. Zusätzliche Informationen aus internen Datenquellen werden ergänzt, um eine ganzheitliche Compliance-Risiko-Übersicht zu erhalten. Darüber hinaus wird die Identifizierung und Verfolgung von neuen oder sich ändernden Risiken durch einen funktionsübergreifenden Austausch im Rahmen halbjährlicher Besprechungen und eines jährlichen Corporate Compliance Risk Workshops ermöglicht. Die Ergebnisse der Risikobewertung bilden daher eine wesentliche Grundlage für die Weiterentwicklung unseres Compliance-Systems.

Compliance-Prioritäten im Geschäftsjahr 2020

Unsere Compliance-Prioritäten bilden die Basis für die konstante Entwicklung und Verbesserung unseres Systems. Wir überwachen sorgfältig die sich ständig verändernden Anforderungen im Compliance-Umfeld und setzen alles daran, diese zu erfüllen. Zu den Herausforderungen diesbezüglich gehören Veränderungen der Marktbedingungen und die ermittelten Compliance-Risiken unserer Geschäftsaktivitäten.

Seit dem Geschäftsjahr 2015 haben wir unsere langfristigen Compliance-Prioritäten definiert, wie in der Abbildung unten dargestellt. Sie wurden im Einklang

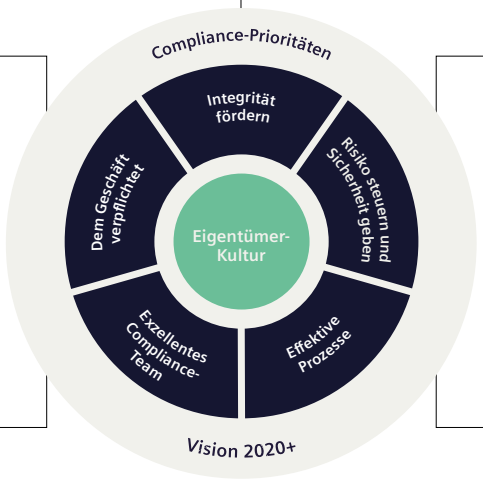
Compliance-Prioritäten

Integrität fördern

Unsere Führungskräfte in ihrer Verantwortung für Compliance unterstützen und zur Verstärkung der Integritätskultur in unserem Unternehmen und darüber hinaus beitragen.

Dem Geschäft verpflichtet

Die Zusammenarbeit zwischen unseren Geschäftseinheiten und unserer Compliance-Organisation weiter vertiefen sowie die Kunden- und Marktorientierung von Compliance ausbauen.



Risiko steuern und Sicherheit geben

Den Geschäftseinheiten des Unternehmens weiterhin im Rahmen unseres Compliance-Systems die erforderliche Sicherheit geben.

Exzellentes Compliance-Team

Durch eine erstklassige Lern- und Entwicklungsumgebung sowie enge Zusammenarbeit ein exzellentes Compliance-Team für unsere Organisation bereitstellen.

Effektive Prozesse

Die Compliance-Prozesse im Unternehmen weiter verbessern und straffen.

mit der Vision 2020, dem Strategieprogramm von Siemens, entwickelt und entsprechend dem neuen strategischen Programm Vision 2020+ weiterentwickelt, um eine verlässliche und langfristige Perspektive für die Entwicklung unserer Compliance-Aktivitäten zu schaffen. Die Prioritäten werden durch Schwerpunkte und bestimmte Aktivitäten für jedes Geschäftsjahr ergänzt und dienten auch im Geschäftsjahr 2020 als Richtlinie für unsere Arbeit. Jeder Compliance-Mitarbeiter wird aktiv dazu angehalten und verpflichtet, zur Erfüllung der Prioritäten beizutragen.

Compliance-Training

Um Compliance und Integrität in der Organisation zu verankern, werden sowohl die Siemens-Mitarbeiter als auch die Compliance-Abteilung zielgruppenorientiert und risikobasiert zu Compliance-Themen geschult.

Beim Compliance-Training der Siemens-Organisation stehen drei elementare Ziele im Vordergrund:

1. Wertevermittlung und Bewusstseinsschaffung zu grundlegenden Compliance-Themen bei allen Mitarbeitern.
2. Vermittlung von vertiefendem Fachwissen an Führungskräfte und spezifische Zielgruppen.
3. Bereitstellung von weiterführenden Materialien zu allen relevanten Compliance-Themen.

Das Wissen zu den Compliance-Handlungsfeldern wird unter anderem anhand verpflichtender Web-Based Trainings (WBT) zu den Inhalten unserer Business Conduct Guidelines vermittelt. Neben den verpflichtenden Trainings gibt es außerdem weiterführende Trainingsmaterialien, die zielgruppenorientiert genutzt werden können und auf der globalen Lernplattform zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen der COVID-19-Pandemie wurden im laufenden Geschäftsjahr viele der Präsenztrainings in virtuelle Form umgewandelt, um eine kontinuierliche Durchführung der Trainings zu garantieren.

Das BCG-Training[1] wurde global an rund 191.000 Mitarbeiter ausgerollt und zum Ende des Geschäftsjahrs 2020 bereits von 165.000 Mitarbeitern (ca. 86 %) erfolgreich absolviert.

165.000

Mitarbeiter wurden im Geschäftsjahr 2020 bereits zu den Inhalten unserer Business Conduct Guidelines trainiert

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2020 weltweit circa 276.000 zielgruppenspezifische Compliance-Trainings von Siemens-Mitarbeitern abgeschlossen.

Zusätzlich werden jährlich Integritätsdialoge geführt. Diese Initiative bietet Führungskräften sowohl die Möglichkeit sich mit ihren Teams über aktuelle Compliance-Fragen auszutauschen als auch ausgewählte Compliance-Themen gezielt zu kommunizieren und darüber zu informieren.

Die Planung und Initiierung der Trainingsmaßnahmen findet auf Basis der regionalen Gegebenheiten statt. Die Nachverfolgung der verpflichtenden Trainings für die definierten und regional spezifizierten Zielgruppen wird durch ein Learning Management System unterstützt und die Umsetzung der Trainingsanforderungen wird regelmäßig an das Management der jeweiligen Einheit berichtet.

Darüber hinaus ermöglicht ein umfangreiches Train-the-Trainer-Konzept die didaktische und inhaltliche Kompetenz der Trainer zu den verschiedenen Compliance-Trainings. Dieses wurde in diesem Jahr überarbeitet und um virtuelle Trainingsmethoden ergänzt.

1 BCG-Training startet bei Siemens Healthineers nachgelagert.

Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

Unter bestimmten Umständen kann Siemens auch für illegale Aktivitäten bestimmter Dritter (z. B. Geschäftspartner mit Mittlerfunktion, Wiederverkäufer, Konsortialpartner), die wir als „Geschäftspartner" bezeichnen, haftbar gemacht werden. Geschäfte mit Siemens könnten dazu missbraucht werden, unzulässige Vorteile für den Geschäftspartner, aber auch für Siemens zu erlangen.

Jede Siemens-Einheit ist für ihre eigenen Geschäftspartner verantwortlich. Sie müssen von der verantwortlichen operativen Einheit sorgfältig ausgewählt und einer Compliance-Prüfung unterzogen werden. Dies muss während der gesamten Geschäftsbeziehung angemessen überwacht werden, das heißt, die Notwendigkeit der Beziehung und der Leistung unter Berücksichtigung der Vergütung wird regelmäßig neu bewertet. Dafür stehen uns verpflichtende Prozesse und entsprechende Tools zur Verfügung, die kontinuierlich angepasst werden, um die aufkommenden Risiken abzudecken. Diese Prozesse unterstützen die Siemens-Einheiten bei der risikobasierten und kontinuierlichen Integritätsprüfung von Geschäftspartnern.

Die Entscheidungen über die Beauftragung von Geschäftspartnern sind transparent dargestellt, risikoorientiert und basieren auf modernsten Compliance-Due-Diligence-Verfahren. Je nach Risikoklassifizierung der Geschäftsbeziehung und etwaiger erkannter Risiken werden entsprechende Abhilfemaßnahmen initiiert.

Geschäftspartner ebenso wie Lieferanten sind verpflichtet, einen vordefinierten Verhaltenskodex zu unterzeichnen. Abhängig von der Risikoklassifizierung können zudem Auditierungen durch die Siemens-Auditfunktion oder externe Dienstleister bei den Geschäftspartnern durchgeführt werden.

↗ LIEFERKETTE

Compliance-Kennzahlen und Hinweisgeber

Siemens bietet allen Mitarbeitern und externen Dritten geschützte Meldewege, um Verstöße gegen externe und interne Regeln zu melden. Auf diesem Wege erstellte Meldungen werden an unsere Compliance-Organisation weitergeleitet und nachverfolgt. Darüber hinaus kann mögliches Fehlverhalten auch direkt an die Compliance Officer in den einzelnen Unternehmenseinheiten oder das Management gemeldet werden. Unsere Mitarbeiter nutzen diese Meldewege regelmäßig. Im Geschäftsjahr 2020 wurden 332 Compliance-Fälle, die weitere Sachverhaltsermittlungen oder Untersuchungen erforderten, gemeldet. Wir glauben, dass die Abnahme der Fälle gegenüber dem Vorjahr mit 386 Compliance-Fällen [1], unter Berücksichtigung der COVID-19-Pandemie, im Bereich normaler Schwankungen liegt. Die Gesamtzahl der Disziplinarmaßnahmen für Compliance-Verstöße im Geschäftsjahr 2020 belief sich auf 188 (262 im Vorjahr [2]).

Compliance-Kennzahlen [3]

	2020	2019
Gemeldete Compliance-Fälle [1]	**332**	386
Diziplinarmaßnahmen	**188**	262 [2]
davon Abmahnungen	**90**	149
davon Entlassungen	**63**	69
davon andere [4]	**35**	44

1 Zahl der Siemens Energy-Compliance-Fälle 2019 nicht enthalten, da vergleichbar gerechnet nach Siemens Energy-Ausgliederung.
2 Zahl der Disziplinarmaßnahmen 2019 einschließlich der Disziplinarmaßnahmen Siemens Energy.
3 Fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten.
4 Umfasst den Verlust variabler und freiwilliger Vergütungskomponenten, Versetzung und Suspendierung.

Die Anzahl der Disziplinarmaßnahmen in einem Geschäftsjahr bezieht sich nicht notwendigerweise auf die im selben Zeitraum gemeldeten Compliance-Fälle: Disziplinarmaßnahmen werden häufig nicht in dem Jahr durchgeführt, in dem die zugrunde liegenden Fälle gemeldet wurden oder die Untersuchung – die einem sorgfältigen Prozess folgt – abgeschlossen wurde. Zudem kann ein Compliance-Fall zu mehreren oder auch zu gar keinen Disziplinarmaßnahmen führen.

Die Ergebnisse bestätigen aus unserer Sicht erneut, dass unser Compliance-System richtig konzipiert ist und wirksam umgesetzt wird. In Anbetracht der Art unserer Geschäftstätigkeit, der Rahmenbedingungen, innerhalb derer wir arbeiten, und der Vielzahl von unterschiedlichen geografischen Regionen schätzen wir die Anzahl dieser Verstöße als nicht ungewöhnlich ein.

Weiterführende Informationen zu wesentlichen laufenden Verfahren finden Sie im Siemens-Geschäftsbericht 2020 unter: ↗ **A.8.3.4 COMPLIANCE-RISIKEN** und ↗ **ZIFFER 22 RECHTSSTREITIGKEITEN**

77

Projekte der Siemens-Integritätsinitiative in mehr als 40 Ländern mit rund 98,5 Mio. US-Dollar unterstützt, um gemeinsam Korruption und Betrug zu bekämpfen

Collective Action und die Siemens-Integritätsinitiative

Wenn wirkliche Fortschritte im Kampf gegen Korruption und für fairen Wettbewerb erzielt werden sollen, dann müssen viele Stakeholder gemeinsam handeln. Die weltweite Siemens-Integritätsinitiative sieht mehr als 100 Mio. US-Dollar für die Unterstützung von Organisationen und Projekten vor, die Korruption und Betrug durch Collective Action, Aufklärung und Schulung bekämpfen. Die Siemens-Integritätsinitiative konzentriert sich auf die Unterstützung von Projekten mit deutlichem Geschäftsbezug, die auf objektive und messbare Ergebnisse abzielen und skalierbar wie auch wiederholbar sind.

Am 13. März 2018 haben wir in einer Pressemitteilung den Start der dritten Finanzierungsrunde der Siemens-Integritätsinitiative angekündigt. Diese dritte Runde fügt letztlich 22 neue Projekte und ein Finanzvolumen von insgesamt 25,2 Mio. US-Dollar zu unserem bestehenden Projektportfolio hinzu. Insgesamt haben wir somit über alle drei Finanzierungsrunden rund 98,5 Mio. US-Dollar für 77 Projekte in mehr als 40 Ländern bereitgestellt. Dies ist in unseren jährlichen Berichten der Siemens-Integritätsinitiative zusammengefasst. **WWW.SIEMENS.COM/INTEGRITY-INITIATIVE**

Die Siemens-Integritätsinitiative bildet ein Element des Vergleichs zwischen Siemens und der Weltbank im Jahr 2009 sowie des Vergleichs zwischen Siemens und der Europäischen Investitionsbank (EIB) im Jahr 2013.

Resultate und Fortschritte im Geschäftsjahr 2020

Neben den Erfolgen und Fortschritten, die in den vergangenen Jahren in vielen Bereichen des Compliance-Systems von Siemens erzielt wurden, haben wir im Geschäftsjahr 2020 unter anderem folgende Fortschritte erzielt:

- → Ein umfangreiches Projekt zur Optimierung verschiedener interner Compliance-Prozesse, stärkeren Risikofokussierung und Weiterentwicklung der Automatisierung konnte realisiert werden. Darüber hinaus wurde die grundsätzliche Modernisierung der Compliance-Tool-Landschaft eingeleitet.
- → Das neue globale und webbasierte Business Conduct Guidelines Training wurde bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2020 bereits von circa 86 % der Siemens-Mitarbeiter durchgeführt.
- → Die zentrale kontinuierliche Überwachung von Compliance-Risiken wurde ausgebaut. Informationen aus verschiedenen Quellen wurden analysiert, um bestehende, neue und sich ändern-

de Compliance-Risiken zu evaluieren und dies als Basis zur Entscheidungsfindung zu nutzen. In diesem Zusammenhang wurden unter anderem Compliance-Risiken in Bezug auf die COVID-19-Pandemie analysiert und entsprechende Maßnahmen definiert.

Geschäftsjahr 2021

Die oben beschriebenen Compliance-Prioritäten werden unsere Arbeit weiterhin leiten und durch Schwerpunkte für das Geschäftsjahr 2021 weiter spezifiziert. Folgende Schwerpunkte werden für das Geschäftsjahr 2021 unser oberstes Ziel definieren: Siemens das höchste Maß an Sicherheit im Bereich Compliance zu bieten und uns für ein integres Marktumfeld einzusetzen. Im Geschäftsjahr 2021 werden wir weiterhin unsere Geschäftspartner-Due-Diligence verbessern, indem wir die Möglichkeiten der Digitalisierung, einschließlich künstlicher Intelligenz und Datenanalyse, für eine bessere Risikobewertung nutzen.

Wir werden auch künftig an der Weiterentwicklung eines Compliance-Systems arbeiten, das auf die individuellen Risiken und Chancen unserer Geschäfte und die Organisationsstruktur von Siemens zugeschnitten ist. Im Rahmen der weltweiten Mitarbeiterumfrage werden wir im Geschäftsjahr 2021 wiederholt das Feedback unserer Mitarbeiter zum Thema Integrität bei Siemens einholen, um entsprechende Maßnahmen ableiten zu können.

„Unsere Integrität ist nicht verhandelbar. Die Einhaltung der Gesetze wird immer die Grundlage all unserer Geschäfte sein."
CEO Joe Kaeser

Schließlich werden wir im Geschäftsjahr 2021 weiterhin die Projekte der dritten Finanzierungsrunde der Siemens-Integritätsinitiative implementieren und den Fortschritt überwachen.

WWW.SIEMENS.COM/INTEGRITY-INITIATIVE

3.2

Menschenrechte

- **Achtung der Menschenrechte stets im Blick**
- **Verpflichtung zur Einhaltung internationaler Standards**
- **Einbindung aller wesentlichen Partner**

Als weltweit agierendes Unternehmen sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und setzen uns uneingeschränkt dafür ein, Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu wahren und zu achten. Dies ist für uns zentrales Element integren Handelns und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Unser ganzheitlicher Ansatz zur Achtung der Menschenrechte umfasst nicht nur unsere eigenen Standorte, sondern berücksichtigt auch unsere Lieferkette sowie kundenseitige Geschäftsaktivitäten. Unser Ziel und Anspruch ist es, etwaige Menschenrechtsverletzungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette so früh wie möglich zu identifizieren und erkannte Risiken verantwortungsvoll zu mitigieren.

Bekenntnis zu Menschenrechten und internationalen Standards

Die Menschenrechtsgrundsätze sind fest in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und ihren 17 Zielen verankert. Siemens ist davon überzeugt, dass die SDGs nur dann in vollem Umfang erreicht werden, wenn auch potenziell negative Auswirkungen entlang der Wertschöpfungsketten näher untersucht und wirksam bekämpft werden. Dabei orientieren wir uns an den internationalen Standards, die Unternehmen dabei helfen, ihren Menschenrechtsansatz zu definieren und kontinuierlich zu optimieren. Dazu zählen insbesondere die Leitlinien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Sie machen den Stellenwert eines Due-Diligence-Prozesses deutlich, mit dem es möglich ist, etwaige Menschenrechtsverletzungen proaktiv zu erkennen, zu bewerten und zum Schutz der Rechteinhaber zu verhindern oder zumindest bestmöglich zu mindern.

Die Business Conduct Guidelines

Unser Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte ist in den Siemens Business Conduct Guidelines (BCGs) verankert ↗ COMPLIANCE. Die BCGs sind für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner weltweit verpflichtend. Sie enthalten die grundlegenden Prinzipien und Regeln für unser Handeln innerhalb unseres Unternehmens und in Beziehung zu unseren Kunden, externen Partnern sowie der Öffentlichkeit.

Siemens verpflichtet sich zur Einhaltung folgender internationaler Standards und erwartet auch von seinen Geschäftspartnern – sofern anwendbar –, folgende Richtlinien einzuhalten:

→ die internationale Menschenrechtscharta, bestehend aus:
  · der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
  · dem Internationalen Pakt über bürgerliche und zivile Rechte sowie
  · dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte,
→ die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten,

- → die dreigliedrige Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu multinationalen Unternehmen und zur Sozialpolitik,
- → die Erklärung der ILO über grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit,
- → die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen (nach Verabschiedung der Kernelemente der UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte im Jahr 2011),
- → die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und
- → die zehn Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact).

Darüber hinaus hat die Siemens AG ihr Bekenntnis zu den Grundrechten von Arbeitnehmern in einem internationalen Rahmenabkommen bekräftigt, das 2012 gemeinsam mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern unterzeichnet wurde.

In den vorgenannten Abkommen und Richtlinien sowie in unseren Business Conduct Guidelines sind unter anderem die folgenden grundlegenden Rechte festgelegt:

- → keine Diskriminierung, Wahrung des Prinzips der Chancengleichheit und Gleichbehandlung
- → freie Wahl der Beschäftigung (keine Zwangsarbeit)
- → Verbot von Kinderarbeit
- → angemessene Entlohnung
- → Tarif- und Vereinigungsfreiheit
- → Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen

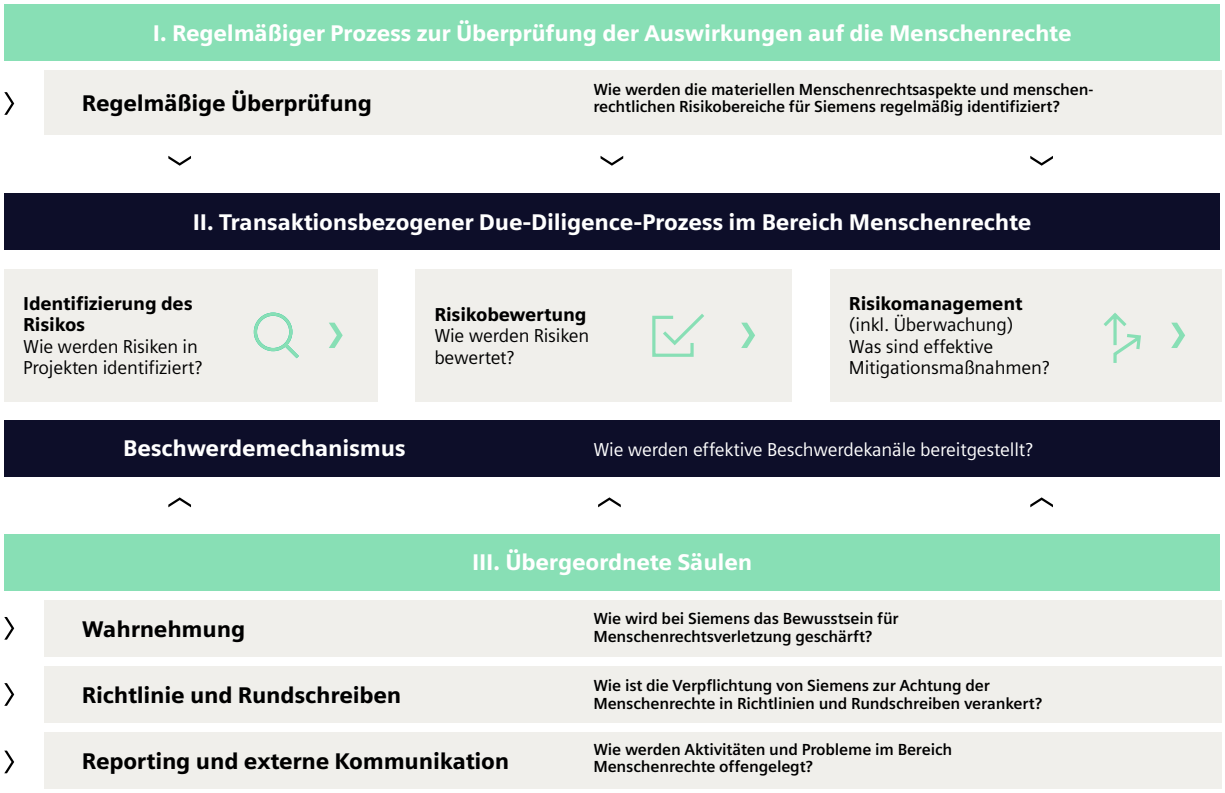
Steuerung und Verantwortlichkeiten

Unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte und unser Bekenntnis zur Umsetzung der Leitprinzipien der UN zu Wirtschaft und Menschenrechten wird vom Siemens-Vorstand sowie vom Siemens Sustainability Board (SSB) überwacht. Dabei werden sowohl Fortschritte als auch Herausforderungen diskutiert sowie Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Darüber hinaus berichtet der Chief Compliance Officer regelmäßig an den Aufsichtsrat und Vorstand, die anlassbezogen auch zu Menschenrechtsthemen informiert werden.

Im Oktober 2016 hat das SSB die beiden Abteilungen Nachhaltigkeit und Compliance mit der Steuerung des Themas „Menschenrechte" beauftragt, um die Menschenrechte stärker in den weltweiten Unternehmensprozessen sowie in den Geschäftsentscheidungen zu verankern. In diesem Zusammenhang haben beide Abteilungen ein Rahmenprogramm für die Achtung der Menschenrechte entwickelt und vereinbart, sukzessive Verbesserungspotenziale entlang aller Programmdimensionen zu heben.

↗ ABBILDUNG MENSCHENRECHTE BEI SIEMENS

Menschenrechte bei Siemens



Kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen

Die Erfüllung unserer Verantwortung im Hinblick auf Menschenrechte wird von uns als ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess verstanden. Mit unserem Handeln wollen wir negative Auswirkungen auf die Menschenrechte vermeiden. Siemens setzt entlang seiner Wertschöpfungskette Risikomanagementprogramme und Verfahren ein, um das Risiko etwaiger Menschenrechtsverletzungen systematisch und frühzeitig zu identifizieren, zu bewerten und in Abhängigkeit unseres Einflussbereichs zu mindern.

Wie im Geschäftsjahr 2017 wurde auch 2020 ein Compliance Risk Assessment (CRA) durchgeführt, um unter anderem auch menschenrechtsbezogene Risiken in unseren Regionen und globalen Geschäftseinheiten zu erkennen, zu bewerten und entsprechende Maßnahmen festzulegen ↗ COMPLIANCE. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette werden unterjährig Maßnahmen zur Überprüfung und Einhaltung von Menschenrechten definiert, wie zum Beispiel im Bereich Lieferantenqualifizierung, an eigenen Unternehmensstandorten und bei kundenseitigen Geschäftsentscheidungen.

Menschenrechte in der Lieferkette

Die Aufrechterhaltung nachhaltiger Lieferketten ist eines unserer Leitprinzipien. Die Siemens-Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung des „Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion". Im Hinblick auf die Menschenrechte bekräftigt er die grundlegenden Menschenrechte der Mitarbeiter unserer Lieferanten. Wir erwarten von allen Zulieferern ein klares Bekenntnis zu unserem „Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion", der die folgenden Menschenrechtsthemen umfasst:

- faire Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit, Urlaub),
- Recht auf Versammlungsfreiheit,
- Verantwortung für Gesundheits- und Sicherheitsstandards,
- Verbot von Diskriminierung,
- Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit und
- Bereitstellung von anonymen Beschwerdemechanismen.

Zur Identifizierung potenzieller Risiken in unserer Lieferkette verfolgt Siemens einen risikobasierten Ansatz. Dieser beinhaltet die Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen von Lieferanten (CRSA), interne Lieferantenaudits und externe Nachhaltigkeitsaudits. Bei erkannten Abweichungen von den Grundsätzen des „Siemens Group Codes of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion" und damit auch bei Verletzungen der dort definierten Menschenrechtsthemen wird gemeinsam mit dem Lieferanten geklärt, wie Korrekturen innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens nachhaltig umgesetzt werden können. ↗ LIEFERKETTE

Werden Verletzungen unserer Anforderungen in einem der Nachhaltigkeits-Self-Assessments oder Audits identifiziert, müssen sie von dem betroffenen Lieferanten innerhalb eines definierten Zeitraums behoben und vereinbarte Korrekturmaßnahmen umgesetzt werden. Im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes behalten wir es uns vor, die Lieferantenbeziehung zu beenden.

↗ TABELLE WESENTLICHE MENSCHENRECHTLICHE RISIKOTHEMEN ENTLANG UNSERER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Menschenrechte am Arbeitsplatz

Bewusstsein zum Thema Menschenrechte fördern

Die BCGs ↗ ABSCHNITT BUSINESS CONDUCT GUIDELINES sind fester Bestandteil eines jeden Arbeitsvertrags. Die Verantwortung zur Achtung von Menschenrechten kommt jedem Mitarbeiter zu. Siemens duldet keine Diskriminierung, keine sexuelle Belästigung und auch keine sonstigen persönlichen Angriffe auf einzelne Personen oder Gruppen. Zudem werden die Prinzipien der Chancengleichheit und Gleichbehandlung ungeachtet von Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Identität, Weltanschauung oder Geschlecht gelebt.

Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Wir engagieren uns für die Förderung der ethnischen Gleichberechtigung. Die „Black Lives Matter"-Bewegung setzt sich für die offene und ehrliche Anerkennung eines traurigen Vermächtnisses ein, das die People of Color und andere Minderheiten weiterhin in inakzeptabler Weise benachteiligt. Im Zusammenhang mit den US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegungen und dem weltweiten Engagement für die Menschenrechte sind wir eine Partnerschaft mit dem National Center for Civil and Human Rights eingegangen und treiben

den Bildungs- und Aufklärungsprozess voran. Darüber hinaus haben Siemens-Mitarbeiter aus den USA die „Courageous Conversation Series" ins Leben gerufen. Diese Dialogplattform lädt Mitarbeiter dazu ein, ihre Diversity-Erfahrungen in einem sicheren Umfeld auszutauschen und voneinander zu lernen.

Im Rahmen des Integritätsdialogs standen im Geschäftsjahr 2020 allen Einheiten des Unternehmens Materialien zur Schärfung der Aufmerksamkeit für Menschenrechtsrisiken zur Verfügung, über deren Einsatz auf Ebene der Unternehmenseinheiten durch das jeweilige Management entschieden wurde.

↗ COMPLIANCE

Das im Geschäftsjahr 2019 ausgerollte Modul Menschrechte mit dem Schwerpunkt auf sexuelle Belästigung stand allen Einheiten des Unternehmens auch im Geschäftsjahr 2020 für ihre Aktivitäten im Rahmen des Integritätsdialogs zur Verfügung. Dabei lag der inhaltliche Schwerpunkt auf dem strikten Verbot von sexueller Belästigung und Nötigung am Arbeitsplatz. Dieses Programm beinhaltet einerseits Maßnahmen zur Sensibilisierung dieses Themenbereichs, andererseits dedizierte Maßnahmen im Hinblick auf die Führungskräftekommunikation.

↗ TABELLE WESENTLICHE MENSCHENRECHTLICHE RISIKOTHEMEN ENTLANG UNSERER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Faire Entlohnung und aktive Mitbestimmung

Eine faire und transparente Entlohnung ist Teil eines wertschätzenden und respektvollen Umgangs mit unseren Mitarbeitern. In Deutschland ist das tarifliche Vergütungssystem die Grundlage für eine gleiche Vergütung im Tarifkreis. Auch die Einkommenserhöhungen im außertariflichen Bereich erfolgen diskriminierungsneutral. In Deutschland gehören rund 88 % der Mitarbeiter dem Tarifkreis an. Der Mitbestimmung unterliegen circa 98 %. Die restlichen 2 % sind leitende Angestellte ohne Mitbestimmung. Siemens führt freie Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften.

↗ ARBEITEN BEI SIEMENS

Weitere Informationen sind in den Kapiteln ↗ ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ, ↗ ARBEITEN BEI SIEMENS mit Fokus auf ↗ DIVERSITY und ↗ PRODUKTVERANTWORTUNG zu finden.

Menschenrechte bei kundenseitigen Geschäftsentscheidungen

Siemens sucht kontinuierlich nach Möglichkeiten und Wegen zur effektiven weltweiten Umsetzung von Menschenrechten. Dabei spielt die Geschäftstätigkeit unseres multinationalen Unternehmens eine wichtige Rolle. Wir sind in nahezu 200 Ländern operativ tätig, demzufolge auch in Ländern, in denen wir zum einen mit einem gesellschaftspolitischen Kontext konfrontiert werden, und zum anderen in Ländern, in denen grundlegende Sozial- und Umweltstandards nicht immer internationalen Standards folgen. Dies stellt eindeutig eine Herausforderung dar.

Die frühzeitige Erkennung von Umwelt- und Sozialrisiken spielt bei der menschenrechtlichen Due Diligence eine wesentliche Rolle

Unsere Anspruchsgruppen, darunter auch die Gesellschaft, hinterfragen zunehmend, welche unternehmerische Verantwortung Unternehmen bei kundenseitigen Geschäftsaktivitäten zukommt. Dies erkennen wir an und tragen dafür Sorge, dass sich unsere Risiko-Due-Diligence-Verfahren kontinuierlich weiterentwickeln und wir uns im operativen Geschäft noch umfassender und frühzeitiger mit der Bewertung etwaiger Umwelt- und Sozialrisiken auseinandersetzen. Wesentliche Menschenrechtsrisiken bei kundenseitigen Geschäftsbeziehungen sind in nachfolgender ↗ TABELLE zusammengefasst.

Wesentliche menschenrechtliche Risikothemen entlang unserer Wertschöpfungskette

Menschenrechtliche Risikothemen in der Lieferkette
- Faire Arbeitsbedingungen
- Versammlungsfreiheit
- Diskriminierung
- Zwangsarbeit
- Kinderarbeit
- Gesundheit und Sicherheit

Menschenrechtliche Risikothemen am Arbeitsplatz
- Gesundheit und Sicherheit
- Faire Arbeitsbedingungen
- Diskriminierung

Menschenrechtliche Risikothemen bei kundenseitigen Geschäftsentscheidungen
- Geschäftsfeldspezifische Umwelt- und Sozialrisiken
- Länderspezifische Risiken
- Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften (z. B. indigene Bevölkerung, ethnische oder religiöse Minderheiten)
- Faire Arbeitsbedingungen
- Moderne Sklaverei
- Diskriminierung
- Besetzte Gebiete

Wir erachten es als essenziell, die wesentlichen Risikofelder in unsere Due-Diligence-Verfahren zu integrieren. Darin sind folgende Einschätzungen eingeflossen:

→ Ergebnisse aus der Materialitätserhebung im Bereich Menschenrechte aus dem Geschäftsjahr 2019. Hier wurden 500 Stakeholder, einschließlich Lieferanten, Kunden, NGOs, Thinktanks, Investoren, Aktionäre, Regierungsvertreter und Mitarbeiter online befragt
→ Erfahrung von Siemens im Umgang mit kritischen/kontrovers diskutierten Projekten
→ Expertise von externen Menschenrechtsexperten
→ Erkenntnisse aus den Dialogen mit Investoren, Siemens-Anteilseignern, NGOs und Peergroups

Zum Geschäftsjahresende 2020 haben wir auf Basis der genannten materiellen Risikofelder ein neues digitales Risk Due Diligence Tool (ESG Radar) eingeführt. Dieses soll Siemens bei kundenseitigen Geschäftsentscheidungen zukünftig noch umfassender und frühzeitiger bei der Risikoerkennung und Bewertung etwaiger Umwelt- und Sozialrisiken und damit verbundenen menschenrechtlichen sowie Reputationsrisiken unterstützen. Dabei können mehr als 60 verschiedene Risikoindikatoren für einzelne Geschäftsaktivitäten geprüft werden. Gemeinsam mit externen Menschenrechtsexperten werden gemäß Ausprägung des Risikoprofils und unter Berücksichtigung des Siemens-Einflussbereichs zielgerichtete Mitigationsmaßnahmen definiert.

Schulungen und Kompetenzaufbau

Siemens ist davon überzeugt, dass die Nachhaltigkeitsgrundsätze dann effektiv gelebt werden können, wenn sie zur Selbstverpflichtung aus Überzeugung werden. Dabei spielt der kontinuierliche Kompetenzaufbau eine wesentliche Rolle. Dieser folgt einem zielgruppenorientierten Ansatz. Siemens setzt zum einen auf Trainings beziehungsweise Schulungsmaßnahmen für Lieferanten und zum anderen auf interaktive Trainingsformate für Mitarbeiter sowie auf zugeschnittenen Kompetenzaufbau für den globalen und regionalen Vertrieb und Fachfunktionen, wie zum Beispiel Compliance und EHS.

Mit unseren Broschüren „Nachhaltigkeit in der Lieferkette" und dem „Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion" ↗ LIEFERKETTE unterstützen und sensibilisieren wir unsere Lieferanten, diese Werte und die damit verbundenen Nachhaltigkeitsanforderungen stärker in ihre eigene Lieferkette einzubinden. Zusätzlich bietet Siemens ein webbasiertes Training zu Nachhaltigkeit und Menschenrechten in der Lieferkette für all seine Lieferanten an.

Für Siemens-Mitarbeiter haben wir gezielte Schulungsprogramme im Bereich Gesundheit und Sicherheit durchgeführt, darunter auch zum Thema psychische Gesundheit. Das neue globale und webbasierte BCG-Training wurde bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2020 bereits von circa 165.000 Siemens-Mitarbeitern – das entspricht circa 86 % – durchgeführt.

↗ COMPLIANCE

Angesichts der Einführung optimierter Risiko-Due-Diligence-Verfahren bezüglich kundenseitiger Geschäftsentscheidungen haben wir gemeinsam mit internen und externen Schulungspartnern sowie externen Menschenrechtsexperten ein Fachkräfteschulungskonzept aufgesetzt. Zielgruppen sind dabei alle Mitarbeiter aus den Vertriebs- und Risikofunktionen sowie das Management.

Für das Geschäftsjahr 2021 ist ein verpflichtendes E-Learning-Modul vorgesehen, ebenso wie Webinare zu den Themenschwerpunkten Zwangsarbeit und besetzte Gebiete. Auch wollen wir eine interne Plattform initiieren, um einen regelmäßigen Austausch über die Geschäfte, Länder und Fachabteilungen hinweg zu ermöglichen, wo wir offen über Herausforderungen, Risikofelder und „good practice"-Beispiele diskutieren. Die Hinzunahme externer Menschenrechtsexperten wird hier eine wesentliche unterstützende Rolle einnehmen, insbesondere zur Ableitung von Risikomitigationsstrategien.

Beschwerdemechanismus und Kanäle

Siemens bietet allen Mitarbeitern und externen Dritten geschützte Meldewege, um Verstöße gegen externe und interne Regeln zu melden. Auf diesem Wege erstellte Meldungen werden an unsere Compliance-Organisation weitergeleitet und nachverfolgt. Über diese Meldewege können auch Menschenrechtsverletzungen an das Unternehmen gemeldet werden. ↗ COMPLIANCE

Zusätzlich stellen wir auf unserer Website eine Mailbox für spezifische Anfragen zu Menschenrechtsthemen bereit. Uns ist bewusst, dass einige Geschäftsaktivitäten kontrovers diskutiert werden und einen durchaus herausfordernden Geschäftsrahmen darstellen. Wir möchten offen unsere Haltung und unser aktuelles Handeln mit unseren Anspruchsgruppen teilen. Nähere Informationen sind auf unserer Themenseite Menschenrechte zu finden.

WWW.SIEMENS.COM/HUMANRIGHTS

Netzwerke und Koalitionen

Ein regelmäßiger Dialog mit Peergroup-Unternehmen schafft eine vertrauensvolle Plattform für einen tiefergehenden inhaltlichen Austausch zum Thema Menschenrechte. So lassen sich auch Impulse und Erfahrungswerte zu kontinuierlichen Verbesserungsmaßnahmen in die Organisation ableiten. Bei den gemeinsamen Dialogen gilt es, gleichermaßen Herausforderungen und Lösungen zu erörtern, Zielkonflikte zu adressieren und Möglichkeiten für ein potenziell gemeinsames Handeln zu identifizieren. Wir sind davon überzeugt, dass wir durch gemeinsame und gleichgerichtete Aktionen schnellere Fortschritte erzielen können als im Alleingang.

Seit dem Geschäftsjahr 2017 ist Siemens Mitglied der Global Business Initiative on Human Rights (GBI). Diese Initiative ist eine der führenden international agierenden Netzwerkinitiativen im Bereich Menschenrechte und besteht aus mehr als 20 Unternehmen aus aller Welt. Im Geschäftsjahr 2018 ist Siemens der European Business and Human Rights Peer Learning Group des Global-Compact-Netzwerks beigetreten. Dieses Netzwerk ist ebenfalls als Peer-Learning-Gruppe zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte für europäische Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen konzipiert. Daneben bringt sich Siemens in Deutschland in den Arbeitsgruppen von ECONSENSE im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte sowie Menschenrechte in der Lieferkette ein. Econsense ist ein Forum für die nachhaltige Entwicklung der deutschen Wirtschaft.

Neben regelmäßigen Dialogen mit Peergroups und Thinktanks steht Siemens im regelmäßigen Austausch mit externen Menschenrechtsberatern sowie Investoren, Aktionären, Ratingagenturen und Nichtregierungsorganisationen.

3.3

Nachhaltige Gestaltung der Lieferkette

Im Geschäftsjahr 2020 kaufte das Unternehmen Waren und Dienstleistungen im Wert von knapp 27 Mrd. € ein. Das entspricht ungefähr der Hälfte unseres Gesamtumsatzes. Damit besitzt der Einkauf bei Siemens einen hohen Stellenwert. Wir sind uns bewusst, dass wir im Rahmen unserer weltweiten Einkaufsaktivitäten einen großen Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt in unseren Beschaffungsmärkten nehmen. Nachhaltiges Wirtschaften ist daher bei Siemens fester Bestandteil der Einkaufspolitik. Wir erwarten deshalb von unseren Lieferanten neben einem Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg von Siemens die verbindliche Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsanforderungen, die im „Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion" zusammengefasst sind.

Unser Lieferantennetzwerk ist weit verzweigt. Wir arbeiten mit etwa 65.000 Lieferanten in rund 145 Ländern zusammen. Wegen der großen Verschiedenheit der jeweiligen Rahmenbedingungen in diesen Ländern stellt die unbedingte Einhaltung unserer global geltenden Nachhaltigkeitsanforderungen an unsere Lieferanten eine große Herausforderung für die tägliche Einkaufspraxis dar.

Unsere „Global Value Sourcing Initiative" soll die lokale Präsenz in unserer Lieferkette stärken und bis 2020 unser Einkaufsvolumen in Schwellenländern von 27 % im Jahr 2017 auf 35 % erhöhen. Zwar haben wir das Ziel der „Global Value Sourcing Initiative" für 2020 nicht erreicht, wir konnten aber die lokale Präsenz in unserer Lieferkette gegenüber dem Vorjahr konstant auf 32 %[1] halten.

1 Ohne Siemens Healthineers.

Siemens kaufte im Geschäftsjahr 2020 aus 145 Ländern für 27 Mrd. € ein

Verantwortungsvolles Supply Chain Management kann auf vielfältige Art und Weise zu Fortschritten bei den Sustainable Development Goals (SDGs) beitragen. Laut dem UN Global Compact kann die „Lieferkette eine bedeutende Rolle für die Achtung der Menschenrechte, für gerechte Arbeitsbedingungen, Fortschritte im Umweltschutz und die Korruptionsbekämpfung spielen". Die größten Beiträge können zum SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum", bei dem es unter anderem um Arbeitsthemen geht, sowie zum SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion" geleistet werden. Insbesondere SDG 12 ruft Unternehmen dazu auf, nachhaltige Geschäftspraktiken zu entwickeln und verstärkt über ihre diesbezüglichen Fortschritte zu berichten. Dazu gehören Maßnahmen gegen schlechte Arbeitsbedingungen, wie Mindestlohnverstöße, extreme Gefahren und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz sowie alle Formen von Zwangsarbeit und Kinderarbeit. Ein verbessertes Abfallmanagement sowie ein kreislaufbasierter Materialeinsatz können den Verbrauch natürlicher Ressourcen reduzieren. Darüber hinaus haben wir in den vergangenen Jahren verstärkt den Fokus auf den Klimaschutz in unserer Lieferkette gerichtet.

Verantwortung für weltweites Lieferantennetzwerk

Nachhaltigkeit in der Lieferkette stützt sich auf den ganzheitlichen Ansatz „Vorbeugen – Erkennen – Reagieren" und konzentriert sich darauf, Risiken zu minimieren.

Wir erwarten von allen Zulieferern ein klares Bekenntnis zu unserem „Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion": Die Anforderungen aus dem Code sind von allen Lieferanten verpflichtend zu akzeptieren. Er wurde vor über zehn Jahren eingeführt und geht auf die Prinzipien des United Nations Global Compact zurück, eine freiwillige Initiative, die auf dem Bekenntnis von CEOs beruht, universelle Nachhaltigkeitsprinzipien zu implementieren und sich für die Ziele der Vereinten Nationen und die Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzusetzen. Der Code baut außerdem auf den Siemens Business Conduct Guidelines auf, die die Grundprinzipien der Nachhaltigkeit für das gesamte Unternehmen festlegen.

Unter anderem erklären sich die Lieferanten dazu bereit, die Grundrechte der Mitarbeiter zu achten, hohe Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzstandards zu etablieren und eine Null-Toleranz-Strategie bei Korruption und Bestechung zu verfolgen. Der Code beinhaltet darüber hinaus einen Abschnitt über die Vermeidung des Erwerbs von „Konfliktmineralien", also Mineralien, die in bestimmten Ländern abgebaut werden und dort vor allem bewaffneten Gruppen Gewinn bringen.

Ende 2019 haben wir unseren Code auf Aktualität überprüft und aufgrund neuer Gesetzgebung, gesellschaftlichen Wandels und erweiterter Themen in unseren aktualisierten Business Conduct Guidelines inhaltlich ergänzt. Unter anderem haben wir Kapitel zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Exportkontrolle und Zoll sowie zur Sicherstellung vom Datenschutz hinzugefügt. Der Code enthält zudem die neu gefasste Vorgabe, dass Lieferanten einen geschützten Beschwerdemechanismus für ihre Mitarbeiter bereitstellen müssen. Der aktualisierte Code wurde zu Beginn des Geschäftsjahrs 2020 veröffentlicht und ist verpflichtend im Siemens-Konzern anzuwenden. Gleichzeitig haben wir zur unterstützenden Kommunikation eine begleitende Code-of-Conduct-Broschüre veröffentlicht und das entsprechende webbasierte Training aktualisiert.

Der Lieferantenmanagementprozess bei Siemens beinhaltet strenge Kriterien für die Lieferantenauswahl und -qualifizierung und ist auch Grundlage, eventuelle Nachhaltigkeitsrisiken schon frühzeitig bei der Anlage von neuen Lieferanten zu erkennen oder entgegenzusteuern. Dies kann Lieferanten mit den folgenden Risikomerkmalen betreffen:

- → Standorte in Hochrisikoländern
- → Produkte gemäß den Anforderungen der verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien
- → Produkte und Dienstleistungen mit hoher CO_2-Bilanz
- → Produkte, die unter Gesetzgebungen wie REACH (regulation concerning the Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) oder RoHS (Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic Equipment) fallen
- → allgemeine Aspekte des Lieferantenqualitätsmanagements (einschließlich Nachhaltigkeitsthemen)
- → Anlagenbau (Risiken von Bauunternehmern)

Um diese Risikomerkmale erkennen zu können, kategorisieren wir unsere Lieferanten wie folgt:

- → Eingekaufte Material- und Dienstleistungsfelder werden in unseren Verfahren den obigen Risikogruppen zugeordnet. So können Maßnahmen individuell dem Lieferanten zugeordnet werden (beispielsweise spezielle Vertragsklauseln, Einholung von Nachweisen bis hin zur Vormerkung für ein Vor-Ort-Audit).
- → Lieferanten werden Risikostufen für einzelne Länder zugeordnet. Sie werden anhand von Nachhaltigkeitsindikatoren für Schlüsselbereiche wie Einhaltung der Gesetze, Korruption und Bestechung, Menschenrechte am Arbeitsplatz, Kinderarbeit etc. festgelegt. Dabei greifen wir auf Informationen von international anerkannten Organisationen zurück;
- → Lieferanten können weiteren strategischen Kategorien, zum Beispiel der speziellen Vorbereitung von Projekten mit großem lokalen Einkaufsvolumen, zugeordnet werden.

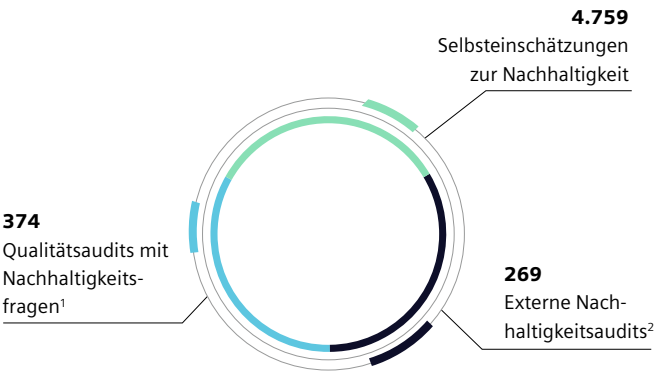
Selbsteinschätzungen und Standort-Audits als Kontrollmechanismen

Gemäß der Risikoeinstufung der Lieferanten basierend auf den obigen Kategorien, unternehmen wir geeignete Überprüfungen. Diese reichen von der Selbsteinschätzung des Lieferanten zum eigenen Nachhaltigkeitsverhalten bis zu Nachhaltigkeitsaudits durch externe Prüfer vor Ort.

Self-Assessments

Die Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen (Corporate Responsibility Self-Assessment, CRSA) sind Teil des Lieferantenqualifizierungsprozesses, der regelmäßig überprüft und im Bedarfsfall aktualisiert wird, um neue Normen und Regelungen zu berücksichtigen. Zu Beginn des Geschäftsjahrs 2020 haben wir den Inhalt des CRSA aktualisiert und dabei auch die neuen Elemente des „Siemens Group Codes of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion“ ergänzt. Neue potenzielle Lieferanten durchlaufen danach einen Qualifizierungsprozess, während bereits bestehende Lieferanten alle drei Jahre neu bewertet werden. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019 sank die Anzahl der durchgeführten CRSA im Jahr 2020 trotz der COVID-19-bedingten Einschränkungen lediglich um circa 7 % von 5.132 auf 4.759 Selbsteinschätzungen. Da die Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen webbasiert von den Lieferanten durchgeführt werden, traten keine negativen Effekte durch Reisebeschränkungen auf. Der moderate Rückgang erklärt sich aber durch die temporären Betriebsschließungen, wodurch nicht mehr alle Selbsteinschätzungen im Folgenden von den Lieferanten bearbeitet werden konnten.

Anzahl Selbsteinschätzungen und Audits



1 Durchgeführt von Siemens-Auditoren mit integrierten Nachhaltigkeitsfragen.
2 Durchgeführt von externen Prüfern.

Qualitätsaudits mit Nachhaltigkeitsfragen

Die von Siemens-Auditoren durchgeführten Prüfungen zur Qualität von Lieferanten beinhalten Fragen zur Nachhaltigkeit, die alle Aspekte und Anforderungen des Codes abdecken. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir weltweit 374 Audits vor Ort durchgeführt. Dies ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahreswert um etwa 25 %, der sowohl auf die COVID-19-bedingten zeitlichen Firmenschließungen als auch auf die Reisebeschränkungen zurückzuführen ist.

Externe Nachhaltigkeitsaudits

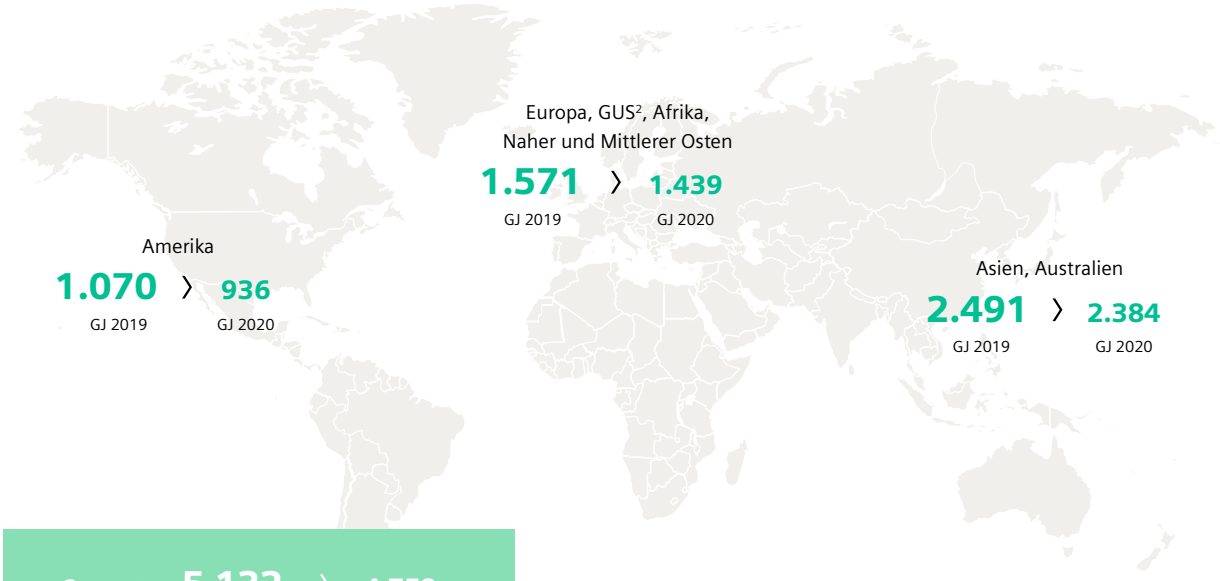
Externe Nachhaltigkeitsaudits sind aus unserer Sicht die wirkungsvollste Methode, die Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten zu überprüfen. Sie werden von einem unserer externen Auditdienstleister durchgeführt und als Kontrollmechanismus für Lieferanten mit einer hohen Risikoeinschätzung verwendet.

Ebenso wie andere Messgrößen konnte der positive Trend der letzten Jahre im Geschäftsjahr 2020 nicht gehalten werden, denn auch hier führten temporäre Betriebsschließungen unserer Lieferanten und die starken Reisebeschränkungen zu einem Rückgang der externen Nachhaltigkeitsaudits. Gegenüber 342 im Geschäftsjahr 2019 fiel der Wert im Jahr 2020 um 21 % auf 269 Audits. Allerdings konnten erstmals 44 dieser Audits virtuell durchgeführt werden, wobei der Prüfer den Betrieb per Kamera inspizierte.

Zur Überwachung können Audits wiederholt oder Nachfolgeaudits von unseren externen Auditdienstleistern durchgeführt werden. Ferner besteht die Möglichkeit, dass die verantwortlichen Einkaufsabteilungen bei Siemens eine Reihe von Optimierungsmaßnahmen mit dem Lieferanten vereinbaren. Während des Prozesses bleiben wir unseren Partnerschaften mit unseren Lieferanten verpflichtet und

Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen[1]

(Anzahl)



Europa, GUS[2], Afrika, Naher und Mittlerer Osten

1.571 GJ 2019 › **1.439** GJ 2020

Amerika

1.070 GJ 2019 › **936** GJ 2020

Asien, Australien

2.491 GJ 2019 › **2.384** GJ 2020

Gesamt **5.132** GJ 2019 › **4.759** GJ 2020

1 Durchführung hauptsächlich bei Lieferanten aus Nicht-OECD-Staaten mit einem Einkaufsvolumen von >50.000 € pro Jahr. Fragebogen, die im Berichtszeitraum initiiert, abgeschlossen und beendet wurden.
2 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen[1]

(Anzahl)

304 GJ 2019 ‹ **1.085** GJ 2020

Einhaltung der Gesetze/ Verbot von Korruption und Bestechung[2]

274 GJ 2019 ‹ **511** GJ 2020

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

956 GJ 2019 › **754** GJ 2020

Umweltschutz

410 GJ 2019 ‹ **655** GJ 2020

Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter

125 GJ 2019 ‹ **144** GJ 2020

Verbot von Kinderarbeit

90 GJ 2019 ‹ **130** GJ 2020

Lieferkette

1 Mit Lieferanten vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen beziehen sich entweder auf tatsächliche Abweichungen vom „Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion" oder auf strukturelle Verbesserungen von Managementsystemen sowie das Fehlen spezifischer Prozesse und Richtlinien beim Lieferanten.
2 Anstieg aufgrund der Anpassung des CRSA-Fragebogens gemäß der inhaltlichen Ergänzung des Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion.

Externe Nachhaltigkeitsaudits

(Anzahl)	**2020**	2019
Europa, GUS[1], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	**65**	102
Amerika	**19**	36
Asien, Australien	**185**	204
Gesamt	**269**	342

Vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen[2] (Anzahl)		
Einhaltung der Gesetze / Verbot von Korruption und Bestechung	**937**	1.129
Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter	**1.877**	2.051
Verbot von Kinderarbeit	**95**	112
Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter	**2.064**	2.783
Umweltschutz	**161**	316
Lieferkette	**260**	326
Gesamt	**5.394**	6.717

1 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

2 Mit Lieferanten vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen beziehen sich entweder auf tatsächliche Abweichungen vom Code of Conduct für Siemens-Lieferanten oder auf strukturelle Verbesserungen von Managementsystemen sowie das Fehlen spezifischer Prozesse und Richtlinien beim Lieferanten.

helfen ihnen dabei, sich zu verbessern. Wenn jedoch Probleme fortbestehen beziehungsweise sie keine Bereitschaft zeigen, notwendige Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, streichen wir sie von unserer Lieferantenliste.

Unser „Central Warning Message"-Prozess soll eine noch schnellere und effizientere Reaktion auf Verstöße gegen die Anforderungen des Codes gewährleisten. Dabei können durch eine zentrale Adressierung Lieferanten in lokalen Systemen weltweit gesperrt werden.

Nachhaltigkeitsthemen mit besonderem Handlungsbedarf

Wir haben drei Schwerpunktthemen ausgewählt, die aufgrund des starken Bezugs zu weiteren Nachhaltigkeitsaktivitäten von Siemens eine wichtige Rolle in der verantwortungsbewussten Gestaltung der Lieferkette einnahmen und einnehmen werden. Dazu gehören die Wahrung der Menschenrechte inklusive der verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien, die Senkung der CO_2-Emissionen in unserer Lieferkette sowie die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit speziell auf unseren Projektbaustellen.

Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

Siemens arbeitet intensiv daran, die Nutzung von Mineralien aus Konflikt- und Risikoregionen in der Lieferkette zu verhindern, die von der Risikodefinition im Annex 2 der „Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict Affected and High Risk Areas" der OECD erfasst sind.

Siemens hat in diesem Rahmen Grundsätze zur verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien („Responsible Minerals Sourcing Policy"), entwickelt und diese in den Einkaufsprozess integriert. Sie bieten einen einheitlichen und unternehmensweiten Standard für das Supply Chain Management in diesem Bereich. Dabei orientiert sich unser Ansatz an den risikobasierten Anforderungen der Due Diligence Guidance der OECD. Um Verwendung, Quellen und Herkunft dieser Mineralien in unseren Lieferketten festzustellen, untersuchen wir die beteiligten Schmelzhütten. Siemens engagiert sich vor diesem Hintergrund als Mitglied der Responsible Minerals Initiative (RMI), einer Gruppe von mehr als 380 Industrieunternehmen, die Auditprogramme für Schmelzen zur Verfügung stellt.

Zur Befragung unserer mehr als 2.500 relevanten Lieferanten verwenden wir das „Conflict Minerals Reporting Template" (CMRT) der RMI, um die nötigen Informationen über die Schmelzen in unserer Lieferkette zu erhalten, die mit der Gewinnung von Zinn, Tantal, Wolfram und Gold (3TG) in Verbindung stehen.

Dabei teilen wir die Erkenntnisse über die identifizierten Schmelzen unseren RMI-Partnern mit. Die Initiative überprüft daraufhin, ob die betreffenden Schmelzen zertifiziert sind. Siemens ist ein aktives Mitglied des „Responsible Minerals Assurance Process" und motiviert die noch nicht zertifizierten Schmelzen zur Teilnahme an Auditprogrammen. Dabei begleiten wir sie auf dem Weg bis zum finalen Audit und zur Zertifizierung. Die jeweiligen Ergebnisse werden über die Website der RMI kommuniziert:

WWW.RESPONSIBLEMINERALSINITIATIVE.ORG

Basierend auf der Risikodefinition der Europäischen Kommission zu „bewaffneten Konflikten", „Regionen mit schwacher oder gar keiner Staatsführung" und „Regionen, in denen systematisch Völkerrechte und Menschenrechte verletzt werden" nutzt Siemens darüber hinaus sein etabliertes Risiko-Assessment zur Bewertung weiterer, über die 3TG hinausreichender Mineralien. So gehört Kobalt zu den Mineralien, die in den Due-Diligence-Prozess von Siemens integriert worden sind.

Nachdem RMI zusätzlich zu ihren 3TG-Due-Diligence-Prozessvorgaben einen Auditstandard und Berichtsvorgaben (CRT) für Kobalt entwickelt hat, führt Siemens Lieferantenaudits für Kobalt durch, bei denen wir uns auf die Hersteller von Batterien konzentrieren.

Weitere Informationen und unsere „Responsible Minerals Sourcing Policy" sind unter
WWW.SIEMENS.DE/RESPONSIBLEMINERALS abrufbar.

Programm zur CO_2-Reduzierung in der Lieferkette

Im Rahmen des Carbon-Neutral-Programms von Siemens und unserer Berichterstattung an das CDP – ein System, das private und öffentliche Organisationen dabei unterstützt, die eigenen Umweltauswirkungen zu erkennen und zu managen – veröffentlichen wir die vorgelagerten, von Lieferanten verursachten Treibhausgasemissionen. Bei dem mit einem externen Partner durchgeführten „Carbon Reduction@Suppliers"-Ansatz erstellen wir auf wirtschaftlichen Daten basierende Analysen, die den CO_2-Fußabdruck jedes unserer Lieferanten modellhaft errechnen.

In unserer Lieferkette zielen wir auf eine Reduktion der CO_2-Emissionen um 20 % bis 2030 sowie eine langfristig CO_2-neutrale Lieferkette bis 2050 ab

Auf dieser Grundlage haben wir in den Geschäftsjahren 2018 und 2019 mehr als 9.000 Lieferanten in über 90 Ländern mit hohen errechneten CO_2-Emissionen kontaktiert und befragt. Ziel der Umfrage war es, detaillierte Informationen über den tatsächlichen CO_2-Fußabdruck unserer Lieferanten zu erhalten und deren Bereitschaft zur Zusammenarbeit bei der CO_2-Reduzierung einzuschätzen. Hier beobachteten wir 2019 im Vergleich zur Abfrage in der Vorperiode 2018 eine erhöhte Sensibilität für den Klimaschutz und die verstärkte Umsetzung von Maßnahmen durch unsere Lieferanten.

In den Geschäftsjahren 2019 und 2020 haben wir zudem intensiv an einem Verfahren zur Bestimmung der CO_2-Fußabdrücke unserer Lieferanten und zur Emissionsreduzierung durch individuelle Zielvereinbarungen gearbeitet. Dabei sind wir dieser Methodik gefolgt:

- → Die Basis bildet eine Modellrechnung, die unsere Lieferanten nach Produkt- und Dienstleistungskategorien einteilt und mit einem CO_2-Branchendurchschnitt versieht. Dieser Wert wird um einen CO_2-Länderschlüssel, ebenfalls basierend auf international verfügbaren Daten, ergänzt.
- → 2020 haben wir ein webbasiertes Abfragetool entwickelt – das CWA („Carbon Web-Assessment"). Unsere Lieferanten sollen durch dieses Tool die im ersten Schritt kalkulierten Werte durch die Eingabe eigener Daten ersetzen.
- → Im Frühjahr 2020 haben wir dieses webbasierte System mit ausgewählten Pilotlieferanten erfolgreich erprobt.

Arbeitssicherheit auf Baustellen durchsetzen

Unsere Supply-Chain-Management- und EHS-Experten haben gemeinsam einen Auswahlprozess für Lieferanten etabliert, die für Siemens vorwiegend Bauleistungen erbringen. Dabei müssen die EHS-Experten die Antworten der potenziellen Auftragnehmer auf Gesundheits- und Arbeitssicherheitsfragen zunächst überprüfen und bestätigen, bevor sie in unseren Lieferantenstamm aufgenommen und eingesetzt werden können. Dabei kontrollieren wir regelmäßig das Risikopotenzial der relevanten Dienstleistungskategorien und aktualisieren die Überprüfungsmethodik.

3.4

Cybersicherheit und Datenschutz

- **Führende Rolle im Bereich Cybersicherheit angestrebt**
- **Globale Expertise und Governance-Strukturen**
- **Datenschutz als Teil des Compliance-Systems**

Cybersicherheit als Risiko und Chance

Viele Milliarden Geräte sind heute bereits an das Internet angeschlossen – Tendenz stark steigend. Die Digitalisierung beeinflusst viele Facetten unseres Lebens.

Krankenhäuser, Fabriken, Kraftwerke, Strom- und Wassernetze, intelligente Infrastrukturen sowie vernetzter Verkehr: Digitale Systeme sind für viele Bereiche der Wirtschaft unverzichtbar geworden.

Wo immer große Mengen an Informationen gespeichert werden, sind mögliche feindliche Angreifer nicht weit. Das macht Cybersicherheit schon heute zu einem der relevantesten Themen nicht nur für Unternehmen, sondern auch für unsere Gesellschaft. Es wird erwartet, dass die Bedeutung der Cybersicherheit in den kommenden Jahren sogar noch zunehmen wird. Dabei ist sie eine wichtige Voraussetzung für Unternehmen, um kritische Infrastrukturen zu sichern, sensible Informationen zu schützen und die Kontinuität des Geschäftsbetriebs zu gewährleisten.

Mit der Digitalisierung und der zunehmenden Vernetzung von Maschinen und industriellen Systemen steigt auch das Risiko von Cyberattacken. Geeignete Schutzmaßnahmen sind insbesondere für kritische Infrastruktureinrichtungen unerlässlich. Ein Ansatz, der alle Ebenen gleichzeitig abdeckt – von der Betriebsbis zur Feldebene und von der Zugangskontrolle bis zum Kopierschutz – ist dringend erforderlich, um Industrieanlagen in ihrer Gesamtheit umfassend vor internen und externen Cyberattacken zu schützen.

Siemens hat schon frühzeitig erkannt, dass Cybersicherheit ein integraler Bestandteil der digitalen Revolution sein würde, und ist durch den Aufbau einer zentralen Cybersicherheitsorganisation das Thema effektiv angegangen. Ein ganzheitlicher Ansatz zur Cybersicherheit wurde entwickelt, der das Unternehmen darin unterstützt, seine IT[1]- und OT[2]-Infrastruktur sowie seine Produkte, Lösungen und Dienstleistungen so gut wie möglich zu schützen.

Das Erfordernis für sichere digitale Systeme ist leicht erkennbar: Das Internet der Dinge (Internet of Things, IoT) zum Beispiel ist eine treibende Technologie hinter der Digitalisierung der Industrie und der Motor für fast alle Siemens-Geschäftsfelder. Dieser digitale Wandel – als eines der strategischen Ziele von Siemens – wird nur gelingen, wenn sich Siemens auf die Sicherheit von Daten und angeschlossenen Systemen verlassen kann. Deshalb hat die Cybersicherheit für Siemens hohe Priorität.

Für unsere Gesellschaft, unsere Kunden und die Siemens-Geschäftseinheiten arbeitet die Abteilung Cybersecurity daran, der vertrauenswürdige Partner in der digitalen Welt zu sein. Dabei profitiert Siemens von jahrzehntelanger Erfahrung: Während das Unternehmen 1986 nur über ein kleines IT-Sicherheitsteam

1 Information Technology.
2 Operational Technology.

verfügte, beschäftigt es inzwischen rund 1.000 Cybersicherheitsexperten. Unsere Cybersicherheitsexperten entwickeln und übernehmen führende Technologien und nutzen unser Siemens-internes Netzwerk sowie den Austausch mit externen Firmen. Wir wollen kontinuierlich die Widerstandsfähigkeit durch klare und ganzheitliche Verantwortlichkeiten verbessern und setzen dabei auf eine Kultur der Eigenverantwortung für die Themen rund um Cybersicherheit. All dies gibt Siemens eine sehr breite Basis, um sich selbst, seine Kunden und die Gesellschaft zu schützen.

Rund 1.000
Experten für Cybersicherheit sind bei Siemens beschäftigt

Verantwortlichkeiten klar definiert

Um die Umsetzung der Cybersicherheit in der gesamten Siemens-Organisation zu koordinieren, wurde ein Cybersecurity Board (CSB) eingerichtet. Den Vorsitz hat der Global Chief Cybersecurity Officer inne. Ziel ist es, den gesamten Cybersicherheitsansatz wirksam zu steuern. Die Unternehmenseinheiten sind im CSB durch die jeweiligen Chief Cybersecurity Officers vertreten. Das CSB bietet eine Plattform für die Zusammenarbeit, um strategische Initiativen bei Siemens zusammen mit den verbundenen Unternehmen voranzutreiben. Letztere befassen sich mit Sicherheitsthemen sowie Cybersicherheitsanforderungen und -empfehlungen, die die jeweiligen Unternehmenseinheiten für sich definieren. Den Chief Cybersecurity Officern von Siemens Energy und Siemens Healthineers wird es durch Kooperationsvereinbarungen ermöglicht, am CSB teilzunehmen.

Da das Thema Cybersicherheit für den CEO wichtig ist, berichtet der Global Chief Cybersecurity Officer direkt an den stellvertretenden CEO und CTO sowie vierteljährlich an den Vorstand und jährlich an den Aufsichtsrat.

Die Abteilung für Cybersicherheit befasst sich mit folgenden Themen oder setzt folgende Aktivitäten um:

- → Maßnahmen zu Information Technology, Operational Technology sowie Product & Solution Security,
- → Risikomanagement Cybersicherheit,
- → Monitoring & Reporting des Status und Reifegrads der Cybersicherheitsmaßnahmen sowie -kontrollen,
- → Cyber Readiness und Second Line of Defence Assessments,
- → obligatorische Cyber-Security-Global-Awareness-Maßnahmen, und jährlich durchgeführte IT Cybersecurity Global Awareness Trainings,
- → Koordination gemeinsamer Gremien (z. B. des CSB), Aufgaben und Themen über die verschiedenen zentralen und dezentralen Cybersicherheitsorganisationen in den Geschäften und Ländern,
- → Stärkung der Cybersicherheit auf globaler Ebene über die Unternehmensgrenzen hinweg in verschiedenen Industrien durch die Aktivitäten der Charter of Trust[1] : zum Beispiel über das Board of Directors, Management Forum und diverse Task Forces. Darüber hinaus ist die Abteilung Cybersecurity auch ein Dienstleister für die gesamte Siemens-Cybersecurity-Organisation, die durch die Vision 2020+ festgelegt wurde. Diese Dienstleistungen sind mit den Siemens-Unternehmenseinheiten und in einigen Fällen mit den Kapitalbeteiligungen abgestimmt. Alle Unternehmenseinheiten haben sich auf bestimmte grundlegende Cybersicherheitsdienste geeinigt, die von allen genutzt werden müssen, um das gleiche angemessene Schutzniveau in der gesamten Siemens-Cybersecurity-Organisation zu gewährleisten.

1 https://www.charteroftrust.com

Die Cybersecurity Organisation wurde entwickelt, um

- → die Siemens-Infrastruktur und -Produkte gegen Cyberangriffe zu schützen
- → die Bedrohungslandschaft zu beobachten und die notwendigen Maßnahmen einzuleiten, um die Widerstandsfähigkeit zu gewährleisten
- → die Cybersicherheitsrisiken zu identifizieren und zu bewerten, aufzuzeigen und aktiv zu managen
- → länderspezifische Gesetze und Vorschriften umzusetzen, die sich auf unsere Produkte, Lösungen und Infrastruktur auswirken, sowie entsprechende Maßnahmen zu ergreifen
- → das Schadensrisiko gegenüber Kunden zu reduzieren
- → das Risiko von Betriebsunterbrechungen zu senken
- → den Verlust der Reputation und Marktanteilen zu verhindern
- → das Risiko von Sanktionen zu minimieren

Siemens schult jährlich seine Mitarbeiter [1] im Bereich Cybersicherheit: 2020 belief sich die Teilnahmequote an der Online-Schulung zu Cybersicherheit zum Schutz des Unternehmens auf 87 %.

Cybersecurity-Versicherung und -Risikoanalyse

Für einen zusätzlichen Schutz des Unternehmens und zur Reduzierung einer möglichen finanziellen Belastung durch Cybervorfälle wurden die Möglichkeiten des Risikotransfers eingehend bewertet. Als Ergebnis einer internationalen Versicherungsausschreibung wurden die derzeit versicherbaren Cyberrisiken auf ein Konsortium von Versicherungsgesellschaften übertragen. Der Schwerpunkt des Versicherungsschutzes liegt auf Verlusten von bis zu 200 Mio. €, die etwa durch Sicherheitsverletzung, Datenmanipulation und Betriebsunterbrechung verursacht werden. Der Abschluss einer Cyberversicherung unterstützt auch die Siemens-Geschäfte, da Siemens-Kunden häufig eine Bestätigung über eine Cybersicherheitsrisikodeckung verlangen. Der Umfang und die Grenzen des Risikotransfers auf dem Versicherungsmarkt werden jährlich überprüft.

Um weiterhin die Risiken zu mindern, werden derzeit in der Siemens Cybersecurity Organisation verschiedene Initiativen durchgeführt. Diese verbessern die Widerstandsfähigkeit im Bereich der Cybersicherheit, indem wir uns besser auf mögliche Cyberangriffe vorbereiten, gezielter reagieren und uns schneller erholen.

Einige der Aktivitäten zur Verringerung der Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos und seiner Auswirkungen sind:

- → Die Umsetzung des Cybersecurity Improvement Programs (CSIP) zielt darauf ab, durch die Entwicklung und Implementierung konsistenter Sicherheitslösungen Risiken zu reduzieren und die kritischsten Vermögenswerte von Siemens zu schützen. CSIP ist ein Vierjahresprogramm, das voraussichtlich 2021 abgeschlossen sein wird.
- → Übergeordnetes Ziel von Enhanced Microsoft Security (EMS) ist es, mit der Integration von nativen Microsoft-Technologien die Siemens Cybersecurity Organisation führend im Bereich Cybersicherheit zu machen und gleichzeitig auch die Benutzerfreundlichkeit zu verbessern. Die drei Hauptziele des Programms sind der Schutz der Benutzerkonten vor böswilligen Bedrohungen und dem Missbrauch ihrer Anmeldedaten, die Gewährleistung der Datensicherheit durch Zugangskontrolle und Verschlüsselung sowie die Verhinderung unbefugten Zugriffs aus nicht vertrauenswürdigen Quellen. Derzeit befindet sich das Programm in der Einführungsphase und wird voraussichtlich 2021 abgeschlossen sein.

1 Ohne Siemens Healthineers.

Da sich die Bedrohungslandschaft ständig verändert und vergrößert, ist es wichtig, diese permanent zu beobachten und neue Initiativen und Programme aufzusetzen, um eine kontinuierliche Anpassung und Verbesserung zu erzielen.

Proaktiver Umgang mit Bedrohungen, Vorfällen und Schwachstellen

Dafür hat Siemens zwei Teams aufgestellt: Sowohl das Siemens CERT als auch das Siemens ProductCERT sind Teams, bestehend aus erfahrenen Sicherheitsexperten, die sofort auf Sicherheitsbedrohungen und Vorfälle reagieren können, die Siemens-Produkte, -Lösungen, -Dienstleistungen oder -Infrastrukturen betreffen.

Das Siemens CERT sichert die Siemens-interne Infrastruktur ab, beobachtet kontinuierlich die Cyber Threat Landscape für Siemens und bewertet potenzielle Auswirkungen auf das Unternehmen. Im Falle eines Sicherheitsvorfalls wird die Ursache von unseren Experten analysiert und werden Gegenmaßnahmen zur Minimierung der schadhaften Auswirkungen eingeleitet sowie entsprechende Interessengruppen (und bei Bedarf auch Behörden) informiert.

Das ProductCERT kümmert sich um Sicherheitsfragen im Zusammenhang mit Siemens-Produkten und -Lösungen. Der Service „Security Vulnerability Monitoring" ist seit mehr als zehn Jahren im Einsatz und sucht ständig nach Informationen über Schwachstellen in Software- und Hardwarekomponenten, die in Siemens-Produkten eingebaut sind oder in der IT-Infrastruktur von Siemens verwendet werden. Neue Sicherheitshinweise werden monatlich zeitgleich zum Microsoft Patch Day veröffentlicht, was den Kunden, die den regelmäßigen Siemens Security Advisory Day schätzen, Transparenz und Vertrauen vermitteln soll. Darüber hinaus arbeiten wir mit externen Forschern und Partnern zusammen, um unsere Leistungen stetig zu überwachen und zu verbessern.

Da Siemens nicht das einzige Unternehmen ist, das die Digitalisierung vorantreibt, haben wir die 2018 gegründete Charter of Trust initiiert, um gemeinsam mit starken externen Partnern aus verschiedenen Branchen rund um den Globus eine sicherere digitale Welt zu schaffen.

Schutz personenbezogener Daten

Für Siemens ist der Schutz personenbezogener Daten unserer Kunden, Mitarbeiter und Partner Ausdruck eines verantwortlichen Umgangs miteinander. Mit der fortschreitenden Digitalisierung wird der Umgang mit personenbezogenen Daten zudem zu einem immer wichtigeren Erfolgsfaktor. Personenbezogene Daten im Einklang mit geltendem Datenschutzrecht, einschließlich der Datenschutzgrundverordnung, zu verarbeiten, ist für Siemens deshalb ein wichtiges Anliegen.

Data Privacy Management System

Um dies konzernweit umzusetzen, hat Siemens Datenschutz zum Bestandteil des Siemens-Compliance-Systems gemacht und ein Data Privacy Management System implementiert, das sicherstellen soll, dass Datenschutzanforderungen in unserer gesamten Geschäftstätigkeit eingehalten werden. Weitere Informationen im Kapitel ↗ COMPLIANCE.

Das Data Privacy Management System umfasst die im Folgenden dargestellten Bausteine, um personenbezogene Daten unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter effektiv zu schützen.

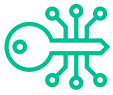
Verpflichtung unserer Mitarbeiter zum Datenschutz und zu regelmäßigen Schulungen

Die nachhaltige Umsetzung von Datenschutzanforderungen ist keine reine IT-Angelegenheit, sondern muss auch Mitarbeiter und Prozesse einbeziehen. Deshalb verpflichten interne Vorschriften, wie unsere Business Conduct Guidelines, jeden Mitarbeiter zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Anforderungen.

Daneben werden Siemens-Mitarbeiter regelmäßig funktions- und zielgruppenspezifisch im Umgang mit personenbezogenen Daten geschult.

Datenübermittlungen im Konzern

Konzerninterne Übermittlungen von personenbezogenen Daten werden durch verbindliche interne Datenschutzvorschriften, die Siemens Binding Corporate Rules zum Datenschutz (BCR), erfasst. Siemens hat dabei als eines der ersten Unternehmen Deutschlands bereits 2014 das Instrument der BCR im Konzern verbindlich eingeführt. Über die BCR werden Siemens-Konzerngesellschaften weltweit verpflichtet, personenbezogene Daten von betroffenen Personen aus der Europäischen Union nach europäischen Datenschutzstandards zu verarbeiten.



Data-Privacy-Management-System zur Einhaltung der Datenschutzanforderungen in allen Geschäftsprozessen

Betroffenenrechte

Geltendes Datenschutzrecht stellt den Schutz der Personen in den Mittelpunkt, deren Daten verarbeitet werden, und räumt ihnen umfassende Betroffenenrechte ein (wie z. B. das Recht auf Auskunft verarbeiteten personenbezogenen Daten). Dafür hat Siemens einen globalen Prozess eingeführt, über den Betroffenenrechte zentral geltend gemacht und beantwortet werden.

Datenschutzprüfung unserer Lieferanten und Partner

Ein ganzheitlicher datenschutzrechtlicher Ansatz funktioniert nur dann, wenn datenschutzrechtliche Anforderungen nicht nur im Konzern, sondern auch von unseren externen Lieferanten und Partnern konsequent eingehalten und umgesetzt werden. Unsere Lieferanten und Partner werden deshalb einer datenschutzrechtlichen Vorabprüfung unterzogen und vertraglich zu Datenschutzstandards verpflichtet.

Privacy by Design

Privacy by Design bedeutet für Siemens, dass bereits bei der Entwicklung von Funktionen und Services die Rechtmäßigkeit, Transparenz, informationelle Selbstbestimmung, Datensparsamkeit und Datensicherheit betrachtet werden. Privacy by Design ist deshalb fest in unsere Produktentwicklungsprozesse integriert.

Dokumentation

Siemens dokumentiert Zweck, Risiko und verwendete Sicherheitsstandards für alle im Konzern eingesetzten Verarbeitungsverfahren in einer zentralen Datenbank (Verfahrensregister). Das Verfahrensregister dient nicht nur als Grundlage der Bewertung der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit einer Verarbeitungstätigkeit, sondern auch der Dokumentation der Einhaltung geltenden Datenschutzrechts.

Kontrollen

Die in diesem Abschnitt beschriebenen Anforderungen und Maßnahmen unterliegen regelmäßigen Kontrollen. Dazu führt Siemens risikobasiert Datenschutzaudits der Verarbeitungsverfahren, Produkte und Dienstleistungen durch.

Meldung von Datenschutzverstößen

Im Falle von Datenschutzverstößen ist eine schnelle und zentrale Meldung an die Siemens-Datenschutzorganisation unabdingbar. Nur so können alle erforderlichen internen und externen Stellen umgehend informiert und die erforderlichen Maßnahmen eingeleitet werden. Siemens hat dafür einen globalen Data-Privacy-Incident-Prozess implementiert, der zentrale Meldewege umsetzt und die relevanten Stakeholder einbezieht.

Seite 70 – 86

Umwelt
Erhaltung der Natur und der Ressourcen

Mit dem Siemens-Umweltportfolio und eigenen Umweltprogrammen leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Ressourcen- und Klimaschutz und stärken die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden.

Ganzheitlicher Umweltschutz

Aus unserem globalen Handeln als Unternehmen mit einer Vielzahl von Produktions- und Bürostandorten ergeben sich vielfältige Umweltauswirkungen. Sie reichen von der Rohstofferzeugung und -umwandlung, der Vorproduktion in der Lieferkette sowie der eigenen Produktion über die Entwicklung und Nutzung unserer Produkte beim Kunden sowie ihre Wiederverwendung beziehungsweise Entsorgung bis zur Nutzung von Transportdienstleistungen. Die Auswirkungen resultieren insbesondere aus der Flächennutzung, den Emissionen von Luftschadstoffen sowie Treibhausgasen und der Erzeugung fester und flüssiger Abfälle. Damit verbunden ist die Möglichkeit von negativen Effekten auf Oberflächengewässer, Grundwasser, Böden, Biodiversität und Klima.

Zu den wesentlichen Herausforderungen zählt auch die Reduzierung der Umweltauswirkungen in der Produktnutzung, denen wir zu einem großen Teil durch die Eigenschaften unserer Produkte schon heute entsprechen: Langlebigkeit, Reparierbarkeit, Wiederverwertbarkeit, Zuverlässigkeit sowie ein minimaler Verbrauch von Energie, Materialien und Hilfs- und Betriebsstoffen bei ebenfalls minimalen Emissionen spielen dabei eine große Rolle.

Das Management der Umweltauswirkungen unserer unternehmerischen Aktivitäten geht weit über die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen hinaus. Durch die stetige Verringerung unseres eigenen ökologischen Fußabdrucks, unser effizientes Produktportfolio und die Partizipation von Geschäftspartnern sowie weiteren Stakeholdergruppen leisten wir einen Beitrag dazu, weltweite Umweltprobleme zu lösen, eine nachhaltige Wirtschaft zu fördern und unsere Resilienz zu stärken. Damit möchten wir den Erwartungen unserer Anspruchsgruppen gerecht werden und haben einen direkten Einfluss auf die SDGs, hier vor allem SDG 6 „Sauberes Wasser und Sanitätseinrichtungen“, SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“, SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur”, SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“, SDG 12 „Nachhaltiger Konsum“, sowie SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

Wir bringen ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Anforderungen in Einklang und stellen uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Unser vorausschauendes Engagement stärkt die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden und schafft die Basis für unsere künftigen Erfolge. Dies beinhaltet die Erfassung und das aktive Management der Umweltauswirkungen aller Unternehmensaktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dies erfolgt in vielen Bereichen auch in Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern.

Für die Umsetzung der Umweltleitlinien ist bei Siemens ein Mitglied des Vorstands benannt. Die Verantwortung zur Umsetzung der Umweltleitlinien ist in den EHS-Principles, einem Vorstandsrundschreiben, geregelt. Das von Fachexperten besetzte Global Board EHS entwickelt Maßnahmen und Programme zum Umweltschutz und berät das für Umweltschutz zuständige Vorstandsmitglied unter Einbeziehung des Sustainability Boards. Die EHS-Fachexperten und die Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Geschäfte unterstützen die operativ verantwortlichen Manager bei der Umsetzung von

Umweltleitlinien und -programmen. Im Umweltrat der Siemens AG werden Umweltrisiken und -chancen des Unternehmens nach einheitlichen Kriterien bewertet und dem Siemens Enterprise Risk Management berichtet. Im Umweltrat sind die Umweltfachexperten der Geschäfte, Länder sowie Experten für Corporate Governance, Umweltschutz, Supply Chain, Sustainability, Immobilienwirtschaft und Versicherungen vertreten.

Grundlage des betrieblichen Umweltmanagements sind die Normen ISO 14001 beziehungsweise 50001 für energieintensive Einheiten sowie IEC 62430 zur umweltverträglichen Produktgestaltung für Lösungen, Services oder Produkte, die über einen eigenen verpflichtenden Standard umgesetzt werden. Ein vierteljährliches sowie jährliches Reporting schaffen Transparenz über die Umweltleistung. Die Umsetzung des ISO-14001-Standards an den umweltrelevanten Standorten wird extern von anerkannten Zertifizierungsorganisationen verifiziert.

Ambitionierte Programme unternehmensweit vorangetrieben

Zusätzlich zu den lokalen Umweltprogrammen setzt Siemens strategische, globale Umweltprogramme um, die die bestehenden Maßnahmen unterstützen und bedeutende Umweltaspekte zielgerichtet verbessern:

- → Carbon Neutral (CN) zur Klimaneutralität der eigenen Treibhausgasemissionen bis 2030
- → Umweltportfolio (EP)
- → Product Eco Excellence (PrEE) zur Produktsicherheit zur Darstellung und Verbesserung der Umweltperformance unserer Produkte
- → Serve the Environment (StE) zur Verbesserung der eigenen Ressourceneffizienz und Risikominimierung

Carbon Neutral wird bis 2030 weitergeführt. Danach werden wir die Klimaneutralität beibehalten. Serve the Environment (StE) und Product Eco Excellence (PrEE) wurden nach sechsjähriger Laufzeit im Geschäftsjahr 2020 abgeschlossen. Viele der Themen aus beiden Programmen sind in der Zwischenzeit in den normalen Betriebsablauf integriert. Das Umweltportfolio wird an die sich ändernden Anforderungen und Vorgaben im kommenden Geschäftsjahr angepasst und einer grundlegenden Überarbeitung unterzogen.

Die Bedeutung des Umweltschutzes wird in einer stark wachsenden Weltwirtschaft mit einer weiter zunehmenden Urbanisierung und steigenden Bevölkerungszahlen zunehmen. Unternehmen, die in der Zukunft an diesem Wachstum teilhaben wollen, müssen nicht nur profitabel sein, sondern auch darlegen, dass ihr Handeln mit dem Erhalt der natürlichen Lebengrundlagen vereinbar ist und zur Bewältigung der stetig wachsenden Anforderungen im Umweltschutz beiträgt.

Auf die Bewältigung dieses Szenarios richten Carbon Neutral und das am 1. Oktober 2020 gestartete Programm Eco Efficiency@Siemens das Unternehmen aus. Das Programm Eco Efficiency@Siemens wurde dabei als Nachfolgeprogramm von StE und PrEE konzipiert. Es handelt sich dabei um die bisher langfristigsten Umweltprogramme der Siemens AG mit 16 beziehungsweise zehn Jahren Laufzeit. Sie berücksichtigen die Umweltaspekte der gesamten Wertschöpfungskette. Klimaschutz, die sparsame Nutzung von Energie und umweltfreundlichen Materialien sowie die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft stehen dabei im Mittelpunkt. Die Programme werden regelmäßig durch befristete Umweltinitiativen wie beispielsweise zu Wasser und Biodiversität ergänzt.

4.1

Klimaschutz

- **Unser Ziel: klimaneutraler Geschäftsbetrieb bis 2030**
- **Energieeffizienz und erneuerbare Energien im Zentrum**
- **Unser Portfolio unterstützt Kunden beim Klimaschutz**

Wir verpflichten uns, einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierung der globalen Wirtschaft zu leisten, die Experten zufolge noch deutlich vor dem Ende des 21. Jahrhunderts erfolgen muss. Dies realisieren wir mithilfe einer darauf ausgerichteten Governance-Struktur einschließlich Strategie und Risikomanagement, so wie es auch die „Task Force on Climate-related Financial Disclosure" (TCFD) empfiehlt ↗ ANHANG.

Unsere Anstrengungen zur Dekarbonisierung führen wir auch nach der Ausgliederung von Siemens Energy unvermindert fort. Mit der Verankerung der CO_2-Reduktion im Long-term Incentive (LTI) des Senior Managements der Siemens AG sowie der Verantwortung der Geschäftsbereiche für die Reduktion gemäß den LTI-Vorgaben wurden der Managementansatz weiter gestärkt und die Verantwortlichkeiten geschärft.

In der Nutzungsphase unserer Produkte entstehen nach der Ausgliederung CO_2-Emissionen maßgeblich durch die Verwendung elektrischer Energie und nicht mehr durch die Energieumwandlung. Damit liegen wesentliche Hebel zur Verringerung von Emissionen in der Produktnutzungsphase nunmehr in der Steigerung der Energieeffizienz sowie der Digitalisierung. Bei unseren Ansätzen zur Emissionsreduktion nehmen wir die gesamte Wertschöpfungskette in den Blick.

Siemens will bis 2030 ein klimaneutrales Unternehmen sein

Treibhausgasemissionen

Wir berichten unsere Treibhausgasemissionen auf Basis des Unternehmensstandards des „Greenhouse Gas Protocol" des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) entstehen aus Quellen, die sich im Besitz des Unternehmens befinden oder unter seiner Kontrolle stehen. Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2) entstehen bei der Nutzung von eingekaufter Elektrizität und Fernwärme. Seit dem Geschäftsjahr 2016 berichten wir auch vorgelagerte Scope-3-Emissionen, die innerhalb unserer Lieferkette anfallen, wie beispielsweise Geschäftsreisen, Investitionsgüter, Kraftstoffe oder energierelevante Aktivitäten und Transporte. Scope-3-Emissionen aus unserer Lieferkette wurden unter Anwendung eines überregionalen, makroökonomischen Input-Output-Modells berechnet. Basis dafür ist unser Volumen an gekauften Waren und Dienstleistungen.

Treibhausgasemissionen (Siemens AG)

(in 1.000 t CO_2-Äquivalent)	**2020**	2019
Scope 1	**524**	565
Scope 2 [1]	**177**	360
Summe Scope 1 und 2	**701**	926
Scope 3	**–**	–
Gekaufte Waren und Dienstleistungen	**8.607**	10.038
Investitionsgüter	**419**	270
Kraftstoff- und energierelevante Aktivitäten	**282**	217
Abfall aus Geschäftstätigkeiten	**28**	36
Vorgelagerter Transport	**740**	713
Geschäftsreisen	**126**	232
Summe Scope 3	**10.202**	11.506

1 Wir berechnen unsere Emissionen aus dem Elektrizitätsverbrauch auf Basis der CO_2-Emissionsfaktoren unserer lokalen Standorte gemäß dem marktbasierten Ansatz.

Auf dem Weg zum CO_2-neutralen Unternehmen

Bezogen auf die eigene Unternehmenstätigkeit hat Siemens im September 2015 das globale „CO_2-Neutral"-Programm gestartet. Wir haben den CO_2-Fußabdruck unserer eigenen Betriebe bis zum Jahr 2020 gegenüber 2014 halbiert und unser Zwischenziel damit erreicht. Aktuell haben wir (inklusive Siemens Energy) unseren CO_2-Ausstoß bereits fast um 1,2 Mio. t CO_2 gegenüber 2014 reduziert. Bis 2030 – so unser Ziel – werden wir den Geschäftsbetrieb von Siemens klimaneutral gestalten. Aus Gründen der Vergleichbarkeit weisen wir die Zahlen für das „Carbon Neutral" Zwischenziel inklusive Siemens Energy aus.

Scope-1- und Scope-2-Emissionen konnten wir um 373 kt CO_2e reduzieren; dies entspricht einer Reduktion von 27 % im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019. Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) konnten um 10 % reduziert werden. Auch für die anderen Kyoto-Gase, wie Schwefelhexafluoride (SF_6), verzeichnen wir Reduzierungen. Allein für SF_6 haben wir 79 kt CO_2e emittiert (ohne SGRE), was einer Reduktion um fast 17 % entspricht. Die Verringerungen resultieren sowohl aus einer verbesserten Handhabung und einer verbesserten Methode zur Emissionskontrolle als auch aus einem reduzierten Einsatz an einem Standort. Die deutliche Reduzierung der Scope-2-Emissionen um 54 % resultiert im Wesentlichen aus unserer weiter umgesetzten Energiebeschaffungspolitik.

Unser „CO_2-Neutral"-Programm ermöglicht es uns nicht nur, die Umwelt zu schützen und Kosten zu reduzieren. Wir sammeln mit der Umsetzung auch Erfahrungen und stärken unser Know-how im Bereich umweltfreundlicher Technologien, die für unsere Zulieferer und Kunden von Nutzen sein können.

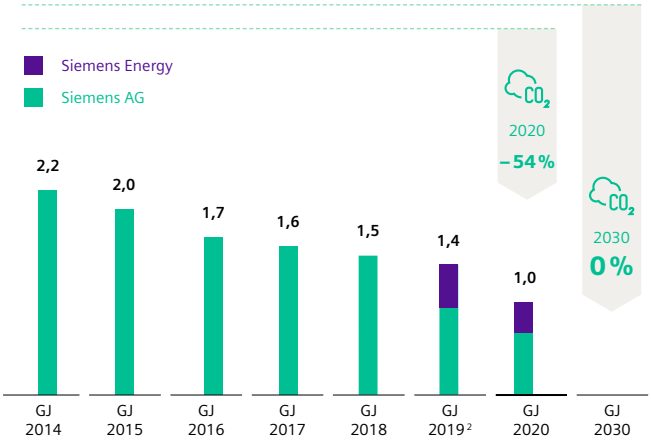
– 54 %

Zwischenziel erreicht – CO_2-Fußabdruck unserer eigenen Wertschöpfungskette um mehr als die Hälfte von 2014 bis 2020 reduziert

Neben unserem Unternehmensprogramm Serve-the-Environment sind die Emissionssenkungen das Ergebnis einer Reihe von laufenden Initiativen, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Emissionsreduktion im „CO_2-Neutral"-Programm

(in Mio. t CO_2 für Siemens AG und Siemens Energy)[1]



1 Wie im jeweiligen Geschäftsjahr (inkl. Siemens Energy) berichtet.
2 GJ 2019 rückwirkend angepasst.

Energieeffizienzprogramm vorangetrieben
2015 hat Siemens Real Estate ein umfangreiches Nachhaltigkeitsprogramm für alle weltweiten Standorte mit einer Laufzeit bis 2020 und einem Gesamtvolumen von 100 Mio. € zur Verbesserung der Energieeffizienz gestartet. Bis zum Ende des Programms 2020 wurden insgesamt 65 Mio. € investiert. Der verfügbare Programmumfang wurde hauptsächlich aufgrund von Portfolioveränderungen nicht voll ausgeschöpft. Die Energiekosten haben sich durch die realisierten Maßnahmen um etwa 13 Mio. € pro Jahr reduziert. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir pandemiebedingt lediglich ein Projekt in Deutschland abgeschlossen. Insgesamt wurden im Rahmen des Energieeffizienzprogramms 33 Projekte umgesetzt.

Im Rahmen eines Leuchtturmprojekts wird am Standort Congleton in Großbritannien eine Gasturbine zur Steigerung der Gebäudeenergieeffizienz installiert. Die Investitionen dafür belaufen sich auf etwa 1,8 Mio. €; sie werden die Energiekosten am Standort jährlich um 360.000 € reduzieren.

An zwei chinesischen Standorten in Schanghai und Peking erbringen wir den Nachweis, dass Energieeffizienzmaßnahmen überzeugende Geschäftsmodelle auch für Bürostandorte darstellen. Wir erweitern dabei folgerichtig den ursprünglichen Projektumfang. Hier konnten durch die Umrüstung auf LED-Beleuchtung und die Optimierung der Gebäudeautomation allein 350.000 € und über 1.000 t CO_2 jährlich eingespart werden.

Nutzung dezentraler Energiesysteme
Wir bauen die Nutzung dezentraler Energiesysteme an unseren eigenen Standorten aus, indem wir Blockheizkraftwerke, Solaranlagen, Windturbinen, kleine Gasturbinen, intelligente Energiemanagementsysteme und Lösungen zur Energiespeicherung kombinieren. Langfristig wollen wir 10 % unseres Elektrizitätsbedarfs über dezentrale Energiesysteme an unseren Standorten decken. Der Siemens-Campus Erlangen wird dafür ein Vorzeigeprojekt darstellen und vom ersten Tag an CO_2-neutral sein. Fünf weitere Projekte wurden im Geschäftsjahr 2020 abgeschlossen, zwei Projekte in Portugal und Mexiko sind im Bau.

Reduktion der Fahrzeugflottenemissionen
Wir arbeiten an der Emissionssenkung unserer Fahrzeugflotte, die rund 50.000 Fahrzeuge zählt. Unser Ziel ist es, die Schadstoffemissionen um 33 % gegenüber dem Basisjahr 2014 auf 200.000 t CO_2 bis 2025 zu reduzieren und die entsprechenden Kraftstoffkosten zu senken. Im Geschäftsjahr 2020 beliefen sich die Emissionen auf ungefähr 239.000 t CO_2. Mit der Aktualisierung der Flottenrichtlinie sowie dem Ausbau der Ladeinfrastruktur stärken wir den Ausbau der elektrischen Fahrzeugflotte und versprechen uns dadurch eine Reduzierung der CO_2-Emissionen.

Einkauf von „grüner" Energie
Wir erhöhen konsequent den Anteil der Elektrizität, die wir aus erneuerbaren Quellen wie Windparks beziehen. Im Geschäftsjahr 2020 wurde zusätzlich eine erhebliche Anzahl von Standorten in China, Frankreich und Mexiko mit „grüner" Elektrizität versorgt. Im Geschäftsjahr 2020 wurden konzernweit über 70 % des Stromverbrauchs durch „Grünstrom" abgedeckt. Damit konnten die Emissionen gegenüber dem Vorjahr um weitere 220.000 t CO_2 reduziert werden.

Die Stadtwerke München (SWM) und Siemens haben einen Abnahmevertrag für Strom aus Windkraft (Power Purchase Agreement, kurz PPA) geschlossen: Siemens erhält somit für seinen neuen Campus in Erlangen den Großteil der benötigten Ökostrommenge von Windenergieanlagen, die ab 2021 aus der Förderung nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) fallen.

Interner CO_2-Preis eingeführt
Die Siemens AG setzt zur Steuerung der Dekarbonisierungsmaßnahmen verstärkt auf die interne CO_2-Bepreisung. Mittlerweile haben bereits drei Siemens-Landesgesellschaften einen internen CO_2-Preis eingeführt:

Siemens Großbritannien hat dafür einen Investmentfonds zur CO_2-Reduzierung ins Leben gerufen, über den Geschäftseinheiten ein interner CO_2-Preis aus dem Verbrauch von Gas und aus dem Treibstoffverbrauch der Fahrzeugflotte in Rechnung gestellt wurde. Nach einer Pilotierungsphase mit einem Preis von 13 Britischen Pfund (GBP) pro Tonne CO_2 wurde der Preis im Regelbetrieb nun an die Empfehlungen der „High-Level Commission on Carbon-Pricing" angepasst und beträgt derzeit 31 Britische Pfund (GBP) pro Tonne CO_2. Dieser Preis wurde festgelegt, um ausreichend Startkapital für die Projekte zur Emissionsreduzierung zur Verfügung stellen zu können.

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt Siemens in Brasilien. Auch dort wurde ein interner CO_2-Preis eingeführt und der Preis auf den empfohlenen Wert der „High-Level Commission on Carbon-Pricing" von 40 US-Dollar (USD) pro Tonne CO_2-Emissionen festgelegt.

Siemens USA verfolgt einen zweistufigen Ansatz für die CO_2-Bepreisung. In Phase I wurde der „Siemens Development Fund" initiiert. Der Development Fund erhält Einzahlungen von Siemens Geschäftseinheiten, die auf deren CO_2-Emissionen basieren. Die dadurch eingesammelten Gelder werden zur Finanzierung von Dekarbonisierungsprojekten verwendet, zum Beispiel Projekte für Energieverteilung und Energieeffizienz, Anreize für die schnellere Integration elektrischer Fahrzeuge, eine zielgerichtete Renewable Energy Certificates (RECs) Einkaufsstrategie für unsere Kunden und ein Ausschreibungsverfahren, das zu unternehmensübergreifenden virtuellen Power Purchase Agreements (vPPAs) führen soll. In Phase II werden die unternehmerischen Voraussetzungen für Auszahlungen an einzelne Siemens-Standorte geschaffen, um deren Nachhaltigkeitsaktivitäten zu unterstützen, etwa in den Bereichen Recycling, Vermeidung von Plastik und Biodiversität.

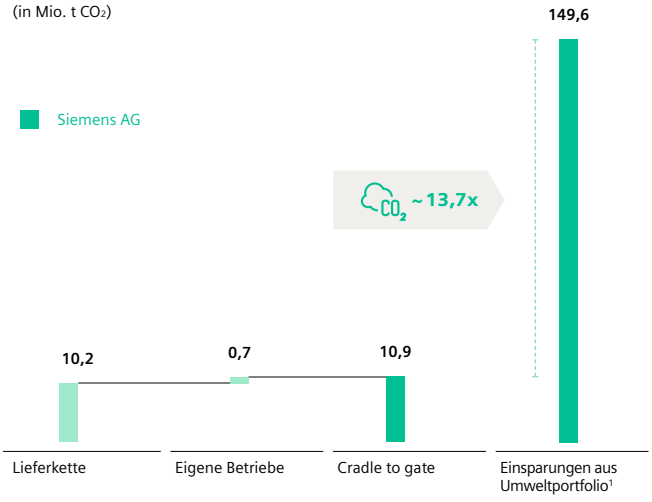
Emissionsreduktionen in der Lieferkette

Die Emissionen in unserer Lieferkette belaufen sich auf rund 10,2 Mio. t CO_2-Äquivalente (Mio. t CO_2e). Mit 0,7 Mio. t CO_2-Emissionen aus unseren eigenen Betrieben liegen diese im Verhältnis zur Lieferkette bei nur rund 7 %. Das liegt daran, dass die Betriebe unserer Lieferkette meist energieintensiver sind als unsere eigenen, hauptsächlich weil sie Rohstoffe verarbeiten. In unserer Lieferkette zielen wir auf eine Reduktion der CO_2-Emissionen von 20 % bis 2030 sowie eine langfristig CO_2-neutrale Lieferkette bis 2050 ab. Eine umfassende Beschreibung unserer Anstrengungen im Bereich der Lieferkette findet sich im ↗ LIEFERKETTE

Umweltportfolio für klimaschonende Produktnutzung

Unser Umweltportfolio stellt unseren größten Beitrag zur Abschwächung des Klimawandels dar. Mit dem Umweltportfolio begegnet Siemens weltweiten Herausforderungen der Klimaveränderungen, dem Mangel an natürlichen Ressourcen und der Umweltverschmutzung. Das Umweltportfolio umfasst Produkte, Systeme, Lösungen und Services (Umweltportfolio-Elemente), die eines unserer Auswahlkriterien erfüllen, nämlich Energieeffizienz oder Einsatz erneuerbarer Energien. Die Berechnung der Einsparungen erfolgt

Emissionen aus der Wertschöpfungskette und Einsparungen durch das Umweltportfolio



1 Jährliche Gesamteinsparungen durch Produkte, die seit 2002 bei unseren Kunden installiert wurden und im Geschäftsjahr 2020 noch in Gebrauch sind.

durch einen Vergleich mit Referenzlösungen (Baselines). Die Umweltportfolio-Elemente verringern die negativen Auswirkungen auf die Umwelt und reduzieren den für den Klimawandel maßgeblich verantwortlichen Ausstoß von CO_2 und anderen Treibhausgasen (im Folgenden als CO_2-Emissionen bezeichnet).

Mit unserem Umweltportfolio möchten wir auch unseren Kunden helfen, ihren CO_2-Ausstoß zu verringern, ihre Energiekosten zu senken sowie ihren Unternehmenserfolg dank höherer Produktivität zu steigern. Zusätzlich zu den ökologischen Vorteilen sind wir mit unserem Umweltportfolio in der Lage, erfolgreich auf attraktiven Märkten zu konkurrieren und profitables Wachstum zu erzielen; dies unterstreicht den strategischen Schwerpunkt, den Siemens auf Technologien für Energieeffizienz sowie Klima- und Umweltschutz legt. Für das Geschäftsjahr 2020 wurden über 95 % des Umsatzes aus unserem Umweltportfolio mit energieeffizienten Produkten und Lösungen erwirtschaftet, da nach der Ausgliederung von Siemens Energy der wesentliche Hebel zur Verringerung von Emissionen in der Produktnutzungsphase durch Energieeffizienzsteigerung bei der Verwendung elektrischer Energie liegt.

Die Umweltportfolio-Technologien, die bei der Siemens AG den größten Beitrag zur Gesamtreduktion von CO_2-Emissionen bei unseren Kunden leisten, sind Komponenten für die Stromerzeugung aus Windkraft, Frequenzumrichter, schienengebundenen Personen- und Güterverkehr und Gebäudetechnik. Einschließlich der Umsatzerlöse aus neu entwickelten und zusätzlich qualifizierten Umweltportfolio-Elementen und ohne Berücksichtigung des Umsatzes von Elementen, die unsere Qualifikationskriterien nicht mehr erfüllen, betrugen die Umsatzerlöse der Siemens AG aus fortgeführten Aktivitäten in Bezug auf das Umweltportfolio im laufenden Jahr 18 Mrd. €. Im Geschäftsjahr 2020 entfielen damit 32 % unseres Umsatzes aus fortgeführten Aktivitäten auf unser Umweltportfolio. Darüber hinaus haben wir mit unseren im Geschäftsjahr 2020 installierten Umweltportfolio-Elementen unsere Kunden dabei unterstützt, ihre CO_2-Emissionen um weitere 7,0 Mio. t zu senken. Mit allen seit dem Geschäftsjahr 2002 bei Kunden installierten Umweltportfolio-Elementen, die auch heute noch in Betrieb sind, haben wir die CO_2-Emissionen unserer Kunden zum Ende des Geschäftsjahrs 2020 um 149,6 Mio. t reduziert.

Wie beschrieben liegt durch die Ausgliederung von Siemens Energy nunmehr der Schwerpunkt des Siemens AG-Umweltportfolios auf den durch den Stromverbrauch unserer Produkte verursachten Emissionen und nicht mehr auf den Emissionen aus der Energieumwandlung. Dadurch verändern sich auch die Zusammensetzung des Umweltportfolios der Siemens AG und die Vergleichbarkeit der ermittelten Kennzahlen mit den Vorjahren. Ein sinkender Emissionsfaktor der globalen Stromerzeugung durch den steigenden Anteile erneuerbarer Energien wird mittelfristig zu geringeren CO_2-Reduzierungen bei unseren Kunden bei vergleichbaren Energieeffizienzeinsparungen führen.

Ergebnisse des Umweltportfolios

	GJ 2020
Mit dem Siemens-Umweltportfolio generierter Umsatz (fortgeführte Aktivitäten, in Mrd. Euro)	**18,0**
(inkl. Siemens Energy)	**(37,1)**
Jährliche Treibhausgasverminderungen bei unseren Kunden durch Elemente des Siemens-Umweltportfolios, die im Berichtsjahr neu installiert wurden (fortgeführte Aktivitäten in Mio. t)	**7,0**
(inkl. Siemens Energy)	**(42)**
Kumulierte jährliche Treibhausgasverminderungen bei unseren Kunden durch Elemente des Siemens-Umweltportfolios innerhalb des Berichtsjahrs (fortgeführte Aktivitäten, in Mio. t)	**149,6**
(inkl. Siemens Energy)	**(671)**

Energieeffizienz, Elektrifizierung und Digitalisierung sind die Basis für eine kohlenstoffarme und ressourcenschonende Wirtschaft und sind zusammen mit unseren Produkten und Lösungen aus der Medizintechnik unser Beitrag für eine nachhaltige Zukunft.

Ab 2022 wird es durch die Einführung der EU-Taxonomie ein Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten geben, das die bisherige Umweltportfolio-Berichterstattung der Siemens AG ergänzen oder ablösen könnte.

Weitere Informationen zum Siemens-Umweltportfolio finden Sie unter: WWW.SIEMENS.COM/UMWELTPORTFOLIO

Neben unserem Umweltportfolio ermöglicht Siemens Financial Services (SFS) mit ihren Finanzierungslösungen Infrastrukturprojekte und Technologien, die erheblich zur Dekarbonisierung beitragen. So unterstützt die SFS mit Eigen- und Fremdfinanzierung weltweit Projekte mit einer installierten Gesamtleistung von mehr als 26 GW in Windenergie, 7 GW in Solarenergie und 470 MW in weiterer erneuerbarer Energieerzeugung (inkl. Speicherbatterien).

Klimapolitische Rahmenbedingungen gestalten

Die Siemens AG setzt sich über ihre eigenen Maßnahmen und Aktivitäten hinaus in Gremien und Verbänden für die weitere Veränderung der klimapolitischen Rahmenbedingungen ein, die die folgenden Aspekte unterstützen sollten:

- → Energie so effizient wie möglich zu nutzen;
- → den Anteil von erneuerbarer Energie zu erhöhen und den Wechsel der herkömmlichen Energieerzeugung auf CO_2-arme Brennstoffe zu beschleunigen;
- → Energiemärkte neu zu konzipieren, damit sichergestellt wird, dass ausreichende Investitionen in nachhaltige, sichere und effiziente Energiesysteme getätigt werden;
- → die Aufnahme von hochflexiblen Technologien zu beschleunigen, damit erneuerbare Energien integriert werden und gleichzeitig die Systemstabilität sichergestellt wird;
- → die Dekarbonisierung anderer Sektoren durch Sektorkopplung zu beschleunigen, inklusive „Power-to-X"-Technologien.

Siemens betrachtet einen CO_2-Preis als unumgänglich. Für eine effektive Dekarbonisierung sollte ein CO_2-Preis die tatsächlichen Kosten, die mit CO_2-Emissionen in Verbindung gebracht werden können, abdecken. Er sollte hoch genug sein, um eine Umstellung auf CO_2-arme Technologien in Einklang mit den Verpflichtungen aus dem Pariser Klimaschutzabkommen (COP 21) in Gang zu setzen. Daher ist Siemens bereits 2016 der „Carbon Pricing Leadership Coalition of the World Bank" (CPLC) beigetreten, mit dem Ziel, sich für die Einführung eines globalen CO_2-Preises einzusetzen, und hat zwischenzeitlich in drei Landesgesellschaften einen internen CO_2-Preis eingeführt.

4.2

Ressourcenschutz

- **Mit dem „Serve the Environment"-Programm wurden Umwelt- und Energiemanagement-ISO-14001-/-50001-Systeme vorangetrieben**
- **Ressourceneffizienzziele für Energie und Abfälle übertroffen**
- **Bewertung der Wasserrisiken von Siemens-Standorten abgeschlossen**

Die wesentlichen Umweltauswirkungen der Siemens AG stehen im Zusammenhang mit der Energienutzung, der Abfallerzeugung und der Emission flüchtiger organischer Verbindungen (VOC). Die unternehmerischen Aufgaben in diesem Kontext betreffen die langfristige Erhaltung einer intakten Umwelt und die Gewährleistung der Geschäftsfähigkeit. Diese umfassen auch das Erkennen und Mindern von Wasserrisiken und die Reduzierung der Verwendung ozonschichtschädigender Substanzen (ODS). Im Zentrum unseres Ansatzes zur Verringerung der wesentlichen Umweltauswirkungen und -risiken steht unser strategisches Programm „Serve the Environment". Dieses global ausgerichtete Programm zum betrieblichen Umweltschutz haben wir 2020 nach sechsjähriger Laufzeit und Erreichung der relevanten Ziele in den Bereichen Verbesserung der Energie- und Abfalleffizienz, Verringerung des Deponieabfalls, Ermittlung der Wasserrisiken und verbesserte Kontrolle der VOC- und ODS-Nutzung erfolgreich abgeschlossen.

Die Idee und der Ansatz von „Serve the Environment" fließen in das Umweltprogramm „Eco Efficiency at Siemens", das im Oktober 2020 gestartet ist, ein. Dabei wird die Verringerung der beiden wichtigsten Umweltaspekte Abfall und Energienutzung im Mittelpunkt stehen.

Umwelt- und Ressourcenschutz effizient steuern

Die weltweit implementierten Umwelt- und Energiemanagementsysteme integrieren Ziele und Maßnahmen zum Umgang mit den Umweltauswirkungen und tragen dazu bei, unsere Energie- und Ressourceneffizienz zu steigern. Alle unsere Standorte verfügen über ein Umweltmanagementsystem. Mindestens 164 haben ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 verbindlich eingeführt und mindestens 157 von ihnen wurden von externen Prüfern auditiert. Die Entscheidung für die Zertifizierung nach ISO 14001 wird von Umweltschutzbeauftragten der Business Units und Länder in enger Abstimmung mit den Umweltschutzbeauftragten auf Konzernebene getroffen. 30 Siemens-Standorte haben Energiemanagementsysteme nach ISO 50001 implementiert.

Wir haben die Aspekte Energieeffizienz und Abfallvermeidung in unsere Lieferkette integriert und analysieren die Gesamtbetriebskosten für energieintensive Produkte. Das Thema Luftverschmutzung wird von uns gesamtheitlich betrachtet, indem wir die lokalen Luftemissionen an unseren Büro- und Fertigungsstandorten ebenso analysieren wie die Emissionen aus flüchtigen organischen Verbindungen (VOC) und ozonschichtschädigenden Substanzen (ODS) an den wichtigsten Standorten. An allen Standorten mit signifikantem Energieverbrauch haben wir die Möglichkeit lokaler Energieerzeugung geprüft,

um die Energieeffizienz zu fördern und uns gegen potenzielle Preiserhöhungen abzusichern. Unsere Wasserstrategie beinhaltet seit dem Geschäftsjahr 2017 auch die Themen Wasserknappheit, Wasserverschmutzung, Klimawandel und veränderte Überschwemmungs- und Niederschlagsmuster.

Im Geschäftsjahr standen individuelle Beratungen der Standorte zur Energieeffizienz ebenso im Vordergrund unserer Aktivitäten wie die Einbeziehung des Ziels zur Abfallreduzierung in die EHS Essentials, eine Initiative zur Verbesserung zur Bewusstseinsbildung zu EHS-Themen wie etwa Biodiversität. Darüber hinaus wurden für die Geschäfte Prognosen zur Zielerreichung erstellt, die zur Verbesserung der Programmaussteuerung beitrugen.

Ökologische Auswirkungen auf vielen Gebieten reduziert

Ziele von „Serve the Environment" erreicht

Das Ressourceneffizienzziel des Umweltprogramms von „Serve the Environment" einer 6 %igen Effizienzsteigerung für die Primärenergie und Abfall in Bezug zum vergleichbaren Umsatz und einer 10 %igen Verringerung des Beseitigungsabfalls im Zeitraum 2014 bis 2020 konnten übertroffen werden: Im Vergleich zum Referenzjahr 2014 konnten wir unsere Effizienz im Primärenergieeinsatz um 99 % sowie im Abfallaufkommen um 11 % erhöhen. Die Verbesserung der Effizienz in diesem Jahr betrug 26 % für Primärenergie und 5 % für Abfall. Die Effizienzverbesserungen für Primärenergie resultieren aus dem Einkauf von Grünstrom, da Grünstrom wesentlich verlustärmer bereitgestellt werden kann als Strom aus konventionellen Wärmekraftmaschinen. Zudem konnten wir, bezogen auf das Referenzjahr, die Beseitigungsabfallmenge um 18 % reduzieren, was unsere Ambition, keinerlei Deponieabfälle zu produzieren, unterstreicht. Die genannten Effizienzverbesserungen und Reduktion von Beseitigungsabfällen sind ohne SHS im Geschäftsjahr 2020 ermittelt.

Energienutzung überwacht

Im Geschäftsjahr 2020 stieg der Verbrauch von Erdgas und Flüssiggasen um 6 %. Andere fossile Brennstoffe wurden nur in geringfügigen Mengen verbraucht. Der Primärenergieverbrauch insgesamt ist aufgrund lokalen Mehrverbrauchs von Standorten, wie zum Beispiel verstärkte Flüssiggasnutzung, und verbesserten Reportings bei kleinen Standorten im Vergleich zum Vorjahr um 7 % gestiegen. Der Stromverbrauch ist leicht gesunken. Der Heizbedarf war leicht erhöht mit 3 %.

Primärenergie
(in 1.000 Gigajoule)

Erdgas/Flüssiggas

GJ 2019		GJ 2020
4.104	<	4.362

Heizöl, Kohle, Benzin/Diesel

GJ 2019		GJ 2020
303	<	326

Gesamt[1]

GJ 2019		GJ 2020
4.410	<	4.702

Sekundärenergie
(in 1.000 Gigajoule)

Strom

GJ 2019		GJ 2020
6.040	>	5.806

Fernwärme

GJ 2019		GJ 2020
1.175	<	1.205

Gesamt

GJ 2019		GJ 2020
7.214	>	7.011

1 Inkl. weiterer sonstiger Primärenergieträger (z.b. Acetylen).

Der Energieverbrauch unserer Geschäftsfahrzeuge wird zentral erfasst. Dabei werden Mitarbeiter- und Servicefahrzeuge sowie eigene Lastwagen zusammengefasst. Im Geschäftsjahr 2020 hat die Unternehmensflotte Kraftstoff in Höhe von rund 2,6 Mio. Gigajoule gegenüber 3,75 Mio. Gigajoule im Vorjahr verbraucht. Der Rückgang um 31 % ist auf eine verringerte Reisetätigkeit infolge der Corona-Pandemie zurückzuführen.

99%

Verbesserung der Effizienz im Primärenergieeinsatz gegenüber 2014

Schadstoffemissionen in die Luft

Neben Treibhausgasemissionen, die im Kapitel ↗ KLIMASCHUTZ behandelt werden, sind auch andere industrielle Emissionen in die Luft beim Umweltschutz von hoher Relevanz. So sind flüchtige organische Verbindungen als Vorläufersubstanzen von bodennahem Ozon für den sogenannten Sommersmog verantwortlich. Wir setzen diese organischen Verbindungen als Lösemittel in Lacken und Klebern sowie bei Imprägnierverfahren und in der Oberflächenreinigung ein. Wir kontrollieren die Verwendung von Substanzen mit einem ozonschichtschädigenden Potenzial. Dabei halten wir uns an die Vorgaben des internationalen Vertrags zum Schutz der Ozonschicht (Protokoll von Montreal) und an diverse nationale Gesetze.

Die Emissionsmenge flüchtiger organischer Verbindungen ist um 7 % auf 364 t produktionsbedingt gefallen. Die Emissionsmenge ozonschichtschädigender Substanzen nahm um 0,024 t R11-Äquivalente ab (R11 ist eine der zahlreichen Substanzen, die ODS produzieren). Generell sind wir uns der Notwendigkeit von Auslaufplänen und Ersatzlösungen bewusst, besonders für R22, die von uns am meisten verwendete Substanz.

Schadstoffemissionen in der Luft

(in Tonnen)	**2020**	2019
Flüchtige organische Verbindungen	**364**	393
Ozonschichtschädigende Substanzen in Tonnen R11-Äquivalent[1]	**0,085**	0,109

1 Das R11-Äquivalent ist ein Maß für das ozonschichtschädigende Potenzial.

Auch Stickoxide haben wir rechnerisch unter Annahme typischer Verbrennungsbedingungen in den relevanten thermischen Prozessen ermittelt: Für das Berichtsjahr ergibt sich an den umweltrelevanten Standorten ein Wert von 141 t gegenüber 133 t im Jahr zuvor. Die Zahl beinhaltet Stickoxide, die beim Verbrennen der unter Primärenergie genannten Brennstoffe freigesetzt wurden.

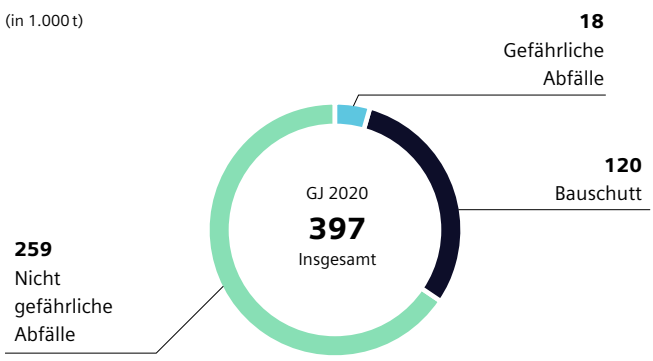
Effizientes Abfallmanagement

Die Umweltrelevanz von Abfällen hängt von der Abfallart und dem jeweiligen Entsorgungsverfahren ab. Unsere Leistungskennzahl für Abfall berücksichtigt sowohl die Abfalleffizienz als auch die absolute Reduzierung von Beseitigungsabfall. Wir unterscheiden zwischen gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen sowie Bauabfällen. Die Gruppen der gefährlichen und nicht gefährlichen Abfälle werden jeweils weiter unterteilt in Verwertungs- und Beseitigungsabfälle. Abfallströme aus Baumaßnahmen oder Abrissarbeiten berichten wir separat, da diese Materialien unabhängig von der Produktion entstehen.

Im Jahresvergleich sank der nicht gefährliche Abfall um 3 % und der gefährliche Abfall fiel um 0,4 %. Für alle Abfallarten zusammengenommen ist die Abfall-

Abfall

(in 1.000 t)



Recycling- und Verwertungsquote

(in %)

GJ 2019		GJ 2020
93	=	**93**
Insgesamt		Insgesamt

Wiederverwertungsanteil an der Gesamtabfallmenge[1]

1 Ohne Bauschutt.

menge bei Siemens um 31 % gegenüber dem Geschäftsjahr 2019 gestiegen. Ursächlich dafür ist die Bauschuttmenge, die beim Bau des Campus in Erlangen angefallen ist.

Die Recycling- und Verwertungsquote ist unverändert bei 93 %.

Wasserrisiken adressiert

Ziel der Siemens-Wasserstrategie ist es, lokale negative Auswirkungen unseres Wasserverbrauchs zu minimieren. Sie berücksichtigt Faktoren wie Wasserknappheit, Wasserverschmutzung, Überschwemmungen und Klimawandelfolgen. Alle 180 umweltrelevanten Standorte wurden mit dem „Aqueduct Water Risk Atlas" vom World Resources Institute (WRI) analysiert. Ergänzt wird dies durch eine lokale Bewertung mit einem selbst entwickelten Tool, in dem von Standortaktivitäten ausgehende Risiken im Verhältnis zu regionalen Risiken gesetzt werden.

95 %

unserer Standorte haben die Wasserstrategie implementiert

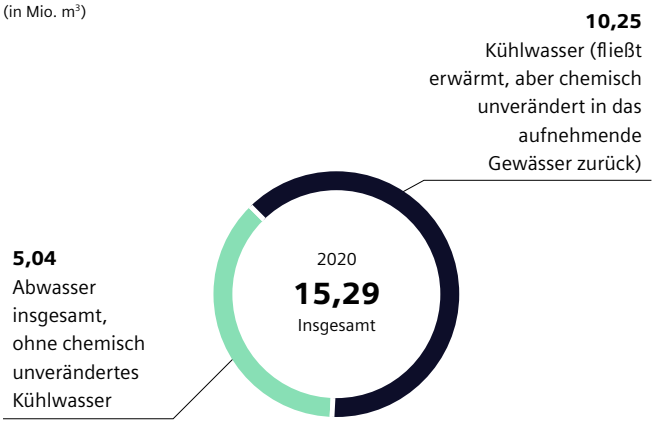
Wasserverbrauch

(in Mio. m³)	**2020**	2019
Wasserverbrauch	**5,07**	5,22
Grund- und Oberflächenwasser als Kühlwasser (fließt erwärmt, aber chemisch unverändert in das aufnehmende Gewässer zurück)	**10,25**	11,79
Summe	**15,33**	17,01

Standorte mit einem hohen Risiko müssen sich Ziele zur Minderung dieser Risiken setzen. Im Geschäftsjahr 2020 haben 95 % unserer Standorte die Wasserstrategie implementiert. Die angegebenen Daten schließen Siemens Healthineers nicht ein.

Abwasser

(in Mio. m³)



Unsere Gesamtwassermengen sind insgesamt aufgrund der COVID-19-Pandemie zurückgegangen. Mengenmäßig entfällt unser Wasserverbrauch hauptsächlich auf Kühlprozesse, wobei das meiste Wasser in der gleichen chemischen Qualität, in der es der Umwelt entnommen wurde, wieder in das aufnehmende Gewässer zurückfließt. Die Größenordnung beim Abwasser aus Fertigungsprozessen beträgt circa 0,6 Mio. Kubikmeter.

Weitere Informationen hinsichtlich unserer Wasseranalysen und -risiken sind über das „Water CDP" zu finden, an das Siemens jährlich berichtet.

Initiativen für mehr Biodiversität

Biodiversität ist die Variabilität unter allen lebenden Organismen aus allen Quellen und all den ökologischen Komplexen, deren Bestandteil sie sind. Wenn die Biodiversität abnimmt, sind die Leistungen von Ökosystemen bedroht, was die Gesellschaft Zeit und Geld kostet und negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat. Biodiversität ist ein Aspekt des Umweltmanagements von Siemens, und Standorte haben Maßnahmen implementiert, um die Artenvielfalt zu fördern – manche seit vielen Jahren. 2020 gab es eine Vielzahl von Aktivitäten, beispielsweise die Anlage von Nisthilfen für Wildbienen, die Schaffung von insektenfreundlichen Wiesen, Förderung der Nistaktivitäten von Vögeln, mehrere Baumpflanzaktionen, Dachbegrünungsmaßnahmen und die Kompostierung von Grünabfällen. Darüber hinaus unterstützt Siemens lokale Initiativen, die von Mitarbeitern ausgehen, die ein ausgeprägtes Ownership- und Verantwortungsgefühl für ihre Standorte haben und Biodiversitätsmaßnahmen umsetzen möchten.

Umweltrelevante Vorfälle und Bußgelder

Im Berichtsjahr haben wir 16 kleinere Vorfälle verzeichnet. Vorfälle werden im Siemens-Umweltberichtssystem gemeldet. Dabei handelte es sich in zwölf Fällen um Austritte von Abwasser, Farbe, Diesel und Hydraulikölen. Des Weiteren wurden Verluste von Kühlmitteln in drei und von SF_6 in einem Fall verzeichnet. Bußgelder aus Strafen wurden im Berichtsjahr nicht ausgewiesen.

Methodik, Umweltberichterstattung und Umweltdatenerfassung

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir mit unserem Umweltinformationssystem 216 Berichte von Standorten aus allen relevanten Ländern ausgewertet, an denen festgelegte Schwellenwerte für Parameter wie Energienutzung, Ressourceneinsatz und Emissionen im Umweltmanagement überschritten wurden. Zum Messen und Überwachen unserer Umweltauswirkungen verwenden wir absolute Werte wie Energieverbrauch in Gigajoule.

Wir berichten Umweltdaten für die fortgeführten Geschäftsbereiche. Die Werte wurden auf 100 % Abdeckung hochgerechnet, um den Gesamtverbrauch wiederzugeben. Im Rahmen der Ausgliederung von Siemens Energy wurde der Faktor zur Hochrechnung für das Geschäftsjahr 2019 rückwirkend angepasst. Die Hochrechnung erfolgt auf Basis der nicht im Reportingsystem abgebildeten Fläche. Die Differenz machte einen Anteil von 22 % aus. Wir überwachen unsere Umweltauswirkungen für alle umweltrelevanten Büro- und Produktionsstandorte anhand von quartalsweise erhobenen Umweltdaten.

Unsere Effizienz im betrieblichen Umweltschutz berechnen wir auf Basis einer Portfoliobereinigung, die im Geschäftsbericht verwendet wird, um Umsatzveränderungen darzustellen. Unter Umsatzveränderungen verstehen wir in diesem Kontext die Differenz der Umsätze zwischen den Geschäftsjahren 2019 und 2020 unabhängig von Währungsumrechnungs- und Portfolioeffekten. Die Portfoliobereinigung wurde entsprechend für die Effizienzparameter von Abfall und Energieverbrauch durchgeführt. Dieses Vorgehen ermöglicht es uns, Umweltauswirkungen unabhängig von Portfolioveränderungen für zwei aufeinanderfolgende Geschäftsjahre zu überwachen und zu vergleichen. Gleichzeitig wird die Umweltleistung mit dem Geschäftserfolg direkt verknüpft.

4.3

Produktverantwortung

- **Ressourceneffizienz über den gesamten Lebenszyklus**
- **Verantwortungsbewusstes Handeln bei kritischen Substanzen und Materialien**
- **Strategischer Ansatz zur Reduzierung der Auswirkungen der Plastiknutzung**

Entsprechend den steigenden gesellschaftlichen Erwartungen an die Umweltverantwortung von Unternehmen werden nicht nur gesetzliche Vorgaben verschärft, sondern es wachsen auch die Anforderungen unserer Kunden und Investoren. Damit steigt auch die strategische Bedeutung von Ecodesign, also der Berücksichtigung von Umweltaspekten in der Ausgestaltung von Produkten, Services und Lösungen über deren gesamten Lebenszyklus hinweg.

Unser Fokus liegt auf der Ressourceneffizienz über den gesamten Lebenszyklus eines Produkts hinweg

Unsere produktbezogenen Umweltaktivitäten spiegeln in starkem Maße das SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion" wider. Dieses zielt darauf ab, Wirtschaftswachstum und nachhaltige Entwicklung durch die Festlegung nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster in Einklang zu bringen. Dieses Handlungsfeld sieht Siemens als Chance. So bezieht Siemens bei Entscheidungen hinsichtlich der Weiterentwicklung des Portfolios auch die Steigerung von Effizienz und Produktivität der Lösungen in der Nutzungsphase mit ein. Dadurch sollen gleichzeitig die Umweltauswirkungen des Endproduktes reduziert und somit die Erreichung der Entwicklungsziele unterstützt werden.

Umweltfreundliche Produktgestaltung nach etablierten Standards

Die Umweltauswirkungen und die Lebensdauer von Produkten, Services und Lösungen werden zum größten Teil schon bei der Festlegung der Anforderungen an ihre Gestaltung bestimmt. Zu den grundlegenden Ecodesign-Ansätzen bei Siemens zählen etwa die Erhöhung der Ressourceneffizienz und die Dekarbonisierung bei der Herstellung, die Steigerung der Produktivität und Effizienz während der Nutzung ebenso wie ein recyclinggerechter Produktaufbau zur Verbesserung der stofflichen Verwertung.

Diese Maßnahmen werden über unser Umweltmanagementsystem geplant, umgesetzt und kontinuierlich verbessert. Zusätzlich wird dieses Vorgehen durch unser Umweltprogramm „Product Eco Excellence" (PrEE) und weitere Initiativen, wie zur umweltfreundlicheren Nutzung von Plastik, unterstützt.

Entsprechend den internationalen Standards IEC 62430 stellt Siemens mit seinem Umweltstandard verbindliche Vorgaben an die umweltgerechten Gestaltung von Produkten und Lösungen seiner Geschäftseinheiten, deren Umsetzung Bestandteil des jährlichen Umweltreviews nach ISO 14001 unterworfen ist.

Unser strategischer Fokus bei der Entwicklung unseres Ecodesign-Ansatzes liegt vor allem auf der Erhöhung der Ressourcenproduktivität unserer Lösungen in den Applikationen unserer Kunden durch

ein optimales Zusammenspiel der Produkte und Services über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Dies stellt aktuell den wirksamsten Hebel zur Reduktion der Umweltauswirkungen im Umfeld von Fertigungsindustrie und Infrastrukturtechnologie dar. Weitere strategische Aspekte unserer umweltgerechten Produktgestaltung betreffen die Festlegung von Anforderungen an die Herstellung und Zusammensetzung der Produkte und Lösungen im Hinblick auf die Steigerung der Recyclingfähigkeit, um somit kontinuierlich die Materialeffizienz über den Produktlebenszyklus hinweg zu verbessern.

Die Vertiefung dieser strategischen Ausrichtung haben wir auch im neuen, seit Oktober 2020 gültigen Umweltschutzprogramm „EcoEfficiency@Siemens" mit der Formulierung entsprechender Geschäftsziele und anzustrebender Kernergebnisse aufgegriffen.

Programme und Initiativen stärken Ecodesign-Ansatz

Der Abschluss des aktuell gültigen Umweltschutzprogramms „Product Eco Excellence" (PrEE) und die Verankerung der Initiative „reThink:Plastic@Siemens" standen im Mittelpunkt der operativen Umsetzung in diesem Geschäftsjahr und sind vom Siemens-Umweltrat beziehungsweise vom globalen EHS-Management-Team bestätigt worden.

„Product Eco Excellence" (PrEE)

PrEE fungierte als ein integrierter Ansatz zur Verbesserung der Transparenz von produktbezogenen Umweltauswirkungen, zur Erhöhung der Ressourceneffizienz und zur Vorbereitung auf künftige markt- und kundenspezifische Anforderungen. Die Programmziele bis 2020 lauteten:

- → Steigerung der Gesamtzahl und des Deckungsgrads von Ökobilanzen (LCA) und Umweltproduktdeklarationen (EPD),
- → Verbesserungen im Umfeld der Datenerfassung und -verarbeitung von deklarationspflichtigen Stoffen, also potenziell gefährlichen Substanzen, wie etwa den Substanzen der REACH-Kandidatenliste, den sogenannten „Substances of Very High Concern" (SVHC),
- → Reduktion des Einsatzes sogenannter kritischer Materialien nach Vorgabe der europäischen Rohstoffinitiative.

Ziele 2020 von Product Eco Excellence (PrEE)

1 LCA: Lifecycle Assessment (Lebenszyklusanalyse).
2 EPD: Environmental Product Declaration (Umweltproduktdeklaration).

Lebenszyklusanalysen und Umweltproduktdeklarationen liefern transparente Informationen

Zur Definition von Umweltschutzmaßnahmen bei der Gestaltung von Produkten, Services und Lösungen nutzen wir quantitative Verfahren wie die Ökobilanzierung nach ISO 14040/44 mittels etablierter Modellierungswerkzeuge und Datenbanken zur Abschätzung der Umweltauswirkungen unseres Portfolios. Zusätzlich nutzen wir zur zielgerichteten Kommunikation Produkt-Umwelterklärungen nach ISO 14021 und 14025.

Sowohl LCAs als auch EPDs liefern detaillierte Informationen über die Umweltauswirkungen von Produkten, Services und Lösungen über deren

gesamten Lebenszyklus hinweg. Während Screening-LCAs umweltrelevante Bereiche oder Phasen eines Produktlebenszyklus abdecken, verfolgen Full-Scale-LCAs einen umfassenderen Ansatz, der die Abbildung des ökologischen Fußabdrucks des gesamten Lebenszyklus umfasst. Wir führen auch LCAs für ganze Industriesysteme durch, um eine ganzheitliche Bewertung von deren Umweltaspekten zu erhalten und Einzeloptimierungen vorzubeugen. LCAs und EPDs helfen uns somit, Kundenanforderungen hinsichtlich deren Umweltbilanz zu bedienen.

Zum Ende der Laufzeit von PrEE haben wir portfoliobereinigt einen Abdeckungsgrad bezogen auf die Umsatzerlöse des Portfolios mit Full-Scale-Lebenszyklusanalysen von 70 % und mit Umweltproduktdeklarationen von 71 % im Geschäftsjahr 2020 erreicht. Der Abdeckungsgrad der Screening-LCAs liegt etwas über dem Niveau der letzten Berichtsperiode, während der Abdeckungsgrad Full-Scale-LCAs durch zusätzliche Lebenszyklusanalysen um 9 % gesteigert werden konnte. Die Abdeckungsrate der EPDs nahm im Geschäftsjahr 2020 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019 um 1 % ab. Eine detaillierte Analyse zeigt einen Anstieg der Gesamtanzahl von LCAs (Full-Scale und Screening) um 3 % und bei den EPDs um 9 %. Die Zahlen für das Geschäftsjahr 2019 wurden an die veränderte Geschäftsstruktur angepasst und weichen daher von denen des Vorjahresberichts ab.

Lebenszyklusanalysen und Umweltproduktdeklaration

(abgedeckter Umsatzanteil in Prozent[1])	**2020**	2019
Full-Scale-LCA	**70 %**	64 %
Screening-LCA	**60 %**	58 %
EPD	**71 %**	72 %

1 Wir betrachten den Umsatz einer Geschäftseinheit bezogen auf den Umsatz von Siemens, nachdem wir mindestens eine „Full-Scale-LCA", „Screening-LCA" oder „EPD" für deren Produkte oder Systeme durchgeführt haben. Eine produktbezogene Abdeckung wird nicht berechnet.

Risikobewusster Umgang mit deklarationspflichtigen Stoffen

Ein wesentlicher Teil der Produktverantwortung ist auch der verantwortungsvolle Umgang mit problematischen und potenziell gefährlichen Substanzen. Im Rahmen von PrEE haben wir wichtige Grundlagen für die digitale und automatisierte und damit effiziente Datenverarbeitung entsprechender Stoffinformationen etabliert. So wurden unter anderem der Nutzungsgrad der Industrie-Substanzdatenplattform – BOMcheck – durch unsere Lieferanten erhöht und kontinuierlich die internen IT-Verfahren und Prozesse verbessert, sodass das Management von mit Stoffrestriktionen verbundenen Risiken proaktiv gestaltet werden kann.

Einsatz kritischer Materialien verringert

Die EU-Liste der kritischen Rohstoffe – dazu zählen einige der acht kritischen Materialien des aktuellen Siemens-Umweltprogramms – wurde von 2011 bis 2020 von 14 auf aktuell insgesamt 27 Stoffe erweitert. Die Listung weiterer kritischer Rohstoffe ist in den nächsten Jahren im Rahmen des Kreislaufwirtschaftsgesetzes zu erwarten, was die Relevanz des Themenkomplexes verdeutlicht.

Siemens hat hier entsprechend mit dem PrEE-Programmmodul „Critical Materials" reagiert und auf eine notwendige Sensibilisierung zu diesem Thema in den Geschäftseinheiten hingewirkt. Dazu wurden acht Materialgruppen als kritisch definiert und für diese ein zentrales Monitoring aufgesetzt. Zusätzlich wurde das Modul durch ein Kompetenzzentrum begleitet, über das verschiedene Maßnahmen initiiert wurden, wie zum Beispiel Workshops, um eine Reduktion dieser Materialien zu erreichen. So konnte über die gesamte Laufzeit des PrEE-Moduls vom Geschäftsjahr 2015 bis 2020 das Einkaufsvolumen dieser acht Materialgruppen um 38 % reduziert werden, was unter anderem auf die folgenden zwei Aspekte zurückzuführen war:

→ Reduktion kritischer Materialien durch Technologiewechsel (z. B. von Magnettechnik auf Transpondertechnik bei der Bahn),
→ direkte Substitution kritischer Materialien (z. B. Wechsel von seltenen Erden zu Ferritmagneten bei Motoren in der Gebäudetechnik).

Nach dem Abschluss von PrEE im Geschäftsjahr 2020 sind entsprechende Anforderungen zum Management von kritischen Materialien nun in den Umweltstandard aufgenommen worden.

„reThink:Plastic@Siemens"

Angesichts der stark gestiegenen Nutzung von Kunststoffen in den verschiedensten Bereichen hat Siemens sich entschlossen, dieses Themenfeld mit der strategischen Initiative „reThink:Plastic@Siemens" zu adressieren, um so – im Rahmen seiner Produktverantwortung – zu einer verantwortungsbewussten, nachhaltigen Nutzung von Kunststoffen beizutragen. Bei der im Rahmen der Initiative durchgeführten Analyse ließ sich feststellen, dass die zunehmende Nutzung von Kunststoffen technischen und wirtschaftlichen Gründen geschuldet ist, aber in den meisten Fällen auch ökologische Vorteile gegenüber anderen Materialien bietet. Entsprechend muss hier zwischen der Verwendung von technischen Kunststoffen in Produkten mit Lebenszyklen von durchschnittlich zehn bis 30 Jahren und der Nutzung von quasi Einwegkunststoffen unterschieden werden, die an Produktions- oder Bürostandorten beziehungsweise für Verpackungen genutzt werden. Für diese beiden Teilgebiete der Kunststoffanwendung sind entsprechend unterschiedliche Ansätze erforderlich.

Eine grundsätzliche Herausforderung stellt aber die Entsorgung im Sinne eines werkstofflichen Recyclings dar. Hier wollen wir mit der Initiative „reThink:Plastic@Siemens" dem Markt einen Impuls geben: zum einen durch eine Erhöhung des Anteils von Kunststoff-Recyclaten in den technischen Kunststoffen und Verpackungsmaterialien und zum anderen durch die Reduktion von Einwegkunststoffen. Siemens ist zudem 2019 der europäischen „Circular Plastics Alliance" beigetreten, um am Diskurs mit den verschiedensten interessierten Akteuren auf europäischer Ebene teilzunehmen und zur Entscheidungsbildung beizutragen.

Seite 88 – 109

Soziales
Beitrag für Mensch und Gesellschaft

Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt. Mit zahlreichen Programmen fördern wir die Sicherheit, Weiterbildung und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und engagieren uns für die Weiterentwicklung der Gesellschaft. Bei Siemens steht Diversity für die Einbeziehung und das Zusammenwirken verschiedener Denkweisen, Hintergründe, Erfahrungen, Kompetenzen und individueller Qualitäten über alle Ebenen und Dimensionen des Unternehmens hinweg.

5.1

Arbeiten bei Siemens

- **Globale Werte und Unternehmenskultur**
- **293.000 Mitarbeiter[1] weltweit**
- **Mitarbeiterunterstützung durch attraktive Arbeitgeberleistungen**

Unsere Welt befindet sich ständig im Wandel. Globalisierung, Urbanisierung und Digitalisierung verändern die Art und Weise, wie wir unser Geschäft betreiben. In diesen Transformationen liegen sowohl Herausforderungen als auch Chancen. Wir arbeiten zunehmend mit Kollegen rund um den Globus zusammen. Dabei unterstützen uns digitale Kommunikationslösungen und mobiles Arbeiten. Als Unternehmen arbeiten wir jeden Tag daran, die Herausforderungen, die diese Transformationen mit sich bringen, mit zukunftsorientierten Lösungen zu beantworten.

Unseren Mitarbeitern verdanken wir unseren anhaltenden wirtschaftlichen Erfolg, denn die Vielfalt und Exzellenz unserer Talente rund um den Globus stehen für „Ingenuity for life" bei Siemens. Wir setzen alles daran, die besten Kandidaten für uns zu gewinnen und an uns zu binden. Wir möchten der Arbeitgeber der Wahl sein und legen Wert darauf, eine Kultur des Lernens zu schaffen und Vielfalt und Chancengleichheit zu unterstützen. Darüber hinaus sind wir ein familienfreundliches Unternehmen. Unser Ziel ist es, jeden Einzelnen gerecht und respektvoll zu behandeln, und zwar ungeachtet der ethnischen oder sozialen Herkunft, seiner Religion, seines Alters, seiner Behinderung, seiner sexuellen Identität, seiner Weltanschauung und seines Geschlechts. Weitere Informationen zu Menschenrechten am Arbeitsplatz finden Sie im Kapitel ↗ MENSCHENRECHTE.

Wir werden auch künftig nur erfolgreich sein, wenn wir unsere Mitarbeiter mit auf den Weg nehmen, sie qualifizieren und bestmöglich auf die anstehenden Veränderungen vorbereiten, denn unser Unternehmenserfolg hängt mehr denn je von den Kompetenzen und dem Engagement der Beschäftigten sowie unserer Attraktivität als Arbeitgeber ab. Wir legen größten Wert darauf, unserer Belegschaft ein ansprechendes Arbeitsumfeld mit transparenten Strukturen und Prozessen anzubieten, um den Anforderungen des digitalen Wandels und anderer Megatrends und auch Krisen wie einer Pandemie gerecht zu werden sowie die Transformationsfähigkeit und Innovationskraft des Unternehmens nachhaltig zu stärken. Wir haben einige der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung als besonders relevant für den Bereich Arbeiten bei Siemens hervorgehoben. Dies sind SDG 4 „Hochwertige Bildung", SDG 5 „Gleichstellung der Geschlechter", SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum" (was über die reine Schaffung von Arbeitsplätzen hinausgeht und die Qualität der Arbeit einschließt) und SDG 10 „Ungleichheit verringern". Die Erreichung dieser Ziele wird durch Siemens Human Resources (HR) gefördert.

Die Siemens-HR-Organisation unterstützt unsere Führungskräfte bei der erfolgreichen Umsetzung des Siemens-Strategieprogramms Vision 2020+, bei der Erreichung unserer Unternehmensziele, bei der Umsetzung der organisatorischen Transformation

1 Alle Zahlen in diesem Kapitel beziehen sich auf den Headcount.

des Unternehmens wie auch in der Begleitung von kulturellen Veränderungsprozessen. Die strategischen HR-Ziele („Arbeitgeber der Wahl sein" und „Durch die Eigentümerkultur den Stolz und die Leidenschaft für Siemens entfachen") basieren auf den Unternehmenswerten und -zielen ↗ SIEMENS AUF EINEN BLICK sowie der Eigentümerkultur, die fest in unserem Siemens-Strategieprogramm Vision 2020+ und in unseren Siemens Business Conduct Guidelines (BCGs) verankert sind.

Forbes World's Best Employers 2020
Siemens #1 in Deutschland und #9 weltweit

Unsere Leitlinien und Verpflichtungen

In unseren Siemens Business Conduct Guidelines (BCGs) sind die grundlegenden Prinzipien und Regeln für unser Verhalten innerhalb und außerhalb des Unternehmens festgelegt. Unsere Grundprinzipien gelten für alle unsere Entscheidungen und für unser gesamtes Verhalten als Mitarbeiter von Siemens. Die BCGs präzisieren einzelne Vorgaben wie etwa hinsichtlich Menschenrechten und Kernarbeitsnormen sowie unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen. Die BCGs sind verpflichtend für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und den Vorstand weltweit.

Unsere Grundprinzipien lauten:

→ Wir verhalten uns richtig
→ Wir respektieren einander
→ Wir schaffen Vertrauen
→ Wir schützen unser Unternehmen
→ Wir als Führungskräfte tragen besondere Verantwortung

Darüber hinaus sind unsere Meldewege „Tell Us" und die zentrale Beschwerdestelle „Ombudsperson" in den BCGs geregelt und tragen dazu bei, dass mögliches Fehlverhalten gemeldet wird und umfassend untersucht und aufgeklärt werden kann. Weitere Informationen zu Compliance finden Sie im Kapitel „Compliance". ↗ COMPLIANCE

Starke Prägung durch Eigentümerkultur

Die Siemens-Strategie Vision 2020+ beruht auf unserer Unternehmenskultur, unseren Werten und auf dem, wofür wir als Unternehmen stehen – also nachhaltigen Erfolg zu erreichen. Wir wollen weltweit eine Eigentümerkultur pflegen und sind bestrebt, alle unsere Mitarbeiter zu motivieren und zu befähigen, in ihren jeweiligen Rollen Verantwortung zu übernehmen. Unser Leitsatz dabei lautet: „Handle stets so, als wäre es dein eigenes Unternehmen". Weitere Informationen zu Vision 2020+ und Zielen finden Sie im Kapitel ↗ SIEMENS AUF EINEN BLICK.

Unsere Eigentümerkultur besteht aus fünf Elementen: Werte, Verhalten, Führung, Mitarbeiterorientierung und Aktienkultur. Während Verhalten, Führung und Mitarbeiterorientierung die Eigentümer-Mentalität widerspiegeln, sind unsere Werte „verantwortungsvoll, exzellent und innovativ" die Grundlage der Eigentümerkultur. Dabei wird das Siemens der nächsten Generation durch seinen Unternehmenszweck („Purpose") inspiriert und durch seine Eigentümerkultur verbunden sein. Wir stehen für eine Führungskultur, die auf gemeinsamen Werten, Innovationsgeist, Mitarbeiterorientierung und Vielfalt basiert. Unsere Eigentümerkultur ist in unseren Programmen, Strukturen und Prozessen verankert – Beispiele sind der „Werner von Siemens Award", der „Performance-Management-Prozess (PMP)" und unsere weltweite Mitarbeiterbefragung (SGES). Die Ergebnisse der

Mitarbeiterbefragung dienen dazu, die Wirksamkeit und den Erfolg unseres Handelns in regelmäßigen Abständen zu bewerten sowie bei Bedarf Maßnahmen zur Verbesserung abzuleiten. Die letzte Siemens-Mitarbeiterbefragung im Mai 2019 erreichte eine Beteiligungsquote von 64 %[1]. Die Zustimmung zu relevanten Fragen in den Bereichen Innovation, Vielfalt, Transparenz und Führung lag im Durchschnitt bei 71 %[1].

Siemens-Aktienprogramm stärkt Identifikation mit Unternehmen

Aktienbesitz ist ein Kernaspekt der Siemens-Eigentümerkultur: Er soll jeden Mitarbeiter dazu motivieren, persönliche Verantwortung für das eigene Handeln im Unternehmen zu übernehmen, sodass der langfristige Erfolg des Unternehmens gesichert ist. Eigentümerkultur hat eine lange Tradition bei Siemens: Das erste Gewinnbeteiligungsprogramm wurde bereits 1858 eingeführt; seit 1969 bietet Siemens in Deutschland seinen Mitarbeitern ein Aktienprogramm an. Heute ist das seit 2008 jährlich angebotene globale Siemens-Aktienprogramm eines der weltweit größten Mitarbeiteraktienprogramme: Mehr als 102.000 Mitarbeiter investierten 2020 in ihr Unternehmen[1], was bedeutet, dass 44 % aller berechtigten Mitarbeiter[2] daran partizipiert haben. Ergänzend hat Siemens im Rahmen des globalen Aktienprogramms im abgelaufenen Geschäftsjahr rund 363.000 kostenlose Bonusaktien an Mitarbeiter ausgeschüttet, die mit einer Haltefrist von drei Jahren an dem Programm aus dem Geschäftsjahr 2017 teilgenommen haben.

Eigentümerkultur ist auch bei den Siemens-Tochtergesellschaften ein wichtiger Aspekt. Ein Beispiel ist Siemens Healthineers, wo berechtigte Mitarbeiter am separaten Aktienprogramm der Siemens Healthineers AG teilnehmen können.

Werner von Siemens Award

Seit 2015 zeichnen wir herausragende Mitarbeiter aus allen Bereichen unseres Unternehmens aus. Der „Werner von Siemens Award" würdigt in sechs verschiedenen Kategorien Leistungen, die sich positiv auf unser Geschäft auswirken und unsere Unternehmenskultur stärken. So werden Bewerberteams prämiert, die eine zukunftsweisende Kundenbeziehung geschaffen haben, eine innovative Technologie am Markt eingeführt haben, als Vorbild bei der Digitalisierung aufgetreten sind oder sich bei einer Initiative engagiert haben, die von Erfindergeist und sozialer Verantwortung geprägt ist. 2020 haben sich über 10.000[3] Mitarbeiter in den verschiedenen Phasen des „Werner von Siemens Awards" mit 587[3] eingereichten Bewerbungen engagiert.

Mitarbeiterstruktur und -entwicklung

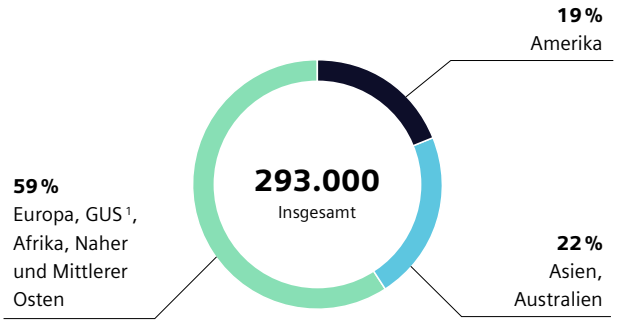
Zum 30. September 2020 waren weltweit 293.000 Mitarbeiter bei Siemens beschäftigt. Das ist ein Rückgang um etwa 2.000 Personen im Vergleich zum 30. September 2019. 59 % aller Mitarbeiter entfallen auf Europa, die Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS), Afrika sowie den Nahen und Mittleren Osten, 19 % auf Nord-, Mittel- und Südamerika sowie 22 % auf Asien und Australien. 94 % unserer Mitarbeiter haben unbefristete Verträge. In Asien und Australien sind etwa ein Fünftel der Verträge befristet, während in den anderen Regionen mehr als 95 % unserer Mitarbeiter in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen stehen.

Der Anteil weiblicher Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft liegt bei 26 %.

1 Ohne Siemens Healthineers.
2 Teilnehmen können alle Mitarbeiter, die am 1. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres bei einer teilnehmenden Konzerngesellschaft beschäftigt und mindestens bis zum letzten Tag der geltenden Angebotsfrist bei einer teilnehmenden Konzerngesellschaft weiterbeschäftigt sind. Ausgeschlossen sind Mitglieder des Vorstandes.
3 Angaben bezüglich des Werner von Siemens Awards beinhalten Siemens Energy.

Siemens-Mitarbeiter

(in % der Gesamtzahl der Mitarbeiter) 30. September 2020



26 %

Anteil weiblicher Mitarbeiter

1 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Einstellungen und Abgänge

Die Zahl der Neueinstellungen sank um rund 25 % im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019, während die Zahl der Abgänge um 10 % zurückging.

Der Prozentsatz aller firmenseitigen Kündigungen – als Prozentanteil an den Mitarbeiterabgängen – betrug im Berichtsjahr 15 % gegenüber 10 % im Vorjahr. Sämtliche anderen Abweichungen resultieren aus einer veränderten Betrachtungsbasis und sonstigen Änderungen.

Siemens-Einstellungen

	Geschäftsjahr	
(in Tausend)	**2020**	2019
Siemens	**25,2**	33,8
Europa, GUS [1], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	**11,7**	16,5
Amerika	**7,5**	8,5
Asien, Australien	**6,0**	8,9

1 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Eingestellte weibliche Mitarbeiter

	Geschäftsjahr	
(in % der Neueinstellungen)	**2020**	2019
Siemens	**30**	29
Europa, GUS [1], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	**29**	29
Amerika	**32**	28
Asien, Australien	**29**	29

1 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Fluktuationsrate [1]

	Geschäftsjahr	
(in %)	**2020**	2019
Mitarbeiterentscheidungen	**3,5**	4,6
Andere Gründe für den Abgang	**4,8**	4,8
Summe	**8,4**	9,3

1 Die Mitarbeiterfluktuationsrate ist definiert als Quotient aus der Zahl der freiwilligen und unfreiwilligen Abgänge von Siemens während des Geschäftsjahrs zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Mitarbeiter.

Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen

Durchschnittliche wöchentliche Standardarbeitszeit [1]

	30. September	
(in Stunden)	**2020**	2019
Siemens	**39,3**	39,3
Europa, GUS [2], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	**37,9**	37,9
Amerika	**41,1**	41,1
Asien, Australien	**41,6**	41,5

1 Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit.
2 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Nutzung von Arbeitszeitmodellen bei Siemens

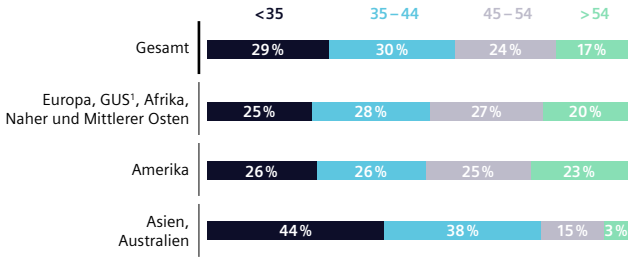
	30. September	
(in Tausend)	**2020**	2019
Teilzeit	**13,9**	14,1
Ruhende Arbeitsverhältnisse	**6,2**	6,2

Veränderungen in der Altersstruktur

Die Verteilung der Mitarbeiter nach Altersgruppen blieb nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr. Das mittlere Alter lag im Berichtsjahr bei 41 Jahren.

Altersstruktur

(in % der Gesamtzahl der Mitarbeiter) 30. September 2020



1 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Attraktive Arbeitgeberleistungen und -angebote

Angesichts der Vielzahl von Ländern, in denen Siemens weltweit tätig ist, variieren die von uns angebotenen Arbeitgeberleistungen orientiert an den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter und dem lokalen sozialen Umfeld. Wir handeln dabei jedoch nach einer einheitlichen Philosophie, indem wir unseren Mitarbeitern Leistungen bieten, die ihr körperliches, mentales und finanzielles Wohlbefinden unterstützen. Diese Leistungen können Altersvorsorgepläne, Mitarbeiterassistenzprogramme, Gruppenversicherungsleistungen und frei wählbare Leistungen umfassen, um nur einige zu nennen. Wir achten im Rahmen unseres Leistungsangebots zudem auf Vielfalt und Inklusion, damit unsere Leistungen den Bedürfnissen unserer vielfältigen Mitarbeitergruppen und deren Familien angemessen Rechnung tragen. Unser Leistungsangebot spielt eine Schlüsselrolle in der Unterstützung der Kultur von Siemens als fürsorglicher und attraktiver Arbeitgeber. Ein global agierendes Expertenteam für Vergütung und Arbeitgeberleistungen wirkt mit, um unser Angebot wettbewerbsfähig, regelkonform und finanziell nachhaltig zu gestalten.

Siemens Private Finance (SPF): Für die Mitarbeiter und Pensionäre des Siemens-Konzerns (sowie ihre Angehörigen) und für Belegschaften anderer Unternehmen in Deutschland vermitteln wir ein breites Portfolio an attraktiven und hochwertigen Finanzdienstleistungsprodukten aus den Bereichen Versicherung, Vorsorge, Finanzierung und Investitionen (z. B. Baufinanzierung und Investmentfonds).

Pensionen

Wir bieten leistungsorientierte und/oder beitragsorientierte Pensionspläne an. Die größten Pensionspläne existieren in Deutschland, den USA, dem Vereinigten Königreich und der Schweiz. Die Beiträge sowie die erfolgswirksam erfassten Beiträge zu staatlichen und beitragsorientierten Plänen beliefen sich auf 1.888 Mio. € im Geschäftsjahr 2020. Davon wurden 495 Mio. € als Aufwand für beitragsorientierte Pläne erfasst. Die Beiträge zu staatlichen Plänen betrugen 1.394 Mio. €. Arbeitgeberbeiträge zu den leistungsorientierten Plänen betrugen 2.898 Mio. €[2]. Die bedeutendsten leistungsorientierten Pläne des Unternehmens sind durch Vermögen in externen, zugriffsbeschränkten Versorgungseinrichtungen gedeckt. Diese Pläne werden gemäß lokalem Recht über Treuhandverträge mit der jeweiligen Versorgungseinrichtung im Interesse der Begünstigten verwaltet. Die leistungsorientierten Pläne umfassen 444.000 Anspruchsberechtigte, davon 177.000 Aktive, 85.000 Ehemalige mit unverfallbaren Ansprüchen sowie 182.000 Pensionäre und Hinterbliebene.

Der Siemens-Konzern verfolgt auch einen nachhaltigen Ansatz hinsichtlich der Überwachung des Pensionsanlageprozesses gemäß einem ESG-Framework.

Die Siemens Pensionsfonds AG ist seit 2020 PRI-Mitglied[3]. Alle Vermögensverwalter müssen PRI-Mitglieder sein und eine ESG-Policy vorweisen können. ESG-Faktoren werden in den Anlageprozess integriert. Die Siemens Pensionsfonds AG investiert selektiv in

2 Inklusive Siemens Energy.
3 Principles for Responsible Investment.

liquide Anlageklassen mit einem Fokus auf Unternehmen, die ein überdurchschnittliches ESG-Rating aufweisen (Best-in-Class-Ansatz). Die ESG-Berichterstattung enthält die ESG-Scores sowie den CO_2-Fußabdruck des Portfolios als wesentliches Element.

Auch der interne Vermögensverwalter Siemens Fonds Invest GmbH ist seit 2020 PRI-Mitglied.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Wünsche nach mehr Flexibilität und individuellen Lösungen je Lebensphase zur Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort nehmen zu. Daher bieten wir unseren Mitarbeitern flexible Arbeitsmodelle an, die in den einzelnen Ländern entsprechend den gesetzlichen Vorgaben ausgestaltet sind und mit der Funktion der Mitarbeiter vereinbar sind. Beispiele sind „mobiles Arbeiten", Teilzeit, „Sabbatical", „Time-out", Elternzeit und Altersteilzeit.

→ „Mobiles Arbeiten" wird sich unseres Erachtens nach der Pandemie als Kernelement einer „neuen Normalität" etablieren und eine zukunftsfähige Arbeitskultur und Arbeitsumgebung fördern ↗ DIE COVID-19-PANDEMIE. Mit der Weiterentwicklung der bereits bestehenden Regelungen des mobilen Arbeitens wollen wir unsere Beschäftigten zusätzlich motivieren und erhöhen damit gleichzeitig die Leistungsfähigkeit des Unternehmens und stärken das Profil von Siemens als flexibler und attraktiver Arbeitgeber. Die neue mobile Arbeitsweise und Arbeitsortflexibilität des hybriden Arbeitsmodells „New Normal Working Model" betrifft mehr als 140.000 Mitarbeiter des Konzerns an über 125 Standorten in 43 Ländern. Die „neue Normalität" erweitert außerdem unsere Möglichkeiten, für Siemens die besten Talente zu gewinnen und zu halten.

→ Des Weiteren fördern wir in Deutschland auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Siemens ist sich der wachsenden Bedeutung dieses Themas bewusst und unterstützt seine Mitarbeiter, die nahe Angehörige pflegen. Ihnen bieten wir verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen des „Elder Care". Das Programm beruht dabei auf fünf Säulen: Freistellung und flexibles Arbeiten, Kommunikation, Beratung sowie Gesundheitstraining.

Kinderbetreuung bei Siemens

Als Teil ihrer familienfreundlichen Unternehmenspolitik hat die Siemens AG ihre Mitarbeiter in Deutschland für das Geschäftsjahr 2020 mit einem allgemeinen steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss in Höhe von bis zu 100 € pro Kalendermonat und Kind für die externe Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder in einem Kindergarten oder einer vergleichbaren Einrichtung unterstützt. Darüber hinaus gewährt die Siemens AG ihren teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern in Deutschland (15–30 Stunden wöchentlich) während der Elternzeit einen weiteren steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss. Dieser betrug für das Geschäftsjahr 2020 bis zu 500 € pro Kind und Kalendermonat für die externe Betreuung von Kindern in einem Kindergarten oder dergleichen bis zum Alter von 14 Monaten nach Geburt des Kindes.

Für Mitarbeiter in Deutschland gibt es darüber hinaus weitere Angebote wie beispielsweise rund 1.800[1] Kinderbetreuungsplätze, ein Sommerferienbetreuungsprogramm und Eltern-Kind-Kuren.

Initiative „FutureOfWork@SIEMENS"

Die Zukunft der Arbeit bei Siemens – unsere gemeinsame Gestaltungsaufgabe: Als zukunftsorientiertes Unternehmen liegt es in unserer Verantwortung, über unsere Produkte und Prozesse hinaus den Einfluss aktueller und zukünftiger Entwicklungen auf die Menschen in unserem Unternehmen, auf Arbeit sowie Arbeitsweise und -umfeld zu betrachten und aktiv zu gestalten. All dies steht im Fokus der Initiative „#FutureOfWork". Dabei geht es um die beiden essenziellen Fragen, WIE wir in der Zukunft arbeiten (#NewWork) und WAS wir in der Zukunft arbeiten (#NextWork).

1 Kinderbetreuungsplätze für Siemens Energy enthalten, jedoch ohne Siemens Healthineers.

→ #NewWork umfasst die Flexibilisierung von Organisationen sowie die Entwicklung individueller und organisationaler Anpassungsfähigkeit. Dabei liegt der Fokus darauf, wie sich Arbeitsweisen und das Miteinander heute und morgen gestalten – nicht zuletzt, um als Arbeitgeber auch zukünftig weiterbestehen zu können. In zahlreichen Initiativen beleuchten wir Aspekte und Fragen rund um agile Organisationsformen, neue Arten der Zusammenarbeit, Führung sowie flexible Arbeitsbedingungen.

→ #NextWork adressiert die existenzielle Frage nach der Zukunft unserer Arbeitsplätze, nämlich welche Tätigkeiten und Jobinhalte morgen und in Zukunft existieren werden – in unserem Unternehmen und darüber hinaus. In diesem Zusammenhang identifizieren wir die dafür erforderlichen Kompetenzen, die eine Organisation im Gesamten, aber auch den einzelnen Mitarbeiter für die Arbeit von morgen befähigen. Die Weiterentwicklung unseres Unternehmens als lernende Organisation ist grundlegende Voraussetzung sowie Folge dessen.

Essenziell für diese gemeinschaftliche Ausgestaltung von #NewWork und #NextWork ist ein kultureller Wandel, der sich nur im Miteinander aller Mitarbeiter gestalten lässt.

Unsere Talentprogramme für individuelle Karrierepfade

Mit der gezielten Integration und Entwicklung von externem Führungsnachwuchs tragen wir nachhaltig zu einer diversen und agilen Managementgeneration von morgen bei.

→ Das „Siemens CEO* Programm“ ist eine außergewöhnliche Chance für High Potentials im Bereich General Management. Mit der gezielten Weiterentwicklung ihrer Führungsqualitäten bereitet das Programm die Teilnehmer auf zukünftige Führungspositionen bei Siemens vor.

→ Das „Siemens Finance Excellence Programm (FEP)“ ist ein Finance-Leadership-Programm und entwickelt zukünftige Finanzführungskräfte. Alle „FEP Associates“ erhalten einen persönlichen Mentor aus dem „Top Finance Executive“-Kreis von Siemens.

→ Das „Siemens Graduate Programm (SGP)“ ist ein internationales Traineeprogramm, das einen individuellen Karrierepfad für „High Potential Master Graduates“ bietet.

Weitere Informationen zu Karriere bei Siemens finden Sie unter **NEW.SIEMENS.COM/GLOBAL/DE/UNTERNEHMEN/JOBS/KARRIEREN-ENTDECKEN**

5.2

Mitarbeitervielfalt – Diversity

- **Offene und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur**
- **Stärkung der Wertschätzung von Vielfalt durch „Diversity Charta", Veranstaltungen und Netzwerke**
- **Unser Ziel: 20 % Frauenanteil in den beiden obersten Führungsebenen unmittelbar unter dem Vorstand bis Ende Juni 2022**

In Zeiten des Wandels ist es wichtiger denn je, nach Vielfalt und Integration zu streben. „Diversity" stärkt die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit von Siemens, realisiert das volle Potenzial unserer Belegschaft und trägt damit zum Geschäftserfolg ebenso wie zur gesellschaftlichen Entwicklung bei. Bei Siemens steht „Diversity" für die Einbeziehung und das Zusammenwirken verschiedener Denkweisen, Hintergründe, Erfahrungen, Kompetenzen und individueller Qualitäten über alle Ebenen und Dimensionen des Unternehmens hinweg.

Wir fördern aktiv die Vielfalt und Chancengleichheit, indem wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das für alle Menschen offen ist. Unser Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte ist in den Siemens Business Conduct Guidelines (BCGs) verankert, Diskriminierung wird von uns nicht geduldet. Dort heißt es klar und deutlich: „Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen". Die BCGs weisen darauf hin, dass Siemens sich verpflichtet, mit allen Menschen unabhängig von ihrer Hautfarbe, ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, sexuellen Identität, Weltanschauung und ihrem Geschlecht zusammenzuarbeiten. Weitere Informationen zu Menschenrechten am Arbeitsplatz finden Sie im Kapitel ↗ MENSCHENRECHTE.

Mit unserer Inklusionspolitik unterstützen und entwickeln wir:

→ ein Arbeitsumfeld, das hochwertige Leistungen und individuelles Engagement als Funktion diverser Teams fördert;
→ ein Unternehmen mit einem breit gefächerten Pool von Mitarbeitern, die innerhalb des Unternehmens vorankommen möchten;
→ ein attraktives Image als ein Unternehmen, das Mitarbeiter begrüßt, die anders denken.

Diversity Management steuert Aktivitäten

Wir können bei Siemens auf unseren Strukturen sowie langjährigen Erfahrungen im Bereich „Diversity" aufbauen.

Seit elf Jahren gibt es unterschiedliche Diversity-Initiativen in vielen Dimensionen. Zudem gibt es die Funktion des Chief Diversity Officer (CDO) und das globale Diversity Office sowie lokale Ansprechpartner.

Im November 2019 haben die Siemens AG und der Gesamtbetriebsrat des Unternehmens die „Diversity Charta" der Siemens AG für Deutschland vereinbart. Darin sind die strategische Relevanz von Diversity und die wesentlichen Grundsätze zur Wertschätzung von Vielfalt verankert.

Wir führen regelmäßig Veranstaltungen zum Thema Diversity in verschiedenen Siemens-Landesgesell-

schaften und -Geschäftssparten durch, die Aufmerksamkeit für das Thema schaffen. Wir engagieren uns zudem über Sponsorships und strategische Partnerschaften bei Formaten und Initiativen wie etwa der „Charta der Vielfalt" und „Chefsache".

Weltweit existieren in unserem Unternehmen mehr als 80 aktive Diversity-Netzwerke wie beispielsweise „Pride@Siemens", Frauennetzwerke und Generationennetzwerke (GENE).

Wir prüfen zudem eine Reihe von Maßnahmen kontinuierlich, um zur Steigerung der Vielfalt beizutragen. Die Wirksamkeit der Implementierung von Diversity-Initiativen wird regelmäßig durch Kennzahlen (u. a. Frauenanteil, Generationen, Nationalitäten) nachverfolgt.

Für sein Engagement hat Siemens weltweit zahlreiche Diversity Awards, Zertifikate und Auszeichnungen erhalten.

Pride@SIEMENS: Netzwerk für LGBTIQ-Gemeinschaft

Siemens unterstützt die UN-Initiative für Globale LGBTIQ*-Verhaltensstandards für Unternehmen. Vor allem in der Woche vor dem Christopher Street Day weht an vielen Standorten die Regenbogenflagge. Damit bekennt Siemens „Farbe für mehr Offenheit" und zeigt, dass bei uns alle willkommen sind, unabhängig von sexueller Orientierung. Wir schaffen für unsere LGBTIQ*-Mitarbeiter die Möglichkeit, sich weltweit zu vernetzen. So ist „Pride@Siemens" ein Netzwerk für Mitarbeiter, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell, trans- oder intersexuell identifizieren, sowie für deren Unterstützer (sog. Ally).

Auseinandersetzung mit unbewussten Vorurteilen

Um den Wandel zu einer integrativeren und offenen Kultur im Unternehmen zu ermöglichen, ist die Auseinandersetzung mit dem Thema „Unbewusste Vorurteile" besonders wichtig. Das Verständnis möglicher Auswirkungen unbewusster Denkmuster auf ein globales Unternehmen mit diversifizierten Geschäftsbereichen und verschiedenen Interessengruppen ist die Voraussetzung dafür, um bei Siemens und seinen Kunden einen Mehrwert zu schaffen.

Vor diesem Hintergrund wurde seit 2018 ein freiwilliges Online-Training umgesetzt. Bis September 2020 haben rund 170.000 Mitarbeiter die circa 30-minütige Online-Schulung „Unbewusste Voreingenommenheit (Unconscious Bias) – Making Better Decisions" absolviert. In den vergangenen vier Jahren wurden zahlreiche individuelle Teamschulungen mit Teilnehmern aus dem Management und Personalbereich organisiert. Darüber hinaus haben wir Maßnahmen auf der Ebene der individuellen Entscheidungsfindung eingeleitet und das verhaltensbasierte Interview als globales Standardinstrument eingeführt, um Auswirkungen von potenziellen unbewussten Vorurteilen zu reduzieren.

Frauen in der Belegschaft

2020 lag der Anteil von Frauen in der Belegschaft von Siemens unverändert bei 26 %.

Mitarbeiter in Führungspositionen[1]

30. September 2020

Anzahl Führungskräfte Gesamt

27.200

Anteil weibliche Mitarbeiter in Führungspositionen

18,4 %

1 Zu den Mitarbeitern in Führungspositionen gehören alle Führungskräfte mit disziplinarischer Verantwortung.

Zum 30. Juni 2017 hat Siemens das 10 %-Ziel für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands erreicht und zum 30. September 2020 übererfüllt. Der Aufsichtsrat erfüllt die gesetzliche Geschlechterquote von 30 % Frauen. Dennoch streben wir eine weitere Verbesserung im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter an. Unser Engage-

ment zur Förderung von Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens endet nicht mit der Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Die Siemens AG beabsichtigt, den Frauenanteil in den Führungspositionen zu erhöhen.

Für die beiden obersten Führungsebenen unmittelbar unter dem Vorstand wurde die Zielgröße auf 20 % festgelegt, jeweils gültig bis zum 30. Juni 2022. Darüber hinaus fördern wir weiterhin verschiedene Initiativen, Programme und Maßnahmen, um einen Kulturwandel in Richtung Geschlechterparität, Vielfalt und Integration voranzutreiben. Im September 2019 hat Siemens das Programm Accelerate Europe gestartet, das es Teilnehmerinnen aus verschiedenen europäischen Ländern ermöglicht, an Workshops und Coachings teilzunehmen und sich mit dem Top-Management auszutauschen. Zu den zahlreichen Frauennetzwerken weltweit zählen beispielsweise:

- → „Leading Women in Industry (LWI)“: Das interne Frauennetzwerk LWI verschreibt sich dem Ziel, dass engagierte Frauen häufiger Führungspositionen einnehmen. Die Umsetzung dieser Mission wird bei uns durch strategische Handlungsfelder wie Flexibilisierung der Arbeitszeiten und individuelle Karriereentwicklung vorangetrieben.
- → „Global Leadership of Women@Technology & Innovation (GLOW@TI)“: Dieses interne Frauennetzwerk für Frauen mit naturwissenschaftlichem Hintergrund hat das Ziel, die Karriere von Frauen zu fördern.
- → „GROW2GLOW“: Das Netzwerk GROW2GLOW bietet Business-Coaching für Frauen, um sie dabei zu stärken, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Siemens setzt sich dafür ein, Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen, ihre Inklusion in die Gesellschaft und am Arbeitsplatz sowie ihre selbstbestimmte Teilhabe und respektvolle Behandlung zu gewährleisten.

Die Initiative „Ability@Siemens“ soll dabei die Kultur der Integration für die mehr als 5.300 Menschen mit Behinderung fördern, die gegenwärtig bei Siemens in Deutschland arbeiten. Dazu hat die Siemens AG im Jahr 2018 eine wegweisende Inklusionsvereinbarung mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung verabschiedet.

Wir wollen uns auch in Zukunft dafür einsetzen, unsere Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zugänglich zu machen. In Deutschland ist dies im Wesentlichen bereits Realität – wir wollen die Idee von „Ability@Siemens“ jedoch weltweit exportieren, beispielsweise mit IT-Anwendungen, Kommunikation und Trainings ohne Hindernisse. Bei Siemens zählen Fähigkeiten; Behinderungen dürfen keine Rolle spielen. Daher fördern wir auch eine barrierefreie Arbeitsumgebung. Dazu gehören einfache Dinge wie Aufzüge, Untertitel bei Videos (z. B. in globalen Webcasts und verpflichtenden Trainings) oder Transkriptionen, die bei Nutzung eines Computers laut vorgelesen werden können.

Weitere Informationen zu „Diversity“ finden Sie unter WEITERE INFORMATIONEN

5.3

Aus- und Weiterbildung

- **Breites Angebot für Berufseinstieg und Qualifizierung**
- **„My Learning World" als zentraler Einstiegspunkt für interne und externe Lernaktivitäten**
- **Zukunftsfonds für Strukturwandel**

Der Erfolg unseres Unternehmens ist untrennbar mit hoch qualifizierten Mitarbeitern verbunden: Die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Kompetenzen sind entscheidend für unser weiteres Wachstum. Darum haben wir auch im Geschäftsjahr 2020 mehr als 321 Mio. € für Aus- und Weiterbildung aufgewendet.

Berufliche Bildung als Karrierestart

Mit seiner Bildungseinrichtung „Siemens Professional Education (SPE)" ist Siemens in Deutschland eines der größten Ausbildungsunternehmen für Schulabgänger. Zurzeit beträgt in Deutschland die Anzahl der Auszubildenden und Studierenden dualer Studiengänge 4.814, von denen 890 bei anderen Unternehmen angestellt sind und 3.924 Siemens-intern eingesetzt werden. Im Herbst 2020 traten 1.161 Schulabsolventen eine Lehrstelle an oder begannen ein duales Studium. Zusätzlich zu den Jugendlichen in Deutschland bilden wir mehr als 2.000 junge Menschen in aller Welt aus. Das SPE-Angebot umfasst technische, IT-bezogene und kaufmännische Ausbildungs- und duale Studiengänge.

Im Geschäftsjahr 2020 hat Siemens in Deutschland rund 10 % dieser Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche zur Verfügung gestellt, die keinen anderen Ausbildungsplatz finden konnten. Darüber hinaus stellt SPE Förderklassen für Flüchtlinge im Rahmen einer besonderen Integrationsinitiative zur Verfügung.

Im Rahmen des „International-Tech-Apprenticeship@Siemens (ITA@S)"-Programms begrüßen wir jährlich Auszubildende aus europäischen und außereuropäischen Ländern. Insgesamt werden derzeit im Rahmen des ITA@S-Programms mehr als 50 junge Menschen aus 15 Ländern bei Siemens in Berlin als Elektroniker/-in oder Mechatroniker/-in ausgebildet.

Weiterbildung als Erfolgsfaktor

Im vergangenen Geschäftsjahr hat Siemens 162 Mio. € für die Weiterbildung seiner Mitarbeiter ausgegeben, also im Durchschnitt 551 € je Mitarbeiter; dies sind aufgrund von COVID-19 25 % weniger als im Vorjahr. Wir verfügen in der Qualifizierung unserer Beschäftigten über ein breites Spektrum an Angeboten und Formaten.

162 Mio. €

Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 551 € je Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2020.

„Global Learning Campus (GLC)" ermöglicht es als unternehmensinternes Ausbildungsinstitut Mitarbeitern rund um den Globus, sich weiterzubilden. Bei Siemens bieten wir eine breite Palette an Trainingskursen, die neben technischen/fachlichen Kursen auch Kurse zur Weiterentwicklung von Sozialkompetenzen wie zum Beispiel Teamführung und -entwick-

lung beinhalten. Im Durchschnitt hat sich jeder Mitarbeiter rund 17 Stunden im Geschäftsjahr fortgebildet, dies sind aufgrund von COVID-19 17 % weniger als im Vorjahr.

Weitere Informationen zu Aus- und Weiterbildung bei Siemens finden Sie unter WEITERE INFORMATIONEN

Global und dezentral ausgerichtete Programme zur Mitarbeiterentwicklung

Die Siemens „Core Learning Programme (CLP)“ sind speziell für beispielsweise Vertrieb, Projektmanagement, Einkauf, Fertigung oder Forschung und Entwicklung konzipiert. Im Geschäftsjahr 2020 wurden insgesamt 44 Core-Learning-Programme für entsprechende Zielgruppen weltweit zur Verfügung gestellt. Die vermittelten Qualifikationen sind international vergleichbar, eröffnen den Mitarbeitern Karrieremöglichkeiten im gesamten Unternehmen und unterstützen und fördern so die systematische Personalentwicklung.

Neben diversen Trainings für die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter bietet Siemens mehr als 30 dezentrale Potenzialentwicklungsprogramme – „Potential Development Programs (PDP)“– für ausgewählte Mitarbeiter mit Potenzial an. PDPs fördern die persönliche und berufliche Entwicklung der Potenzialträger und tragen maßgeblich zur strategischen Nachfolgeplanung bei. Neben gezielten (virtuellen) Entwicklungsmaßnahmen wie beispielsweise Trainings, Mentoring oder Auslandseinsätzen profitieren die Teilnehmer von der Erweiterung ihres beruflichen Netzwerks und einer erhöhten Sichtbarkeit beim Management. Einige dieser Potenzialentwicklungsprogramme sind speziell auf die Förderung von Frauen ausgerichtet.

Die Initiative „GLOW@TI (Global Leadership of Women@Technology & Innovation)“ ist darauf ausgerichtet, weibliche Talente mit Technologie und Innovationshintergrund zu gewinnen, zu entwickeln und zu binden. Sie unterstützt Frauen dabei, ihr volles Potenzial zu entfalten, und fördert dank starker Netzwerke zwischen Abteilungen und Organisationen eine Innovationskultur. GLOW@TI bietet Networking inner- und außerhalb von Siemens sowie Mentoring, Coaching und Leadership-Training. GLOW@TI zielt darauf ab, die traditionelle Sicht auf Innovation und Leadership zu verändern und neue Rollenmodelle zu entwickeln. Wir sind überzeugt, dass eine stärkere Vielfalt von Talenten auf allen Ebenen des Unternehmens die Basis dafür ist, unsere Unternehmensziele zu erreichen und Talente für uns zu gewinnen und an uns zu binden.

Die „Siemens Leadership Excellence Programme (SLE)“ richten sich an hochrangige Führungskräfte und Nachwuchskräfte mit Aufstiegschancen. Im Rahmen der Programme lernen sie, nachhaltige und effektive Lösungen zu identifizieren. SLE unterstützt uns auch beim Aufbau eines starken globalen Netzwerks von Führungskräften und bei der Förderung unserer Unternehmenskultur.

Zukunftsorientierte Lern- und Karriereentwicklungsinstrumente

„My Growth“ vereint unsere Lern- und Karriereentwicklungsinstrumente und -inhalte. Es besteht aus den zwei Säulen „Own your Career (OYC)“ und „My Learning World“.

Own your Career: „Meine Karriere liegt in meinen Händen“: Das Konzept ermöglicht die Selbstgestaltung einer individuellen Karriereentwicklung und ist modular aufgebaut. Die Kernbausteine sind „Open Job Market“, „Job Tagging“ – zeige dein Interesse, Online-„People Profile“ zur Erhöhung der Sichtbarkeit, „Strengthscope“ – finde deine Stärken heraus, „Job shadowing“ und „Mentoring“.

Unsere Online-Lernplattform My Learning World bietet mehr als 59.000 Lerninhalte, die den unterschiedlichen Interessen oder besonderen Anforderungen der Mitarbeiter gerecht werden sollen. Die Mitarbeiter finden hier eine große Anzahl an Lernformaten wie Videos, E-Learning-Module, virtuelle Kurse, Fachliteratur bis hin zu Podcasts und E-Books. Durch den

Einsatz von künstlicher Intelligenz werden dem jeweiligen Mitarbeiter auf dem Nutzungsverhalten basierte Lerninhalte empfohlen. Alle Lerninhalte sind digital verfügbar und jederzeit abrufbar.

Im Fokus des „Performance-Management-Prozesses (PMP)" stehen die Entwicklung unserer Mitarbeiter in der aktuellen Funktion und die Stärkung der Performance. Der kontinuierliche Dialog zwischen Mitarbeiter und Führungskraft schafft dafür Transparenz und ein gemeinsames Verständnis.

Das Feedbackinstrument „Multi-Source-Feedback" hat den Charakter einer anonymen Befragung. Es liefert einen wertvollen Beitrag für den kontinuierlichen Dialog zwischen Kollegen und unterstützt eine Kultur der Zusammenarbeit und des Vertrauens. Der Feedback-Kanal steht das ganze Jahr über online zur Verfügung.

Zukunftsfonds fördert Umstellung auf neue Arbeitswelt

Die Siemens AG und der Gesamtbetriebsrat der Siemens AG wollen den strukturellen Wandel proaktiv mitgestalten. Gemeinsam wollen wir eine lernende Organisation schaffen, um so die Risiken des Strukturwandels zu minimieren und gleichzeitig die Chancen der Veränderung im Sinne der Beschäftigten zu optimieren. Unsere Mitarbeiter müssen heute wie morgen die Chance auf Weiterbeschäftigung an neuen, zukunftsfähigen Arbeitsplätzen haben. Dafür wurde ein „Zukunftsfonds" geschaffen, der Qualifizierung und Lernen mit vielen neuen Ansätzen über das bisher bestehende Maß hinaus ermöglichen soll. Der Zukunftsfonds fördert Qualifizierungsprogramme, die Beschäftigten neue Orientierung in einem disruptiven Beschäftigungsumfeld geben. Er finanziert im Rahmen von strukturellen Veränderungen über Standortgrenzen hinweg Projekte, die Austausch von Wissen und Kapazitäten unterstützen. Die örtliche Umsetzung wird durch die Betriebsleitungen und Betriebsräte gefördert.

Für den Zukunftsfonds wurden ab Januar 2019 für vier (Geschäfts-)Jahre insgesamt bis zu 100 Mio. €[1] bereitgestellt. Im Geschäftsjahr 2020 wurden für Zukunftsfondsprojekte circa 27 Mio. €[1] bewilligt. Die Mittel werden nach Antrag durch einen paritätisch von Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung besetzten Vergabeausschuss vergeben.

1 Alle Zahlen zum Zukunftsfonds beinhalten Siemens Energy.

5.4

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- **Einsatz für Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner**
- **Verpflichtung zu zertifizierbaren Managementsystemen nach ISO 45001**
- **Maßnahmen und Programme in allen Geschäftsbereichen und Landesgesellschaften**

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement sind zentrale Bestandteile unserer Geschäftspraktiken und unserer Verpflichtung zur Nachhaltigkeit. Sie spiegeln sich in unseren Business Conduct Guidelines (BCGs), internen Kontrollsystemen und dem unternehmensweiten Risikomanagement wider.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gehen für uns weit über die Einhaltung von Gesetzen und Normen hinaus. Unser Selbstverständnis ist es, Gesundheit und Wohlbefinden von Mitarbeitern nicht nur zu erhalten, sondern zu fördern und zu verbessern. Dieser Grundsatz bezieht sich sowohl auf unsere Mitarbeiter als auch auf unsere Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner. Sicherheit und Gesundheit sind Basis und Voraussetzung unserer unternehmerischen Tätigkeit und prägen unser Handeln. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen darüber hinaus unmittelbar in Verbindung mit SDG 3 „Gesundheit und Wohlergehen" sowie SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum".

EHS-Management stellt die Rolle der Mitarbeiter ins Zentrum

Unser Ziel ist, Arbeitssicherheit und Gesundheit in alle Geschäftsprozesse zu integrieren und in unserer Unternehmenskultur lebendig und erfahrbar zu halten. Im Fokus steht, alle Mitarbeiter in die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und Arbeitsumgebung aktiv miteinzubeziehen.

Die „Siemens EHS Principles" stellen den zentralen und verbindlichen Ankerpunkt unseres Handelns dar. Sie enthalten die Verpflichtung aller operativen Einheiten, ein gemäß ISO 45001 zertifizierbares Managementsystem nachzuweisen. Mit Ende der Übergangsfrist 2021 sollen alle operativen Einheiten die Umstellung auf ISO 45001 vollzogen haben. Die Effektivität der Managementsysteme unterliegt einem jährlichen internen Review und wird zusätzlich in vielen operativen Einheiten extern zertifiziert.

Eine wesentliche Verantwortung übernimmt bei Siemens die Fachfunktion „Environmental Protection, Health Management und Safety (EHS)". Diese ist dezentral organisiert, in jeden Geschäftsbereich und in jede Landesgesellschaft integriert sowie den jeweiligen Geschäftsverantwortlichen direkt zugeordnet. Die „EHS Officer" koordinieren die Zusammenarbeit der Experten in den vielfältigen Handlungsfeldern. Die Hauptaufgabe der Fachfunktion liegt vor allem darin, Führungskräfte und Mitarbeiter zu beraten und in ihrer Eigenverantwortung zu unterstützen. Ihr Profil hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert: Stand früher im Vordergrund, die Einhaltung von Regeln und Arbeitsabläufen zu überwachen, geht es jetzt darum, die Mitarbeiter dabei zu unterstützen, mit den sich dynamisch verändernden Anforderungen sicher umzugehen. In der COVID-19-Pandemie stellte die EHS-Fachfunktion dabei ihre Leistungsfä-

higkeit unter Beweis und ermöglichte die schnelle, effektive und auf die jeweilige lokale Situation angepasste Reaktion, um den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Zusammen mit der weltweiten Fachgemeinschaft und dem Management der operativen Einheiten haben wir die „EHS-Strategie 2020+" erarbeitet. Ziel ist es, Arbeitssicherheit und Gesundheit noch stärker in alle Arbeitsabläufe zu integrieren und zum Selbstverständnis werden zu lassen – durch die Weiterentwicklung von Kompetenzen und einer positiven Haltung gegenüber Arbeitssicherheit und Gesundheit.

Eine beispielhafte Anwendung der EHS Principles in der Praxis stellt der „Coach & Control"-Ansatz in Deutschland dar. Zentrale Bestandteile sind die Präsenz und der kontinuierliche Dialog der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsexperten mit der jeweiligen Standortleitung und den Mitarbeitervertretungen vor Ort, um gemeinsam mit gezielten Maßnahmen die Arbeitsbedingungen anzupassen und zu verbessern.

Wir fördern zudem die ständige funktions- und organisationsgrenzenübergreifende Interaktion und Weiterbildung auf diesem Gebiet. So sind Arbeitssicherheit und Gesundheit Bestandteil der Siemens-Führungskräfteprogramme auf allen Ebenen genauso wie der sich ständig erweiternden Siemens „Learning World". Mit der Initiative „Future Skills@EHS" wird es den Mitarbeitern der Fachfunktion ermöglicht, Weiterbildungsangebote für die in der digitalen Arbeitswelt wichtigen Kompetenzfelder wahrzunehmen, wie zum Beispiel digitale Kommunikation, virtuelle Zusammenarbeit sowie Datenanalyse und -interpretation.

In vielen Geschäftsbereichen arbeiten wir mit Auftragnehmern zusammen, mit denen wir Leistungen für unsere Kunden erbringen. Daher tragen wir auch gemeinsam die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheit. Dabei genügt es nicht, die Auftragnehmer auf unsere Anforderungen zu verpflichten. Vielmehr wollen wir sie als Partner im Interesse unserer Kunden bestmöglich unterstützen. Auch dabei ist der kontinuierliche Dialog im Sinne eines „Coach & Control" entscheidend. So durchlaufen beispielsweise in Indien die Auftragnehmer eine Qualifizierung und nehmen an einem gemeinsamen Programm teil, bei dem gegenseitige Erwartungen geklärt und die Fähigkeiten zur Umsetzung weiterentwickelt werden. Dies trug dazu bei, dass schwere Arbeitsunfälle bei Auftragnehmern in Indien im vergangenen Jahr vollständig vermieden werden konnten.

Programme stärken Gesundheits- und Sicherheitskultur

In den vergangenen Jahren haben wir unser Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement mit den unternehmensweiten Programmen Healthy@Siemens und Zero Harm Culture@Siemens weiterentwickelt.

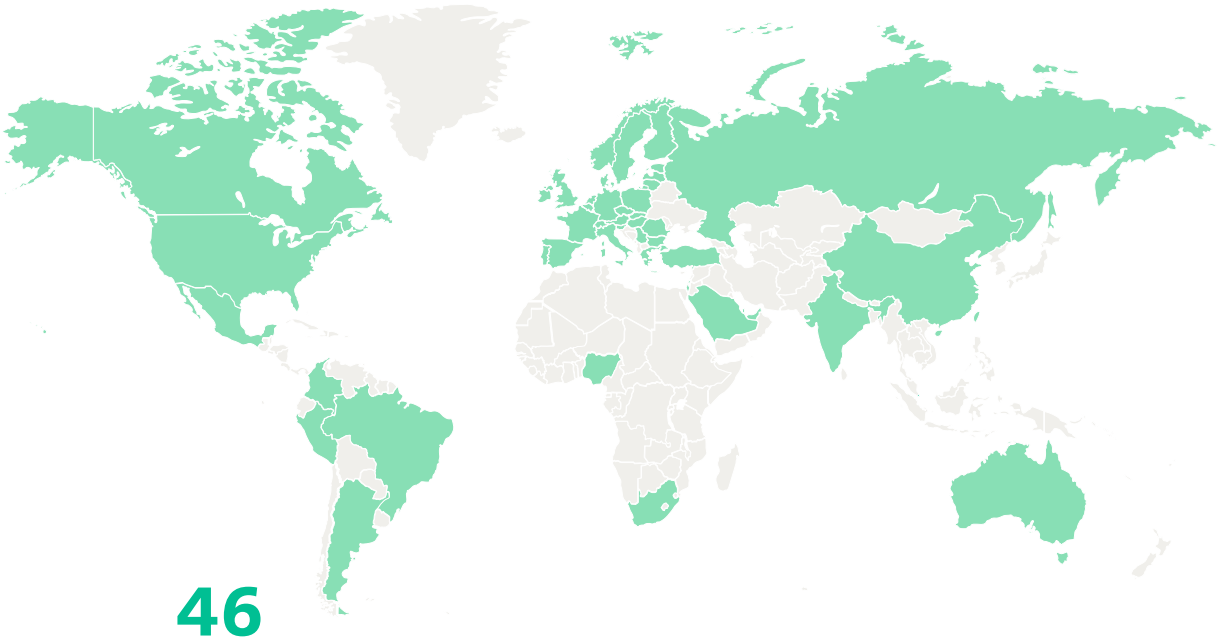
Healthy@Siemens zielte darauf ab, die Steuerung des Gesundheitsmanagements kontinuierlich zu verbessern und in die Managementsysteme der operativen Einheiten und Landesgesellschaften zu integrieren. Dies trug dazu bei, Gesundheitsrisiken frühzeitig zu erkennen, Gesundheitsressourcen zu stärken sowie die langfristige Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu unterstützen.

Ziel des Programms Zero Harm Culture@Siemens war es, an allen Standorten eine von Mitarbeitern getragene Sicherheitskultur zu fördern. Das Programm war nicht nur auf die Umsetzung technischer Schutzmaßnahmen ausgerichtet, sondern stellte die aktive Einbeziehung der Mitarbeiter in die gesunde und sichere Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung in den Mittelpunkt.

Beide Programme wurden in den vergangenen Jahren primär über die Siemens-Landesgesellschaften umgesetzt. Daraus sind vielfältige lokale Initiativen, Maßnahmen und Programme entstanden.

Um die Qualitätslabel Healthy@Siemens und Zero Harm Culture@Siemens zu erhalten, mussten die Siemens-Landesgesellschaften Anforderungen in verschiedenen Kategorien erfüllen und sich einer umfassenden Prüfung vor Ort unterziehen. Zu den

Auszeichnung der Siemens Landesgesellschaften für Arbeitssicherheit beziehungsweise Gesundheitsschutz



46

Landesgesellschaften wurden mit dem Label Healthy@Siemens ausgezeichnet, 33 Landesgesellschaften mit dem Label Zero Harm Culture@Siemens.

Zero Harm Culture@Siemens: Der zentrale Baustein des Programms Zero Harm Culture@Siemens ist, die Mitarbeiter proaktiv in die gesunde und sichere Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung einzubeziehen. Seit Beginn des Programms wurden 33 Länder für die erfolgreiche Etablierung einer mitarbeiterorientierten Sicherheitskultur mit dem Zero-Harm-Culture@Siemens-Label ausgezeichnet.

Mit **Healthy@Siemens** haben wir ein unternehmensweites Programm entwickelt, um langfristig die Gesundheit und berufliche Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu erhalten. Seit Beginn des Programms wurden 46 Länder für nachhaltiges Gesundheitsmanagement mit dem Healthy@Siemens Label ausgezeichnet.

Prüfkriterien zählten etwa die Themen Management-Commitment, Kultur, Planung, Umsetzung und Evaluierung von Gesundheitsaktivitäten oder Umsetzung der Standort-Maßnahmenpläne. 46 Landesgesellschaften wurden mit dem Label Healthy@Siemens ausgezeichnet, 33 Landesgesellschaften mit dem Label Zero Harm Culture@Siemens.

Beide Programme wurden nach Ablauf der gesetzten Laufzeit im Geschäftsjahr 2020 beendet und werden zukünftig in einem gemeinsamen Healthy & Safe@Siemens Programmmodul fortgeführt.

Unfallzahlen auf niedrigem Niveau

In diesem Geschäftsjahr hat sich die Zahl von arbeitsbedingten Unfällen weiter verringert. Die absolute Zahl von Arbeitsunfällen mit Ausfalltagen[4] hat sich von 1.030 auf 797 reduziert. Darin enthalten sind 13 Vorfälle, die mit einer schwerwiegenden Verletzung des Betroffenen verbunden waren.[5]

21 %

Senkung der Mitarbeiter-Unfallrate (LTIFR) gegenüber dem Vorjahr

Fingerverletzungen sowie die Folgen von Stürzen oder Ausrutschen stellen die Mehrzahl der Vorfälle dar. Relevante technische oder organisatorische Gründe, beispielweise Schwachstellen in den Abläufen, den Betriebsmitteln oder dem Arbeitssicherheitsmanagement, sind bei vielen Vorfällen nicht angezeigt. In einigen Vorfällen wurde jedoch deutlich, dass trotz aller Präventions- und Überprüfungsmaßnahmen eine Gefährdung nicht richtig erkannt oder vermieden wurde.

LTIFR Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer[1]

	Geschäftsjahr **2020**	2019
Mitarbeiter[2]	**0,28**	0,36
Leiharbeitnehmer[3]	**0,68**	0,67

1 Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR): Anzahl der Lost Time Cases (LTC) × 200.000 / Arbeitsstunden; LTC sind Unfälle, die zu mindestens einem Ausfalltag führen.
2 Die Mitarbeiter-LTIFR, die in vergangenen Berichten auch Leiharbeitnehmer beinhaltete, wurde angepasst, um ausschließlich Siemens-Mitarbeiter darzustellen (für SHS gilt diese Änderung nicht). Bitte beachten Sie dazu auch Fußnote 3.
3 Aufgrund der Ausgliederung von Siemens Energy stellt die in vergangenen Berichten für Großprojekte berichtete Auftragnehmer-LTIFR keinen umfassenden Überblick über die Safety Performance von Auftragnehmern der Siemens AG dar. Weiterhin ist Siemens – als global agierendes Unternehmen – nicht immer befugt oder in der Lage, sensible Daten zur Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie vollständige Arbeitsstunden von Auftragsnehmern zu erhalten. Aus diesem Grunde deckt die Leiharbeitnehmer-LTIFR in diesem Bericht ausschließlich solche Auftragnehmer ab, die von einer Arbeitnehmerüberlassungsfirma entsandt wurden. Alle anderen Auftragnehmer sind ausgeschlossen. Im diesjährigen Bericht werden Leiharbeitnehmer der SHS noch in der Mitarbeiter-LTIFR berücksichtigt.

Todesfälle (arbeitsbedingt)

	Geschäftsjahr **2020**	2019
Mitarbeiter	**0**	0
Leiharbeitnehmer und Auftragsnehmer	**1**	5
Insgesamt	**1**	5

Im Geschäftsjahr 2020 ereignete sich ein tödlicher Unfall. Ein Kontraktor erlitt einen tödlichen Stromschlag beim Anschließen einer Entwässerungspumpe.

Jeder Unfall verursacht Leid für Betroffene, Familien, Freunde und Kollegen. Jeder Unfall stellt für uns als Unternehmen die erneute Aufforderung dar, die sichere und gesunde Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter und Partner unnachlässig zu gewährleisten und zu verbessern.

Berufsbedingte Erkrankungen[6]

Die Zahl der berufsbedingten Erkrankungen, bezogen auf die Zahl der Beschäftigten, ist seit vielen Jahren unverändert niedrig. Die entsprechende Messgröße (Occupational Illness Frequency Rate, OIFR, bezogen auf 1.000.000 geleistete Arbeitsstunden) ist im Berichtszeitraum weiter auf 0,33 gesunken, verglichen mit 0,35 im Geschäftsjahr 2019.

4 Mit mindestens einem Ausfalltag.
5 Lebensbedrohliche oder lebensverändernde Verletzungen.
6 Ausschließlich berichtet für Siemens in Deutschland. Berechnungsgrundlage für die OIFR sind nur die von der Berufsgenossenschaft in Deutschland als Berufskrankheit anerkannten Fälle. In der Regel liegt die zur Berufskrankheit des Mitarbeiters führende Ursache bereits viele Jahre oder Jahrzehnte zurück. Somit beinhaltet die OIFR keine Aussage zu den derzeit einer gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzten Mitarbeitern oder zur aktuellen Effektivität des Arbeitssicherheitssystems.

5.5

Gesellschaftliches Engagement

- **Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen**
- **Gesellschaft erhält Zugang zu Wissen und Technologien**
- **Vielfältige Projekte mit drei strategischen Schwerpunkten**

Corporate Citizenship ist das freiwillige gesellschaftliche Engagement von Siemens mit dem Ziel, in jedem Land, in dem wir tätig sind, gesellschaftlichen Nutzen zu erbringen. Wie bereits von Werner von Siemens vor über 170 Jahren definiert, besteht der Zweck des Unternehmens darin, Technologien bereitzustellen, die die Lebensqualität verbessern und gleichzeitig dauerhafte Werte für die Gesellschaft schaffen. Ausgehend von den SDGs identifizieren wir Themen, die für die Entwicklung eines Landes relevant sind, und zeigen auf, wie wir dazu positiv beitragen. Der Ansatz verfolgt nicht die Zielsetzung, Risiken aus der Wertschöpfung des Unternehmens heraus zu reduzieren, sondern leistet einen Beitrag, den Gesellschaften, in denen das Unternehmen aktiv ist, etwas zurückzugeben. Damit ist Corporate Citizenship ein wichtiges Element der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens. ↗ BUSINESS TO SOCIETY

Abgeleitet von unserem Kerngeschäft und unseren Kompetenzen hat Siemens drei strategische Schwerpunktbereiche für das gesellschaftliche Engagement definiert: Zugang zu Technologie, Zugang zu Bildung und nachhaltige Unterstützung sozialer und kultureller Strukturen.

Wir gehen dabei über traditionelle philanthropische Spenden hinaus, indem wir unsere technologischen Kompetenzen sowie unsere Fähigkeiten und Produkte integrieren.

Die Siemens Stiftung ergänzt zusammen mit sechs weiteren Unternehmensstiftungen unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten.

↗ UNSERE WICHTIGSTEN WIRKUNGSBEREICHE GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Mit einem Shared-Value-Ansatz nachhaltige Werte schaffen

Im Einklang mit der Unternehmensstrategie „Vision 2020+“ ↗ SIEMENS AUF EINEN BLICK liegt die Verantwortung für die Auswahl und Durchführung von gemeinnützigen und sozial innovativen Aktivitäten bei den lokalen Einheiten in jedem Land beziehungsweise beim lokalen Management. Dies soll sicherstellen, dass wir dort Unterstützung leisten und gemeinsame Werte schaffen, wo sie am dringendsten benötigt wird. Dabei verbinden wir profunde lokale Kenntnisse mit der Notwendigkeit eines langfristigen Engagements zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen, die von Region zu Region unterschiedlich sein können.

In den jeweiligen Gesellschaften wollen wir damit erreichen, dass sich die allgemeinen Lebens- und Gesundheitsbedingungen verbessern (Zugang zu Technologie), die Qualifizierungschancen und -möglichkeiten für den Arbeitsmarkt erhöhen (Zugang zu Bildung) sowie der gesellschaftliche Zusammenhalt und die kulturelle Identifikation gestärkt werden (nachhaltige Unterstützung sozialer und kultureller

Unsere Kernbereiche

Strukturen). Damit leisten wir einen Beitrag zu SDG 4 „Hochwertige Bildung", SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur" und SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden". Gleichzeitig erhöhen wir die Reputation, stärken den lokalen Fußabdruck, schaffen ein breiteres Verständnis für die Technologien von Siemens, positionieren uns als attraktiver Arbeitgeber und legen die Grundlage für künftige Innovationen. Die Erreichung dieser Ziele messen wir auf lokaler Ebene auf Basis der individuell zugrunde liegenden Zielsetzungen.

Darüber hinaus haben wir mit unseren Grundsätzen für Sponsoringaktivitäten, Spenden, karitative Beiträge und Mitgliedschaften einen globalen Rahmen geschaffen, der eine Anleitung für lokale Aktivitäten bietet, wie jede Art von möglichen Beiträgen korrekt und zielgerichtet verwendet werden kann, und gleichzeitig Transparenz über alle Aktivitäten weltweit schafft.

Corporate Volunteering ist ein wichtiger Hebel und Motor für das Corporate-Citizenship-Engagement von Siemens: Der im Dezember 2017 veröffentlichte Corporate-Volunteering-Standard bietet ein gemeinsames globales Verständnis und einen Rahmen für die Siemens AG. Corporate Volunteering ist eine wirksame Möglichkeit für den Einzelnen, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten und die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung zu erhöhen. Durch die Förderung des Wissens- und Good-Practice-Austauschs wollen wir unser Mitarbeiterengagement weiter stärken.

Ein weiterer bedeutender Faktor der gesellschaftlichen Verantwortung bei Siemens sind unsere Mitarbeiterspendenprogramme, die das gesellschaftliche Engagement unseres Unternehmens mit dem Wunsch unserer Mitarbeiter für ein stärkeres persönliches Engagement verbinden. Das Cents4Sense-Programm ermöglicht es Mitarbeiter-Aktionären, einmal im Jahr eine Dividende ihrer Siemens-Aktien für gesellschaftliche Projekte zu spenden. Das Programm wird nun schon im dritten Jahr erfolgreich durchgeführt.

Soziales Engagement mit Wirkung

Gesellschaftlichen Nutzen schaffen – dieses Ziel unseres sozialen Engagements wurde durch die COVID-19-Pandemie, die in kurzer Zeit das Leben von Milliarden Menschen grundlegend verändert hat, vor eine besondere Aufgabe gestellt. Um die Ausbreitung des Virus einzudämmen, die Auswirkungen der Pandemie zu lindern und die Rückkehr in ein „New Normal" zu unterstützen, hat Siemens weltweit mehr als 15 Mio. € für gemeinnützige Hilfsprojekte zur Verfügung stellen können.

Rund acht Mio. € davon kommen aus unternehmenseigenen Mitteln. Über sieben Mio. € stammen aus einem im März 2020 von Siemens eingerichteten COVID-19-Hilfsfonds, bei dem jeder von den Mitarbeitern gespendete Geldbetrag von Siemens verdoppelt wurde. Der Fonds wird von dem gemeinnützigen Verein Siemens Caring Hands e. V.

verwaltet und unterstützt Hilfseinrichtungen und medizinische Einrichtungen weltweit – schnell und unbürokratisch.

Das außerordentliche Engagement unserer Mitarbeiter, die sich mit hoher Spendenbereitschaft und über (digitale) Volunteering-Aktivitäten eingebracht haben, sowie die enge Zusammenarbeit mit den lokalen sozialen Hilfsorganisationen und Gesundheitsbehörden stützen den Erfolg des Fonds. So wurde es möglich, als „Siemens Caring Hands Initiative" in kürzester Zeit weltweit bereits mehr als 40 wirkungsstarke, nachhaltige Projekte zu begleiten.

Der Schwerpunkt der Förderprojekte liegt auf der Unterstützung von Gesundheitsdienstleistern zur bestmöglichen Versorgung der Patienten – zum Beispiel mit medizinischem Equipment (Argentinien, Ägypten, Portugal, Thailand), mit Lösungen zu Energieversorgung und Gebäudetechnik für temporäre Krankenhäuser (z. B. in Wuhan, China, oder in Südafrika), oder auch durch kostenlose Produktionskapazitäten samt 3-D-Software zur Herstellung von Sicherheitsausrüstung und Ersatzteilen für Gesundheitsequipment (Argentinien).

Darüber hinaus möchte Siemens dazu beitragen, dass humanitäre Aspekte der Krise mit zahlreichen weiteren Programmen gemildert werden. In den USA lag beispielsweise der Fokus auf dem Zugang zum Gesundheitswesen durch die finanzielle Unterstützung von Krankenhäusern in besonders benachteiligten Regionen. In Indien wurde gemeinsam mit der Regierung ein umfangreiches Programm zur gesamtheitlichen Behandlung der Gesundheits- und humanitären Aspekte der Pandemie begleitet. Weitere Beispiele reichen von der Sicherung der Lebensmittelversorgung für Notleidende (zum Beispiel in Bangladesch, Hongkong, Kolumbien, Großbritannien oder Kanada) über die Unterstützung bei der Versorgung mit Schutzausrüstung (z. B. Pakistan, Chile) bis zu spezifischen Bildungsmaßnahmen, um den Zugang zur Bildung während der Krise zu ermöglichen (Türkei, Südamerika).

Mit diesem Engagement wird Siemens in Zusammenarbeit mit Siemens Caring Hands e. V. und den Unternehmensstiftungen weiterhin aktiv sein, um die langfristigen Folgen der Krise mit geeigneten Programmen zu lindern.

Unsere Arbeit zur nachhaltigen Unterstützung sozialer und kultureller Strukturen umfasst auch humanitäre Soforthilfe wie finanzielle und technische Unterstützung nach Katastrophen. So hat sich das Unternehmen neben seiner COVID-19-Initiative bei einer weiteren Katastrophe maßgeblich engagiert: Nach einem verheerenden Brand im Flüchtlingslager Moria auf Lesbos in Griechenland im September 2020, bei dem mehr als 11.000 Menschen obdachlos wurden, hat Siemens eine Soforthilfe von 2,5 Mio. € zur Verfügung gestellt. Die Mittel unterstützten das Deutsche Rote Kreuz und dessen Partner dabei, schnell und unbürokratisch umfassende Hilfsaktionen in die Wege leiten zu können.

Wissen ist eine Ressource, von der unsere Zukunft abhängt. Daher sind die Verbesserung der Bildungschancen und der breite Zugang zu Bildungsmaßnahmen Aufgaben, die alle Gesellschaften weltweit gleichermaßen herausfordern. Dies kann verschiedene Formen annehmen und unterschiedliche Ziele haben, aber es ist immer davon geleitet, die zukünftigen Chancen zu verbessern und jungen Menschen das Rüstzeug dafür zu geben, künftige Herausforderungen zu bewältigen. Die Breite und Tiefe des Siemens-Portfolios bietet eine Vielzahl von Möglichkeiten, regional unterschiedliche Probleme gezielt anzugehen und in enger Zusammenarbeit mit den lokalen Verantwortungsträgern die bestmöglichen Lösungen zu finden. Auf diese Weise möchte Siemens dazu beitragen, auch den Marktzugang für qualifizierte und dringend benötigte Nachwuchskräfte zu verbessern, und positioniert sich damit als verlässlicher Partner der öffentlichen Hand.

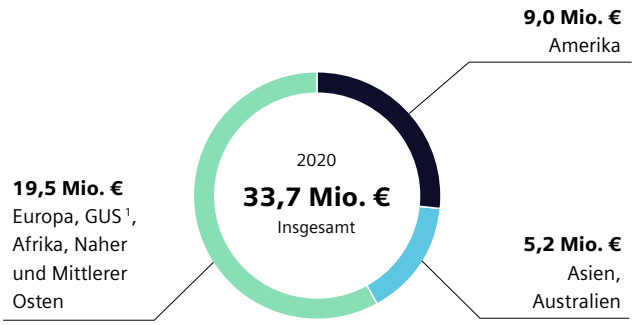
Unser Engagement reicht von der grundsätzlichen Ermöglichung einer MINT-orientierten Ausbildung über die Förderung von Exzellenz durch Wettbewerbe, die Bereitstellung von freien Software-Lizenzen bis hin zur Einrichtung neuer institutioneller Ausbildungswege, wie zum Beispiel der dualen Berufsausbildung.

Qualifizierte Arbeitskräfte sind für das Wachstum einer Nation und die Lebensbedingungen ihrer Bevölkerung unerlässlich. Mit dem Siemens-Stipendienprogramm in Indien möchte das Unternehmen dazu beitragen, dass aus Studenten aus schwierigen sozioökonomischen Verhältnissen arbeitsmarktfähige Ingenieure werden. Basierend auf dem deutschen Modell der dualen Ausbildung bietet das Programm Studierenden der Ingenieurwissenschaften bei Siemens Praktika, Mechatronik-, Soft-Skills- und Functional-Skills-Training und Mentoring und fördert gleichzeitig die ganzheitliche Entwicklung, mit einem zusätzlichen Fokus auf Gender Diversity im MINT-Bereich.

Seit 2013 haben an dem Programm 735 Studenten aus 77 Hochschulen in 23 Bundesstaaten Indiens teilgenommen. Das ehrenamtliche Engagement von Siemens-Mitarbeitern ist ein wesentlicher Bestandteil des Programms. Es trägt zum organisatorischen Rückgrat bei und stellt Know-how und Ressourcen für Training und Mentoring zur Verfügung.

Durch die Einbindung eines starken Netzwerks von Partnern schafft das Programm nachhaltige Werte: Die Studierenden werden befähigt, MINT-Karrieren zu verfolgen oder zur Forschung beizutragen und damit auch die Gemeinden, aus denen sie kommen, zu unterstützen. Die Universitäten profitieren davon, indem sie eine höhere Bildungsqualität anbieten können. Und schließlich profitieren Unternehmen wie Siemens von qualifizierten Arbeitskräften und fördern so das nachhaltige Wirtschaftswachstum des Landes.

Spenden nach Regionen



1 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Mithilfe unserer Kernkompetenzen in Digitalisierung, Automatisierung und Elektrifizierung sowie wissenschaftlicher Recherche wollen wir möglichst vielen Menschen die Nutzung modernster Technologien ermöglichen. Der Zugang zu moderner und verlässlicher Infrastruktur, beispielsweise über die Sicherstellung von Energieversorgung, die Versorgung mit sauberem Wasser oder auch eine medizinische Grundversorgung, ist insbesondere in Entwicklungsländern elementare Voraussetzung, um die Grundlage der Lebensqualität vieler Menschen zu verbessern und Perspektiven für ihre Zukunft zu geben.

Aufbauend auf dem Erfolg unserer Solarklinik in Jordanien hat Siemens diesen Ansatz zu einem umfassenden Programm weiterentwickelt: Die Siemens Smart Clinics sollen die medizinische Grundversorgung der Bevölkerung in strukturschwachen und krisengeschüttelten Gebieten sichern. Zwei dieser Kliniken (eine in Baiji, Irak, und eine in Kolumbien an der Grenze zu Venezuela) konnten im Geschäftsjahr 2020 eröffnet werden. Eine dritte Klinik wird im Geschäftsjahr 2021 in Ägypten ihren Betrieb aufnehmen. Die Organisation und Ausstattung der Kliniken werden in enger Abstimmung mit lokalen Behörden, internationalen NGOs, dem Siemens Stiftungsnetzwerk sowie lokalen medizinischen Dienstleistern ausgelegt und umfassen nicht nur alle notwendigen medizinischen Geräte, sondern auch eine verlässliche und stabile Energieversorgung. Der Ansatz ist auch deshalb stark auf die Integration dieser Partner ausgerichtet, um einen nahtlosen und nachhaltigen Betrieb zu gewährleisten.

Die Klinik in Baiji wird 15.000 Patienten im Jahr helfen können; in Kolumbien ist die Kapazität aufgrund der Umsetzung als eine in einen Bus eingebaute, mobile Klinik höher – dort kann sehr variabel und bedarfsorientiert ein weitläufiges Gebiet angefahren werden.

Mit dieser Initiative zielt Siemens darauf ab, den dort lebenden Menschen unmittelbar zu helfen. Gleichzeitig können wir die Kraft unserer integrativen Aktivitäten über alle Unternehmensbereiche von Siemens hinweg demonstrieren.

Daneben ist auch die lokale Identifikation mit kulturellen Merkmalen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt wichtig. Deshalb ist es Teil unseres Selbstverständnisses, auch kulturelle und soziale Aktivitäten zu unterstützen. Unser Ziel ist es, stabile Rahmenbedingungen zu schaffen, Werte zu schützen, Kreativität freizusetzen, interkulturelles Verständnis zu verbessern und zum Fortschritt beizutragen. Insbesondere auch das Siemens Arts Program erfüllt mit vielfältigen Projekten diesen Anspruch. Ein gutes Beispiel ist die Neueinspielung des Klavierkonzerts op.25 des jüdischen Komponisten Viktor Ullmann, die 2020 mit dem OPUS Classic als beste Konzerteinspielung ausgezeichnet wurde. Die 3-D-Einspielung unter künstlerischer Leitung des Siemens Arts Programs hält den gesellschaftlichen Dialog hinsichtlich vom NS-Regime ermordeter Künstler wach und beschreitet gleichzeitig neuartige Wege, nicht zuletzt durch ihre immersive Aufnahmetechnik und durch ihre Einbindung in eine auch für junge Menschen erlebbare, audiovisuelle Medieninstallation.

Ebenso sind der Schutz der Umwelt und der Erhalt natürlicher Ressourcen zwei Zielsetzungen, die für den Erhalt von Gemeinschaften von größter Bedeutung sind.

Seite 111 – 118

Unsere Nachhaltigkeits-indikatoren

Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2020	GJ 2019	+/–
Siemens auf einen Blick[1]						
Umsatzerlöse	Gesamt	Geschäftsjahr	Mrd. €	**57,1**	58,5	–2,3 %
Beitrag zur Entwicklung des BIP (Bruttowertschöpfung)[2]	Gesamt	Geschäftsjahr	Mrd. €	**281**		
Schaffung von Arbeitsplätzen[2]	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	**5.000.000**		
	in Schwellen- und Entwicklungsländern	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	**2.600.000**		
Forschung und Entwicklung						
FuE-Aufwendungen	Gesamt	Geschäftsjahr	Mrd. €	**4,6**	4,7	–1,5 %
Forschungsintensität	Gesamt	Geschäftsjahr	% Umsatz	**8,1 %**	8,0 %	0,9 %
FuE-Mitarbeiter	Gesamt	30. Sept.	Anzahl (rund)	**41.000**	40.800	0,5 %
Gehaltene Patente	Gesamt	30. Sept.	Anzahl (rund)	**42.900**	42.400	1,0 %
Governance **Compliance** (Fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten)						
Gemeldete Compliance-Fälle[3]	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	**332**	386	–14,0 %
Disziplinarmaßnahmen[4]	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	**188**	262	n. a.
	Abmahnungen	Geschäftsjahr	Anzahl	**90**	149	n. a.
	Entlassungen	Geschäftsjahr	Anzahl	**63**	69	n. a.
	Andere[5]	Geschäftsjahr	Anzahl	**35**	44	n. a.
Business Conduct Guideline-Schulung – Absolventenquote	Gesamt	Geschäftsjahr	% eingeladener Mitarbeiter	**86 %**	–	
Integrity Initiative – Projekte	Gesamt	bis zum 30. Sept.	Anzahl	**77**	55	40,0 %
Integrity Initiative – Finanzvolumen für alle Projekte	Gesamt	bis zum 30. Sept.	Mio. US$	**98,5**	70	40,7 %
Lieferkettenmanagement						
Einkaufsvolumen	Gesamt	Geschäftsjahr	Mrd. €	**26,7**	29,0	–8,2 %
	Schwellenländer	Geschäftsjahr	% Einkaufsvolumen	**32,0 %**	31,6 %	1,3 %
Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen[7]	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	**4.759**	5.132	–7,3 %
	Europa, GUS[6], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	Anzahl	**1.439**	1.571	–8,4 %
	Amerika	Geschäftsjahr	Anzahl	**936**	1.070	–12,5 %
	Asien, Australien	Geschäftsjahr	Anzahl	**2.384**	2.491	–4,3 %

1 Zur Methodik bitte siehe Anhang.
2 Datenbasis bezieht sich auf das GJ 2019. Ermittlungs-Methodologie – siehe Anhang.
3 Zahl der Siemens Energy-Compliance-Fälle 2019 nicht enthalten, da vergleichbar gerechnet nach Siemens Energy-Ausgliederung.
4 Zahl der Disziplinarmaßnahmen 2019 einschließlich der Disziplinarmaßnahmen für Siemens Energy.
5 Umfasst den Verlust variabler und freiwilliger Vergütungskomponenten, Versetzung und Suspendierung.
6 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.
7 Durchführung hauptsächlich bei Lieferanten aus Nicht-OECD-Staaten mit einem Einkaufsvolumen von >50.000 € pro Jahr. Fragebogen, die im Berichtszeitraum initiiert, abgeschlossen und beendet wurden.

Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2020	GJ 2019	+/–
Lieferantenqualitätsaudits mit Nachhaltigkeitsfragen	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	**374**	503	–25,6 %
	Europa, GUS [1], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	Anzahl	**144**	242	–40,5 %
	Amerika	Geschäftsjahr	Anzahl	**77**	95	–18,9 %
	Asien / Australien	Geschäftsjahr	Anzahl	**153**	166	–7,8 %
Externe Nachhaltigkeitsaudits	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	**269**	342	–21,3 %
	Europa, GUS [1], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	Anzahl	**65**	102	–36,3 %
	Amerika	Geschäftsjahr	Anzahl	**19**	36	–47,2 %
	Asien / Australien	Geschäftsjahr	Anzahl	**185**	204	–9,3 %
Umwelt						
Climate Action						
Treibhausgasemissionen						
Scope 1	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t CO_2-Äquivalent	**524**	565	–7,3 %
Scope 2	Gesamt (marktbasiert)	Geschäftsjahr	1.000 t CO_2-Äquivalent	**177**	360	–51,0 %
	Gesamt (standortbasiert)	Geschäftsjahr	1.000 t CO_2-Äquivalent	**733**	782	–6,2 %
Scope 1 + 2	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t CO_2-Äquivalent	**701**	926	–24,3 %
Scope 1 + 2 Reduktion im Vergleich zum Vorjahr	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t CO_2-Äquivalent	**225**		
Scope 3	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t CO_2-Äquivalent	**10.202**	11.506	–11,3 %
	Gekaufte Waren und Dienstleistungen	Geschäftsjahr	1.000 t CO_2-Äquivalent	**8.607**	10.038	–14,3 %
	Investitionsgüter	Geschäftsjahr	1.000 t CO_2-Äquivalent	**419**	270	55,2 %
	Kraftstoff- und energierelevante Aktivitäten	Geschäftsjahr	1.000 t CO_2-Äquivalent	**282**	217	30,0 %
	Abfall aus Geschäftstätigkeiten	Geschäftsjahr	1.000 t CO_2-Äquivalent	**28**	36	–22,2 %
	Vorgelagerter Transport	Geschäftsjahr	1.000 t CO_2-Äquivalent	**740**	713	3,8 %
	Geschäftsreisen	Geschäftsjahr	1.000 t CO_2-Äquivalent	**126**	232	–45,7 %
Umweltportfolio [2]						
Mit dem Siemens-Umweltportfolio generierter Umsatz	Gesamt	Geschäftsjahr	Mrd. €	**18,0**	18,4	–2,0 %

1 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.
2 Fortgeführte Aktivitäten.

Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2020	GJ 2019	+/–
Umsatzanteil Umweltportfolio	Gesamt	Geschäftsjahr	% vom Gesamtumsatz an Dritte	**31,5 %**	31,4 %	0,3 %
Jährliche Treibhausgasverminderungen bei unseren Kunden durch Elemente des Siemens-Umweltportfolios, die im Berichtsjahr neu installiert wurden	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. t CO_2	**7,0**	7,7	–9,6 %
Kumulierte jährliche Treibhausgasverminderungen bei unseren Kunden durch Elemente des Siemens-Umweltportfolios innerhalb des Berichtsjahrs	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. t CO_2	**149,6**	144,3	3,7 %
Ressourcenschutz						
Energieverbrauch: Primärenergie	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	**4.702**	4.410	6,6 %
	Erdgas/Flüssiggas	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	**4.362**	4.104	6,3 %
	Heizöl, Kohle, Benzin / Diesel	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	**326**	303	7,5 %
	Energieeffizienz[1]	Geschäftsjahr	% zum Basisjahr (2014)	**99,0 %**	58,0 %	70,7 %
Energieverbrauch: Sekundärenergie	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	**7.011**	7.214	–2,8 %
	Strom (insgesamt)	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	**5.806**	6.040	–3,9 %
	Strom (erneuerbare Energiequellen)	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	**4.079**	3.263	25,0 %
	Strom (Anteil erneuerbarer Energiequellen)	Geschäftsjahr	% gesamter Stromverbrauch	**70,0 %**	54,0 %	29,6 %
	Fernwärme	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	**1.205**	1.175	2,6 %
Abfall	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t	**397**	304	30,9 %
	Nicht gefährliche Abfälle	Geschäftsjahr	1.000 t	**259**	266	–2,6 %
	Gefährliche Abfälle	Geschäftsjahr	1.000 t	**18**	19	–0,4 %
	Bauschutt	Geschäftsjahr	1.000 t	**120**	19	525,2 %
	Abfälle auf Deponien	Geschäftsjahr	1.000 t	**20**	20	3,4 %
	Recyclingabfälle	Geschäftsjahr	1.000 t	**257**	265	–2,9 %
	Abfalleffizienz[1]	Geschäftsjahr	% zum Basisjahr (2014)	**11,0 %**	5,7 %	93,0 %

1 Ohne Siemens Healthineers in Geschäftsjahr 2020.

Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2020	GJ 2019	+/–
Recycling- und Verwertungsquote (im Vergleich zum Basisjahr)	Abfälle auf Deponien [1]	Geschäftsjahr	% zum Basisjahr (2014)	**18,0 %**	15,0 %	20,0 %
Anteil Recycling (ohne Bauabfall)	Wiederverwertungsanteil an der Gesamtabfallmenge	Geschäftsjahr	% am gesamten Abfall	**93 %**	93 %	–0,4 %
Wasser						
Wasserverbrauch	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. m^3	**15,3**	17,0	–9,9 %
	Wasserverbrauch	Geschäftsjahr	Mio. m^3	**5,1**	5,2	–2,8 %
	Grund- und Oberflächenwasser als Kühlwasser (fließt erwärmt, aber chemisch unverändert in das aufnehmende Gewässer zurück)	Geschäftsjahr	Mio. m^3	**10,3**	11,8	–13,1 %
Abwasser	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. m^3	**15,3**	17,0	–9,9 %
	Abwasser aus Personalräumlichkeiten	Geschäftsjahr	Mio. m^3	**3,3**	3,4	–4,8 %
	Abwasser aus den Fertigungsprozessen (insgesamt)	Geschäftsjahr	Mio. m^3	**0,6**	0,6	–1,6 %
	Sonstiges (inkl. Verlusten)	Geschäftsjahr	Mio. m^3	**1,0**	1,0	–1,1 %
	Als Abwasser entsorgtes aufbereitetes Kühlwasser	Geschäftsjahr	Mio. m^3	**0,2**	0,2	18,8 %
	Abwasser insgesamt, ohne chemisch unverändertes Kühlwasser	Geschäftsjahr	Mio. m^3	**5,0**	5,2	–2,9 %
	Kühlwasser (fließt erwärmt, aber chemisch unverändert in das aufnehmende Gewässer zurück)	Geschäftsjahr	Mio. m^3	**10,3**	11,8	–13,1 %
Standorte mit Wasserstrategie [1]	Gesamt	Geschäftsjahr	% an Standorten	**95 %**	96 %	–1,0 %
Schadstoffemissionen in die Luft						
Flüchtige organische Verbindungen	Gesamt	Geschäftsjahr	t	**364**	393	–7,2 %
Ozonschichtschädigende Substanzen	Gesamt	Geschäftsjahr	t R11-Äquivalent [2]	**0,085**	0,109	–21,8 %
Zusätzliche Umweltthemen						
Umweltrelevante Vorfälle und Bußgelder	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	**16**	3 [3]	433,3 %
Standorte mit EHS-Management-System nach ISO 14001:2015	Gesamt	30. Sept.	Anzahl	**164**	179	–8,4 %

1 Ohne Siemens Healthineers.
2 Das R11-Äquivalent ist ein Maß für das ozonschichtschädigende Potenzial.
3 Das Vorjahr ist nur bedingt vergleichbar aufgrund einer Anpassung des Schwellenwerts.

Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2020	GJ 2019	+/–
Standorte mit EHS-Management-System nach ISO 50001	Gesamt	30. Sept.	Anzahl	**30**	33	–9,1 %
Produktverantwortung						
Umsatzanteil Full Scale LCA	Gesamt	Geschäftsjahr	Abgedeckter Umsatz-anteil in %[1]	**70 %**	64 %	9,4 %
Umsatzanteil Screening LCA	Gesamt	Geschäftsjahr	Abgedeckter Umsatz-anteil in %[1]	**60 %**	58 %	4,8 %
Umsatzanteil EPD	Gesamt	Geschäftsjahr	Abgedeckter Umsatz-anteil in %[1]	**71 %**	72 %	–0,9 %
Mensch und Gesellschaft						
Arbeiten für Siemens						
Siemens-Mitarbeiter	Gesamt	30. Sept.	Anzahl (rund)	**293.000**	295.000	–0,6 %
Mitarbeiterstruktur	Europa, GUS[2], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**59 %**	59 %	–0,7 %
	Amerika	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**19 %**	19 %	0,3 %
	Asien, Australien	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**22 %**	22 %	1,6 %
	Altersgruppe < 35	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**29 %**	30 %	–2,4 %
	Altersgruppe 35 – 44	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**30 %**	29 %	1,9 %
	Altersgruppe 45 – 54	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**24 %**	24 %	–1,8 %
	Altersgruppe > 54	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**17 %**	16 %	3,8 %
	Geschätzter Renten-eintritt in den nächsten 5 Jahren	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**16,8 %**	16,2 %	3,8 %
Durchschnittsalter Mitarbeiter	Gesamt	30. Sept.	Jahre	**41**	41	0,0 %

1 Wir betrachten den Umsatz einer Geschäftseinheit bezogen auf den Umsatz von Siemens, nachdem wir mindestens eine „Full-Scale-LCA", „Screening-LCA" oder „EPD" für deren Produkte oder Systeme durchgeführt haben. Eine produktbezogene Abdeckung wird nicht berechnet.

2 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2020	GJ 2019	+/–
Weibliche Mitarbeiter	Gesamt	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**26,2 %**	26,3 %	–0,4 %
	Europa, GUS [1], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**25,3 %**	25,6 %	–1,2 %
	Amerika	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**27,6 %**	27,3 %	1,3 %
	Asien, Australien	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**27,4 %**	27,5 %	–0,2 %
Mitarbeiter in Führungspositionen [2]	Gesamt	30. Sept.	Anzahl (rund)	**27.200**	27.300	–0,1 %
	Weibliche Mitarbeiter	30. Sept.	% aller Führungspositionen	**18,4 %**	18,5 %	–0,4 %
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	Gesamt	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**93,7 %**	93,1 %	0,7 %
Neueinstellungen	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	**25.200**	33.800	–25,4 %
	Europa, GUS [1], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	**11.700**	16.500	–28,7 %
	Amerika	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	**7.500**	8.500	–11,6 %
	Asien, Australien	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	**6.000**	8.900	–32,2 %
	Weibliche Mitarbeiter	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	**7.500**	9.800	–24,1 %
Einstellungsrate (Zahl der Neueinstellungen)	Gesamt	Geschäftsjahr	% Gesamtanzahl Mitarbeiter	**8,6 %**	11,4 %	–24,7 %
Neueinstellungen weibliche Mitarbeiter	Gesamt	Geschäftsjahr	% der Neueinstellungen	**29,7 %**	28,9 %	2,6 %
	Europa, GUS [1], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	% der Neueinstellungen	**28,6 %**	29,3 %	–2,4 %
	Amerika	Geschäftsjahr	% der Neueinstellungen	**32,2 %**	27,9 %	15,3 %
	Asien, Australien	Geschäftsjahr	% der Neueinstellungen	**28,7 %**	29,3 %	–2,0 %
Quote Frauen im Top-Management	Gesamt	30. Sept.	%	**>10 %**	>10 %	0,0 %
Quote Frauen im Aufsichtsrat	Siemens AG	30. Sept.	%	**>=30 %**	>=30 %	0,0 %
Beschäftigte mit Behinderung bei Siemens	Deutschland	30. Sept.	Anzahl (rund)	**5.400**	5.400	–0,3 %

1 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.
2 Zu den Mitarbeitern in Führungspositionen gehören alle Führungskräfte mit disziplinarischer Verantwortung.

Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2020	GJ 2019	+/–
Fluktuationsrate[1]	Gesamt	Geschäftsjahr	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**8,4 %**	9,3 %	–9,7 %
	Mitarbeiterentscheidung	Geschäftsjahr	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**3,5 %**	4,6 %	–23,1 %
	Andere Gründe für den Abgang	Geschäftsjahr	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	**4,8 %**	4,8 %	1,0 %
	Entlassungen	Geschäftsjahr	% der Abgänge	**14,5 %**	10,3 %	40,9 %
Mitarbeiter, welche Arbeitszeitmodelle nutzen	Teilzeit	30. Sept.	Anzahl (rund)	**13.900**	14.100	–1,1 %
	Ruhende Arbeitsverhältnisse	30. Sept.	Anzahl (rund)	**6.200**	6.200	–0,7 %
Mitarbeiter mit Mitbestimmungsrecht	Deutschland	30. Sept.	Anzahl (rund)	**87.700**	89.200	–1,7 %
	Deutschland	30. Sept.	% Gesamtanzahl deutsche Mitarbeiter	**97,8 %**	97,7 %	0,1 %
Durchschnittliche wöchentliche Standardarbeitszeit[2]	Gesamt	30. Sept.	Stunden	**39,3**	39,3	0,0 %
	Europa, GUS[3], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	30. Sept.	Stunden	**37,9**	37,9	0,0 %
	Amerika	30. Sept.	Stunden	**41,1**	41,1	0,0 %
	Asien, Australien	30. Sept.	Stunden	**41,6**	41,5	0,2 %
Rente						
Beitrag zu staatlichen und beitragsorientierten Plänen	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	**1.888**	1.879	0,5 %
	Beitrag zu beitragsorientierten Plänen	Geschäftsjahr	Mio. €	**495**	461	7,4 %
	Beitrag zu staatlichen Plänen	Geschäftsjahr	Mio. €	**1.394**	1.419	–1,8 %
Ausbildung und Mitarbeiterentwicklung						
Auszubildende und Studierende dualer Studiengänge	Deutschland	30. Sept.	Anzahl	**4.814**	5.189	–7,2 %
	Extern	30. Sept.	Anzahl	**890**	1.201	–25,9 %
	Intern	30. Sept.	Anzahl	**3.924**	3.988	–1,6 %
	Intern, Auszubildende mit Beginn im Geschäftsjahr	Geschäftsjahr	Anzahl	**1.161**	1.125	3,2 %
	Außerhalb Deutschlands	30. Sept.	Anzahl (rund)	**2.000**	2.300	–12,8 %
ITA@S[4]	Teilnehmer	Geschäftsjahr	Anzahl	**51**	65	–23,1 %
	Länder	Geschäftsjahr	Anzahl	**15**	14	7,1 %

1 Die Mitarbeiterfluktuationsrate ist definiert als Quotient aus der Zahl der freiwilligen und unfreiwilligen Abgänge von Siemens während des Geschäftsjahrs und der durchschnittlichen Gesamtzahl der Mitarbeiter.
2 Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit zum Ende des Geschäftsjahrs.
3 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.
4 International Tech Apprenticeship@Siemens.

Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2020	GJ 2019	+/–
Auszubildende	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	**6.800**	7.600	–9,8 %
Aufwendungen für Weiterbildung	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	**162**	216	–25,1 %
Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter	Gesamt	Geschäftsjahr	€	**551**	730	–24,5 %
Aufwendungen für Ausbildung	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	**159**	174	–8,9 %
Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	**321**	391	–17,8 %
Lernstunden pro Mitarbeiter (Durchschnitt)	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	**17**	21	–17,4 %
Siemens-Core-Learning-Programme	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	**44**	–	
Module in virtueller Lernumgebung	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	**59.000**	15.000	293,3 %
Potential-Development-Programme	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	**30**	40	–25,0 %
Talent-Entry-Programme						
Siemens CEO Programm	Community insgesamt	30. Sept.	Anzahl	**35**	35	0,0 %
	Aktive Teilnehmer	30. Sept.	Anzahl	**5**	9	–44,4 %
Siemens Finance Excellence Programm (FEP)	Community insgesamt	30. Sept.	Anzahl	**76**	74	2,7 %
	Aktive Teilnehmer	30. Sept.	Anzahl	**10**	10	0,0 %
Siemens Graduate Programm (SGP)	Community insgesamt	30. Sept.	Anzahl	**1.134**	1.132	0,2 %
	Aktive Teilnehmer	30. Sept.	Anzahl	**64**	81	–21,0 %
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz						
Todesfälle	Arbeitsbedingt	Geschäftsjahr	Anzahl	**1**	5	–80,0 %
Todesfälle Leiharbeitnehmer und Auftragsnehmer	Arbeitsbedingt	Geschäftsjahr	Anzahl	**1**	5	–80,0 %
Todesfälle Mitarbeiter	Arbeitsbedingt	Geschäftsjahr	Anzahl	**–**	–	
Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) [1]	Mitarbeiter [2]	Geschäftsjahr	Anzahl	**0,28**	0,36	–21,1 %
	Leiharbeiter [3]	Geschäftsjahr	Anzahl	**0,68**	0,67	1,7 %
Länder mit Healthy@Siemens Label	Gesamt	30. Sept.	Anzahl	**46**	–	
Occupational Illness Frequency Rate, OIFR [4]	Mitarbeiter Deutschland	Geschäftsjahr	Anzahl	**0,33**	0,35	–7,2 %
Gesellschaftliches Engagement						
Spenden	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	**33,7**	18,6	81,3 %
	Gesamt	Geschäftsjahr	% am Nettogewinn	**0,78 %**	0,33 %	166,7 %
	Europa, GUS [5], Afrika, Naher und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	Mio. €	**19,5**	7,2	171,5 %
	Amerika	Geschäftsjahr	Mio. €	**9,0**	7,6	18,1 %
	Asien, Australien	Geschäftsjahr	Mio. €	**5,2**	3,8	35,7 %

1 Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR): Anzahl der Lost Time Cases (LTC) × 200.000/Arbeitsstunden; LTC sind Unfälle, die zu mindestens einem Ausfalltag führen.
2 Die Mitarbeiter-LTIFR, die in vergangenen Berichten auch Leiharbeitnehmer beinhaltete, wurde angepasst, um ausschließlich Siemens-Mitarbeiter darzustellen (für SHS gilt diese Änderung nicht). Bitte beachten Sie dazu auch Fußnote 3.
3 Aufgrund der Ausgliederung von Siemens Energy stellt die in vergangenen Berichten für Großprojekte berichtete Auftragnehmer-LTIFR keinen umfassenden Überblick zur Safety-Performance von Auftragnehmern der Siemens AG dar. Weiterhin ist Siemens – als global agierendes Unternehmen – nicht immer befugt oder in der Lage, sensible Daten zur Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie vollständige Arbeitsstunden von Auftragsnehmern zu erhalten. Aus diesem Grunde deckt die Leiharbeitnehmer-LTIFR in diesem Bericht ausschließlich solche Auftragnehmer ab, die von einer Arbeitnehmerüberlassungsfirma entsandt wurden. Alle anderen Auftragnehmer sind ausgeschlossen. Im diesjährigen Bericht werden Leiharbeitnehmer der SHS noch in der Mitarbeiter LTIFR berücksichtigt.
4 Occupational Illness Frequency Rate, OIFR, bezogen auf 1.000.000 geleistete Arbeitsstunden.
5 Gemeinschaft unabhängiger Staaten.

Seite 119 – 149

Anhang

7.1

Berichtsmethode

Nachhaltigkeit ist für uns ein leitendes Prinzip und eine wesentliche Maxime unseres Handelns. Das Dokument „Nachhaltigkeitsinformationen 2020" ergänzt die finanzielle Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2020. Das Kapitel zur Berichtsmethode informiert Sie über die zentralen Eckpunkte, die unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung zugrunde liegen.

Berichtsansatz

In den „Nachhaltigkeitsinformationen 2020" (im Folgenden „Bericht") legen wir Rechenschaft ab über Strategie, Organisation, Initiativen, Managementsysteme, Maßnahmen und Ziele nachhaltiger Unternehmensführung. Sie ergänzen unsere finanzielle Berichterstattung im Geschäftsbericht, schreiben die des Vorjahrs fort und dokumentieren zugleich unsere Fortschritte bei der Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compacts und des CEO Water Mandates der Vereinten Nationen.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards – Option Umfassend erstellt. Darüber hinaus wurde dieser Bericht in Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Global Compacts und von Transparency International zur Antikorruptionsberichterstattung verfasst. Im Rahmen unserer Berichterstattung zu Menschenrechtsaktivitäten orientieren wir uns an dem UN Guiding Principles (UN GP) Reporting Framework und den zugehörigen Richtlinien. Sämtliche Kennzahlen des Umweltportfolios werden gemäß den Prinzipien für die Berichterstattung des Umweltportfolios ↗ UMWELTPORTFOLIO – BERICHTERSTATTUNGSGRUNDSÄTZE berichtet.

Berichtszeitraum und -grenzen

Dieser Bericht bezieht sich auf das Siemens-Geschäftsjahr 2020 (1. Oktober 2019 bis 30. September 2020). Abweichungen davon weisen wir aus. Grundsätzlich haben wir alle unsere vollkonsolidierten Unternehmen in die Berichterstattung einbezogen. Auch hier sind mögliche Abweichungen in der Datenbasis gekennzeichnet. Minderheitsbeteiligungen sind grundsätzlich nicht in die Berichterstattung einbezogen. Die berichteten Kenngrößen und Informationen beziehen sich – soweit nicht anders angegeben – auf die fortgeführten Aktivitäten des Unternehmens. Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden die Kenngrößen und Informationen des Vorjahrs entsprechend angepasst. Abweichungen sind kenntlich gemacht. Einige Managementansätze decken nicht alle Siemens-Einheiten oder Teile der Organisation ab. Teile der Siemens-Organisation haben möglicherweise Programme oder Initiativen eingeführt, die von den allgemeinen Ansätzen, die in diesem Bericht dargestellt sind, abweichen. Dennoch folgen diese den zwölf Nachhaltigkeitsprinzipien und sind mit den globalen nichtfinanziellen Siemens-Programmen und -Initiativen abgestimmt.

Datenerfassung

Angesichts der Größe und weltweiten Präsenz von Siemens ist die Datenerfassung eine logistische Herausforderung. Darüber hinaus müssen die Konzerngesellschaften beim Erheben und Definieren ihrer Kennzahlen nationale Regelungen einhalten. Das

macht die generierten Daten nicht immer vergleichbar. Auf wesentliche Einschränkungen der dargestellten Angaben weisen wir hin. Für die im Bericht veröffentlichten Daten existieren in der Regel keine unternehmensübergreifenden Standards. Dies gilt insbesondere für bestimmte Finanzkennzahlen, darunter zum Beispiel die mit dem Umweltportfolio erwirtschafteten Umsatzerlöse. Das kann dazu führen, dass die von uns publizierten Daten nicht mit Daten anderer Unternehmen vergleichbar sind, die unter den gleichen oder ähnlichen Bezeichnungen veröffentlicht werden.

Die Daten im vorliegenden Bericht werden über verschiedene interne Berichtssysteme ermittelt, die im Regelfall von denen abweichen, die den Finanzinformationen unseres Konzernabschlusses zugrunde liegen. Insbesondere können sie weniger aufwendigen internen Dokumentations-, Datengenerierungs- und Prüfungsanforderungen unterliegen, auch in Bezug auf die verwendeten IT-Systeme und auf das generelle Kontrollumfeld. Wir behalten uns vor, unsere internen Regelungen für die Erfassung der im Bericht veröffentlichten Daten in Zukunft ohne vorherige Ankündigung zu ändern. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Datenermittlung ausgewählter Business-to-Society-Wirkungsbereiche

Wirtschaft stärken – Wirtschaftsleistung

Ein externer Dienstleister hat die Bruttowertschöpfung (gemessen als Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt [BIP]) und die damit im Zusammenhang stehende Beschäftigung (ausgedrückt als Anzahl Jobs) weltweit analysiert und dabei erfasst, welche Auswirkungen das globale Geschäft von Siemens hatte. Die Bruttowertschöpfung ist ein Maß für den in der Wirtschaft generierten Wert und stellt die Differenz zwischen dem Wert der verkauften Waren und Dienstleistungen und dem Wert der Waren und Dienstleistungen dar, die als Input für ihre Produktion verwendet werden. Im Allgemeinen entspricht dies dem BIP auf Unternehmens- und Sektorebene. Die Addition der Bruttowertschöpfung aller einzelnen Wirtschaftssektoren ergibt das BIP eines Landes. Der Beitrag zum BIP und zur Beschäftigung gliedert sich in drei Ebenen:

- → direkter Beitrag: Anstieg des BIP und der Beschäftigung infolge des Angebots an Waren und Dienstleistungen von Siemens
- → Beitrag der Lieferkettenausgaben (indirekt): weltweiter Anstieg des BIP und der Beschäftigung, der durch die Nachfrage von Siemens nach Waren und Dienstleistungen von seinen globalen Lieferanten und deren Lieferanten ausgelöst wird. Dies wird oft als „indirekter Beitrag" bezeichnet.
- → Beitrag der Mitarbeiterausgaben (induziert): weltweiter Anstieg des BIP und der Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft infolge der Löhne, die von Mitarbeitern von Siemens und seinen Lieferanten ausgegeben werden. Dies wird oft als „induzierter Beitrag" bezeichnet.

Dies wurde erstmals 2015 ermittelt und für das Geschäftsjahr 2019 für Siemens ohne Siemens Energy aktualisiert berechnet. Die Ermittlung der direkten Beiträge erfolgte auf Basis von Siemens-Daten. Die indirekten und induzierten Beiträge wurden mithilfe eines makroökonomischen Modells (PwC ESCHER) geschätzt. Der Bezugszeitraum für die Erhebung der im Kapitel ↗ UNSERE WICHTIGSTEN WIRKUNGSBEREICHE gezeigten Daten war jeweils das Geschäftsjahr 2019.

Lebensqualität verbessern – Gesundheitsversorgung

Unterversorgte Länder umfassen, basierend auf der Weltbank-Definition von Volkswirtschaften mit geringem Einkommen und mittlerem Einkommen im unteren Bereich sowie auf Siemens Healthineers-spezifischen Ergänzungen in Afrika und Konfliktregionen des Mittleren Ostens, 90 Länder. Touchpoints werden anhand der installierten Basis im Bereich Bildgebung und Advanced Therapies sowie der Anzahl von verkauften Labortests berechnet. Basierend auf verfügbaren Nutzungsdaten und Experteneinschätzungen werden in den Berechnungen ein Durchschnitt von 2.800 Touchpoints pro Jahr pro installierte Einheit sowie eine durchschnittliche Anzahl von 3,6 Labortests für einen Touchpoint angenommen.

Lebensqualität verbessern – Produktangebote

KI-unterstützte Produktangebote umfassen kommerzielle Produkte oder Angebote, die mindestens eine identifizierbare und differenzierende KI-unterstützte Komponente enthalten. KI-unterstützte Produktangebote mit ähnlichen Kerntechnologien, aber unterschiedlichen Einsatzspektren (z. B. Cloud versus Workstation, Live- versus Postprocessing) werden als separate Einheiten gezählt.

Unabhängige Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

Wir legen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung hohe Qualitätsstandards zugrunde. Deshalb haben wir – wie in den Vorjahren – auch für das Berichtsjahr eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft damit beauftragt, den Bericht „Nachhaltigkeitsinformationen 2020" einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit zu unterziehen. Die Ergebnisse der Prüfung durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft finden sich im Kapitel „Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit".

Redaktioneller Hinweis

Aus Vereinfachungsgründen verwenden wir im gesamten Bericht den Begriff „Mitarbeiter"; er steht stellvertretend für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

7.2

Umweltportfolio Berichterstattungsgrundsätze

Umweltportfolio-Richtlinie

Da es derzeit keine allgemein akzeptierten internationalen Standards für die Berichterstattung zu sogenannten grünen Produkten sowie deren Identifizierung gibt, weisen wir den aus unserem Umweltportfolio generierten Umsatz und die daraus erzielte kumulierte jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden in Einklang mit internen Regeln aus, die in unserer Umweltportfolio-Richtlinie definiert sind.

Diese Siemens-Richtlinie legt Kriterien und Prozesse für die Qualifizierung von Elementen für das Umweltportfolio fest, definiert Rollen und Zuständigkeiten sowie Prozesse, die für die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden verantwortlich sind, und verweist auf die Richtlinien zur Finanzberichterstattung für die Erfassung von Umsatzerlösen. Sie basieren auf den Berichterstattungsgrundsätzen, die in den von der Greenhouse-Gas-Protocol-Initiative herausgegebenen Schriften „A Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition" und „GHG Protocol for Project Accounting" dargelegt werden. Diese Grundsätze lauten: Relevanz, Vollständigkeit, Einheitlichkeit, Transparenz, Genauigkeit und Vorsichtsprinzip. Der vom Umweltportfolio generierte Umsatz wird entsprechend den Richtlinien zur Erfassung von Umsatzerlösen wie in ZIFFER 2 in ↗ B.6 ANHANG ZUM KONZERNABSCHLUSS im Geschäftsbericht des Siemens-Konzerns („Siemens") vom 30. September 2020 ausgewiesen.

Umfang der Berichterstattung

Die bisherigen Leistungsindikatoren im Zusammenhang mit dem Umweltportfolio sind Umsatz und Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden, die auf Elemente des Umweltportfolios von Siemens zurückzuführen sind.

Die Berechnung der Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden basiert auf dem Vergleich der Umweltportfolio-Elemente mit einer Referenzlösung. Anhand technischer Parameter (etwa die installierte Leistung in Megawatt im Berichtsjahr oder Betriebsstunden) wird die Reduzierung des Kohlendioxids im Berichtsjahr errechnet. Für alle Umweltportfolio-Elemente, die in einem Berichtsjahr verkauft wurden, werden die jährlichen Reduzierungen addiert und so am Ende des Jahrs die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden ermittelt.

Unsere Umweltportfolio-Elemente sind in der Regel langlebige Produkte (wie etwa Motoren) oder Infrastrukturelemente wie Züge, die nicht nur im Berichtsjahr, sondern über einen Zeitraum von vielen Jahren zu einer Reduktion des Kohlendioxidausstoßes beitragen. Aus diesem Grund errechnen wir zusätzlich die kumulierte jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden. Die kumulierte jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen wird als Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden errechnet, die auf im laufenden Berichtszeitraum (siehe oben) installierte Umweltportfolio-Elemente zurückzuführen ist, sowie auf Elemente, die seit Beginn des Geschäftsjahrs 2002 installiert wurden und bei den Kunden noch in Betrieb sind. Wenn in früheren Berichtszeiträumen installierte Elemente nicht mehr in Betrieb sind, fließen

sie nicht mehr in die Berechnung der kumulierten jährlichen Kohlendioxidemissionsreduktion in dem betreffenden Berichtszeitraum mit ein.

Für die in einem bestimmten Berichtszeitraum installierten Umweltportfolio-Elemente berücksichtigen wir die Reduzierung von Kohlendioxidemissionen für den gesamten Berichtszeitraum unabhängig vom eigentlichen Installationszeitpunkt in dem Jahr der erstmaligen Erfassung.

Governance – Prozesse und Definitionen

Die Qualifizierung unserer Umweltportfolio-Elemente sowie die zugehörige Berichterstattung basieren auf klar definierten Prozessen und Kriterien.

Grundsätzlich können sich Produkte, Systeme, Lösungen und Services der operativen Einheiten im industriellen Geschäft des Siemens-Konzerns für das Umweltportfolio qualifizieren. Das gesamte Portfolio des industriellen Geschäfts des Siemens-Konzerns wird jedes Jahr überprüft, um die entsprechende Qualifizierung der Umweltportfolio-Elemente auf Grundlage der nachfolgend beschriebenen Kriterien sicherzustellen. Neu integrierte Elemente werden in dem Bericht ab dem Zeitpunkt gezeigt, ab dem sie aufgenommen wurden. Elemente, die unsere Qualifizierungskriterien nicht mehr erfüllen, werden aus dem Umweltportfolio herausgenommen. Frühere Berichtszeiträume werden nicht angepasst.

Vor der Aufnahme in das Umweltportfolio werden potenzielle neue Umweltportfolio-Elemente einem internen, mehrstufigen Evaluierungsprozess unterzogen und sowohl in den jeweiligen Siemens-Einheiten als auch in der Sustainability-Abteilung geprüft.

Im Rahmen dieses Verfahrens prüft Siemens die Vollständigkeit der Dokumentation, die die Erfüllung der Qualifizierungskriterien belegt. Darüber hinaus wird geprüft, ob es signifikante nachteilige Auswirkungen gibt. Im Fall nachteiliger Auswirkungen geht es darum, dass ein potenzielles Umweltportfolio-Element trotz Erfüllung der Qualifizierungskriterien an anderer Stelle im Lebenszyklus des Elements möglicherweise sehr viel größere Auswirkungen auf die Umwelt hat. Sind erhebliche nachteilige Auswirkungen bekannt, wird das Element nicht in das Umweltportfolio aufgenommen.

Wenn der Umsatz in Verbindung mit einem Umweltportfolio-Element nicht exakt von unserem Gesamtumsatz getrennt werden kann, wird der jeweilige Umsatz aufgrund des Vorsichtsprinzips nicht ausgewiesen und dargestellt.

Das Siemens Sustainability Board unter dem Vorsitz des Vorstandsmitglieds und Chief Sustainability Officers Dr. Roland Busch (ab dem Geschäftsjahr 2021 Judith Wiese) bestätigt jedes Jahr Änderungen in der Zusammensetzung des Umweltportfolios. Eine weitere Aufgabe des Sustainability Boards besteht darin, mögliche Bedenken externer Stakeholder im Hinblick auf die Aufnahme bestimmter Technologien in das Umweltportfolio oder den Ausschluss aus diesem zu erörtern.

Kriterien für die Aufnahme von Elementen in das Umweltportfolio

Ein Umweltportfolio-Element kann wie oben definiert ein Produkt, ein System, eine Lösung oder ein Service sein.

Wenn alle Produkte, Systeme, Lösungen oder Services einer Siemens-Organisationseinheit eines der Auswahlkriterien erfüllen, kann diese Einheit als Ganzes als Umweltportfolio-Element betrachtet werden.

Des Weiteren kann sich eine Kernkomponente eines Systems oder einer Lösung als Umweltportfolio-Element qualifizieren, wenn die von Siemens bereitgestellte Komponente wesentlich dazu beiträgt, dass aus der Anwendung des Systems oder der Lösung ein Umweltnutzen entsteht. Das bedeutet, dass die Umweltfunktionalität des Systems oder der Lösung insgesamt nicht ohne die von Siemens bereitgestellte Komponente erreicht werden kann. Beispiele für Kernkomponenten, die als Elemente des Umweltportfolios qualifiziert sind, sind Umspannungsgeräte für Windkraftanlagen.

Die Servicearten werden nach „produktbezogenen Leistungen" und „Mehrwertleistungen" unterschieden. In den Fällen, in denen ein Produkt, ein System oder eine Lösung von Siemens als Umweltportfolio-Element eingestuft wird, werden der Umsatz und, sofern zutreffend, die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden der entsprechenden „produktbezogenen Leistung" in der Regel entsprechend dem relevanten Umweltportfolio-Element bilanziert und ausgewiesen. Im Fall von Mehrwertleistungen werden der Umsatz und, sofern zutreffend, die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden nur bilanziert und ausgewiesen, wenn der Service selbst als Umweltportfolio-Element eingestuft ist, weil er eines der unten nachfolgend beschriebenen Auswahlkriterien erfüllt.

Um in das Umweltportfolio aufgenommen werden zu können, muss ein Element eines der nachstehend aufgeführten Auswahlkriterien erfüllen. Produkte, Systeme, Lösungen und Services, die für militärische Zwecke oder Kernkraft eingesetzt werden sollen, werden nicht in das Umweltportfolio aufgenommen.

Energieeffizienz

Das Kriterium für Energieeffizienz beinhaltet eine Verbesserung der Energieeffizienz um 20 % oder mehr während der Nutzungsphase bei unseren Kunden in Relation zur Vergleichsbasis oder eine Reduzierung der Emissionen von mindestens 100.000 t Kohlendioxidäquivalenten pro Berichtszeitraum während der Nutzungsphase bei unseren Kunden in Relation zur Vergleichsbasis. Wenn eine Energieeffizienzsteigerung in angemessener Weise nur als Verringerung von Verlustleistungen definiert werden kann, würde eine um 20 % geringere Verlustleistung ebenfalls Produkte für unser Umweltportfolio qualifizieren.

Beispiele für Produkte und Services, die die genannten Energieeffizienzkriterien erfüllen, sind intelligente Gebäudetechnologiesysteme (diese senken den Kohlendioxidausstoß um mindestens 100.000 t pro Berichtszeitraum) oder schienengebundener Personen- und Güterverkehr (20 % Effizienzsteigerung).

Erneuerbare Energien

Dieses Kriterium erfüllen Technologien aus dem Bereich erneuerbare Energien oder Smart-Grid-Anwendungen[1] sowie deren Kernkomponenten. Das Kriterium der erneuerbaren Energien umfasst beispielsweise Technologien für die Stromerzeugung aus Windkraft oder Biomasse.

Beispiele entsprechender Umweltportfolio-Elemente sind Kernkomponenten für Windturbinen oder Smart Metering.

Festlegung der Vergleichslösung – Baseline-Methode

Die Energieeffizienz und die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden werden über den Vergleich mit einer Referenzlösung (Vergleichsbasis) ermittelt. Dafür gibt es drei verschiedene Optionen für die Referenzlösung: Vorher-nachher-Vergleich, Vergleich mit einer Referenztechnologie oder Vergleich mit dem installierten Bestand. Die endgültige Entscheidung darüber, welche Vergleichsbasis verwendet wird, trifft die jeweilige Einheit. Im Detail:

Vorher-nachher-Vergleich

Unter einem Vorher-nachher-Vergleich versteht man das Herausarbeiten des Unterschieds zwischen einer Ausgangssituation beim Kunden und der Situation nach der Installation von Produkten, Systemen, Lösungen oder Services von Siemens. Der Vorher-nachher-Vergleich setzt das Vorhandensein bestehender Produkte, Systeme, Lösungen oder Services beim Kunden voraus, deren Eigenschaften durch den Einsatz der Produkte, Systeme, Lösungen oder Services von Siemens verbessert oder ersetzt werden. Ein solcher Vergleich ist beispielsweise dann sinnvoll, wenn der Energieverbrauch eines Gebäudes verbessert wird.

1 Laut dem National Institute of Standards and Technology (NIST) – Smart Grid Interoperability Standards Project (USA) bezeichnet der Ausdruck Smart Grid „eine Modernisierung des Energieversorgungssystems und überwacht, schützt und optimiert somit automatisch den Betrieb seiner miteinander verbundenen Elemente – von der zentralen und verteilten Stromerzeugung über das Hochspannungsübertragungs- und -verteilnetz bis hin zu den industriellen Nutzern und Gebäudeautomatisierungssystemen, zu Energiespeicheranlagen und Endverbrauchern und ihren Thermostaten, Elektrofahrzeugen, Haushalts- und anderen Geräten".

Direkter Vergleich mit einer Referenztechnologie

Bei einem direkten Vergleich mit einer Referenztechnologie geht es um den Unterschied zwischen den Produkten, Systemen, Lösungen oder Services von Siemens und einer entsprechenden anderen Technologie oder einem Vorgängersystem. Der direkte Vergleich mit einer Referenztechnologie setzt das Vorhandensein alternativer oder Vorgängerprodukte, -systeme, -lösungen oder -services auf dem Markt voraus, die zum gleichen oder zu einem ähnlichen Zweck eingesetzt werden. Ein Beispiel dafür ist der Vergleich von schienengebundenem Personen- und Güterverkehr mit Flug- oder Straßenverkehr.

Vergleich mit dem installierten Bestand

Der Vergleich mit dem installierten Bestand zeigt den Unterschied zwischen den Produkten, Systemen, Lösungen oder Services von Siemens und einem Durchschnitt aus mehreren zum gleichen oder zu einem ähnlichen Zweck eingesetzten Installationen. Der Vergleich mit dem installierten Bestand setzt das Vorhandensein globaler oder regionaler Durchschnittsdaten aus mehreren zum gleichen oder zu einem ähnlichen Zweck eingesetzten Produkten, Systemen, Lösungen oder Services voraus. Ein Beispiel dafür ist der Vergleich zwischen Motoren mit Frequenzumrichtern und Motoren ohne Umrichter.

Bei der Berechnung der Emissionssenkung gegenüber der Vergleichsbasis berücksichtigen wir entweder die direkten Einsparungen (zum Beispiel durch effiziente Motoren) oder die indirekten Auswirkungen, die eintreten, wenn unterschiedliche Produkte in einem System zusammenwirken und Emissionsreduzierungen bewirken (etwa Komponenten für Gebäudeautomatisierung). Wenn Siemens nur Kernkomponenten, aber nicht die ganze Anlage liefert, wird die Verringerung der Kohlendioxidemissionen beim Kunden nur für diese Teile berechnet.

Die Vergleichsbasis wird jährlich geprüft und wenn nötig modifiziert, beispielsweise, wenn statistische Daten zur installierten Basis aufgrund technischer Innovationen oder regulatorischer Änderungen aktualisiert werden müssen.

Die Berechnung der Reduzierung von Kohlendioxidemissionen basiert auf einem spezifischen Vergleich für jedes relevante Umweltportfolio-Element mit einer Vergleichsbasis. Für diese Berechnung konzentrieren wir uns auf die Elemente, die einen wesentlichen Einfluss auf die Gesamtsumme der Reduzierung von Kohlendioxidemissionen haben.

Emissionsfaktoren zur Berechnung der jährlichen Reduzierung von Kohlendioxidemissionen

In einigen Fällen wird bei der Berechnung der Kohlendioxidemissionen der Referenzwert für den installierten Bestand mithilfe globaler Emissionsfaktoren ermittelt, zum Beispiel jener zur Energieerzeugung. Die für unsere Berechnungen verwendeten Vergleichswerte basieren hauptsächlich auf Daten der Internationalen Energieagentur (IEA) zur Bruttoenergieproduktion und zu Netzverlusten, auf Daten des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) zu Emissionsfaktoren, die auf fossilen Brennstoffen basieren, sowie auf unseren eigenen Bewertungen der Energieproduktionseffizienz.

Die wichtigsten für das Jahr 2020 verwendeten Emissionsfaktoren sind:

Kategorie	Emissionsfaktor (g CO_2/kWh)	Vergleichsbasis von Umweltportfolio-Elementen
Globale Stromerzeugung aller Primärenergieträger	525	Energieumwandlung
Globale Stromerzeugung fossiler Energieträger	811	Erneuerbare Energien
Nutzung von Elektrizität (einschließlich Übertragungsverlusten)	567	Alle Arten von Stromnutzung außer Zügen

Quelle: IEA (IEA World Energy Outlook 2019 mit 2019er-Faktoren für das aktuelle Jahr und 2018er-Faktoren für das Vorjahr), eigene Berechnungen.

Aus Konsistenzgründen wenden wir im Allgemeinen globale Emissionsfaktoren zur Berechnung der Emissionsreduzierung an, sofern nicht bestimmte Bedingungen einer Lösung die Anwendung lokaler Emissionsfaktoren erfordern. So legen wir zum Beispiel für die Berechnung jährlicher Reduzierung von Kohlendioxidemissionen für Windturbinen den Emissionsfaktor 811 g/kWh für die globale fossile Energieerzeugung als Vergleichsbasis zugrunde.

Generell umfasst unser Ansatz alle im Kyoto-Protokoll genannten Treibhausgase. Im Hinblick auf Stromerzeugung und elektrische Anwendungen betrachten wir zwar Kohlendioxid als einzig relevantes Treibhausgas; sind jedoch andere Treibhausgase in technischen Anwendungen beteiligt, berücksichtigen wir diese in unseren Berechnungen ebenso.

Für einige Umweltportfolio-Elemente sind uns die genauen Nutzungsparameter bei unseren Kunden nicht bekannt. Deshalb wenden wir in diesen Fällen interne und externe Expertenschätzungen unter Beachtung des Vorsichtsprinzips an.

Schätzungen für die Berichterstattung

Für das Qualifizieren von Produkten, Systemen, Lösungen und Services für den Umwelt- und Klimaschutz sowie das Erfassen und Berechnen des Umsatzes dieser Produkte, Systeme, Lösungen und Services und der Menge der durch diese eingesparten Kohlendioxidemissionen existieren bislang keine unternehmensübergreifenden, allgemeingültigen internationalen Standards.

Die Aufnahme von Elementen in das Umweltportfolio basiert daher auf Kriterien, Methoden und Annahmen, die andere Unternehmen und Anspruchsgruppen möglicherweise anders beurteilen. Faktoren, die solche Unterschiede bedingen können, sind unter anderem: die Wahl der anzuwendenden Baseline-Methode, die Anwendung globaler Emissionsfaktoren, die von lokalen Bedingungen abweichen können, Nutzungsmuster bei Kunden, die von standardmäßigen Nutzungsmustern für die Berechnung der Reduzierung von Kohlendioxidemissionen abweichen können, die Beurteilung der Lebensdauer der Umweltportfolio-Elemente, interne Beurteilungen unserer eigenen Produktionseffizienzfaktoren, der Anteil einer Kernkomponente sowie Expertenschätzungen, wenn keine anderen Daten vorliegen.

Dies kann dazu führen, dass der Umsatz aus unserem Umweltportfolio und die jährlichen Treibhausgasverminderungen bei unseren Kunden nicht vergleichbar sind mit den unter denselben oder ähnlichen Bezeichnungen veröffentlichten Daten anderer Unternehmen. Wir stellen die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen im Zeitraum der Installation des Umweltportfolio-Elements dar. Der Installationszeitraum wird von Meilensteinen abgesteckt oder basiert auf geschätzten Bauphasen. Dies kann vom Zeitpunkt der Umsatzrealisierung abweichen.

Darüber hinaus unterliegen der Umsatz aus unserem Umweltportfolio sowie die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden internen Dokumentations- und Prüfungsanforderungen, die weniger komplex sind als jene, die unseren Finanzinformationen zugrunde liegen. Es ist möglich, dass wir unsere Regelungen für die Erfassung des Umsatzes aus unserem Umweltportfolio und die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden in Zukunft ohne vorherige Ankündigung ändern.

7.3

Task Force on Climate-Related Financial Disclosure (TCFD)

Die Task Force on Climate-Related Financial Disclosure des Finanzstabilitätsrats der G20 hat einen einheitlichen Rahmen bereitgestellt, den Unternehmen freiwillig nutzen können, um über ihre klimabezogenen Risiken und Chancen zu berichten und die entsprechenden Informationen gegenüber Investoren, Kreditgebern, Versicherern und anderen Interessenvertretern offenzulegen. Diese Anlage gibt einen Überblick über die Aktivitäten von Siemens gemäß diesen Empfehlungen und verweist jeweils auf Quellen mit weiterführenden Informationen.

Unsere Klimaschutz-Governance

Governance auf Vorstandsebene

Alle strategischen Nachhaltigkeitsaktivitäten werden von unserem Chief Sustainability Officer (CSO) geleitet, einem Mitglied des Vorstands von Siemens sowie Vorsitzender des Siemens Sustainability Board (SSB). Das Siemens Sustainability Board (SSB) ist das zentrale Steuerungsgremium für die strategische Entwicklung von Nachhaltigkeit im Konzern, trifft Entscheidungen zu wichtigen Nachhaltigkeitsthemen und gibt Empfehlungen für den Vorstand ab, zum Beispiel die Entscheidung, bis 2030 klimaneutral zu werden. Das SSB ist in dieser Hinsicht für unsere strategischen Maßnahmen im Bereich Klimaschutz entlang der Wertschöpfungskette verantwortlich. Dazu zählen zum Beispiel die Festlegung von Zielen und KPIs sowie die Analyse von Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Klimaschutzmaßnahmen. Der Klimawandel stand in diesem Berichtsjahr wieder bei jeder einzelnen SSB-Sitzung auf der Tagesordnung. Dabei wurden Punkte wie der Fortschritt unseres Programms zur Klimaneutralität (CO_2N) oder vorgelagerte Emissionen (Scope 3) aus unserer Lieferkette behandelt.

Weiterführende Informationen: ↗ NACHHALTIGKEITSBERICHT, NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT, CDP C1.1A & B

Governance auf Geschäfts- und Managementebene

Der Sustainability Director von Siemens steuert Nachhaltigkeit und unterstützt den CSO bei der Ausübung seiner Aufgaben. Der Sustainability Director berichtet an den CSO und ist ein Mitglied des SSB. Die Nachhaltigkeitsabteilung ist unter anderem dafür verantwortlich, Nachhaltigkeitstrends zu überwachen, potenzielle Auswirkungen für Siemens zu analysieren und Entscheidungen über Initiativen und Pilotprojekte vorzubereiten. Das umfasst auch die Festlegung der Nachhaltigkeitsstrategie von Siemens sowie die Steuerung des Programms zur Klimaneutralität. Die CEOs der Geschäftseinheiten sind dafür verantwortlich, Nachhaltigkeitsthemen wie beispielsweise Aspekte des Klimawandels entlang der gesamten Wertschöpfungskette im Bereich ihrer Geschäftsaktivitäten strategisch zu berücksichtigen. Das bedeutet, nachhaltigkeitsbezogene Geschäftschancen und -risiken systematisch bei allen Entscheidungen, Strategien, Prozessen und Systemen zu berücksichtigen und zuständige Sustainability-Manager zu benennen. Diese Person steht in engem Austausch mit ihren Kollegen und der Nachhaltigkeitsabteilung und baut ein Netzwerk von Nachhaltigkeitsexperten auf. Fachfunktionen wie Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS)

sind für die unternehmensweite Umsetzung von nachhaltigkeitsbezogenen Themen in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich zuständig. Die EHS-Abteilung beispielsweise führt lokale Klimarisikobewertungen anhand des Notfallmanagementprozesses durch oder unterstützt das Geschäft bei der Reduzierung der Treibhausgasemissionen aus unserem eigenen Betrieb. Die Abteilung Supply Chain Management unterstützt unsere Geschäftseinheiten bei der Steuerung von Klimarisiken entlang der Lieferkette. Das gewährleistet, dass alle klimabezogenen Maßnahmen und Initiativen vollständig und richtig umgesetzt werden.

Weiterführende Informationen: ↗ NACHHALTIGKEITSINFORMATIONEN, NACHHALTIGKEITSMANAGENT und UMWELT

Unsere strategische Antwort auf klimabezogene Chancen und Risiken

Management klimabezogener Chancen und Risiken

Wir sehen keine wesentlichen transitions- oder physischen Risiken, die sich aus dem Klimawandel ergeben und erhebliche Auswirkungen auf Siemens hätten, sondern betrachten den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft vielmehr als eine Chance. Klimawandel und Maßnahmen zum Schutz des Klimas sind wichtige Themen für unsere Stakeholder. Wir versetzen unsere Kunden daher in die Lage, ihre Treibhausgasemissionen zu senken, indem wir ihnen kohlenstoffarme und energieeffiziente Produkte, Lösungen und Dienstleistungen anbieten. Unser Umweltportfolio (Environmental Portfolio, EP) hilft unseren Kunden dabei, ihren CO_2-Fußabdruck zu senken, Energiekosten einzusparen und ihre Profitabilität durch höhere Produktivität zu verbessern. Im Geschäftsjahr 2020 ist es uns gelungen, CO_2-Emissionen bei unseren Kunden um 150 Mio. t zu senken. Unsere Geschäftseinheit SI wurde beispielsweise mit Schwerpunkt auf Dezentralisierung, Dekarbonisierung und Energieeffizienz in Gebäuden und Städten gegründet. Die SI-Strategie greift die aktuellen Herausforderungen auf und nutzt die Chancen neuer Technologien rund um Grid Edge mit Produkten und Lösungen für dezentrale Energiesysteme, Fotovoltaikwechselrichter, Energiespeicherung, intelligente und nachhaltige Gebäude und Elektromobilität, ermöglicht durch Digitalisierung. Wir garantieren zum Beispiel seit 1995 Energieeinsparverträge und haben unseren Kunden bereits geholfen, bis heute 13 Mio. t CO_2 einzusparen. Mit Blick auf unsere eigenen Betriebe wollen wir bis 2030 klimaneutral werden. Dieses Jahr ist es uns gelungen, die Emissionen unserer eigenen Betriebe gegenüber 2014 zu halbieren. Neben anderen Vorteilen konnte das Programm auch potenzielle Risiken unserer eigenen Betriebe in Verbindung mit CO_2-Steuern senken. Über unser CO_2-Programm in der Lieferkette reduzieren wir die vorstehend genannten Risiken auch in vorgelagerten Bereichen ↗ KLIMASCHUTZ und ↗ LIEFERKETTE.

Potenzielle physische Risiken bewerten und überwachen wir kontinuierlich. Anhand von neuesten Erkenntnissen aus globalen Studien, Wetterstatistiken und Trends, die auf der internationalen Erfahrung und den Daten von Erst- und Rückversicherern basieren, werden Klimaparameter mit in unsere Analyse einbezogen. Diese Risiken führen aber nur zu unwesentlichen Änderungen im Betrieb, des Umsatzes oder bei sonstigen Aufwendungen. Darüber hinaus führen wir kontinuierlich lokale Risikobewertungen durch und passen unsere Schutzkonzepte fortlaufend an, um Risiken zu mitigieren. Unsere Versicherungsabteilung stellt zum Beispiel für jedes neue Bauvorhaben eine Risikoanalyse mit besonderer Berücksichtigung der Naturgefahren zur Verfügung, die den Auswahlprozess für neue Standorte und technische, organisatorische und physische Schutzmaßnahmen beeinflusst. Die erhobenen Daten und Informationen versetzen uns in die Lage, geografische Bereiche zu identifizieren, in denen wir an unseren Standorten besonderes Augenmerk auf Risiken aus Veränderungen physischer Klimaparameter legen. So haben wir zum Beispiel in Penig an einem unserer deutschen

Standorte 2013 als Vorsichtsmaßnahme bauliche Empfehlungen zum Hochwasserschutz umgesetzt. Deren Wirksamkeit hat sich 2018 bewährt, als unser Standort von schweren Überschwemmungen in der Region verschont blieb. Im Jahr 2020 verbesserten wir erneut unseren Prozess für die Bewertung von physischen Risiken, da wir mit einem wettbewerbsintensiveren Versicherungsmarkt mit insgesamt niedrigeren Deckungskapazitäten konfrontiert sind, was unter anderem auf höhere Aufwendungen für Naturkatastrophen zurückzuführen ist. Gemeinsam mit unserem Versicherer und unseren Risk-Management-Partnern bewerteten wir jährlich über 80 % unserer Versicherungswerte mit Blick auf Brandschutz, aber auch Naturkatastrophen wie Stürme, Überschwemmungen und Hurrikans. Diese Analyse basierte auf standardisierten RMS-Daten (RMS = Risk Management Solution). Auf Grundlage dieser Analyse wurden die wenigen risikobehafteten Standorte ermittelt. Wir analysierten vor allem Überschwemmungsrisiken in Europa. Standorte in den USA, auf den Philippinen oder in Japan hingegen sind dem Risiko von Stürmen und Hurrikans ausgesetzt. Für diese identifizierten Standorte wurde eine spezifischere Risikoanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse teilen wir mit dem Versicherungsmarkt zur Sicherstellung der Versicherbarkeit und optimierter risikoadäquater Prämien. Darüber hinaus und in Einklang mit unserem allgemeinen EHS-Notfallmanagementsystem haben wir Maßnahmen für die identifizierten Standorte wie die Installation von Hochwasserbarrieren und die Verstärkung von Dächern festgelegt. Auch die Vorgaben zur Mitigierung von Risiken werden fortlaufend weiterentwickelt und berücksichtigen Risikoveränderungen.

Dieser Prozess wird durch die Siemens-Wasserstrategie ergänzt. Basierend auf unseren global verpflichtenden EHS-Richtlinien muss jeder ökologisch relevante Standort eine Risikobewertung durchführen. Das umfasst die Bewertung von Klimawandelrisiken in Verbindung mit Wasser wie Wasserknappheit, das Risiko von Überschwemmungen und Dürren und die allgemeine Wasserverfügbarkeit. Für diese Bewertung nutzen wir Aqueduct- (WRI) und IPCC-Daten, um Änderungen der Niederschläge vorherzusagen. Diese Bewertung wird über unser Siemens Water Tool verifiziert. Jeder Standort ist dafür verantwortlich, eine Bottom-up-Analyse durchzuführen. Im Geschäftsjahr 2020 wurden 97 % der Standorte analysiert. Ein Beispiel für ein akutes physisches Risiko sind zum Beispiel Dürren in Regionen mit Wasserknappheit. Einer unserer Standorte in Indien hat ein umfangreiches Wassermanagementsystem eingeführt. Anstatt das Regenwasser über die Kanalisation während des Monsuns ablaufen zu lassen, wird das aufgefangene Wasser in den Boden zurückgeführt, um den benötigten Grundwasserspiegel während der Trockenzeit zu erhöhen. Der Standort profitiert außerdem davon, dass er nun weniger von der öffentlichen Wasserversorgung abhängig ist. Weitere Informationen zu Wassermanagement in Indien finden Sie hier:

WEITERE INFORMATIONEN

Neben eigenen Standorten können Naturkatastrophen auch unsere Lieferkette unterbrechen. Dank unserer diversifizierten Lieferantenbasis, unseres weltweiten Betriebs und der begrenzten Anzahl an Siemens-Standorten in einer bestimmten Region – einschließlich der Regionen mit erhöhtem Risiko von Naturkatastrophen – sind die Lieferkettenrisiken jedoch niedrig. Wir analysieren dennoch mögliche Unterbrechungen der Lieferkette sowohl im Zuge unseres Lieferantenauswahl- und -qualifizierungsprozesses als auch während der kontinuierlichen Zusammenarbeit mit Lieferanten. Auf Grundlage externer Echtzeitdaten des Dienstleisters riskmethods, der Risikowarnungen in beliebigen Regionen weltweit anzeigt, werden mögliche Lieferkettenrisiken gesenkt, um eine kontinuierliche Lieferung an unsere Kunden zu gewährleisten. Mithilfe bewährter Risikoindikatoren wie Naturkatastrophen, Lockdown-Bereichen in Verbindung mit COVID-19 und den Daten zu finanziell bezogenen Warnungen, die durch KI-gesteuerte Datenanalyse gestützt werden, konnten wir mehrere

Risikofälle (zum Beispiel COVID-19, Naturkatastrophen) präventiv steuern und so die Widerstandsfähigkeit unserer Lieferkette in Zeiten größerer Krisen sicherstellen.

Weiterführende Informationen: ↗ NACHHALTIGKEITSBERICHT, ↗ KLIMASCHUTZ, ↗ NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE; ↗ GESCHÄFTSBERICHT A.8.3 RISIKEN, A.8.4 CHANCEN, CDP C2.1–C2.4A, C3.1D

Analyse klimabezogener Szenarien

Verschiedene klimabezogene Szenarien werden bei Siemens für unterschiedliche Zwecke genutzt wie die Geschäftsstrategie oder die Dekarbonisierungsstrategie. Dekarbonisierung wird in den kommenden Jahrzehnten die gesamte Energiewertschöpfungskette verändern. Wir sehen uns als führenden Partner bei der Dekarbonisierung für unsere Kunden und die Gesellschaft, indem wir innovative Technologien bereitstellen. Dazu müssen wir sehr genau verstehen, welche technologischen Veränderungen in den nächsten 30 Jahren und danach benötigt werden. Zu diesem Zweck haben wir ein eigens entwickeltes, umfassendes multimodales Simulationstool angewandt und die Ergebnisse mit externer Forschung wie etwa IRENA, Fraunhofer, IHS, Agora Energiewende oder IEA verglichen. Mit Blick auf unseren eigenen Betrieb haben wir die Szenarioanalyse als Stresstest unseres Programms zur Klimaneutralität durchgeführt, um sicherzustellen, dass die bestehenden Pläne stabil gegenüber höheren Energie- oder CO_2-Preisen sind. Experten von Siemens Smart Infrastructure wandten dafür unter Nutzung von IHS Autonomy, dem Sustainable Development Scenario der IEA und dem Energy-Revolution-Szenario von Greenpeace ein sogenanntes Hochpreisszenario an, um potenzielle Risiken für unseren CO_2-Reduktionsplan zu ermitteln. Das Programm wurde anhand von Prognosen bezüglich Energiepreisen und CO_2-Preisen der High-Level Commission on Carbon-Pricing überprüft und notwendige Anpassungen bewertet. Die Analyse ergab, dass das bestehende Programm ausreichend widerstandsfähig ist.

Mit Blick auf unser Geschäft ermöglicht es die Analyse klimabezogener Szenarien uns, potenzielle Konsequenzen bezüglich regulatorischer Änderungen, FuE sowie Kundentrends und -anforderungen vorherzusagen. SI führte zum Beispiel im Geschäftsjahr 2020 eine Szenarioanalyse in Einklang mit der Empfehlung der TCFD durch. Neben IHS-Szenarien wurden SDS-Szenarien der IEA angewandt und Indikatoren wie die Steigerung von erneuerbaren Energien, der Trend hin zu mehr Dezentralisierung, die steigende Nachfrage nach Energieeffizienz oder CO_2-Preise für 2020 – 2040 betrachtet. Das Projekt hat die Geschäftsstrategie nicht beeinflusst, aber nachdrücklich bestätigt. Die Analyse ergab, dass das SI-Portfolio gegenüber dem Klimawandel resilient ist. Tatsächlich jedoch profitiert der Großteil des SI-Portfolios heute und noch stärker in den kommenden Jahrzehnten von der Energiewende: virtuelle Kraftwerke (Virtual Power Plants, VPP), dezentrales Energiesystem (Decentralized Energy System, DES), digitale Netze (Digital Grid, DG) oder Energiespeicher.

Weiterführende Informationen: ↗ CDP C3.1A,B

Unser Risikomanagement-Ansatz für klimabezogene Chancen und Risiken

Grundprinzipien des Risikomanagements

Unsere Risikopolitik entspricht unserem Bestreben, nachhaltig zu wachsen sowie den Unternehmenswert zu steigern und dabei angemessene Risiken und Chancen zu steuern und unangemessene Risiken zu vermeiden. Unser Risikomanagement ist ein integraler Bestandteil der Planung und Umsetzung unserer Geschäftsstrategien, wobei unsere Risikopolitik vom Vorstand vorgegeben wird. Entsprechend der Organisations- und Verantwortungshierarchie bei Siemens ist das jeweilige Management unserer Organisationseinheiten verpflichtet, ein Risikomanagementsystem zu implementieren, das auf ihre spezifischen Geschäfte und Verantwortlichkeiten zugeschnitten ist und dabei den übergreifenden Grundsätzen entspricht.

Prozess des unternehmensweiten Risikomanagements (Enterprise-Risk-Management-Prozess – ERM)

Wir bedienen uns einer Reihe aufeinander abgestimmter Risikomanagement- und Kontrollsysteme, die uns unterstützen, Entwicklungen, die den Fortbestand unseres Geschäfts gefährden können, frühzeitig zu erkennen. Das größte Gewicht haben dabei unsere konzernweiten Prozesse für die strategische Unternehmensplanung und für das interne Berichtswesen. Die strategische Unternehmensplanung soll uns helfen, potenzielle Risiken lange vor wesentlichen Geschäftsentscheidungen abzuschätzen. Das interne Berichtswesen soll es uns ermöglichen, solche Risiken im Geschäftsverlauf genauer zu überwachen. Unsere interne Revision überprüft in regelmäßigen Zeitabständen die Angemessenheit und Effektivität unseres Risikomanagements. So können, falls Mängel aufgedeckt werden, geeignete Maßnahmen zu deren Beseitigung initiiert werden. Auf diese Weise wollen wir sicherstellen, dass Vorstand und Aufsichtsrat vollständig und zeitnah über wesentliche Risiken informiert werden.

Das Risikomanagementsystem von Siemens fußt auf einem umfassenden, interaktiven und managementorientierten Enterprise-Risk-Management-(ERM-)Ansatz, der in die Unternehmensorganisation integriert ist und sich sowohl mit Risiken als auch mit Chancen befasst. Unser ERM-Ansatz basiert auf dem weltweit anerkannten COSO Standard (COSO = Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) „Enterprise Risk Management – Integrating with Strategy and Performance" (2017) und dem ISO-(International-Organization-for-Standardization-) Standard 31000 (2018) und ist an die Anforderungen von Siemens angepasst. Die Rahmenwerke verknüpfen den ERM-Prozess mit unserem Finanzberichterstattungsprozess und unserem internen Kontrollsystem. Sie messen der Unternehmensstrategie, der Effizienz und Effektivität der operativen Geschäftsaktivitäten, der Verlässlichkeit der Finanzberichterstattung wie auch der Einhaltung relevanter Gesetze und Regelungen gleichermaßen Bedeutung bei.

Unser ERM-Prozess zielt auf eine frühzeitige Identifizierung, Bewertung und Steuerung von Risiken und Chancen ab, die das Erreichen der strategischen, operativen, finanziellen und compliancebezogenen Ziele des Unternehmens in wesentlichem Maß beeinflussen können. Der Betrachtungszeitraum beträgt üblicherweise drei Jahre und basiert auf einem Nettoprinzip, bei dem die Risiken und Chancen adressiert werden, die nach Durchführung bestehender Kontrollmaßnahmen verbleiben. Falls Risiken bereits in der Planung, in Budgets, in der Prognose oder im Konzernabschluss (zum Beispiel in Form einer Rückstellung oder Risikovorsorge) berücksichtigt wurden, sollen sie bereits mit ihren finanziellen Auswirkungen in den Geschäftszielen der einzelnen Einheiten berücksichtigt sein. Als Konsequenz sollten nur zusätzliche Risiken aus dem gleichen Thema, wie zum Beispiel Abweichungen von Geschäftszielen oder im Falle von unterschiedlichen Risikoperspektiven erfasst werden. Um einen umfassenden Blick über unsere Geschäftsaktivitäten zu ermöglichen, werden Risiken und Chancen in einem strukturierten Prozess identifiziert, der Elemente eines Top-down- und eines Bottom-up-Ansatzes kombiniert. Die Berichterstattung erfolgt grundsätzlich quartalsweise, wobei der reguläre Berichterstattungsprozess durch eine Ad-hoc-Berichterstattung ergänzt wird, um kritische Themen rechtzeitig zu eskalieren. Relevante Risiken und Chancen werden aus verschiedenen Perspektiven wie Geschäftszielen, Reputation und regulatorischen Anforderungen nach Auswirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit priorisiert. Der Bottom-up-Identifizierungs- und Priorisierungsprozess wird durch Workshops mit dem jeweiligen Management unserer Organisationseinheiten unterstützt. Das Top-down-Element stellt sicher, dass potenzielle neue Risiken und Chancen auf unterschiedlichen Managementebenen zur Diskussion gestellt und danach bei Relevanz in die Berichterstattung aufgenommen werden. Die berichteten Risiken und Chancen werden nach möglichen kumulativen Effekten analysiert und auf der jeweiligen Organisationsebene, wie oben dargestellt, aggregiert.

Für alle relevanten Risiken und Chancen werden Verantwortlichkeiten festgelegt. Dabei hängt die hierarchische Ebene der Verantwortlichkeit von der Bedeutung des jeweiligen Risikos beziehungsweise der jeweiligen Chance ab. In einem ersten Schritt erfordert die Übernahme der Verantwortung für ein spezifisches Risiko oder eine spezifische Chance die Zuordnung einer unserer allgemeinen Reaktionsstrategien. Bezogen auf Risiken umfassen unsere Strategien die folgenden Alternativen: Risiken vermeiden, übertragen, vermindern oder akzeptieren. Bezogen auf Chancen ist unsere allgemeine Reaktionsstrategie, sie vollständig zu realisieren. In einem zweiten Schritt beinhaltet die Risiko- beziehungsweise Chancenverantwortung auch das Entwickeln, Initiieren und Überwachen angemessener Maßnahmen entsprechend der gewählten Reaktionsstrategie. Um eine effektive Risikosteuerung zu ermöglichen, müssen diese Reaktionsmaßnahmen spezifisch zugeschnitten sein. Aus diesem Grund haben wir eine Vielzahl von Reaktionsmaßnahmen mit unterschiedlichen Ausprägungen entwickelt. So versuchen wir zum Beispiel, das Risiko aus Wechselkurs- und Zinsschwankungen durch den Abschluss von Sicherungsgeschäften zu verringern. Bezüglich unserer Projekte soll uns unter anderem ein systematisches und umfassendes Projektmanagement mit standardisierten Projektmeilensteinen, einschließlich vorläufiger Abnahmen während der Projektabwicklung, sowie mit eindeutig festgelegten Genehmigungsprozessen dabei unterstützen, mögliche Projektrisiken frühzeitig, sogar vor Eintritt in die Angebotsphase, zu erkennen und ihnen zu begegnen. Des Weiteren haben wir für potenzielle Schadensfälle und Haftungsrisiken angemessene Versicherungen abgeschlossen, um unseren Gefährdungsgrad zu vermindern und mögliche Verluste zu vermeiden beziehungsweise zu minimieren. Dem Risiko von Konjunktur- und Nachfrageschwankungen begegnen wir beispielsweise dadurch, dass wir die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie der für uns wichtigen Branchen genau beobachten und, falls erforderlich, frühzeitig und konsequent unsere Kapazitäten anpassen und Kostensparmaßnahmen initiieren. Weltweit bestehen Risiken durch die Übertragung von Infektionserregern von Tier auf Mensch, von Mensch auf Mensch sowie auf anderen Wegen. Durch epidemische, pandemische oder sonstige Ausbreitungsmuster wie Bioterrorismus drohen hohe Krankheitsraten in verschiedenen Ländern, Regionen oder Kontinenten. Wir prüfen permanent Informationen der Weltgesundheitsorganisation (WHO), der amerikanischen und europäischen Zentren für Krankheitskontrolle und -prävention, des deutschen Robert Koch-Instituts und weiterer Institutionen, um epidemische oder pandemische Gefährdungen und damit verbundene Minderungsmaßnahmen möglichst frühzeitig aufdecken zu können.

Weiterführende Informationen:

↗ **GESCHÄFTSBERICHT, A.8**

Klimarisiken innerhalb des Risikomanagements

Die mit dem Klimawandel verbundenen Risiken und Chancen sind in dem Siemens-weiten ERM-Ansatz verankert, der sowohl Risiken als auch Chancen berücksichtigt. Die Betrachtung von Klimarisiken und -chancen ist im Top-down-Prozess integriert, der gemeinsam mit dem Bottom-up-Ansatz einen umfassenden Überblick über unsere Geschäftsaktivitäten ermöglicht. Im Geschäftsjahr 2020 wurden für das Thema Klimarisiken und -chancen die Kriterien für dieses Top-down-Thema basierend auf den TCFD-Anforderungen konkretisiert. Somit stehen die Empfehlungen allen Geschäften im Rahmen ihrer quartalsweisen Durchsprachen zur Verfügung.

Der Klimawandel bildet im Rahmen des ERM keine gesonderte Kategorie, sondern wird bei der Risikoidentifikation innerhalb der vier Themenfeldern strategische, operative, finanzielle und compliancebezogene Risiken betrachtet. Um die potenziellen klimabezogenen Nettorisiken für die ERM-Berichterstattung zu evaluieren, sind unternehmensweit vorgelagerte Risikoprozesse implementiert. Dies kommt

unter anderem beim Umweltmanagementsystem mit der entsprechenden Risikobewertung von Umweltauswirkungen in unserer Produktion oder Produkten zum Tragen ↗ **UMWELT.**

Die Offenlegung der Risiken erfolgt entsprechend gebündelt innerhalb der oben benannten vier Themenfelder im Jahresbericht. Die Maßnahmen zum Schutz des Klimas sehen wir jedoch als eine Geschäftschance. ↗ **JAHRESBERICHT A 8.4** Begünstigendes politisches und regulatorisches Umfeld: Siemens unterstützt den Trend hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft. Mit unserem Portfolio versetzen wir dazu unsere Kunden in die Lage, ihre Treibhausgasemissionen zu senken, und reduzieren selbst die CO_2-Emissionen in unserem eigenen Betrieb. Aktuelle gesetzliche und staatliche Anreize zur Bekämpfung des Klimawandels weltweit, insbesondere in Europa mit Programmen wie dem Green Deal oder der Sustainable Finance Initiative, stellen eine Chance für Siemens dar. Das gilt vor allem für unsere Geschäftseinheit SI (Smart Infrastructure), die mit Schwerpunkt auf Dezentralisierung, Dekarbonisierung und Energieeffizienz in Gebäuden und Städten gegründet wurde.

Weiterführende Informationen: ↗ **GESCHÄFTSBERICHT A.8, CDP C2.2, UMWELT**

Messgrößen und Ziele

Siemens berücksichtigt klimabezogene Risiken und Chancen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und definiert dementsprechend Messgrößen für die Reduzierung von Treibhausgasen in der Lieferkette, im eigenen Betrieb sowie für Waren und Dienstleistungen, die wir für unsere Kunden bereitstellen. Wir veröffentlichen unsere THG-Emissionen und die damit verbundenen Risiken und Chancen. Angaben dazu entnehmen Sie Kapitel ↗ **UMWELT** und ↗ **CDP**.

Siemens hat sich 2015 als erster globaler Industriekonzern dem Ziel der Klimaneutralität verpflichtet. Im GJ 2020 haben wir unseren CO_2-Fußabdruck gegenüber 2014 halbiert. Bis 2030 wollen wir klimaneutral werden. Eine Reihe von laufenden Aktivitäten in vier Bereichen hat zu dieser CO_2-Senkung beigetragen: 1. Energieeffizienzprogramm 2. Dezentrale Energiesysteme 3. Fahrzeugflotte 4. Einkauf von grünem Strom. Nach 2030 werden wir weiterhin klimaneutral bleiben, dazu werden wir unter anderem Ausgleichsmöglichkeiten nutzen, um unvermeidbare Emissionen zu kompensieren.

Zur stärkeren Kopplung der Vergütung an die langfristige Unternehmensentwicklung wurde im Geschäftsjahr 2020 die Ziel-Gesamtvergütung für alle Vorstandsmitglieder und leitenden Angestellten zugunsten der langfristig variablen Vergütung (Siemens Stock Awards) angepasst. Um ESG-Kriterien im Vergütungssystem zu verankern, wurde ein Leistungskriterium für die Stock Awards in Form eines Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex mit drei gleich gewichteten Kennzahlen eingeführt. Dazu zählt unter anderem die Reduktion der CO_2-Emissionen. Damit wurde unser Engagement im Bereich Klimaschutz fest in die Vorstandsvergütung und die Vergütung der leitenden Angestellten integriert.

Weiterführende Informationen: ↗ **GOVERNANCE, UMWELT, CDP C4, C6, C8 UND C9, GESCHÄFTSBERICHT A10 VERGÜTUNGSBERICHT**

7.4

GRI-Standards – Wesentliche Themen und Berichtsgrenzen

Siemens-Prinzipien, Berichtsgrenzen und wesentliche Themen

Nr.	1. Gewinn	Interne Berichtsgrenzen	Externe Berichtsgrenzen	GRI-Standards	Sustainable Development Goals
1.1	Wir tragen mit unseren Produkten, Lösungen und Dienstleistungen zur Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden bei.		Kunden	**GRI-Standard 201** Wirtschaftliche Leistung **GRI-Standard 202** Marktpräsenz	3 7 8 9 11 12 13
1.2	Wir identifizieren und erschließen nachhaltigkeitsbezogene Geschäftschancen in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit unseren Kunden.	Betriebsintern	Kunden	**GRI-Standard 201** Wirtschaftliche Leistung	3 7 8 9 11 12 13
1.3	Wir managen eine effiziente und belastbare Lieferkette durch unseren Verhaltenskodex „Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion“, unser Risikomanagement und den Ausbau von Kompetenzen bei unseren Zulieferern.	Betriebsintern	Lieferanten	**GRI-Standard 204** Beschaffungspraktiken **GRI-Standard 308** Umweltbewertung der Lieferanten **GRI-Standard 408** Kinderarbeit **GRI-Standard 414** Soziale Bewertung der Lieferanten	4 5 16 8 10 12
1.4	Wir steuern Projekt- und Reputationsrisiken im aktiven Dialog mit unseren Anspruchsgruppen und identifizieren geschäftsrelevante Trends.	Betriebsintern	Kunden, Lieferanten, Gesellschaft	**GRI-Standard 201** Wirtschaftliche Leistung **GRI-Standard 412** Menschenrechte	17
1.5	Wir halten uns an die höchsten Compliance- und Antikorruptionsstandards und fördern Integrität mit der „Siemens-Integrity-Initiative“.	Betriebsintern	Kunden, Lieferanten, Gesellschaft	**GRI-Standard 205** Korruptionsbekämpfung **GRI-Standard 206** Wettbewerbswidriges Verhalten **GRI-Standard 307** Ökologische Compliance **GRI-Standard 408** Kinderarbeit **GRI-Standard 409** Zwangs- oder Pflichtarbeit **GRI-Standard 412** Menschenrechte **GRI-Standard 419** Sozioökonomische Compliance	8 16 17

Siemens-Prinzipien, Berichtsgrenzen und wesentliche Themen

Nr.	2. Umwelt	Interne Berichtsgrenzen	Externe Berichtsgrenzen	GRI-Standards	Sustainable Development Goals
2.1	Wir versetzen unsere Kunden in die Lage, ihre Energieeffizienz zu steigern, Ressourcen zu schonen und CO_2-Emissionen zu senken.	Betriebsintern	Kunden	**GRI-Standard 302** Energie **GRI-Standard 305** Emissionen	7 12 13
2.2	Wir entwickeln unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen unter Berücksichtigung des gesamten Lebenszyklus und auf Basis fundierter Standards zur Umweltverträglichkeit.	Betriebsintern	Kunden	**GRI-Standard 301** Materialien	12
2.3	Wir minimieren die Umweltauswirkungen unserer eigenen Standorte mithilfe von Umweltmanagementprogrammen, um bis 2030 klimaneutral zu werden.	Betriebsintern	Gesellschaft	**GRI-Standard 301** Materialien **GRI-Standard 302** Energie **GRI-Standard 303** Wasser **GRI-Standard 305** Emissionen **GRI-Standard 306** Abwasser und Abfall	3 6 7 12 13

Siemens-Prinzipien, Berichtsgrenzen und wesentliche Themen

Nr.	3. Mensch	Interne Berichtsgrenzen	Externe Berichtsgrenzen	GRI-Standards	Sustainable Development Goals
3.1	Wir tragen mit unserem Portfolio, unserer Präsenz vor Ort und in unserer Rolle als Vordenker zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaften bei.		Gesellschaft	**GRI-Standard 203** Indirekte ökonomische Auswirkungen **GRI-Standard 412** Menschenrechte **GRI-Standard 413** Lokale Gemeinschaften	3 4 5 7 8 9 11 12 13 16 17
3.2	Wir engagieren uns im Rahmen von Corporate-Citizenship-Projekten gemeinsam mit Partnern für langfristige Beziehungen zu den örtlichen Kommunen.	Betriebsintern	Gesellschaft	**GRI-Standard 203** Indirekte ökonomische Auswirkungen **GRI-Standard 413** Lokale Gemeinschaften	3 4 9 11
3.3	Wir leben eine Arbeitssicherheitskultur („Zero Harm Culture“) und fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter.	Betriebsintern	Lieferanten	**GRI-Standard 403** Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	3 8
3.4	Wir stehen für eine Führungskultur, die auf gemeinsamen Werten, Innovationsgeist, Mitarbeiterorientierung und Vielfalt basiert.	Betriebsintern		**GRI-Standard 401** Beschäftigung **GRI-Standard 404** Aus- und Weiterbildung **GRI-Standard 405** Vielfalt und Chancengleichheit **GRI-Standard 406** Gleichbehandlung **GRI-Standard 408** Kinderarbeit **GRI-Standard 412** Menschenrechte	4 5 8 9 10 16

7.5

Global Compact der Vereinten Nationen

Seit 2003 ist Siemens Teilnehmer des Global Compact der Vereinten Nationen und bekennt sich ausdrücklich zu dessen zehn Prinzipien. Unsere „Nachhaltigkeitsinformation 2020", unsere Fortschrittsmitteilungen online auf der Website des UN Global Compact und der nachfolgende Index enthalten unsere Fortschritte während des Geschäftsjahrs 2020.

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compact

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Prinzip 1 Unterstützung der Menschenrechte	Unser Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte ist in den Siemens Business Conduct Guidelines (BCGs) verankert. Die BCG sind verpflichtend für alle Mitarbeiter weltweit. Sie legen die grundlegenden Prinzipien und Regeln fest, die für unser Handeln in unserem Unternehmen und in Bezug auf unsere Kunden, externen Partner und die Öffentlichkeit gelten. Unsere Siemens Business Conduct Guidelines bieten den ethischen und rechtlichen Rahmen für unsere Geschäftstätigkeit. Sie enthalten unsere Grundprinzipien und Regeln für unser internes und externes Verhalten, beispielsweise in Bezug auf die grundlegenden Arbeitsnormen der Menschenrechte. Mit unserem Verhaltenskodex (CoC) für Siemens-Lieferanten stellen wir sicher, dass diese Grundrechte und Prinzipien auch in unserer Lieferkette eingehalten werden. Im Rahmen unseres Compliance Risk Assessment (CRA) haben wir eine unternehmensweite interne Bewertung unseres Menschenrechtsrisikos durchgeführt. ↗ **NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT** ↗ **NACHHALTIGE GESTALTUNG DER LIEFERKETTE** ↗ **MENSCHENRECHTE**	In unseren Business Conduct Guidelines sind unter anderem die folgenden grundlegenden Rechte festgelegt: → keine Diskriminierung, Wahrung des Prinzips der Chancengleichheit und Gleichbehandlung → freie Wahl der Beschäftigung (keine Zwangsarbeit) → Verbot von Kinderarbeit → angemessene Entlohnung → Tarif- und Vereinigungsfreiheit → Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen Unser Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion umfasst folgende Menschenrechtsthemen: → faire Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit, Urlaub), → Recht auf Versammlungsfreiheit, → Verantwortung für Gesundheits- und Sicherheitsstandards, → Verbot von Diskriminierung, → Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit und → Bereitstellung von anonymen Beschwerdemechanismen. ↗ **NACHHALTIGE GESTALTUNG DER LIEFERKETTE** ↗ **MENSCHENRECHTE**	Im Berichtsjahr betrug die Zahl der Lieferantenselbsteinschätzungen 4.759. Wir haben 374 Lieferantenqualitätsaudits mit integrierten Nachhaltigkeitsfragen und 269 externe Nachhaltigkeitsaudits durchgeführt. Bei den externen Audits haben wir insgesamt 5.394 Verbesserungsmöglichkeiten festgestellt. Menschenrechte sind ein Thema, dem kontinuierlich Aufmerksamkeit zukommen sollte. Im Geschäftsjahr 2018 ist Siemens der European Business and Human Rights Peer-Learning-Group des Global-Compact-Netzwerks beigetreten. Diese Gruppe ist ebenfalls als Peer-Learning-Gruppe zum Thema Unternehmen und Menschenrechte für europäische Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen konzipiert. Zum Geschäftsjahresende 2020 haben wir auf Basis von materiellen Risikofeldern ein neues digitales Risk Due Diligence Tool (ESG Radar) eingeführt. ↗ **UNSERE WICHTIGSTEN WIRKUNGSBEREICHE** ↗ **NACHHALTIGE GESTALTUNG DER LIEFERKETTE** ↗ **MENSCHENRECHTE**
Prinzip 2 Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen			
Prinzip 3 Wahrung der Vereinigungsfreiheit			
Prinzip 4 Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit			
Prinzip 5 Abschaffung der Kinderarbeit			

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compact

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Prinzip 6 Vermeidung von Diskriminierung	Wir dulden keine Diskriminierung und haben das in den Siemens Business Conduct Guidelines verankert. Wir fördern aktiv die Vielfalt, indem wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das für alle Menschen offen ist, unabhängig von deren kulturellem Hintergrund, Ethnie, Herkunft, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, dem geschlechtlichen Ausdruck oder geschlechtlicher Eigenschaften und Merkmale. Wir gehören zu den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt. ↗ **MITARBEITERVIELFALT – DIVERSITY**	Unsere weltweiten mehr als 80 Diversity-Netzwerke werben für Diversity-Themen, die über Organisationsgrenzen hinweg erörtert und vorangetrieben werden. Beispiele solcher Netzwerke sind GLOW (Global Leadership Organization of Women), die Diversity-Botschafter und GENE, das Generationennetzwerk zur Förderung des generationsübergreifenden Austauschs. Die Wirksamkeit der Implementierung von Diversity-Initiativen wird regelmäßig durch Kennzahlen (u. a. Frauenanteil, Generationen, Nationalitäten) nachverfolgt und in unserem „Diversity & Inclusion Fact Sheet“ veröffentlicht. Schwerpunkte sind: → Bewusstes Vorgehen gegen unbewusste Vorurteile, → Fördern eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses, → Stärken des Werts der Globalität, → Ermutigung zu Vielfalt und Inklusion. ↗ **MITARBEITERVIELFALT – DIVERSITY**	Im Berichtsjahr waren 168 Nationalitäten in der Siemens-Belegschaft vertreten. Mehr als 170.000 Mitarbeiter absolvierten bereits das Unconscious-Bias-Training. Die Initiative „Ability@ Siemens“ soll dabei die Kultur der Integration für die mehr als 5.400 Menschen mit Behinderung fördern, die gegenwärtig bei Siemens in Deutschland arbeiten. Im Geschäftsjahr 2020 hat Siemens in Deutschland rund 10 % der Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche zur Verfügung gestellt, die keinen anderen Ausbildungsplatz finden konnten. Siemens Professional Education (SPE) stellt Förderklassen für Flüchtlinge im Rahmen einer besonderen Integrationsinitiative zur Verfügung. ↗ **UNSERE WICHTIGSTEN WIRKUNGSBEREICHE** ↗ **MITARBEITERVIELFALT – DIVERSITY**
Gleichstellung von Frauen	Im Geschäftsjahr 2016 haben wir das CEO-Statement zu den Grundsätzen der UN zur Gleichstellung von Frauen (Women Empowerment Principles) unterzeichnet. Wir engagieren uns zudem über Sponsorships und strategische Partnerschaften bei Formaten und Initiativen wie etwa der „Charta der Vielfalt“. ↗ **NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT** ↗ **MITARBEITERVIELFALT – DIVERSITY**	Wir ermutigen die Befolgung der Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen als Grundsätze für jegliche Aktionen, die Frauen voranbringen und fördern, sei es am Arbeitsplatz, am freien Markt oder in der Gesellschaft, und kommunizieren gleichzeitig unseren Fortschritt durch die Nutzung nach Geschlecht getrennt erfasster Daten und anderer Indikatoren. ↗ **MITARBEITERVIELFALT – DIVERSITY**	Im Berichtsjahr waren 26 % unserer Mitarbeiter weiblich. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf nun mehr als 18,4 % an. Im Geschäftsjahr 2020 lag der Anteil der eingestellten Frauen bei 29,7 % der gesamten Einstellungen. ↗ **UNSERE WICHTIGSTEN WIRKUNGSBEREICHE** ↗ **MITARBEITERVIELFALT – DIVERSITY**

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compact

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Prinzip 7 Vorsorgender Umweltschutz	Bei Siemens hat sich ein umfassendes EHS-Managementsystem (EHS = Environmental Protection, Health Management and Safety) etabliert. Dieses System verlangt, dass alle Produktions- und Bürostandorte ein System für Umweltmanagement umsetzen, das den Anforderungen des international anerkannten Standards ISO 14001 genügt, und dass gleichzeitig unser eigener, interner Standard, die „Anforderungen an die umweltverträgliche Produkt- und Anlagengestaltung", umgesetzt wird. ↗ **UMWELT**	Unsere Programme befassen sich mit den Umweltwirkungen unserer Produkte in allen Bereichen: „Serve the Environment (StE)" und „CO_2-neutral Siemens " für den betrieblichen Umweltschutz und „Product Eco Excellence (PrEE)" für den produktbezogenen Umweltschutz. Seit dem Geschäftsjahr 2016 veröffentlichen wir unsere Scope-3-Upstream-Emissionen, verursacht durch gekaufte Produkte und Dienstleistungen. ↗ **NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT** ↗ **UMWELT**	Siemens startete im September 2015 das globale CO_2-neutrale Programm mit Blick auf die eigenen Geschäftsaktivitäten. Wir haben den CO_2-Fußabdruck unserer eigenen Betriebe von 2014 bis 2020 um mehr als die Hälfte verringert und damit unser Zwischenziel erreicht. Im Geschäftsjahr 2020 hat Siemens (inkl. Siemens Energy) seinen CO_2-Ausstoß gegenüber dem Ausgangswert des Geschäftsjahrs 2014 um 1,2 Mio. t CO_2 gesenkt. In Deutschland sind bereits fast 100 % des Stromverbrauchs unserer Standorte durch erneuerbare Energien gedeckt. Für Scope 1 und 2 zusammen haben wir eine Reduzierung der Emissionen von 225 kt CO_2e erreicht. ↗ **UNSERE WICHTIGSTEN WIRKUNGSBEREICHE** ↗ **NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT** ↗ **UMWELT**
Prinzip 8 Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt	Die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter für Umwelt- und Klimaschutz ist ein Element sowohl unserer Umweltstrategie als auch unseres sozialen Engagements. Mit internen Kommunikationsmaßnahmen und dem Fokus unserer Corporate Citizenship auf „Umwelt" tragen wir dazu bei, ein größeres Verantwortungsbewusstsein für ökologische Fragen zu schaffen. ↗ **NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT** ↗ **GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT**	Siemens verfügt über ein weltweites Umweltschutzkommunikationsnetzwerk, in dem Wissen über Umweltmanagement, Methoden, Lösungen und Erfahrungen über Standort-, Geschäfts- und Ländergrenzen hinaus kommuniziert und ausgetauscht wird. Seit Jahren sind wir ein engagiertes Mitglied von „One Young World", der „Carbon Pricing Leadership Coalition of the World Bank" (CPLC) und beim „World Economic Forum". ↗ **NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT**	Im Berichtsjahr haben wir rund 33,7 Mio. € für Corporate-Citizenship-Aktivitäten gespendet. Siemens nahm an der UN-Klimakonferenz in Madrid, Spanien, im November 2019 teil, wo wir unter anderem wieder Einblicke vermittelten, wie erneuerbare Energien zur Dekarbonisierung der Industrie beitragen können. Im Oktober 2019 nahmen wir am One Young World Summit in London, Großbritannien, teil. ↗ **UNSERE WICHTIGSTEN WIRKUNGSBEREICHE** ↗ **NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT** ↗ **GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT**

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compact

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Prinzip 9 Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	Im Rahmen unseres Umweltportfolios entwickeln und vermarkten wir Produkte, Lösungen und Servicedienstleistungen, mit denen unsere Kunden ihre CO_2-Emissionen verringern, die Lebenszykluskosten senken und die Umwelt schützen können. Ab 2022 wird es durch die Einführung der EU-Taxonomie ein Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten geben, das die bisherige Umweltportfolio-Berichterstattung der Siemens AG ergänzen oder ablösen könnte. ↗ **KLIMASCHUTZ**	Wir überprüfen kontinuierlich unser Umweltportfolio hinsichtlich neu entwickelter oder akquirierter Elemente, die sich als Umweltportfolio-Element qualifizieren, oder schließen Elemente aus, die nicht mehr die Qualifizierungskriterien erfüllen. Der Schwerpunkt der von uns verursachten Emissionen liegt angesichts der Ausgliederung von Siemens Energy nun auf den durch den Stromverbrauch unserer Produkte verursachten Emissionen. Dadurch verändert sich auch die Zusammensetzung des Umweltportfolios der Siemens AG. ↗ **KLIMASCHUTZ**	Mit allen seit dem Geschäftsjahr 2002 bei Kunden installierten Umweltportfolio-Elementen ohne Siemens Energy, die auch heute noch in Betrieb sind, haben wir die CO_2-Emissionen unserer Kunden zum Ende des Geschäftsjahrs 2020 um 149,6 Mio. t reduziert (fortgeführte Aktivitäten). Im Geschäftsjahr 2020 entfielen 32 % unseres Umsatzes aus fortgeführten Aktivitäten auf unser Umweltportfolio. ↗ **UNSERE WICHTIGSTEN WIRKUNGSBEREICHE** ↗ **NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT** ↗ **KLIMASCHUTZ**
Prinzip 10 Maßnahmen gegen Korruption	Die Siemens Business Conduct Guidelines stecken den ethisch-rechtlichen Rahmen für unsere Geschäftsaktivitäten ab. Sie dienen auch als Ausdruck unserer Werte und bilden die Grundlage für detaillierte interne Regelungen. Für alle Mitarbeiter weltweit sind die Business Conduct Guidelines bindend. Unser Compliance-System soll sicherstellen, dass unsere Geschäftspraktiken weltweit im Einklang mit diesen Richtlinien stehen und geltendes Recht einhalten. Zu diesem Zweck und zum Schutz vor Compliance-Risiken basiert unser Compliance-System auf drei Säulen: Vorbeugen, Erkennen und Reagieren und umfasst die Handlungsfelder Korruptionsbekämpfung, Geldwäscheprävention, Kartellrecht, Collective Action, Datenschutz, Exportkontrolle und Menschenrechte. ↗ **COMPLIANCE**	Bei Siemens verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Korruption sowie anderen Verstößen gegen geltendes Recht und unsere Business Conduct Guidelines. Unsere Compliance-Prioritäten sind: → Integrität fördern, → Risiko steuern und Sicherheit geben, → effektive Prozesse, → exzellentes Compliance-Team und → Verpflichtung gegenüber dem Geschäft. Diese-Prioritäten werden unsere Arbeit weiterhin leiten und durch Schwerpunkte für das Geschäftsjahr 2021 weiter spezifiziert. Wir unterstützen aktiv das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption und die „Anti-Bribery-Convention" der Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). Zu den Aktivitäten von Siemens im Weltwirtschaftsforum zählt unsere Teilnahme an der Partnering Against Corruption Initiative (PACI). 77 Projekte der Siemens-Integritätsinitiative wurden in mehr als 40 Ländern mit rund 98,5 Mio. US-Dollar unterstützt, um gemeinsam Korruption und Betrug zu bekämpfen. ↗ **COMPLIANCE**	Neben den Erfolgen und Fortschritten, die in den vergangenen Jahren in vielen Bereichen des Compliance-Systems von Siemens erzielt wurden, haben wir im Geschäftsjahr 2020 unter anderem folgende Fortschritte erzielt: → Ein umfangreiches Projekt zur Optimierung verschiedener interner Compliance-Prozesse, stärkeren Risikofokussierung und Weiterentwicklung der Automatisierung konnte realisiert werden. Darüber hinaus wurde die grundsätzliche Modernisierung der Compliance-Tool-Landschaft eingeleitet. → Das neue globale und webbasierte Business Conduct Guidelines Training wurde bis zum Ende des Geschäftsjahres 2020 bereits von circa 86 % der Siemens-Mitarbeiter durchgeführt. → Die zentrale kontinuierliche Überwachung von Compliance-Risiken wurde ausgebaut. Informationen aus verschiedenen Quellen wurden analysiert, um bestehende, neue und sich ändernde Compliance-Risiken zu evaluieren und dies als Basis zur Entscheidungsfindung zu nutzen. In diesem Zusammenhang wurden unter anderem Compliance-Risiken in Bezug auf die COVID-19-Pandemie analysiert und entsprechende Maßnahmen definiert. ↗ **UNSERE WICHTIGSTEN WIRKUNGSBEREICHE** ↗ **COMPLIANCE**

7.6

CEO Water Mandate der Vereinten Nationen

Fortschrittsmitteilung

Im Jahr 2008 unterzeichnete Siemens das CEO Water Mandate der Vereinten Nationen. Mit der fortdauernden Unterstützung des CEO Water Mandates verbinden wir zwei Anliegen: Erstens das Wassermanagement an unseren eigenen Standorten effizient zu gestalten, und zweitens wollen wir mit unseren Lösungen einen Beitrag dazu leisten, dass unsere Kunden effizienter mit Wasser und Abwasser umgehen können.

Eigene Aktivitäten

Weitere Informationen zum Ressourcenschutz und Wasserverbrauch an Siemens-Standorten finden Sie im Kapitel ↗ UMWELT dieses Berichts. Wir setzen den im Jahr 2012 entwickelten Ansatz zum Wasserressourcenmanagement weiter fort. An Standorten mit hohen wasserbezogenen Risiken – zum Beispiel durch Trockenheit, hohe Abwasserbelastung oder aufgrund von schwach entwickelter technischer Infrastruktur – müssen an lokale Gegebenheiten angepasste Ziele definiert werden. Dies versetzt uns in die Lage, Risiken und negative Auswirkungen für die Umwelt zu reduzieren. Ziel der Siemens-Wasserstrategie ist es, lokale negative Auswirkungen unseres Wasserverbrauchs zu minimieren, indem wir Rücksicht auf Wasserknappheit und andere Risiken, wie Wasserverschmutzung oder Überschwemmungen umweltrelevanter Gebiete, nehmen.

Wir gehen sorgsam mit unseren Ressourcen um und vermeiden die Verschwendung von Ressourcen, wo immer es möglich ist. Unter anderem durch das „Leadership in Energy and Environment (LEED)"-Zertifikat, im Rahmen dessen die effiziente Nutzung von Wasser ein wichtiges Planungselement darstellt. Dieses Zertifikat verlangen wir bei all unseren Neubauprojekten.

Unsere Lieferanten

Umweltanforderungen an unsere Lieferanten haben wir in unserem „Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion„ integriert. Informationen dazu sowie zum Lieferantenmanagement finden Sie im Kapitel ↗ NACHHALTIGE GESTALTUNG DER LIEFERKETTE in diesem Bericht.

Unsere Kunden

Mit Lösungen für das Wassermanagement unterstützen wir unsere Kunden.

Moderne Wasserentnahme

Siemens erhielt vom A3C-Konsortium den Auftrag, acht Meerwasser-Entsalzungsanlagen in Saudi-Arabien mit Prozess-Automatisierung, Antriebstechnik, Prozess-Instrumentalisierung und Kommunikationstechnologie auszustatten. Dies ist ein Nachfolgeauftrag zu einem früheren Auftrag, bei dem Siemens den Zuschlag als Hauptauftragnehmer für die technische Geräteausstattung und die Regelungstechnik für den Bau der ersten solarbetriebenen Großanlage für die Entsalzungsanlage in der Nähe der arabischen Stadt Al-Khafji bekam. In dieser Anlage werden die CO_2-Emissionen durch den Einsatz von Solarenergie gegenüber Anlagen, die Elektrizität aus nicht erneuerbaren Quellen beziehen, signifikant reduziert. Zudem sorgt die Siemens-Technologie für eine Verfügbarkeit der Anlagentechnik von ungefähr 98 %.

Partnerschaften zur Reduzierung von Wasserverlusten

Siemens und BuntPlanet haben einen Vertriebsvertrag geschlossen: Beiden Unternehmen wird ermöglicht ein umfangreiches Portfolio an Geräten, Software und Leistungen zur Verfügung zu stellen und hochentwickelte Lösungen anzubieten. Insbesondere auf dem Gebiet der Ortung von Leckagen innerhalb von Wasserverteilnetzen ermöglicht es diese Partnerschaft den Siemens-Kunden, Wasserverluste zu reduzieren, die Wasserversorgung sicherzustellen sowie die Energieeffizienz deutlich zu steigern. Im Rahmen dieser Partnerschaft werden beide Partner weltweit einen großen Beitrag zur Sicherung der nachhaltigen Wasserversorgung leisten.

Gemeinsames Engagement

Im Rahmen unserer Mitgliedschaften in internationalen Organisationen beteiligen wir uns an zahlreichen Initiativen und Projekten wie dem Water Project innerhalb der Action 2020 Initiative des World Business Council for Sustainable Development. Wir initiieren und implementieren Projekte zur Förderung der effizienten Nutzung von Wasser in verschiedenen Regionen.

Die Siemens Stiftung verfolgt einen unternehmerischen Ansatz hinsichtlich der Trinkwasserversorgung von Gemeinschaften. Ein Projektbeispiel ist:

Safe Water Enterprises – Kenia

Die Migori-Region im Westen Kenias gehört zu den Gegenden südlich der Sahara, in denen es Menschen an Zugang zu sauberem Trinkwasser mangelt. Dazu zählt beispielsweise ein Wasser-Kiosk der Siemens Stiftung in der Region Wath Onger, der täglich 20.000 Liter Wasser kostengünstig zur Verfügung stellen kann. Der Kiosk bietet damit eine Einnahmequelle für Frauen und seit seiner Errichtung wurden keine neuen Fälle von Cholera berichtet. Der Kiosk ist einer von 20 Safe-Water-Enterprises, die von der gemeinnützigen Gesellschaft LAVISO (Lake Victoria AIDS Support Organization) ins Leben gerufen wurden.

Weitere Informationen zu Projekten der Siemens Stiftung finden Sie unter:

WWW.SIEMENS-STIFTUNG.ORG/DE/PROJEKTE

7.7

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die Siemens AG, Berlin und München

Wir haben den Bericht „Nachhaltigkeitsinformationen 2020" der Siemens AG für den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020 (im Folgenden „Bericht") einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die deutsche PDF-Version des Berichts. Die sonstigen Informationen im Anhang zum Bericht sowie zukunftsbezogene Aussagen und Verweise auf andere Internetseiten waren nicht Gegenstand unseres Auftrags. Der Bericht ist als PDF-Version unter WWW.SIEMENS.COM/INVESTOR/DE verfügbar.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Siemens AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben. Die Berichtskriterien umfassen die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätze sowie ergänzend, für die Kennzahlen zum Umweltportfolio, die im Anhang „Umweltportfolio Berichterstattungsgrundsätze" genannten Berichterstattungsprinzipien und die zugrundeliegenden Kriterien des „A Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition" und des „GHG Protocol for Project Accounting" der Greenhouse Gas Protocol Initiative.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen in den Monaten Mai bis November 2020 durchgeführt haben, haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- → Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Nachhaltigkeitsstrategie, der Nachhaltigkeitsgrundsätze und des Nachhaltigkeitsmanagements einschließlich des Dialogs mit Anspruchsgruppen der Siemens AG,
- → Befragung von Mitarbeitern der zentralen Nachhaltigkeitsabteilung sowie der Fachabteilungen, die mit der Erstellung des Berichts beauftragt sind, zur Beurteilung des Nachhaltigkeitsberichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit relevant sind,
- → Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Aussagen im Bericht,
- → Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Aggregation und Validierung der Nachhaltigkeitsdaten im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- → analytische Handlungen auf Ebene des Konzerns sowie der industriellen Geschäfte hinsichtlich der Qualität der berichteten Daten,
- → Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von Nachhaltigkeitsdaten auf Ebene des Konzerns, der Industriellen Geschäfte sowie ausgewählter Standorte,
- → Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung der Kennzahlen für das Umweltportfolio einschließlich der Prozesse für die Qualifizierung von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für das Umweltportfolio,
- → Befragung von Mitarbeitern der zentralen Nachhaltigkeitsabteilung und der Fachabteilungen hinsichtlich wesentlicher qualitativer Aussagen im Bericht und Einsicht in ausgewählte, zugrunde liegende Dokumente,
- → Beurteilung der Darstellung der Angaben des Berichts.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht „Nachhaltigkeitsinformationen 2020" der Siemens AG für den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Siemens AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

Auftragsbedingungen und Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 **WWW.DE.EY.COM/IDW-AUFTRAGSBEDINGUNGEN**. Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 27. November 2020

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Spannagl
Wirtschaftsprüfer

Johne
Wirtschaftsprüferin

7.8

Hinweise und zukunftsgerichtete Aussagen

Für das Qualifizieren von Produkten und Lösungen für den Umwelt- und Klimaschutz sowie das Erfassen und Berechnen der Umsätze dieser Produkte und Lösungen und der Menge der durch diese eingesparten Kohlendioxidemissionen existieren keine unternehmensübergreifenden Standards. Dies kann dazu führen, dass die mit unserem Umweltportfolio erwirtschafteten Umsatzerlöse und die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden nicht vergleichbar sind mit den unter denselben oder ähnlichen Bezeichnungen veröffentlichten Daten anderer Unternehmen. Die Umsatzerlöse aus unserem Umweltportfolio sowie die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden werden unter Zuhilfenahme verschiedener interner Berichtssysteme ermittelt, die sich im Allgemeinen von jenen unterscheiden, die den Finanzinformationen unseres Konzernabschlusses zugrunde liegen. Insbesondere können sie weniger aufwendigen internen Dokumentations-, Datengenerierungs- und Prüfungsanforderungen unterliegen, auch in Bezug auf die verwendeten IT-Systeme sowie das generelle Kontrollumfeld. Es ist möglich, dass wir unsere Regelungen für die Erfassung von Umsätzen aus unserem Umweltportfolio und die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden in der Zukunft ohne vorherige Ankündigung ändern.

Dieses Dokument enthält Aussagen, die sich auf unseren künftigen Geschäftsverlauf und künftige finanzielle Leistungen sowie auf künftige Siemens betreffende Vorgänge oder Entwicklungen beziehen und zukunftsgerichtete Aussagen darstellen können. Diese Aussagen sind erkennbar an Formulierungen wie „erwarten“, „wollen“, „antizipieren“, „beabsichtigen“, „planen“, „glauben“, „anstreben“, „einschätzen“, „werden“ und „vorhersagen“ oder an ähnlichen Begriffen. Wir werden gegebenenfalls auch in anderen Berichten, in Präsentationen, in Unterlagen, die an Aktionäre verschickt werden, und in Pressemitteilungen zukunftsgerichtete Aussagen tätigen. Des Weiteren können von Zeit zu Zeit unsere Vertreter zukunftsgerichtete Aussagen mündlich machen.

Solche Aussagen beruhen auf den gegenwärtigen Erwartungen und bestimmten Annahmen des Siemens-Managements, von denen zahlreiche außerhalb des Einflussbereichs von Siemens liegen. Sie unterliegen daher einer Vielzahl von Risiken, Ungewissheiten und Faktoren, die in Veröffentlichungen – insbesondere im Abschnitt Risiken dieses Berichts – beschrieben werden, sich aber nicht auf solche beschränken. Sollten sich eines oder mehrere dieser Risiken oder Ungewissheiten realisieren oder sollte es sich erweisen, dass die zugrunde liegenden Erwartungen nicht eintreten beziehungsweise Annahmen nicht korrekt waren, können die tatsächlichen Ergebnisse, Leistungen und Erfolge von Siemens (sowohl negativ als auch positiv) wesentlich von denjenigen Ergebnissen abweichen, die ausdrücklich oder implizit in der zukunftsgerichteten Aussage genannt worden sind. Siemens übernimmt keine Verpflichtung und beabsichtigt auch nicht, diese zukunftsgerichteten Aussagen zu aktualisieren oder bei einer anderen als der erwarteten Entwicklung zu korrigieren.

Dieses Dokument enthält – in einschlägigen Rechnungslegungsrahmen nicht genau bestimmte – ergänzende Finanzkennzahlen, die sogenannte alternative Leistungskennzahlen sind oder sein können. Für die Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage von Siemens sollten diese ergänzenden Finanzkennzahlen nicht isoliert oder als Alternative zu den im Konzernabschluss dargestellten und im Einklang mit einschlägigen Rechnungslegungsrahmen ermittelten Finanzkennzahlen herangezogen werden. Andere Unternehmen, die alternative Leistungskennzahlen mit einer ähnlichen Bezeichnung darstellen oder berichten, können diese anders berechnen.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem und anderen Dokumenten nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Dieses Dokument liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor; bei Abweichungen geht die deutsche maßgebliche Fassung des Dokuments der englischen Übersetzung vor.

7.9

Weiterführende Informationen und Impressum

Weitere Informationen

Die Online-Fassung des Siemens-Geschäftsberichts 2020 finden Sie unter:

WWW.SIEMENS.COM/GESCHAEFTSBERICHT

Ergänzende Nachhaltigkeitsinformationen

Ergänzende Informationen zum Nachhaltigkeitsengagement und zusätzliche Nachhaltigkeitskennzahlen finden Sie unter:

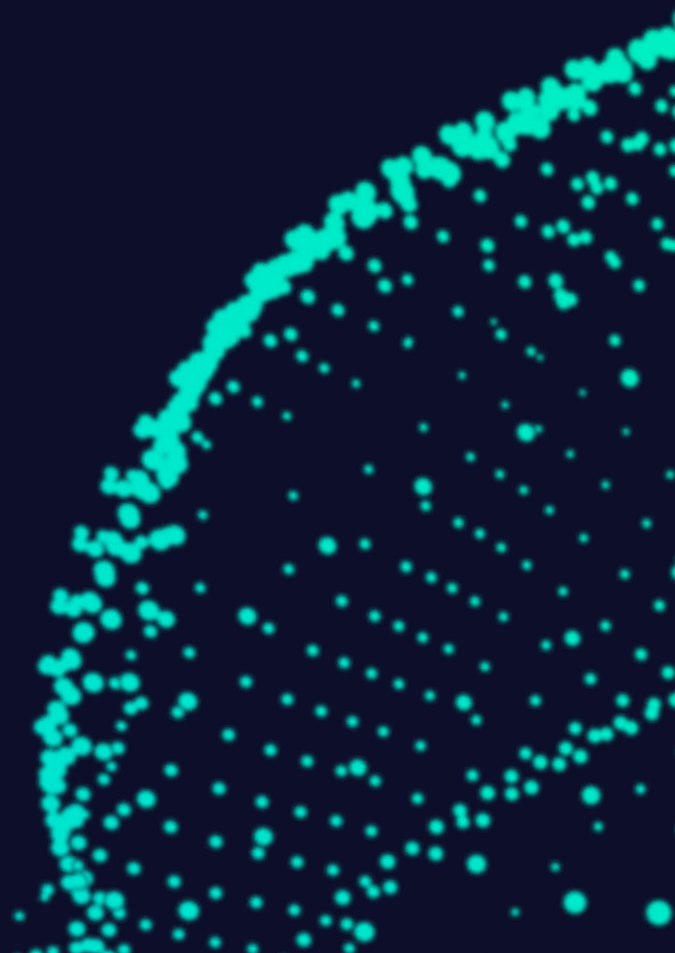
WWW.SIEMENS.COM/NACHHALTIGKEIT

Ergänzende Informationen zu Forschung und Entwicklung sowie Innovationen von Siemens erhalten Sie unter:

WWW.SIEMENS.COM/INNOVATION

© 2020 by Siemens AG, Berlin und München

Anschrift Siemens AG
Werner-von-Siemens-Str. 1
D - 80333 München
Internet www.siemens.com
Telefon + 49 89 636-33443 (Media Relations)
+ 49 89 636-32474 (Investor Relations)
Telefax + 49 89 636-30085 (Media Relations)
+ 49 89 636-1332474 (Investor Relations)
E-Mail press@siemens.com
investorrelations@siemens.com



© 2020 by Siemens AG, Berlin und München