

**Nachhaltigkeits-
bericht
2021**



SIEMENS

Our Purpose

Transform the Everyday – Technologien, die dem Menschen dienen

Kennzahlen¹



303.000

Mitarbeitende



62,3 Mrd. €

Umsatzerlöse



15,0%

Angepasste EBITA-Marge
industrielle Geschäfte



6,7 Mrd. €

Gewinn nach Steuern

Über gemeinsame Werte sind wir unter der Marke Siemens mit Siemens Healthineers (SHS) eng verbunden.



Alle Kennzahlen in dem Bericht werden inklusive Siemens Healthineers ausgewiesen, sofern nicht anders vermerkt. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet, sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

¹ Inklusive Varien.

² Börsennotierte Tochtergesellschaft von Siemens; Siemens-Anteil an Siemens Healthineers: 75 %.

I Inhalt

Inhalt	3		
Vorwort	4		
Die COVID-19-Pandemie	8		
1		5	
Siemens auf einen Blick	11	Soziales	96
1.1 Unser DEGREE-Rahmenwerk folgt klaren und messbaren Ambitionen	12	5.1 Arbeiten bei Siemens	97
1.2 Unternehmensporträt	14	5.2 Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion	103
1.3 Strategie	17	5.3 Berufliche Ausbildung und lebenslanges Lernen	106
1.4 Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaften	20	5.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement	109
1.5 Unsere wichtigsten Wirkungsbereiche	26	5.5 Gesellschaftliches Engagement	113
1.6 Kunden	28		
1.7 Forschung und Entwicklung	32		
 		6	
2		Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren	117
Unser Nachhaltigkeitsmanagement	36		
2.1 Materialitätsanalyse	37	7	
2.2 Steuerung und Organisation	40	Anhang	134
2.3 Partnerschaften und Kooperationen für Nachhaltigkeit	44	7.1 Berichtsmethode	135
2.4 Nachhaltigkeitsratings spiegeln Leistungsfähigkeit wider	46	7.2 Umweltportfolio-Berichterstattungsgrundsätze	138
		7.3 Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)	143
 		7.4 GRI-Standards – wesentliche Themen und Berichtsgrenzen	151
3		7.5 WEF IBC Metrik	153
Governance	48	7.6 SASB – Electrical Electronic Equipment Index	157
3.1 Compliance	49	7.7 Global Compact der Vereinten Nationen	160
3.2 Menschenrechte	57	7.8 CEO Water Mandate der Vereinten Nationen	165
3.3 Nachhaltige Gestaltung der Lieferkette	63	7.9 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	167
3.4 Cybersicherheit und Datenschutz	69	7.10 Hinweise und zukunftsgerichtete Aussagen	170
		7.11 Weiterführende Informationen und Impressum	172
4			
Umwelt	75		
Ganzheitlicher Umweltschutz	76		
4.1 Klimaschutz	79		
4.2 Ressourcenschutz	86		
4.3 Produktverantwortung	91		

| Vorwort

Technology with Purpose

Wie wir mit weniger Ressourcen mehr Lebensqualität schaffen.

Liebe Leserinnen und Leser,

die Welt verändert sich, und sie verändert sich immer schneller. Doch gleichzeitig bewegt sie sich an vielen Stellen nicht schnell genug, um die ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen, denen wir alle gegenüberstehen.

Dank des technischen Fortschritts können wir so viele Menschen ernähren wie noch nie zuvor in der Geschichte. Der Anteil der Menschen mit sehr niedrigem Einkommen ist weltweit so niedrig wie nie zuvor. Und allein in den vergangenen 20 Jahren wurden eine Milliarde Menschen aus extremer Armut befreit.

Das Dilemma unserer Zeit

Doch für diesen Fortschritt zahlen wir einen Preis, der jeden Tag steigt: Wir stoßen noch mehr CO₂ aus, wir beschleunigen den Klimawandel, Luft und Gewässer befinden sich vielerorts in besorgniserregendem Zustand. Hinzu kommt die in vielen Gesellschaften zunehmende Ungleichheit.

Deshalb stehen wir heute als Menschheit vor einer doppelten Herausforderung: Wie können wir es schaffen, immer mehr Menschen ein gutes Leben zu ermöglichen – und gleichzeitig die Klimaveränderung und Umweltverschmutzung aufhalten und die Lebensgrundlagen kommender Generationen sichern?

Die Antwort lautet: Wir müssen wirtschaftliches Wachstum und den Verbrauch natürlicher Ressourcen entkoppeln. Wir müssen mehr erreichen mit weniger Ressourcen.

Gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern streben wir danach, Industrie, Infrastruktur, Mobilität und Gesundheit – das Rückgrat unserer Gesellschaft – zu transformieren.

Mehr erreichen mit weniger Ressourcen – das können wir bereits heute! Durch den technischen Fortschritt haben in den vergangenen Jahrzehnten zum Beispiel mehr als 30 Nationen Wirtschaftswachstum und Konsum vom CO₂-Ausstoß entkoppelt.

Zu diesem Fortschritt trägt Siemens bei – und wir wollen ihn weiter beschleunigen. Gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern streben wir danach, Industrie, Infrastruktur, Mobilität und Gesundheit – das Rückgrat unserer Gesellschaft – zu transformieren. Denn wir sind überzeugt: Mit neuen Technologien können wir Fortschritt und Wachstum für alle Gesellschaften schaffen und dabei weniger Ressourcen verbrauchen. Wir nennen das „Technology with Purpose“, Technologien also, die einen Sinn und Zweck erfüllen, den Menschen dienen.

Wie „Technology with Purpose“ helfen kann

Mit „Technology with Purpose“ zeigen wir jeden Tag, was möglich ist. Für das amerikanische Eisenbahnunternehmen Amtrak liefern wir zum Beispiel Züge, die dank neuer Antriebstechnologien weniger Energie benötigen und vollkommen ohne fossile Kraftstoffe funktionieren können. Mit künstlicher Intelligenz garantieren wir eine fast 100%ige Verfügbarkeit

der Züge. Gegenüber den Fahrzeugen, die bisher vorwiegend im Einsatz waren, reduzieren wir so die CO₂-Emissionen deutlich und können gleichzeitig 1,5 Millionen Menschen mehr befördern. In Ägypten werden wir außerdem die erste elektrifizierte Hochgeschwindigkeits- und Fernverkehrsstrecke des Landes bauen. Dadurch ermöglichen wir neue, bezahlbare und nachhaltige Mobilität, wirken der Zersiedlung des Landes entgegen und schaffen neue Chancen für wirtschaftliches Wachstum und Beschäftigung.

Ein anderes Beispiel sind unsere digitalen Zwillinge. Mit ihnen lassen sich unterschiedlichste Produkte und Prozesse simulieren – in so verschiedenen Bereichen wie Industrie, Infrastruktur, Gebäude oder Stadtplanung. Das spart Zeit, Energie und Ressourcen. Mit unserem britischen Kunden TrakRap haben wir so zum Beispiel neue Maschinen zur Herstellung von Folienverpackungen für Flaschen und Dosen entwickelt, die 90% weniger Energie und 70% weniger Kunststoff verbrauchen.

Wir bauen modernste Anlagen, um grünen Wasserstoff zu gewinnen, und vernetzen diese Anlagen mit Industrien und Energiespeichern. Unser Modellprojekt im nordbayerischen Wunsiedel zeigt, wie die 100%ige Versorgung mit regenerativer Energie gelingen und Wasserstoff als Langzeitspeicher genutzt werden kann. So helfen wir Netzengpässe zu entschärfen und das Stromnetz flexibel zu machen.

Diese und viele andere Projekte beweisen: Mit den passenden Technologien können wir es schaffen, mehr mit weniger zu erreichen. Um wirklich nachhaltiger zu werden und unsere Klimaziele zu erreichen, müssen wir allerdings noch schneller werden und nachhaltige Technologien zum neuen Standard machen.

Hier gehen wir bei Siemens mit gutem Beispiel voran.

Unser Anspruch an uns selbst

So haben wir uns bereits vor sechs Jahren als eines der ersten großen Industrieunternehmen der Welt verpflichtet, bis 2030 klimaneutral zu werden. Seither

haben wir unsere CO₂-Emissionen mehr als halbiert – und arbeiten mit vollem Einsatz daran, unser ambitioniertes Ziel gegebenenfalls noch etwas früher zu erreichen. Dazu haben wir unter anderem digitale Zwillinge konstruiert, die uns helfen, Fahrpläne zur Klimaneutralität für unsere Fabriken und großen Gebäude zu entwickeln.

Der Wunsch, unser Handeln und das unserer Partner und Kunden dank Technologien nachhaltiger zu gestalten, treibt uns an. Im Dow Jones Sustainability Index (DJSI), der im November 2021 veröffentlicht wurde, hat Siemens den ersten Platz in seiner Industriebranche erreicht. Diese Auszeichnung ist eine Bestätigung unserer strategischen Ausrichtung. Mit unserem neuen Rahmenwerk DEGREE¹ gehen wir noch einen Schritt weiter. Damit heben wir unser Engagement zur nachhaltigen Entwicklung, für gute Unternehmensführung (Governance), soziale Verantwortung und die Umwelt auf die nächste Stufe.

Nachhaltigkeit ist der Kern und Antrieb unseres Geschäfts. Darum haben wir ein neues, ambitioniertes Nachhaltigkeitsrahmenwerk entwickelt: DEGREE.

Wir arbeiten täglich daran, Menschen, Umwelt und Klima besser zu schützen. Dazu wollen wir zum Beispiel in unserem Unternehmen das Prinzip der Kreislaufwirtschaft umsetzen und bis 2030 weitere Reduktion Richtung Deponieabfallvermeidung erreichen.

Wir haben Nachhaltigkeit als strategischen Imperativ für alle Investitionsentscheidungen verankert: von Unternehmensakquisitionen über Kundenprojekte bis zur Bewertung von Zulieferern.

¹ DEGREE ist ein Akronym und steht für Decarbonization, Ethics, Governance, Resource Efficiency, Equity und Employability.

Mit unserem Beitritt zur Science Based Targets Initiative (SBTi) haben wir uns verpflichtet, über unsere operativen Emissionen und die in unserer Wertschöpfungskette zu berichten.

Auf dieses Bekenntnis lassen wir weitere Taten folgen: Als Mitglied der Climate Group – einer Initiative gleichgesinnter Unternehmen – haben wir uns verpflichtet, bis 2030 vollständig auf erneuerbare Energien umzustellen, alle Gebäude CO₂-neutral zu nutzen/bewirtschaften und komplett auf Elektrofahrzeuge umzusteigen.

Darüber hinaus werden wir bis 2030 entlang unserer gesamten Lieferkette die Emissionen um mindestens 20% senken (Basis: Geschäftsjahr 2020). Dazu helfen wir unseren Zulieferern zum Beispiel mit einem Carbon Web Assessment dabei, ihren CO₂-Fußabdruck zu analysieren und effizient zu reduzieren.

Entscheidend für unseren Erfolg sind eigenverantwortlich handelnde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vielfältige und inklusive Teams können Erstaunliches hervorbringen, wenn jedes Teammitglied seine individuellen Fähigkeiten einbringen kann, sich respektiert und motiviert fühlt.

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, Veränderungen anzunehmen und in einem sich ständig verändernden und herausfordernden Umfeld belastbar, in ihren Fähigkeiten relevant und somit über ein langes Arbeitsleben hinweg nachhaltig beschäftigungsfähig zu bleiben. Deshalb investieren wir bei Siemens kontinuierlich in die Aus- und Weiterbildung und unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, eine positive, nach vorn gerichtete Einstellung zu entwickeln, die ihnen dabei hilft, Herausforderungen anzunehmen, an ihnen zu wachsen und letztlich über sie hinauszuwachsen. Wir sprechen dabei von einem Growth Mindset. Im vergangenen Jahr haben wir

mehr als 300 Millionen € in die Aus- und Weiterbildung investiert. Wir nutzen unser eigenes digitales Wissen, um das Lernen in die digitale Welt zu verlagern. Bis heute stehen uns rund 100.000 digitale Lerninhalte zur Verfügung.

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, Herausforderungen anzunehmen und über sie hinauszuwachsen. Wir sprechen dabei von einem Growth Mindset.

Zur Eigenverantwortung gehören für uns Verantwortungsbewusstsein, Integrität und die Einhaltung unserer Werte. Das unterstützen wir mit unserem starken und konsequenten Compliance-System und unseren klaren Richtlinien für unsere Geschäfte.

Auch in der Gesellschaft setzen wir uns für mehr Integrität und ein faires Marktumfeld ein. Dazu fördern wir etwa mit der Siemens Integrity Initiative weltweit Organisationen im Kampf gegen Korruption.

Das alles zeigt: Wir beschleunigen die nachhaltige Transformation unseres Unternehmens. Ein Engagement, das weltweit anerkannt wird.

Gemeinsame Prinzipien, Regeln und Lösungen für die Transformation

Auf unserem Weg sind wir bereits weit gekommen. Und wir sind stolz darauf, dass uns sogar eine Pandemie nicht aufhalten konnte. Doch wir sind noch lange nicht am Ziel. Das gilt für unser Unternehmen, aber auch für die ganze Gesellschaft.

Wir bei Siemens werden uns weiter intensiv und auf allen Ebenen für den Fortschritt einsetzen. Wir sorgen für Bewegung und erfinden den Alltag neu. Wir möchten unseren Beitrag leisten, das Leben von Menschen in aller Welt besser zu machen – heute und in der Zukunft.

Darum investieren wir umfassend in Forschung und Entwicklung. Und in globalen Allianzen wie dem UN Global Compact, dem Weltwirtschaftsforum, econsense und in Kooperation mit zahlreichen Universitäten entwickeln wir gemeinsam Prinzipien, Regeln und Lösungen, um die nachhaltige Transformation weltweit zu beschleunigen.

Aber vor allem werden wir weiter jeden Tag für und mit unseren Kunden daran arbeiten, mehr mit weniger zu erreichen. Denn nur wenn wir die Spitzentechnologien von heute zum Standard von morgen machen, können wir eine nachhaltige Welt schaffen.



Dr. Roland Busch



Judith Wiese

| Die COVID-19-Pandemie

Gesund und sicher in Pandemiezeiten

Auch 2021 war COVID-19 unser ständiger Begleiter. Wir befinden uns weiterhin in der Pandemie, das Krisen- bzw. Notfallmanagement war auch in diesem Jahr eine besondere Herausforderung. [➔ GESCHÄFTS-](#)

[BERICHT 2021 8.3.1 STRATEGISCHE RISIKEN](#)

Balance zwischen Chancen und Risiken

Seit Beginn des Jahrs 2021 wurden immer mehr Impfstoffe zugelassen, anschließend hat die globale Impfkampagne gegen das Coronavirus Fahrt aufgenommen. Zudem haben sich einige Branchen wie Automobilwirtschaft und Maschinenbau schneller erholt als erwartet. Insgesamt verbesserte sich die wirtschaftliche Lage, auch wenn es dabei regionale Unterschiede gab. Kunden haben verstärkt unsere Leistungen nachgefragt, wir konnten die Nachfrage bedienen und konstant gute Geschäftsergebnisse liefern. Siemens setzte damit seinen beschleunigten und wertsteigernden Wachstumskurs über alle Geschäftsbereiche und Regionen hinweg fort.

Der Schutz unserer Mitarbeitenden steht für uns an erster Stelle. Bei all der Hoffnung und dem Optimismus, die das Thema Impfen hervorrufen, ist es weiterhin Ziel und Maßstab unseres Handelns, die Ausbreitung des Coronavirus mit aller Kraft zu verhindern, es weiter zu bekämpfen und einzudämmen. Das erfordert, dass wir als Unternehmen zusammen mit allen Mitarbeitenden weiterhin nachhaltige Hygiene- und Schutzkonzepte umsetzen.

Nachhaltiger Schutz und andauernde Wertschätzung

Der 2020 gegründete Krisenstab COVID-19 sowie die dezentralen Notfallmanagementteams haben die globale Pandemieentwicklung auch 2021 stets im Blick behalten und schnell wie auch effizient auf die regionalen Gegebenheiten reagiert. Die etablierten

Hygiene- und Schutzkonzepte wurden je nach Lage angepasst und transparent über lokale Kanäle kommuniziert. Dass sich dieser Ansatz auszahlt, zeigt sich unter anderem an den Inzidenzzahlen in Europa, wo die Zahl der Infektionen von Siemens-Mitarbeitenden verglichen mit dem Inzidenzwert der entsprechenden europäischen Ländern (betrachtet wurden nur Länder mit Siemens-Standorten) vergleichsweise gering ist.

Siemens unterstützt die nationalen Impfkampagnen als wichtigstes Werkzeug gegen COVID-19. In einigen Ländern, wie Deutschland, konnten wir in diesem Rahmen allen Mitarbeitenden ein Impfangebot über die Betriebsärztlichen Dienststellen unterbreiten.

Je länger die Pandemie andauert, desto wichtiger wird neben dem Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Mitarbeitenden auch deren Motivation. Zwar zeigte die globale Mitarbeitendenbefragung eine hohe Zufriedenheit darüber, wie Siemens in der Krise agiert und unterstützt – dennoch führen die Einschränkungen im privaten und beruflichen Umfeld zu einer allgemeinen Pandemiemüdigkeit. In Videoschaften von Vorstandsmitgliedern und mit lokalen sowie zentralen Initiativen brachte Siemens seine Wertschätzung zum Ausdruck, dass die Mitarbeitenden monatelang unter teils schwierigsten Bedingungen durch ihr verantwortungsvolles Handeln nicht nur dazu beigetragen haben, sich und ihr Umfeld zu schützen, sondern auch einen unschätzbaren Beitrag für unser Unternehmen geleistet haben.

Vertrauen in unsere Lösungen

Auch im zweiten Jahr der Pandemie hat sich gezeigt: Wir kommen sicher durch die Krise und leisten mit unseren zahlreichen Initiativen und Lösungen einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag. Dies belegen etwa folgende Aktivitäten und Projekte:

- Der im April 2020 ins Leben gerufene COVID-19-Hilfsfonds, der im Wesentlichen von der gemeinnützigen Organisation Siemens Caring Hands e. V. verwaltet wird, leistete weiterhin schnelle und unbürokratische Unterstützung für Hilfsorganisationen und medizinische Einrichtungen sowie Betroffene der Krise weltweit. Dabei wurden und werden seit April 2020 über 7 Mio. € – gespendet von Mitarbeitenden und Siemens – für wichtige Hilfsprojekte weltweit eingesetzt. Dazu zählen sowohl gemeinsam mit NGOs in Angriff genommene lokale Initiativen in den einzelnen Ländern als auch globale Initiativen, die von Siemens Caring Hands e. V. direkt gesteuert werden. So konnte Siemens beispielsweise zusätzlich zum lokalen Engagement des Unternehmens auch über den Hilfsfonds einen langfristigen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie in Indien leisten, indem wir Krankenhäusern in Bengaluru, Goa und Chennai 100 Sauerstoffkonzentratoren zur Verfügung gestellt haben. Die Konzentratoren sollen bei der Behandlung von COVID-19-Patienten helfen. Darüber hinaus wurden mit den Spendengeldern weitere medizinische Geräte, Hygiene-Sets, Masken und Lebensmittel für betroffene Familien bereitgestellt und der Zugang zu Bildung mit digitalen Formaten unterstützt. Der Hilfsfonds fördert COVID-19-Projekte in mehr als 40 Ländern, darunter Brasilien, Indien, USA, Deutschland, Vietnam, Sudan, Mexiko, Südafrika, Kanada und Bangladesch.
 - Seit Beginn der Pandemie hat Siemens über den COVID-19-Hilfsfonds und darüber hinaus mit gemeinnützigen Projekten aus Unternehmensgeldern Hilfsmittel im Wert von ca. 18 Mio. € zur Verfügung gestellt.
 - Wie schnell ein Impfstoff auf den Markt kommt, ist im Kampf gegen eine Pandemie ganz entscheidend. Siemens Digital Industries konnte dem Pharmaunternehmen BioNTech helfen, das Werk in Marburg für die Produktion von COVID-19-Impfstoffe umzurüsten – und das in einer Rekordzeit von fünf Monaten. Dieser Erfolg soll nun auf andere Fertigungsstätten übertragen werden, um so den COVID-19-Impfstoff möglichst schnell weltweit verfügbar machen. BioNTech hat als erstes Unternehmen gemeinsam mit Pfizer einen neuen mRNA-Impfstoff auf den Markt gebracht.
 - Siemens Smart Infrastructure schafft mit seinen intelligenten Gebäudelösungen sichere und geschützte Innenräume – von Büros bis zu Fabriken, von Gesundheitseinrichtungen bis zu kommunalen Gebäuden. Diese Lösungen helfen dabei, die Ausbreitung des Virus zu bekämpfen und die Wirtschaft sowie das gesellschaftliche Leben sicher wiederzubeleben. So hat beispielsweise das Nationale Zentrum für Bürger- und Menschenrechte (NCCHR) in Atlanta, USA, als eine der ersten Kultureinrichtungen Wärmebild- und Luftreinigungstechnologien von Siemens und seinen Partnern in ihre bestehenden Gesundheits- und Sicherheitsprotokolle integriert. Damit konnte das Zentrum inmitten der Pandemie für seine Besucher wieder öffnen und einen sicheren Raum für Lernen und offenen Dialog bieten.
 - Mobilität ist vor allem während der COVID-19-Pandemie essenziell, um die Gesellschaft und Wirtschaft gesund und am Laufen zu halten. Siemens Mobility unterstützt mit seinen Angeboten Mobilitätsdienstleister bei einem effizienten und nachhaltigen Betrieb und mindert die Risiken für Fahrgäste. Mit MaaS-Plattformen (Mobility as a Service, MaaS) kann unser Geschäft Bahnunternehmen dabei helfen, zum Anbieter nahtloser Mobilität zu werden. Die Transparenz über eine Reise, aber auch die Möglichkeiten, diese kontaktlos zu planen und zu bezahlen – sogar intermodal –, tragen zu einem sicheren Transport, der Erhöhung des Reisekomforts und damit einer nachhaltigeren Nutzung des öffentlichen Personenverkehrs bei. Landesweite Anwendung soll eine MaaS-Lösung unter anderem in Spanien finden, wo die Eisenbahngesellschaft Renfe Siemens Mobility und everis mit der Entwicklung und dem Betrieb einer intelligenten MaaS-Plattform beauftragt hat.
- In dieser Zeit, in der sich Gesellschaften, Industrien und Märkte dramatisch verändern, hat sich gezeigt, dass unsere Kunden und Partner darauf vertrauen können, dass Siemens ihnen bei der Lösung ihrer konkreten Herausforderungen hilft und entscheidende Impulse setzt.

Die Weichen für eine neue Normalität sind gestellt

Es liegen anstrengende und oftmals herausfordernde Monate hinter uns. Die Pandemie hat aber auch neue Möglichkeiten eröffnet, wenn es um moderne Arbeitsweisen und neue Formen der Zusammenarbeit geht. Nach vielen Monaten des Lernens und Experimentierens wird Siemens nicht einfach in die „alte Welt“ zurückkehren. Denn wir haben uns als Menschen und als Organisation weiterentwickelt.

Die Corona-Krise und die daraus resultierenden Maßnahmen haben gezeigt, dass mobiles Arbeiten viele Vorteile bietet, die bisher ungenutzt blieben – für den Einzelnen, aber auch für das Unternehmen. Siemens hat im Juli 2020 mit seinem „New Normal Working Model“ (Arbeitsmodell) frühzeitig die Weichen für eine Transformation hin zu einer „neuen Normalität“ gestellt. Ziel ist es, dass alle Beschäftigten in einem „New Normal“ weltweit im Schnitt an zwei bis drei Tagen pro Woche mobil arbeiten können, und zwar immer dann, wenn es sinnvoll und machbar ist. Wir setzen damit auf eine Arbeitskultur und ein Führungsverhalten, das auf Vertrauen und Selbstbestimmung basiert – unabhängig von der persönlichen Begegnung. Indem wir uns auf Ergebnisse statt auf die Präsenz im Büro konzentrieren, werden unsere Mitarbeitenden befähigt, neue, flexiblere Arbeitsweisen anzunehmen und für sich jeweils die Arbeitsumgebung zu wählen, in der sie die besten Leistungen erbringen können.

Mit dem neuen Arbeitsmodell schafft Siemens als einer der ersten großen internationalen Konzerne eine Kultur, die nicht nur die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden erhöht, sondern gleichzeitig sein Profil als attraktiver Arbeitgeber stärkt, der flexibel auf zukünftige Krisen vorbereitet ist. Doch vor allem zeigt es, was Siemens ist: ein modernes und führendes Technologieunternehmen mit Menschen, die mit Mut und Leidenschaft den Wandel vorantreiben.

Seite 11 – 35

Siemens auf einen Blick

3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN



4 HOCHWERTIGE
BILDUNG



5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



7 BEZAHLBARE UND
SAUBERE ENERGIE



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



9 INDUSTRIE,
INNOVATION UND
INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE
STÄDTE UND
GEMEINDEN



12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ



16 FRIEDEN,
GERECHTIGKEIT
UND STARKE
INSTITUTIONEN



17 PARTNER-
SCHAFTEN
ZUR ERREICHUNG
DER ZIELE



1.1

Unser DEGREE-Rahmenwerk folgt klaren und messbaren Ambitionen

Decarbonization

Unterstützung des 1,5-Grad-Celsius-Ziels zur Bekämpfung der globalen Erwärmung

Ethics

Eine Kultur des Vertrauens fördern, ethische Standards einhalten und mit Daten sorgfältig umgehen

Governance

Anwendung modernster Systeme für effektives und verantwortungsvolles Geschäftsverhalten

Resource efficiency

Kreislaufwirtschaft und Dematerialisierung erreichen

Equity

Förderung von Vielfalt, Inklusion und Gemeinschaft, um ein Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen

Employability

Mitarbeitende befähigen, in einem sich ständig verändernden Umfeld resilient und relevant zu bleiben

Ein klarer Rahmen für Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unseres Geschäfts – sie ist Teil unserer DNA. Mit unserem DEGREE-Rahmenwerk heben wir unser Engagement für ESG auf die nächste Stufe. Dieses stellt einen 360-Grad-Ansatz dar, der die Interessen unserer Stakeholder reflektiert – unserer Kunden, unserer Lieferanten, unserer Investoren, unserer Mitarbeitenden, der Gesellschaften, denen wir dienen, und unseres Planeten. Indem wir die drei Aspekte von ESG angehen, wollen wir eine bessere Zukunft aufbauen. Diese hilft uns, innerhalb der planetaren Grenzen zu bleiben, eine Kultur des Vertrauens, der Selbstbestimmung und des Wachstums zu fördern, integrative wirtschaftliche Chancen zu unterstützen und sicherzustellen, dass

unsere Mitarbeitenden und Unternehmen widerstandsfähig und relevant bleiben für alles, was die Zukunft bringt. Das DEGREE-Rahmenwerk basiert auf sechs Handlungsfeldern zu Nachhaltigkeit, die dynamisch und kontinuierlich weiterentwickelbar sind. Für zentrale ESG-Themen haben wir klare Prioritäten und ehrgeizige Ambitionen gesetzt, die wir intern im eigenen Betrieb sowie gemeinsam mit unseren Kunden und Lieferanten vorantreiben wollen. Das DEGREE-Rahmenwerk gilt für alle Siemens verbundenen Unternehmen ohne Siemens Healthineers. Das Nachhaltigkeitskonzept von Siemens Healthineers (SHS) verfolgt dieselben Grundlinien, sodass die Erwartungen der Siemens AG als Mehrheitseigentümer widerspiegelt werden.

Welche ESG-Ambitionen und -Prioritäten haben wir? Und welche Fortschritte haben wir im Geschäftsjahr 2021 gemacht? 14 globale Ambitionen und Kennzahlen für Siemens ohne Siemens Healthineers sofern nicht anders vermerkt.

		Basis	Fortschritt bis Ende GJ 21	Ambition	
Decarbonization	1. Net-Zero-Betrieb bis 2030, basierend auf unserem SBTi-Reduktionspfad ¹	926 kt CO ₂ e ²	<div style="width: 36%;"><div style="width: 36%;"></div></div> -36%	-50%	
	2. Net-Zero-Lieferkette bis 2050, Emissionsreduktion um 20% bis 2030	8.098 kt CO ₂ e ³	<div style="width: 1%;"><div style="width: 1%;"></div></div> -1%	-20%	
Ethics	3. Wir streben an, alle drei Jahre 100% unsere Mitarbeiter zu den Siemens Business Conduct Guidelines zu schulen	--	<div style="width: 76%;"><div style="width: 76%;"></div></div> 76% ⁴	100%	
Governance	4. ESG-gesicherte Lieferkette: verbindliche ESG-Anforderungen und Verhaltenskodex für Siemens-Lieferanten	--	Lieferanten verpflichtet	--	
	5. Langfristige variable Vergütung auf Basis von ESG-Kriterien ⁵	--	ESG-Kriterien verankert	--	
Resource efficiency	6. Robustes Ökodesign der nächsten Stufe für 100% der relevanten Siemens-Produktfamilien bis 2030	26% ⁶	<div style="width: 26%;"><div style="width: 26%;"></div></div> 26%	100%	
	7. Entkopplung von natürlichen Ressourcen durch verstärkten Einkauf von Sekundärmaterialien für Metalle und Kunststoffe ⁷	--	Element von Eco Efficiency@ Siemens ⁶	--	
	8. Kreislaufwirtschaft durch Reduktion des Deponieabfalls um 50% bis 2025 und weitere Reduktion Richtung Deponieabfallvermeidung bis 2030	7.000 t ⁶	<div style="width: 14%;"><div style="width: 14%;"></div></div> 7.000 t	-50%	
Equity	9. 30% Frauenanteil im Top-Management bis 2025	22,7% ³	<div style="width: 27,5%;"><div style="width: 27,5%;"></div></div> 27,5%	30%	
	10. Zugang zu Mitarbeiteraktienplänen: hohes Niveau beibehalten und global auf 100% ausweiten ⁸	98% ⁶	<div style="width: 98%;"><div style="width: 98%;"></div></div> 98%	100%	
	11. Globales Engagement für das New Normal Working Model ⁹	--	Roll-out fortgesetzt	--	
Employability	12. Verdoppelung der digitalen Lernstunden von Siemens-Mitarbeitenden bis 2025	7h ³	<div style="width: 250%;"><div style="width: 250%;"></div></div> x2,5 x2		
	13. Zugang zum Employee-Assistance-Programm: Beibehaltung des hohen Niveaus und globale Ausweitung auf 100% bis 2025	82% ³	<div style="width: 87%;"><div style="width: 87%;"></div></div> 87%	100%	
	14. Verbesserung der weltweit aggregierten LTIFR ¹⁰ von Siemens um 30% bis 2025	0,31 ³	<div style="width: 13%;"><div style="width: 13%;"></div></div> -13%	-30%	

¹ Science Based Target Initiative inklusive Siemens Healthineers.

² Basisjahr GJ 19, SBTi-Reduktionspfad erfordert 50% operative CO₂-Emissionsreduktionen (Scope 1 und 2) bis 2030.

³ Basisjahr GJ 20.

⁴ Seit Beginn GJ 20.

⁵ Beurteilung auf Basis des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex, basierend auf Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score), CO₂-Reduktion, Trainingsstunden.

⁶ Basisjahr GJ 21.

⁷ Produktspezifikationen für Nutzung von Sekundärmaterialien sind in Entwicklung.

⁸ Soweit rechtlich zulässig und wirtschaftlich vertretbar.

⁹ Für Mitarbeiter mit Jobprofilen, wo es möglich und sinnvoll ist.

¹⁰ LTIFR: Lost time injury frequency rate (von Siemens-Mitarbeitern und Zeitarbeitnehmern).

LESEN SIE HIER MEHR
ZU UNSEREN AMBITIONEN

1.2

Unternehmensporträt

- **International agierendes, fokussiertes Technologieunternehmen**
- **Purpose: Transform the Everyday – Technologien, die dem Menschen dienen**
- **Reale und digitale Welten verbinden – zum Nutzen für Kunden und Gesellschaft**

Durch die Kombination der realen und der digitalen Welten befähigt Siemens seine Kunden, ihre Industrien und Märkte zu transformieren.

Zusätzlich zu unseren Geschäften Digital Industries, Smart Infrastructure und Mobility ist Siemens mehrheitlicher Eigentümer des börsennotierten Unternehmens Siemens Healthineers AG (SHS) – eines weltweit führenden Anbieters von Medizintechnik.

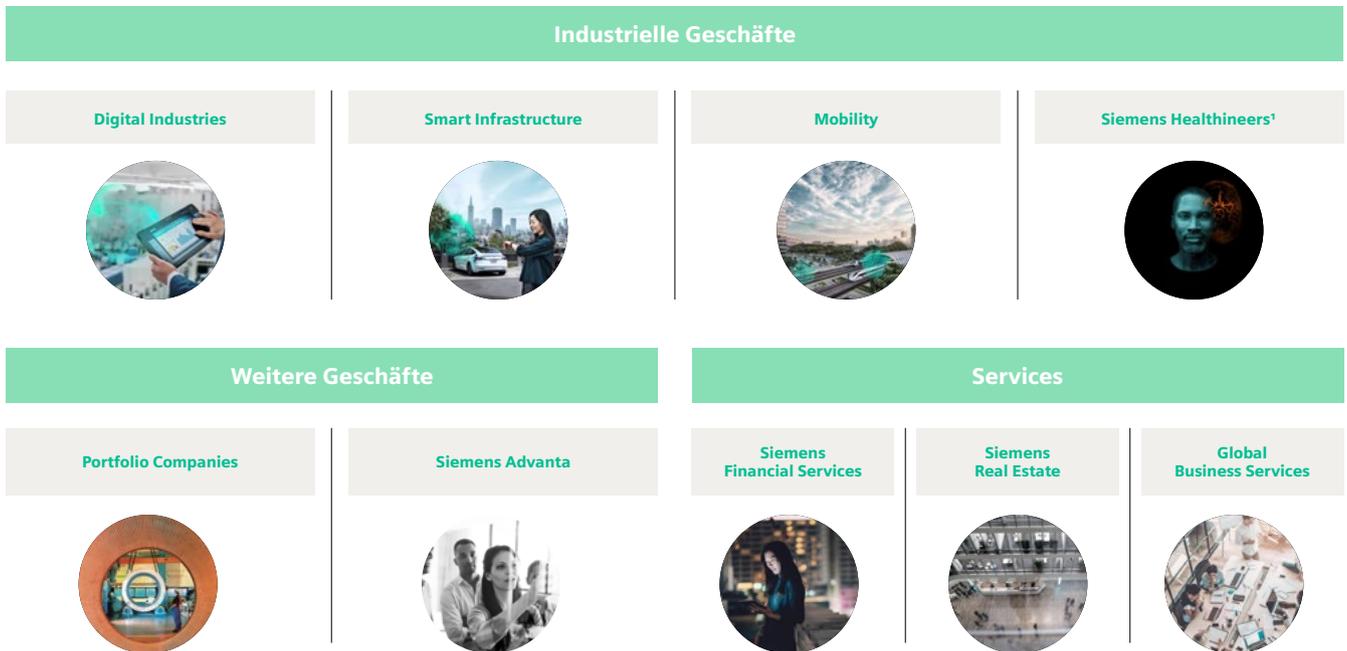
Ein fokussiertes Technologieunternehmen

Die Siemens AG mit Sitz in Berlin und München ist ein Technologieunternehmen mit Fokus auf die Felder Industrie, Infrastruktur, Mobilität und Gesundheit.

Unsere Unternehmensaufstellung

Unser Unternehmen umfasst Geschäfte, Länder sowie Service-und-Governance-Einheiten. Unsere

Geschäfte und Services



¹ Börsennotierte Tochtergesellschaft von Siemens; Siemens-Anteil an Siemens Healthineers: 75 %.

Prägung der industriellen Revolutionen



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

Prägung der industriellen Revolutionen

Seit seiner Gründung prägt Siemens die industriellen Revolutionen. Die umfassende Portfolioexpertise und langjährige Erfahrung, die realen und digitalen Welten zu verbinden, ermöglichen es Siemens, die nachhaltige Entwicklung der Industrie 4.0 mitzugestalten.

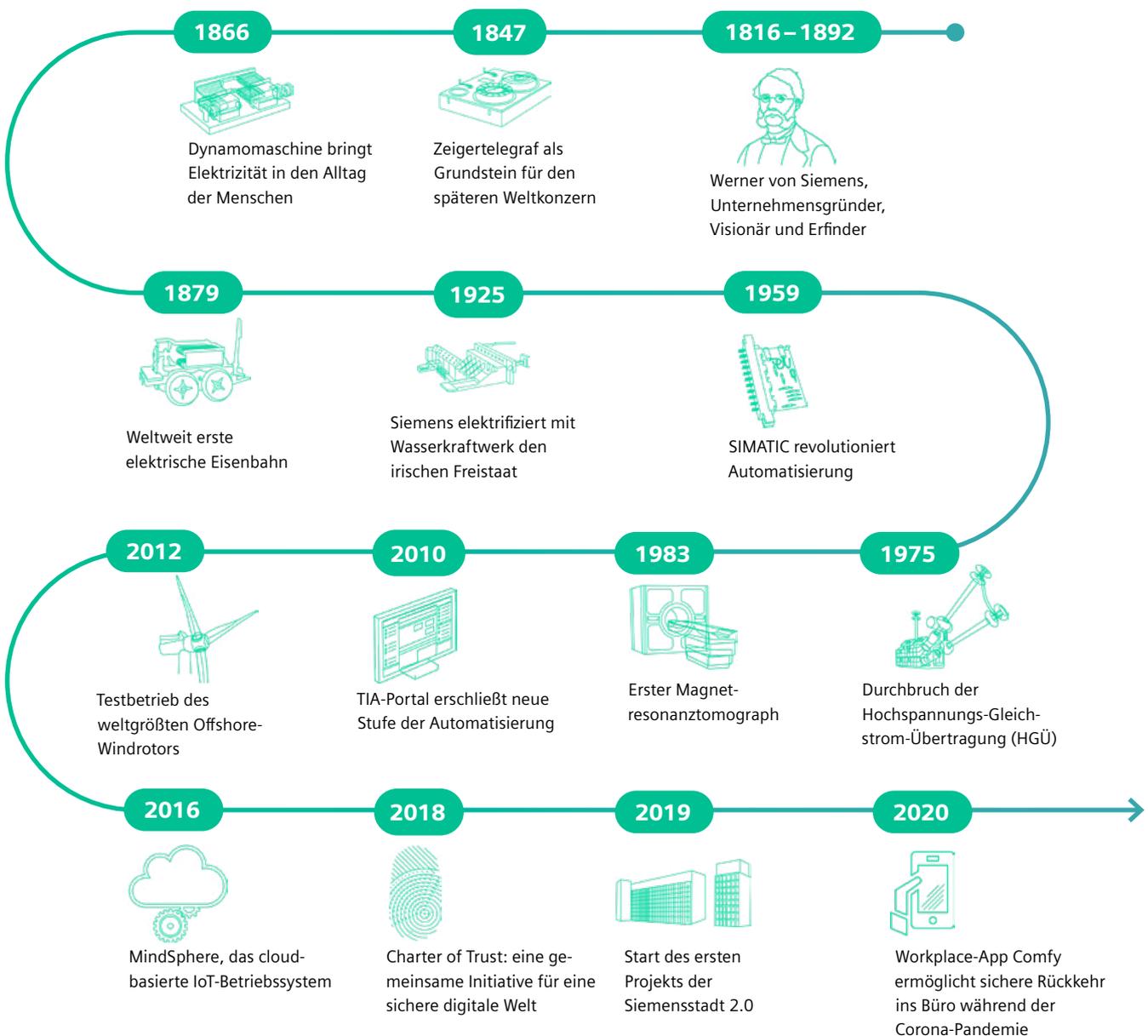
Meilensteine einer 174-jährigen Geschichte

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.

Kennzahlen¹

Im Geschäftsjahr 2021, das am 30. September 2021 endete, erzielte der Siemens-Konzern einen Umsatz von 62,3 Mrd. € und einen Gewinn nach Steuern von 6,7 Mrd. €. Zum 30. September 2021 hatte das Unternehmen weltweit rund 303.000 Beschäftigte.

174 Jahre Siemens



¹ Inklusive Varian.

1.3

Strategie

- **Kontinuierliche Unternehmensentwicklung aufbauend auf vier strategischen Prioritäten**
- **Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil unseres Geschäfts – mit unseren Technologien und Lösungen für die Transformation hin zu einer nachhaltigen Zukunft**
- **Klare Handlungsfelder und Ambitionen entlang unseres DEGREE-Rahmenwerks**

Nach dem Spin-off von Siemens Energy begann am 1. Oktober 2020 für unser Unternehmen ein neues Kapitel. In diesem neuen Unternehmenskapitel als fokussiertes Technologieunternehmen konzentriert Siemens sich auf Technologien, die die digitale Trans-

formation der Industrie, intelligente Infrastruktur und nachhaltige Mobilität vorantreiben. Unsere Strategie gibt den Kerngeschäften mehr unternehmerische Freiheit, damit diese sich auf ihre eigenen Kunden und Märkte konzentrieren können. Wir maximieren den Kundennutzen durch die Verbindung von realen und digitalen Welten.

Die einzigartige Fähigkeit von Siemens, reale und digitale Welten zu verbinden, fußt auf drei Elementen: Mit dem umfassenden Branchenwissen seiner Experten entwickelt Siemens digitale Anwendungen für spezifische Branchen. Siemens bündelt zudem Kompetenzen, um seine konzernweit eingesetzten Kerntechnologien voranzutreiben. Und dank eines

Unsere vier strategischen Prioritäten



starken Ökosystems mit Kunden, Partnern und Start-ups kann Siemens schnell kundenorientierte Innovationen an den Markt bringen.

Unsere Wachstumsmotoren sind Digitalisierung, Automatisierung und Nachhaltigkeit. Wir verstärken unser Kerngeschäft und unser Digitalgeschäft gegenseitig. Dies ist das Fundament unserer Wachstumsstrategie, um noch profitabler zu wachsen. Als fokussiertes Technologieunternehmen wollen wir unsere Position auf allen unseren Märkten ausbauen und weitere, profitable Märkte erschließen.

Dazu treibt das Unternehmen mit Hochdruck sein Technologieportfolio voran: Software- und Automatisierungslösungen und eine IoT-Plattform plus Kerntechnologien wie Künstliche Intelligenz (KI), Digitaler Zwilling, 5G, Industrial Edge oder Cybersecurity. Digitales Geschäft und das Kerngeschäft werden sich künftig gegenseitig immer stärker positiv beeinflussen.

Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil unseres Geschäfts

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unseres Geschäfts. Wir befähigen unsere Kunden, nachhaltiges Wachstum voranzutreiben und Industrien mit unseren Technologien und Lösungen hin zu einer nachhaltigen Zukunft zu transformieren. Unser DEGREE-Rahmenwerk bildet die für Siemens materiellen Themen ab. Es beinhaltet sechs Handlungsfelder, innerhalb derer wir 14 Ambitionen definiert haben. Diese Handlungsfelder entwickeln wir kontinuierlich weiter und adressieren damit zentrale Aspekte zu Umwelt (E für Environment), Soziales (S für Social) und verantwortungsbewussten Geschäftspraktiken (G für Governance) aus der Perspektive unserer Stakeholder.

„Nachhaltigkeit ist Teil unserer DNA – sie ist keine Option, sondern ein unternehmerischer Imperativ.“

Judith Wiese, Chief People and Sustainability Officer sowie Mitglied des Vorstands der Siemens AG

DEGREE – ein klares Rahmenwerk für Nachhaltigkeit

Die Antworten auf die Herausforderungen unserer Zeit haben Bedeutung – für die Lebensqualität der Menschen heute und der kommenden Generationen. Jedes Grad („degree“) zählt, wenn wir uns bemühen, die Bedürfnisse einer sich ständig weiterentwickelnden Gesellschaft verantwortungsvoll zu erfüllen. DEGREE unterstreicht die Notwendigkeit, die globale Erwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen.

Deshalb heben wir unseren Nachhaltigkeitsansatz mit unserem DEGREE-Rahmenwerk auf die nächste Stufe. Es stellt einen 360-Grad-Ansatz dar, der alle für uns zentralen Handlungsfelder umfasst. Wir adressieren damit alle Stakeholder – unsere Kunden, unsere Lieferanten, unsere Investoren, unsere Mitarbeitenden, die Gesellschaften, denen wir dienen, und unseren Planeten:



D für Dekarbonisierung – Mit unserem Portfolio helfen wir unseren Kunden, ihre Emissionen zu senken und damit ihre Ziele im Bereich der Dekarbonisierung zu erreichen. Wir streben nicht nur an, bis 2030 in unseren eigenen Betrieben klimaneutral zu sein, sondern erweitern auch unser Engagement für die Senkung aller mit uns verbundenen Emissionen – von unserer Lieferkette bis zur Nutzungsphase. Mit seiner Verpflichtung zu den Science Based Targets unterstützt Siemens das Ziel des Pariser Klimaabkommens, den Klimawandel auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen.¹

¹ Science Based Target Initiative inkl. SHS

E für Ethik – Bei Siemens verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Korruption sowie anderen Verstößen gegen geltendes Recht und unsere Business Conduct Guidelines. Unsere Werte und ethischen Standards verankern wir in unseren Business Conduct Guidelines, zu denen wir alle Mitarbeitenden regelmäßig schulen wollen. Unser Unternehmen prägt eine Vertrauenskultur. Wir haben die Initiative „Charter of Trust“ zum Schutz von Daten und zur Förderung der Cybersicherheit in einer vertrauenswürdigen digitalen Welt mitbegründet.

G für Governance/verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken – Es hat sich klar gezeigt, dass eine starke Governance mit einem besseren, nachhaltigeren Geschäft einhergeht. Wir haben diese in unseren Managementsystemen verankert und erweitern sie auch auf unsere Lieferanten, die einem umfassenden Verhaltenskodex unterliegen. Nachhaltigkeitskriterien sind darüber hinaus Teil unserer langfristigen variablen Vergütung¹, sowohl für den Vorstand als auch für unser Senior Management.

R für Ressourceneffizienz – Wir wollen Recycling und Kreislaufwirtschaft voranbringen. Für die Gestaltung umweltverträglicher Produkte haben wir einen neuen Standard gesetzt, der klare Produktdesignkriterien beinhaltet und mit dem wir 100% der relevanten Produktfamilien abdecken wollen. Unsere Technologie bietet sowohl unseren Kunden als auch uns selbst nachhaltige Handlungsansätze in der Designphase für Produkte und Lösungen. Außerdem fördern wir die Entkopplung natürlicher Ressourcen, indem wir verstärkt Sekundärmaterialien² einkaufen wollen und bis 2025 unsere Deponieabfälle verglichen mit dem Basisjahr 2021 um die Hälfte reduzieren wollen.

E für Equity/Gerechtigkeit – Gleichbehandlung und Respekt bilden den Kern unseres Wertesystems. Unsere Ambition ist es, der bevorzugte Arbeitgeber zu sein und Vielfalt, Inklusion und Gemeinschaft zu för-

dern. Damit schaffen wir ein Gefühl der Zugehörigkeit und ein sicheres Umfeld, in dem alle unsere Mitarbeitenden ihr Bestes geben können. Bis 2025 soll der Frauenanteil unseres Top-Managements mindestens 30% betragen. Wir streben an, den Zugang zu Mitarbeitendenaktienplänen auf hohem Niveau beizubehalten und global auf 100% auszuweiten³. Als einer der ersten großen Akteure der Branche haben wir uns im „New Normal“⁴ zu einem zwei- bis dreitägigen mobilen Arbeiten pro Woche verpflichtet und fördern damit eine Kultur, die von Vertrauen und Befähigung geprägt ist.

E für Employability/Beschäftigungsfähigkeit – In einem sich permanent verändernden Umfeld ist es entscheidend, dass wir als Unternehmen und als Individuen resilient und relevant bleiben. Bei Siemens investieren wir kontinuierlich in die Entwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Unser verstärkter Fokus liegt unter anderem auf virtuellem Lernen, Programmen für psychische Gesundheit und Maßnahmen zur Arbeitssicherheit unserer Belegschaft. Zum Beispiel ist unsere Ambition bis 2025 eine Reduktion der Verletzungsrate um 30% gegenüber 2020 zu erreichen.⁵ [WEITERE INFORMATIONEN](#)

Das DEGREE-Rahmenwerk gilt für den gesamten Siemens-Konzern ohne SHS, die eigenständig börsennotiert ist. Über gemeinsame Werte, die Nachhaltigkeit in all ihren Dimensionen einschließen, sind wir unter der Marke Siemens mit SHS eng verbunden. Diese Werte umfassen die zentralen Aspekte zu Umwelt (E für Environment), Soziales (S für Social) und verantwortungsbewussten Geschäftspraktiken (G für Governance) aus der Perspektive unserer Stakeholder – die Basis für unser DEGREE-Rahmenwerk. SHS verfolgt in ihrem Sustainability-Konzept dieselben Grundlinien, was unsere Erwartungen als Mehrheits-eigentümer widerspiegelt. Der spezifische SHS-Nachhaltigkeitsansatz wird in einem eigenständigen Bericht dargestellt.

¹ Beurteilung auf Basis des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex, basierend auf Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score), CO₂-Reduktion, Trainingsstunden.
² Produktspezifikationen für Nutzung von Sekundärkunststoffen sind in Entwicklung.

³ Soweit rechtlich zulässig und wirtschaftlich vertretbar.
⁴ Für Mitarbeitende mit Jobprofilen, wo es möglich und sinnvoll ist.
⁵ LTIFR: Lost time injury frequency rate (von Siemens-Mitarbeitenden und Zeitarbeitnehmern).

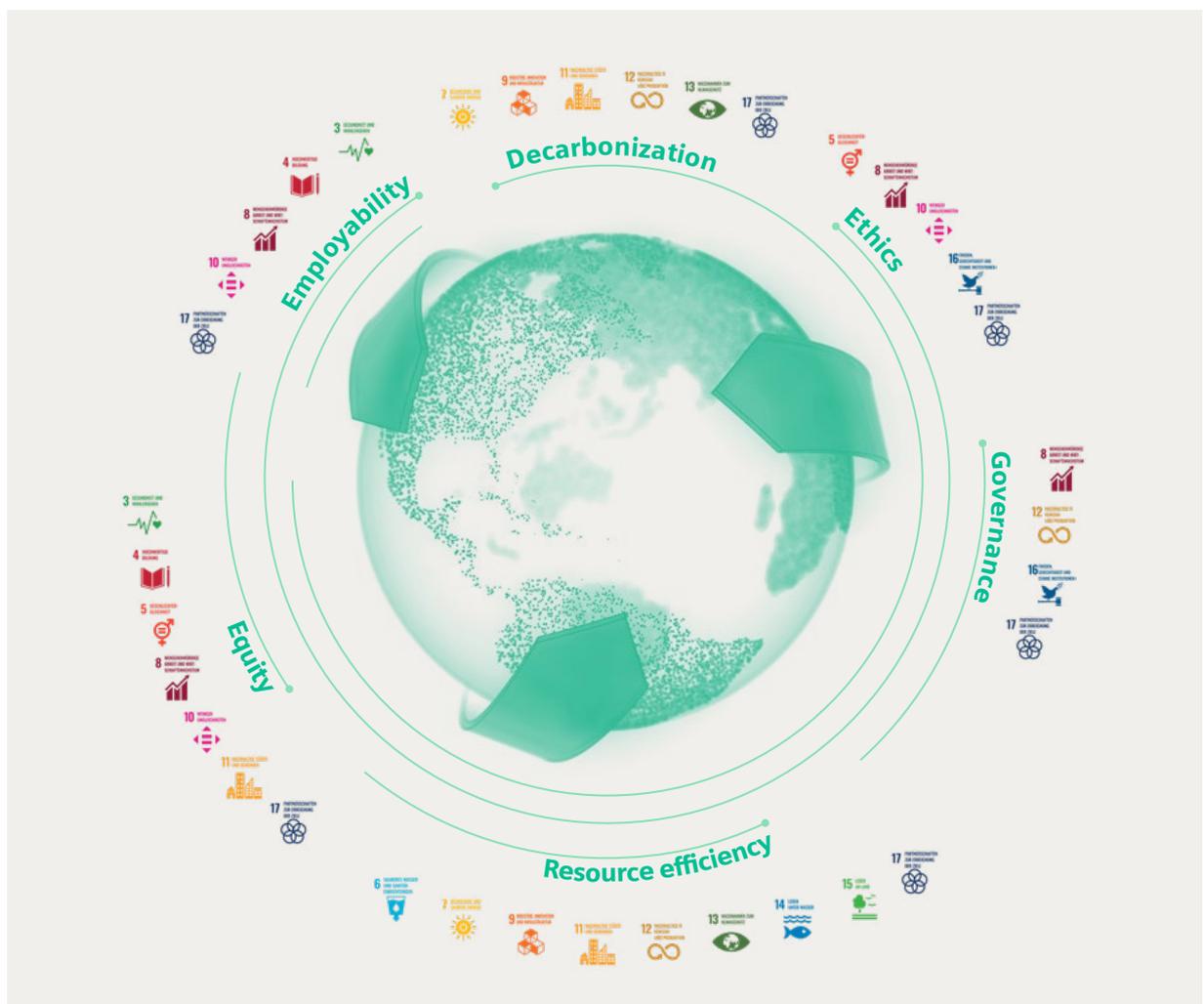
1.4

Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaften

- **Wirksame Beiträge zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs)**
- **Messung unseres Beitrags mit Business to Society®-Methodik (B2S) anhand sechs global gültiger Wirkungsbereiche**
- **Zuordnung der SDGs zu unserem Nachhaltigkeitsrahmenwerk DEGREE**

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (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, ökologi-

Zuordnung der SDG-Ziele zu Siemens Nachhaltigkeitsrahmenwerk DEGREE



schen und governancebezogenen Herausforderungen unserer Zeit an und fördern damit grundlegende Veränderungen. Als Werte verstanden, beeinflussen die SDGs auch Siemens als Unternehmen. Sie sind klar mit unserem neuen Nachhaltigkeitsrahmenwerk „DEGREE“ verbunden, mit dem wir intern unser Nachhaltigkeitsmanagement steuern und unsere Ambitionen zur Nachhaltigkeit konkretisieren. Zudem sind sie in unserer Business to Society®-Methodik (B2S) reflektiert, die die globale, externe Wirkung von Siemens und wie wir Werte für alle unsere Stakeholder schaffen, veranschaulicht.

Als Teil der Agenda für nachhaltige Entwicklung sind die langfristigen Prioritäten für Siemens klar: Wir wollen mit unserer Ingenieurexpertise und unserem Ansatz, die reale und digitale Welt zu verbinden, die Lebensqualität der Menschen verbessern und den Planeten schützen. Dies untermauert insbesondere unser Unternehmenszweck (Purpose): „Transform the Everyday – Technologien, die dem Menschen dienen“. Damit sind die 17 SDGs der UN präsent in unserem Geschäftsalltag. Siemens unterstützt mit seinem Technologieportfolio den öffentlichen und privaten Sektor bei der digitalen Transformation von Industrie, Gebäude- und Netzinfrastruktur, Mobilität sowie Gesundheit und kann dadurch umfangreiche Geschäftsmöglichkeiten für wertsteigerndes Wachstum erschließen. Dabei bietet Siemens wirtschaftliche,

innovative Lösungen an, um den Übergang zur CO₂-Neutralität zu ermöglichen. Diese Technologien unterstützen Kunden dabei, ihre Ziele mit geringerem Einsatz von Ressourcen zu erreichen. Siemens trägt zum Erreichen der meisten SDGs der UN-Agenda 2030 in unterschiedlichem Ausmaß über vier wichtige Wege bei:

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

Unser Beitrag zur Erreichung der SDGs

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



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

Durch unser Geschäftsportfolio, insbesondere durch SHS und die Fertigungstechnologie, die wir pharmazeutischen Unternehmen bereitstellen, leisten wir einen spürbaren Beitrag. Darüber hinaus achten wir auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden sowie Auftragnehmer. Siemens ohne SHS setzt sich ambitionierte Ziele für den Zugang zu Employee-Assistance-Programmen sowie für die Senkung der Mitarbeitenden-Unfallrate (Lost Time Injury Frequency Rate – LTIFR). Außerdem führen wir Aktivitäten in Gemeinden zu Gesundheitsthemen durch, wie etwa Sensibilisierungskampagnen für Krebserkrankungen und die Bereitstellung mobiler Kliniken.



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

Lebenslanges Lernen ist die Grundvoraussetzung für eine gesicherte Beschäftigungsfähigkeit für unsere eigenen Mitarbeitenden und auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen. Wir bieten Zugang zu Bildung auf verschiedene Weise. Dazu zählen Lern- und Bildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden 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, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technologie (MINT) mithilfe zahlreicher Corporate-Citizenship-Aktivitäten rund um den Globus begeistern.



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

Wir sind der Überzeugung, dass die Förderung der Mitarbeitendenvielfalt (Diversity) sowohl der Gesellschaft als auch Siemens dient. Diversität stärkt unsere Innovationskraft, setzt das Potenzial unserer Mitarbeitenden frei und trägt unmittelbar zu unserem Geschäftserfolg bei. Wir fördern durch unsere Personalführung auch den Wandel im Top-Management, wo es ein Verbesserungspotenzial gibt. Hier bringen wir mehr Frauen in Spitzenpositionen und nehmen mehr Frauen in Netzwerkaktivitäten, Schulungen und Mentorprogramme auf. Siemens ohne SHS strebt bis zum Jahr 2025 einen Frauenanteil von 30% für die Ebene der Top-Führungskräfte an.



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE
Ziel 7 – Zugang zu bezahlbarer, verlässlischer, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern

Unser Geschäftsportfolio umfasst das gesamte Anwendungsspektrum für moderne Smart Grids und Stromverteilungssysteme. 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 verlässlischer, sauberer und CO₂-armer Energie.



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

Siemens engagiert sich global für das „New Normal Working Model“. Ziel ist es, dass alle Beschäftigten in einem „New Normal“ weltweit im Schnitt an zwei bis drei Tagen pro Woche mobil arbeiten können, und zwar immer dann, wenn es sinnvoll und machbar ist. Mobiles Arbeiten bietet viele Vorteile – für den Einzelnen, aber auch für das Unternehmen wie zum Beispiel flexibel auf zukünftige Krisen vorbereitet zu sein. Durch unsere weltweite Geschäftstätigkeit und Rolle als Vordenker tragen wir in zahlreichen Ländern zur Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) bei. Wir verpflichten uns, attraktive Arbeitsplätze anzubieten und Beschäftigung zu ermöglichen, und fördern die Entkopplung des Wirtschaftswachstums vom Energieverbrauch.



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

Siemens unterstützt als globales Technologieunternehmen und Innovationsführer in den Bereichen Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung die nachhaltige Industrialisierung. Wir helfen unseren Geschäftspartnern durch Engineering sowie unser Branchen- und digitales Know-how entlang der gesamten Wertschöpfungskette – also von der Entwicklung über die Fertigung und den Betrieb bis hin zur Wartung. Wir sind überzeugt, dass internationale Partnerschaften der Schlüssel zu Innovationen sind. Ein Großteil unserer Kunden und Zulieferer sind kleine und mittelgroße Unternehmen (KMUs). Das Thema Nachhaltigkeit haben wir offiziell als zusätzlichen strategischen Imperativ für unsere Investmententscheidungen aufgenommen.



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

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



Ziel 12 – Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen

Siemens verpflichtet sich, Ressourcen verantwortungsvoll zu nutzen, und erkennt den hohen Mehrwert der Kreislaufwirtschaft (Circular Economy) für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft an. Bis zum Ende dieses Jahrzehnts wollen wir uns daher noch stärker hin zur Kreislaufwirtschaft entwickeln und beispielsweise den Anteil von Sekundärmaterialien für Metalle und Kunststoffe im Einkauf deutlich erhöhen. Außerdem streben wir eine Reduktion des Deponieabfalls an. Siemens hat weltweit strategische Initiativen für die Konzeptionsphase und das Ende der Lebenszeit seiner Produkte und Betriebe entwickelt und setzt auf robustes Ökodesign. Das Unternehmen nutzt disruptive Technologien und innovative Geschäftsmodelle, um aktiv zur Kreislaufwirtschaft beizutragen.



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

Siemens war eines der ersten Industrieunternehmen weltweit, die sich zur CO₂-Neutralität der eigenen Geschäftstätigkeit bis 2030 verpflichten. Wir haben den CO₂-Fußabdruck unserer eigenen Betriebe bis zum Jahr 2020 gegenüber 2014 halbiert und unser Zwischenziel damit erreicht. Siemens verstärkt mittlerweile seine bereits bestehenden Aktivitäten zur physischen Dekarbonisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. In seiner Lieferkette verpflichtet sich Siemens ohne SHS bis 2030 gegenüber 2020 zu einer 20%igen Reduktion der Emissionen und strebt eine CO₂-neutrale Lieferkette bis 2050 an. Unsere Zielsetzung folgt dem wissenschaftlich fundierten Reduktionspfad der Science Based Targets Initiative. So ist sichergestellt, dass die Anstrengungen im Einklang mit dem Anspruchsniveau des Pariser Klimaschutzabkommens stehen. Mit unseren Technologien helfen wir Kunden in den unterschiedlichsten Branchen dabei, mit einem positiven Geschäftsszenario ihre Energieeffizienz dauerhaft zu verbessern und den CO₂-Ausstoß zu senken.



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 treiben Integrität und Compliance in unserem gesamten Unternehmen ebenso wie die Siemens-Integrity-Initiative mit externen Anspruchsgruppen voran. Auf diese Weise und durch unsere gemeinsamen 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 zu erfüllen sowie deren Prinzipien durch Zusammenarbeit mit externen Organisationen und Institutionen in die Breite zu tragen.



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

Als internationales Unternehmen und 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, Projektfinanzierung sowie von Public-private-Partnerships für eine nachhaltige Entwicklung. In all diesen Bereichen gehen wir Partnerschaften mit internationalen Akteuren, unternehmensbezogenen Organisationen, Denkfabriken, gemeinnützigen Institutionen und akademischen Einrichtungen ein, beispielsweise dem UN Global Compact, dem Weltwirtschaftsforum (WEF), eonsense, Transparency International oder zahlreichen Universitäten.

Business to Society® – gesellschaftlichen Beitrag messen

Wir messen unsere Auswirkungen auf eine nachhaltige Entwicklung anhand unserer Business-to-Society®-Methodik (B2S). Die Methodik beruht auf dem „Measuring Impact Framework“ des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Mit der Methode messen wir quantitativ den gesellschaftlichen Beitrag unserer Tätigkeit in den sechs verschiedenen Wirkungsbereichen Stärkung der Wirtschaft, Entwicklung von Arbeitsplätzen und Kompetenzen, Vorantreiben von Innovationen, Schutz der Umwelt, Verbesserung der Lebensqualität und 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. Der B2S-Ansatz wurde erstmals im Geschäftsjahr 2015 als Pilotprojekt gestartet. Ende des Geschäftsjahr 2021 hatten mehr als 35 Länder ihre Analyse abgeschlossen. Diese besteht aus vier Schritten:

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

Kunden und staatliche Stellen erhalten dadurch nützliche Informationen, etwa im Verlauf großer Infrastrukturprojekte. Das Feedback unserer Mitarbeitenden zu Beiträgen in den sozialen Medien ist für uns ein Zeichen dafür, dass unser gesellschaftlicher Beitrag unsere Belegschaft mit Stolz erfüllt, für Siemens zu arbeiten. Folglich bietet ein transparenter Beitrag zum Wohl der Gesellschaft einen greifbaren Geschäftswert für Siemens. Wir planen, 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.

Unsere wichtigsten Wirkungsbereiche

Wie wir Wert für unsere Stakeholder schaffen: ausgewählte Highlights der globalen Wirkung von Siemens inklusive Siemens Healthineers anhand der sechs Business-to-Society®-Wirkungsbereiche für das Geschäftsjahr 2021.

Dieser Ansatz betrachtet Siemens inklusive SHS und unterscheidet sich dabei von unserem DEGREE-Rahmenwerk.

➤ UNSER DEGREE-RAHMENWERK. Weiterführende Erläuterungen zur Datenermittlung finden Sie im Kapitel ➤ BERICHTSMETHODE

Wirtschaft stärken

7 8 9 17

Wirtschaftsleistung:

281 Mrd. € Bruttowertschöpfung generiert¹,
62,3 Mrd. € Umsatz; aktiv in **rund 200** Ländern

Finanzierung:

Siemens Financial Services – Finanzierung von Projekten überwiegend im Bereich Infrastruktur und Technologie mit einem Volumen von **30,4 Mrd. €** für ca. **285.000** Kunden weltweit durch mehr als **2.900** Siemens-Financial-Services-Experten unterstützt

Kompetenzen entwickeln

4 8 17

Beschäftigung weltweit:

Siemens war an der Schaffung von 5 Mio. Arbeitsplätzen¹ beteiligt, davon **2,6 Mio.** in Entwicklungs- und Schwellenländern;
303.000² Siemens-Mitarbeitende;
rund 34.400² Neueinstellungen

Aus- und Weiterbildung:

Rund **6.700** Auszubildende und dual Studierende weltweit, **318 Mio. €** wurden in Aus- und Weiterbildung investiert, davon **165 Mio. €** in Weiterbildung – dies sind durchschnittlich **573 €** und **22 Stunden** für Weiterbildung je Mitarbeitendem

Attraktive Arbeitsplätze:

Mehr als **100.000** Siemens-Mitarbeiter ohne SHS nahmen 2021 am Siemens-Aktienprogramm teil und sind als Aktionäre auch Miteigentümer;
Personalaufwendungen für Löhne und Gehälter: **20,1 Mrd. €**; Beiträge zu Pensionsplänen³ von rund **4,0 Mrd. €**

Vielfalt:

Anteil von Frauen **26,7 %**; **19,6 %** der Führungspositionen haben Frauen inne; **167** Nationalitäten; die Initiative „Ability@Siemens“ fördert die Kultur der Integration für rund **5.000** Menschen mit Behinderung

Innovation prägen

9 17

Erfindergeist:

4,9 Mrd. € FuE-Aufwendungen, **44.900** FuE-Mitarbeiter, Forschungsintensität **7,8 %**, **43.400** erteilte Patente

Aufbau von Innovationsnetzwerken:

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

Digitale Transformation:

Digital Industries – digitale Lösungen steigern die Kosteneffizienz und Produktivität unserer Kunden; beispielsweise 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 eine sichere digitale Welt von Siemens mit Unternehmen aus der ganzen Welt

Hochschulkooperationen:

Siemens arbeitet mit der Forschungsexzellenz in internationalen Ecosystemen zusammen

¹ Geschäftsjahr 2019.

² Inklusive Varian.

³ Beiträge zu leistungsorientierten, beitragsorientierten und staatlichen Pensionsplänen. Zahlen umfassen alle fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten.

Umwelt schützen



Dekarbonisierung der Gesellschaft:

88 Mio. t Treibhausgasmindering durch bei unseren Kunden in Betrieb befindliche Umweltportfolioelemente

Energieeffizienz in der Nutzung:

Smart Infrastructure – garantierte Senkung der Verbrauchskosten bei unseren Kunden um 4,0 Mrd. € (1995 – 2044), die wir bis heute schon um 20% übertroffen haben

CO₂-Footprint:

36% operative CO₂-Emissionsreduktionen (Scope 1 und 2) seit GJ 2019 basierend auf unserem SBTi-Reduktionspfad¹ erreicht, 78% des Stromverbrauchs durch „Grünstrom“

Kreislaufwirtschaft:

92% Wiederverwertungsanteil an der Gesamt- abfallmenge; mit unserem digitalen Marktplatz „SiEasy“ ermöglichen wir es, ungenutzte und gebrauchte Geräte, Maschinen, Möbel und Materialien innerhalb von Siemens weiterzu- verwenden. Dadurch verlängern wir die Lebensdauer unserer gebrauchten Geräte und vermeiden zusätzliche Ressourcenentnahmen aus der Natur.

¹ Science Based Target Initiative; Basisjahr 2019.

² Für Mitarbeiter mit Jobprofilen, wo es möglich und sinnvoll ist.

Lebensqualität verbessern



Gesundheit:

Siemens Healthineers – Zugang zur Gesund- heitsversorgung in unterversorgten Ländern mit 174 Mio. Patienten-Touchpoints; verbesserte klinische Entscheidungsfindung durch 64 KI-unterstützte Produktangebote

Mobilität:

Siemens Mobility – Mobilitätslösungen, die einen sicheren, zuverlässigen, sauberen und bezahlbaren öffentlichen Nahverkehr ermögli- chen, damit wir Menschen nachhaltig von Tür zu Tür befördern

Sicherheit:

Smart Infrastructure – Sicherheitslösungen schützen Menschen und Güter, erhöhen operative Effizienz und sichern die Aufrechterhal- tung des Geschäftsbetriebs sowie der Compliance

Gesundheits- und Arbeitsschutz:

Neues Unternehmensprogramm „Healthy and Safe@Siemens“ gestartet; Senkung der Unfallrate (LTIFR) der Mitarbeitenden und Zeitarbeitnehmer um 8% gegenüber Vorjahr; während der COVID-19-Pandemie wurde schnell, effektiv und auf die jeweilige lokale Situation angepasst agiert, um den Gesundheitsschutz der Mitarbei- tenden zu gewährleisten

Globales Engagement für das „New Normal Working Model“²

Gesellschaftlichen Wandel gestalten



Lieferkette:

Klares Bekenntnis der 63.000 Lieferanten zum „Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion“, 394 externe Nachhaltigkeitsaudits durchgeführt

Integrität:

Rund 120 Mio. US-Dollar für 85 Projekte der Siemens-Integritätsinitiative zur Bekämpfung von Korruption und Betrug in mehr als 50 Ländern bereitgestellt; globales, webbasiertes Training zu den Business Conduct Guidelines bereits von rund 72.000 Mitarbeitenden durchgeführt

Menschenrechte:

Umfangreiches Due-Diligence-Verfahren im Bereich Umwelt und Sozialrisiken implementiert

Soziale Verantwortung:

40,6 Mio. € gemeinnützige Ausgaben

Siemens Stiftung:

Die 2008 gegründete gemeinnützige Unter- nehmenstiftung setzt sich in ihrer internationalen Projektarbeit für gesicherte Grundversorgung, hochwertige Bildung und Verständigung über Kultur ein. Mit ihrem Netzwerk aus über 100 Kooperationspartnern entwickelt sie Lösungsansätze und Programme mit Fokus auf technologische und soziale Innovationen.

1.6

Kunden



- „Customer Impact“ leitet uns in unserem Handeln
- Key-Account-Management als ganzheitlicher Kundenansatz
- Regelmäßige Messung der Kundenzufriedenheit

Kunden an die erste Stelle zu setzen hat Tradition bei Siemens. Sie stehen stets im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns, wenn es um Technologie, Innovation und Nachhaltigkeit geht – alles beginnt mit unseren Kunden.¹

Deshalb haben wir „Kundennutzen“ zu einer unserer strategischen Prioritäten gemacht. Wir hören zu, um die Bedürfnisse unserer Kunden so früh wie möglich erkennen zu können – am besten, noch bevor unsere Kunden sie selbst kennen.

Customer Impact im Fokus

Was verlangen unsere Kunden? Wie können wir dafür sorgen, dass sie auch in Phasen relevant bleiben, in denen sich die Märkte kontinuierlich verändern und in denen sie selbst Transformationen unterliegen?

Unser Vorgehen muss kontinuierlich 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.

¹ Wir nennen einen existierenden oder potenziellen Käufer von Siemens-Angeboten über alle Vertriebskanäle hinweg „Kunden“. Einige unserer Kunden sind von besonderer Bedeutung für Siemens; diese werden Schlüsselkunden genannt.

- Die Digitalisierung kann disruptiv sein, bietet jedoch auch neue Geschäftschancen.
- Zudem hat sie umwälzende operative Veränderungen eingeleitet – einschließlich Lean Management und agiler Softwareentwicklung, um nur zwei Beispiele zu nennen.
- Datengestützte Geschäftsmodelle und technologiebasierte Services boomen.

Mit diesem Wandel verändern sich auch die Bedürfnisse unserer Kunden. Wir müssen uns daher auch als Unternehmen anpassen und unseren Kunden intensiv zuhören, um ihnen optimal helfen zu können, sich selbst an die Veränderungen anzupassen.

Unsere Kunden zählen dabei ebenso wie unsere Lieferanten, Partner, Investoren und Mitarbeitenden 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 werden können und Vertrauen erhalten und ausgebaut werden kann.

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 unter anderem Berater, Großhändler, Integratoren, Experten für technische Beschaffung, Bauunternehmen sowie Maschinenbauer zählen.



Technologie mit Sinn und Zweck: Wir helfen unseren Kunden bei der Verbesserung ihrer nachhaltigen Leistungsfähigkeit

Mit unserem Portfolio – das vorrangig die Bereiche Automatisierung und Digitalisierung in der Prozess- und Fertigungsindustrie abdeckt, wie auch intelligente Infrastruktur für Gebäude und Energiesysteme, Mobilitätslösungen für Schienen- und Straßenverkehr, sowie Medizintechnik für das Gesundheitswesen – beeinflussen wir die Erfüllung der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs).

Wir zielen darauf ab, unseren Kunden zu helfen, ihren Fokus auf nachhaltige Lösungen zu verlagern und mögliche Risiken durch unsere Technologie und Innovation in Wettbewerbsvorteile umzuwandeln.

Siemens verfügt über einzigartiges Know-how, um diesen Übergang so zu gestalten, dass Nachhaltigkeit als Wachstumsmotor genutzt, Lieferketten transformiert und Arbeitnehmer geschützt werden können.

Neue Lösungen für die digitale Welt

Die digitale Transformation verändert zudem alle Lebensbereiche: wie wir informiert bleiben, wie wir reisen, wie wir einkaufen – und wie wir Produkte herstellen. Und sie verändert auch Geschäftsmodelle.

Innovationsgeschwindigkeit und Disruptionsfähigkeit werden zu zentralen Erfolgsfaktoren im globalen Wettbewerb. Dies erhöht den Druck auf Unternehmen aller Branchen – und eröffnet gleichzeitig neue Geschäftsmöglichkeiten, ist jedoch auch von wachsender Komplexität und Unsicherheit für unsere Kunden, Lieferanten und Partner geprägt.

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.

Immer komplexere Lösungen, getrieben durch Digitalisierung, neue und sich verändernde Geschäftsmodelle sowie ganzheitliche Strategien für vertriebliche Ökosysteme erfordern robustere Vertriebskompetenzen und einen stark wertorientierten Kundenansatz.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, setzen wir bei Siemens auf eine ausgereifte und strukturierte Schlüsselkunden-Systematik (Key-Account-Management-Ansatz).



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

Key-Account-Management ist das unternehmensweite Programm, das systematische Geschäftsbeziehungen mit Schlüsselkunden strukturiert und treibt. Während all unsere Kunden vom generellen Vertrieb bedient werden, werden Schlüsselkunden auch in unserem Key-Account-Management-Ansatz betreut.

Eine regelmäßige Risikobewertung unserer Key-Accounts in Bezug auf Umwelt- und Sozialrisiken im Rahmen der ESG-Bewertung befindet sich in der Vorbereitungsphase und wird nach erfolgter Pilotierung und Implementierung im nächsten Bericht detaillierter dargestellt.

Siemens Vertical Markets

Das Hauptprinzip für erfolgreiches Key-Account-Management ist – über den vertrieblichen Grundansatz hinaus – ein besonderes Verständnis für die vertikalen Märkte unserer Kunden sowie die Zusammenarbeit aller an der Kundenschnittstelle beteiligten Parteien – über funktionale, organisatorische und regionale Grenzen hinweg („Go-to-Market“-Ansatz).

Eine solche ganzheitliche Sicht erleichtert die Entwicklung von geeigneten Vertriebsstrategien, die individuelle Geschäftsfaktoren, Chancen, Schwachstellen und das gesamte Ökosystem in den jeweiligen Branchen berücksichtigen.

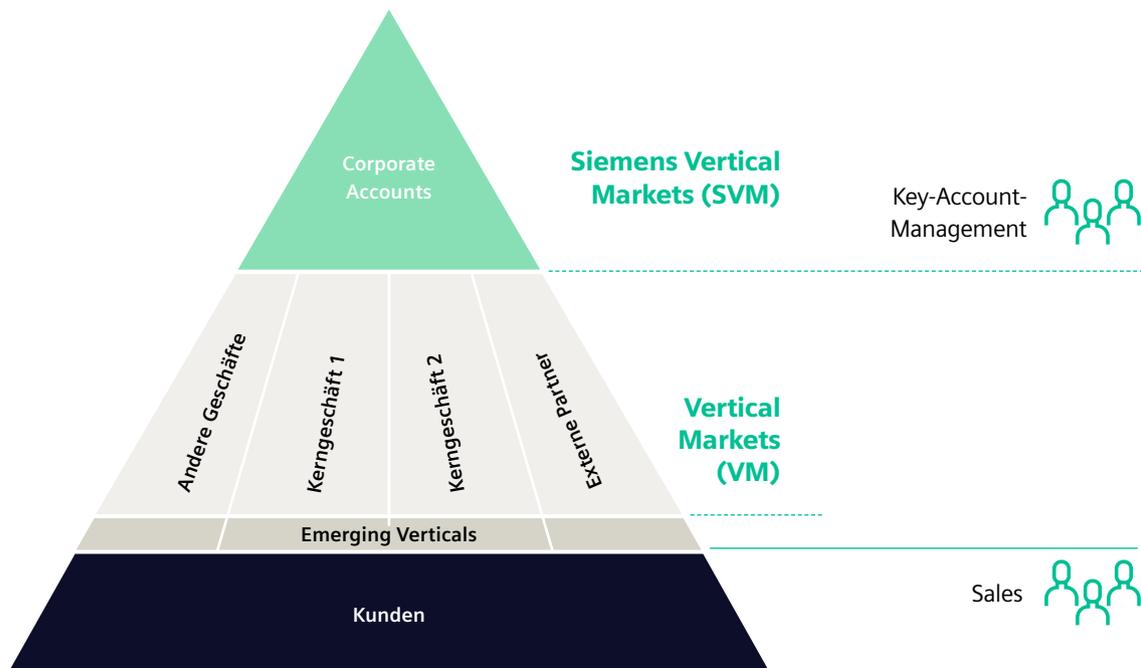
Siemens hat so das Key-Account-Management nach vertikalen Märkten strukturiert (Siemens Vertical Markets/SVMs und Vertical Markets/VMs), die durch unternehmensweite Zusammenarbeit unseren Schlüsselkunden ein umfassendes Spektrum an Produkten, Lösungen und Dienstleistungen über alle Geschäftsbereiche hinweg zur Verfügung stellen. In den SVMs arbeiten dabei mehrere Siemens-Geschäfte geschäftsübergreifend zusammen, um einen Markt zu bedienen. In den VMs werden Märkte von einem einzelnen Siemens-Geschäft bedient.

Durch harmonisierte Prozesse hilft Key-Account-Management somit dabei, als EIN Unternehmen zu agieren und unsere Kunden global und nachhaltig koordiniert zu bedienen.

Innerhalb des Vertical-Market-Ansatzes fungieren Key-Account-Manager als Schnittstelle zwischen unseren Schlüsselkunden und Siemens. Sie besitzen ein tiefgehendes Verständnis ihrer Herausforderungen und können dadurch profitables Wachstum mit Lösungen generieren, die diesen Herausforderungen gerecht werden.

Unser weltweit angewandter Key-Account-Management-Ansatz ermöglicht es so, dass unsere Vertriebs- und Key-Account-Management-Vertreter die entsprechenden Kundenbedürfnisse und -anforderungen adäquat abbilden und adressieren können.

Siemens Vertical Market Management



Kundenzufriedenheit systematisch messen und verbessern

Zudem messen wir regelmäßig die Kundenzufriedenheit und somit auch die Qualität unserer Partnerschaften mittels des Net Promoter Scores (NPS). Die Managementvergütung integriert langfristige Leistungsprämien auf Basis von ESG-Kriterien und ist im DEGREE-Rahmenwerk unter Governance verankert. Die Beurteilung erfolgt auf Basis des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex, der die Elemente Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score), CO₂-Reduktion und Trainingsstunden beinhaltet.

➤ STEUERUNG UND ORGANISATION VON NACHHALTIGKEIT

Die 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 Prozess- und System-Mechanismen in Gang gesetzt werden, die eine langfristige Kundenbindung fördern.¹

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

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.



Die Zufriedenheit unserer Kunden hat oberste Priorität

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.

Reibungsloser Service, Support und Kundennähe sind und bleiben, auch während der COVID-19-Pandemie, Top-Prioritäten.

Die Kundenzufriedenheit wird bei Siemens jährlich gemessen. Die erneute Steigerung des Net Promoter Scores in diesem Jahr motiviert umso mehr, weiterhin der hohen Erwartungshaltung und den Bedürfnissen unserer Kunden, gerade auch in dem momentan schwierigen Umfeld, gerecht zu werden.

1.7

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 verschiedenen SDGs sowie zur Umsetzung der portfoliobezogenen Handlungsfelder Decarbonization und Resource Efficiency unseres DEGREE-Rahmenwerks bei und belegen die Vielfalt ebenso wie den hohen Nutzen unserer Produkte und Anwendungen.



Innovationen stärken Siemens und seine Kunden

Unsere Forschungs-und-Entwicklungs-(FuE-)Aktivitäten sind darauf ausgerichtet, innovative und nachhaltige Lösungen für unsere Kunden und die Siemens Geschäfte zu entwickeln und damit zugleich unsere Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Unser breites Technologieportfolio unterstützt sowohl die öffentliche als auch die private Hand mit innovativen Lösungen und Geschäftsmodellen bei der Transformation in Richtung CO₂-neutraler Zukunft. 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 CCTs durch die operativen Einheiten und durch die Unit Technology ermöglicht es, dass Forschungsaktivitäten und Geschäftsstrategien eng aufeinander abgestimmt sind sowie alle Einheiten von technologischen Ent-

wicklungen gleichermaßen und schnell profitieren. Im Geschäftsjahr 2021 standen die nachfolgend erläuterten CCTs im Fokus:

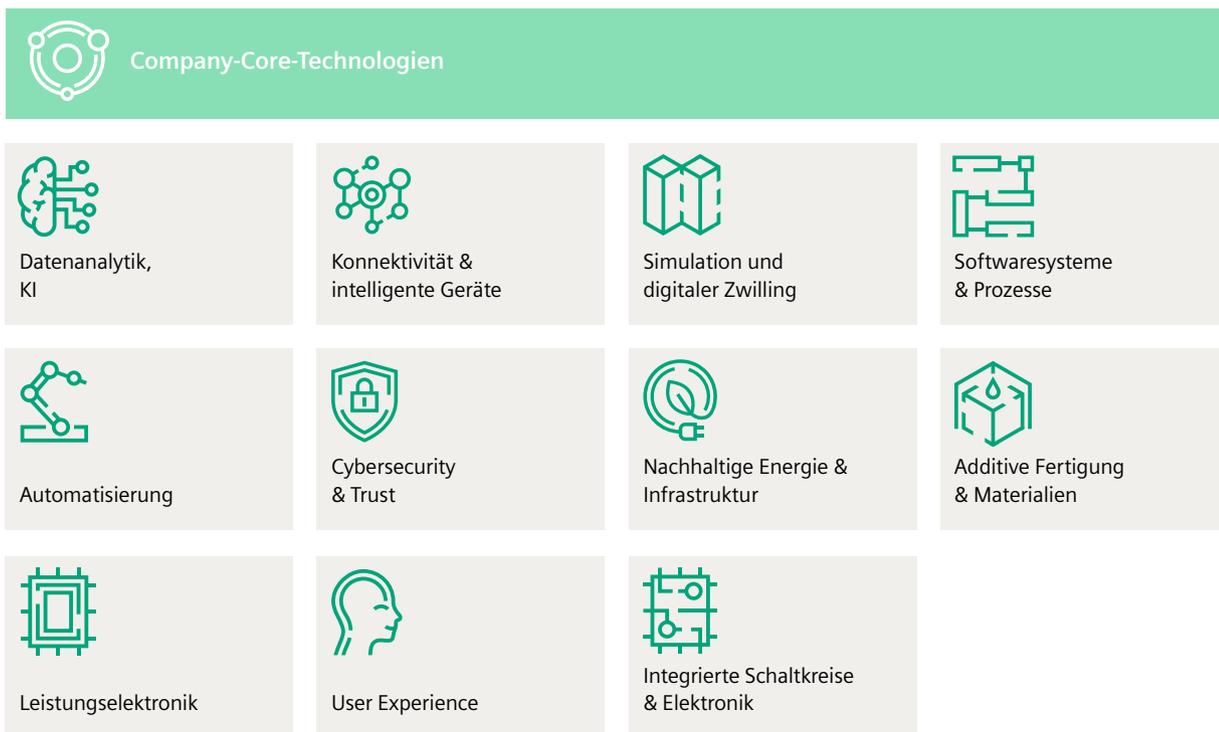
- **Dezentrale Energiesysteme** verknüpfen auf intelligente Weise die Energieerzeugung vor Ort mit dem Verbrauch sowie der Zwischenspeicherung bei einem wachsenden Anteil an erneuerbarer Energiegewinnung. Vorhersage- und Optimierungstools erhöhen die Flexibilität des Netzes und schaffen emissionsfreie Gebäude und intelligente Ladeinfrastrukturen. Sie bieten damit einen zukunftsweisenden Pfad zu einer sicheren und günstigen CO₂-freien Stromversorgung.
- Für das Gelingen der Energiewende wird die Verfügbarkeit großer, wirtschaftlich tragbarer **Energiespeicher** entscheidend sein. Diese von Siemens entwickelten Speicher ermöglichen beispielsweise batterie- und wasserstoffbetriebene Züge und Schiffe.
- **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.
- Künftige **Mobilitätssysteme** werden immer stärker elektrifiziert und vernetzt sein. Wir arbeiten daher an der Entwicklung einer flächendeckenden Ladeinfrastruktur für PKW und LKW, Flottenmanagementsystemen sowie an der digital gestützten Integration und Steuerung multimodaler Verkehrssysteme.

- Die **Blockchain-Technologie** erlaubt es, Transaktionen zwischen gleichberechtigten Partnern fälschungssicher und transparent zu dokumentieren, sowohl für den Peer-to-Peer Energiehandel als auch hinsichtlich eines transparenten CO₂-Fußabdrucks in unternehmensübergreifenden Lieferketten.
- Generatoren, Schaltgeräte und andere Anlagen profitieren von **innovativen Materialien**, die zum Beispiel einen höheren Wirkungsgrad bei der Stromerzeugung oder den Leichtbau bei Schienenfahrzeugen ermöglichen.
- **Additive Fertigungsverfahren** erlauben die flexible Fertigung von Bauteilen mit völlig neuen Topologien und sind ein wichtiger Innovationstreiber, wobei Siemens zum Einen als Anwender dieser Technologie profitiert. Darüber hinaus ist Siemens Entwickler einer digitalen Werkzeugkette, die das Design und den anschließenden Druck von Bauteilen unterstützt – fehlerfrei und „aus einem Guss“.
- Wir gestalten die **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 sowie den Energieeinsatz zu reduzieren. Speziell im Bereich der Fertigung spielt dabei die fortgeschrittene **Robotik** eine wichtige Rolle.
- 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 und optimierter Energienutzung. Mit MindSphere bieten wir ein offenes, cloudbasiertes Betriebssystem für das IIoT an.
- Industrielle Anlagen und Infrastrukturen produzieren eine wachsende Menge von Daten. Mit Methoden der maschinellen Datenanalyse und der **Künstlichen Intelligenz (KI)** unterstützen wir Betreiber von Anlagen darin, die Verfügbarkeit zu erhöhen, die Betriebsqualität zu verbessern und die Belastung für Mensch und Umwelt zu minimieren. Zudem unterstützt KI in klinischen Prozessen, denn moderne diagnostische Verfahren produzieren immer größere Datenmengen. Hier ermöglicht KI eine verbesserte Entscheidungsfindung durch Datenanalyse und steigert so die Produktivität unserer Kunden.
- In der **Medizintechnik** bilden **Sensorik und Robotik** zwei weitere Forschungsschwerpunkte, auf deren Basis sich immer komplexere Anwendungen automatisieren lassen. Dies ermöglicht den Betrieb komplexer Medizintechnik auch in abgelegenen oder weniger entwickelten Regionen und erhöht gleichzeitig die Effizienz. Die Gesundheitsversorgung kommt somit näher zum Menschen und wird überall auf einem hohen Niveau möglich – bei gleichzeitiger Reduktion von Komplikationsraten und -kosten.
- Mit dem Konzept des **digitalen Zwillings** wird die Modellierung und Simulation von Anlagen und Prozessen, beispielsweise die Entwicklung und Fertigung von Produkten, bezeichnet. Der digitale Zwilling erleichtert es, 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 Cybersecurity** 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 Staates und der Gesellschaft, die es zu erfüllen gilt.
- Komplexe, verteilte industrielle Softwaresysteme, die Software verschiedener Anbieter integrieren, können nur mit neuen **Methoden und Prozessen der Softwaresystementwicklung** entstehen.

Nach vier Jahren wurde das CCT-Portfolio am 1. Oktober 2021 neu ausgerichtet, um die neue Siemens-Strategie besser zu unterstützen und den veränderten Marktanforderungen gerecht zu werden und mit „Technology with Purpose“ weiter zum Erfolg von Siemens und unseren Kunden beizutragen. Unter anderem ergeben sich folgende Anpassungen: Das CCT „Dezentrale Energiesysteme“ wird erweitert und umbenannt in „Nachhaltige Energie & Infrastruktur“.

Hinzu kommen FuE-Aktivitäten zur Lebenszyklus-Optimierung (Design-Tools, Digitaler Zwilling, Optimierung von Algorithmen) und Dekarbonisierung (Tools zur Nachhaltigkeitstransformation und zu „Grüner Fabrik“, Carbon Footprint Transparenz & Optimierung). Im neuen CCT „Integrierte Schaltkreise & Elektronik“ werden unter anderem die FuE-Aktivitäten zu optimiertem Design und ressourceneffizienter Herstellung, Test und Betrieb von Industrieelektronik sowie Recycling von elektronikbasierten Produkten gebündelt.

Wir setzen unsere Kerntechnologien in allen Geschäften ein – für den langfristigen Erfolg von Siemens und seinen Kunden



Kontinuierlich hohe Investitionen in Forschung und Entwicklung¹

Im Geschäftsjahr 2021 betragen unsere FuE-Aufwendungen 4,9 Mrd. € gegenüber 4,6 Mrd. € im Geschäftsjahr 2020. Die daraus resultierende Forschungsintensität, das Verhältnis von FuE-Aufwendungen zum Umsatz, lag bei 7,8 % im Vergleich zu 8,3 % im Geschäftsjahr 2020. Die Zugänge zu aktivierten Entwicklungskosten beliefen sich auf 0,3 Mrd. € nach 0,4 Mrd. € im Vorjahr. Zum 30. September 2021 hielt Siemens in seinen fortgeführten Aktivitäten weltweit etwa 43.400 Patente und beschäftigte im Durchschnitt 42.500 FuE-Mitarbeitenden gegenüber 40.900 Patenten und 40.800 FuE-Mitarbeitenden im Geschäftsjahr 2020.



4,9 Mrd.€
FuE-Aufwendungen GJ 2021

Die Weiterentwicklung von Technologien betreiben wir auch durch unser Open-Innovation-Konzept. 2021 wurde die zunächst interne Plattform des Siemens Innovation Ecosystems (SIE) durch eine externe Plattform ergänzt. Es erlaubt einer Vielzahl von internen und externen Teams, gemeinsam in einem weltweiten Netzwerk von Wissen und Inspiration mit Partnern, Kunden, Zulieferern, Universitäten und anderen Experten zusammenzuarbeiten. Im Juli 2021 startete hier beispielsweise die „Tech for Sustainability Campaign“, in der nach Einsatzfeldern von neuen Technologien für eine nachhaltigere Zukunft geforscht wird. Derzeit wird das SIE von mehr als 30.000 angemeldeten Usern genutzt.

¹ Kennzahlen GJ 21 inklusive Varian.

Zudem arbeiten wir eng mit Wissenschaftlern von führenden Hochschulen und Forschungsinstituten zusammen, sowohl im Rahmen bilateraler Forschungsk Kooperationen als auch in öffentlich geförderten Verbundforschungsprojekten. Im Fokus stehen dabei unsere strategischen Forschungspartner und insbesondere die acht Center of Knowledge Interchange (CKIs), die wir an führenden Universitäten weltweit unterhalten. Mit dem zum 1. Oktober 2021 gestarteten Siemens Research and Innovation Ecosystem (RIE)-Programm wollen wir die Herausforderungen von heute mit Zukunftstechnologien auf kollaborative Weise adressieren.

Abgestimmt auf das Technologieportfolio von Siemens arbeiten wir eng mit der Forschungsexzellenz in internationalen Ecosystemen zusammen und konzentrieren uns auf die jeweiligen regionalen Möglichkeiten.

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 Start-ups aufbaut, akquiriert oder 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.

[↗ JAHRESFINANZBERICHT 2021 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT 4.3 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG](#)

Seite 36 – 47

Unser Nachhaltigkeitsmanagement



2.1

Materialitätsanalyse

- **Materialitätsanalyse basierend auf externen Rahmenwerken und Stakeholderdialog aktualisiert**
- **Materielle Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und mit Fokus auf Shared Value sowie Responsibility gebündelt**
- **Materielle Nachhaltigkeitsthemen als Leitplanken für das DEGREE-Rahmenwerk genutzt**

Wesentliche Themen als Richtschnur

Unserer Materialitätsanalyse liegen externe Rahmenwerke, wie der UN Global Compact oder die Standards der Global Reporting Initiative (GRI), nach der wir berichten, zugrunde. Dabei sind die wesentlichen Themen in unserem Bericht nach ESG-Themenfeldern (ESG = Environment, Social and Governance) gegliedert. Eine maßgebliche Rolle im Materialitätsprozess spielt zudem der regelmäßige Dialog mit externen und internen Stakeholdern. Hier stehen wir insbesondere im Austausch mit Investoren, Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden, Gemeinschaften, politischen Entscheidungsträgern, Medien, nicht staatlichen Organisationen, Unternehmensverbänden und Hochschuleinrichtungen.

Aktualisierung der Materialitätsanalyse

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir unsere Materialitätsanalyse mit Fokus auf die Geschäfte Digital Industries, Smart Infrastructure sowie Mobility aktualisiert. Das Ergebnis deckt sich weitgehend mit den materiellen Themen von SHS, die im Rahmen einer eigenständigen Materialitätsanalyse ermittelt wurden. Ziel war es, die wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen für Siemens gemäß den GRI-Anforderungen zu identifizieren. Dafür haben wir

relevante Stakeholder einbezogen und die Inside-out-Perspektive des Impacts betrachtet. Zusätzlich haben wir den Outside-in-Impact einbezogen (doppelte Materialität). Mithilfe der Materialitätsanalyse konnten wir die relevanten Nachhaltigkeitsthemen priorisieren. Diese wurden mit unserem Siemens Sustainability Board diskutiert und bestätigt. Die materiellen Themen bilden den Rahmen für die Implementierung und das beschleunigte Vorantreiben von Nachhaltigkeit im Unternehmen – auf der zentralen Ebene, in den Geschäften und Ländern. Sichtbares Zeichen dafür ist unser DEGREE-Rahmenwerk. Siemens strebt eine konstante Verbesserung des Nachhaltigkeitsmanagements an und versteht die Materialitätsanalyse als Voraussetzung der Prozesssteuerung, um mögliche Chancen und Risiken zu identifizieren und zu managen. Die Siemens-Geschäfte leiten ihre wesentlichen Handlungsfelder in Abhängigkeit von den Anforderungen und Rahmenbedingungen ihrer lokalen Märkte ab.

Identifikation und Priorisierung von Themen

Die Bestimmung der materiellen Themen erfolgte schrittweise. Die Liste potenziell relevanter Nachhaltigkeitsthemen (~ 100) basierte auf einer umfassenden Recherche zu Ratings, Rankings und Peers. Das darauffolgende Shortlisting wurde im Rahmen von Workshops vorgenommen. Anschließend wurden drei Perspektiven im Rahmen von Expertenworkshops sowie internen und externen Stakeholder-Interviews bewertet.

→ Stakeholderperspektive:

Hierunter werden Nachhaltigkeitsthemen gefasst, die von externen Stakeholdern – wie Kunden, Investoren, Lieferanten, Politik und NGOs – sowie internen Stakeholdern als materiell erachtet wer-

den (**Stakeholderrelevanz**). Die materiellsten Themen aus Sicht unserer Stakeholder sind nachhaltiges Produktdesign und Lebenszyklusmanagement, Klimaschutz sowie gleichbedeutend die Themen soziale und ökologische Standards in der Lieferkette wie auch Corporate Governance und Nachhaltigkeitsführung.

→ **Inside-out-Perspektive:**

Nachhaltigkeitsthemen, die von den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens, den Geschäftsbeziehungen sowie Produkten und Dienstleistungen positiv oder negativ beeinflusst werden können (**Nachhaltigkeitsrelevanz**), stehen bei dieser Perspektive im Fokus. Die materiellsten Themen, mit denen Siemens den größten Einfluss auf die Gesellschaft sowie die Umwelt ausübt, sind soziale und ökologische Standards in der Lieferkette, Klimaschutz sowie nachhaltiges Produktdesign und Lebenszyklusmanagement.

→ **Outside-in-Perspektive:**

Diese Perspektive betrachtet Nachhaltigkeitsthemen, die mit Chancen und Risiken des Geschäftsverlaufs oder der finanziellen Situation des Unternehmens (**Business Criticality**) in Verbindung gebracht werden. Die materiellsten Nachhaltigkeitsthemen, bezüglich des Einflusses auf unsere Geschäftstätigkeit und die Schaffung langfristiger Werte, sind Klimaschutz, das nachhaltige Produktdesign und Lebenszyklusmanagement sowie soziale und ökologische Standards in der Lieferkette.

Aus unserer Materialitätsanalyse ergeben sich im Hinblick auf ihre Relevanz für unsere Stakeholdergruppen, für den Nachhaltigkeitsimpact sowie für den Impact auf Siemens 15 materielle Nachhaltigkeitsthemen. Wir planen, die Materialitätsanalyse mindestens alle fünf Jahre durchzuführen.

Shared-Value-Themen und Responsibility-Ansatz

Die materiellen Nachhaltigkeitsthemen wurden anschließend nach Shared-Value-Themen und Responsibility-Ansatz gruppiert.

Unter **Shared Value** werden sozialer Fortschritt und geschäftlicher Wert verbunden. Für Unternehmen besteht die Notwendigkeit, einen positiven sozialen Beitrag zu leisten, um die gesellschaftliche Zulassung (social license to operate) zu erhalten. Wir bündeln unter Shared-Value-Themen Nachhaltigkeitsthemen, für die wir durch unsere Tätigkeiten, unsere Produkte und Services, unsere Vordenkerrolle und unser Engagement Mehrwert schaffen wollen, indem wir uns wesentlichen systemischen Herausforderungen zugunsten der Gesellschaft stellen. Gleichzeitig gilt es dabei, Geschäftsmöglichkeiten für Siemens zu verstehen.

Unter **Responsibility** bündeln wir materielle Themen, bei denen wir aufgrund unserer Geschäftstätigkeit die Verantwortung haben, erhebliche mögliche negative Auswirkungen auf Personen, Gesellschaft oder Umwelt zu verhindern. Diese können beispielsweise ein potenzielles finanzielles oder Reputationsrisiko für unsere Geschäftstätigkeiten darstellen.

Unsere materiellen Nachhaltigkeitsthemen sind klar mit den SDGs verknüpft und mit den vier Prioritäten der Unternehmensstrategie sowie DEGREE verbunden.

➔ **STRATEGIE**

Die Verknüpfung der materiellen Nachhaltigkeitsthemen mit der GRI finden Sie hier: ➔ [ANHANG GRI-INDEX](#)

Die materiellen Nachhaltigkeitsaspekte sind klar mit den SDGs und mit unseren vier strategischen Prioritäten verknüpft und bildeten die Basis für das DEGREE-Rahmenwerk [➔ STRATEGIE](#)

	Nachhaltigkeitsaspekte	SDGs	Strateg. Prioritäten	DEGREE	
Dimension Shared value	Klimaschutz ¹	7 9 11 12 13		D ECARBONIZATION	
	Nachhaltiges Produktdesign und Lebenszyklusmanagement ¹	6 7 9 11 12 13 14 15		R ESOURCE EFFICIENCY	
	Innovation und Geschäftsmodell ²	6 7 9 11 12 13 14 15		D ECARBONIZATION R ESOURCE EFFICIENCY	
	Partnermanagement und Zusammenarbeit ²	7 8 9 11 12 13 16 17		D ECARBONIZATION G OVERNANCE	
	Verantwortungsvolle Wirtschaftsleitung ²	8 12 16 17		G OVERNANCE	
	Zukunft der Arbeit ²	3 4 5 8 10 11		E QUITY E MPLOYABILITY	
	Nachhaltiger Umgang mit natürlichen Ressourcen & Materialeffizienz ²	6 7 9 11 12 13 14 15		R ESOURCE EFFICIENCY	
	Dimension Responsibility	Soziale und ökologische Standards in der Lieferkette ¹	8 12 16 17		G OVERNANCE
		Cybersecurity und Datenmanagement ²	5 8 10 16 17		E THICS
		Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden ²	3 4 8 10		E MPLOYABILITY
Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion ²		3 4 5 8 10 11		E QUITY	
Kundensicherheit und Produktqualität ²		8 12 16 17		G OVERNANCE	
Corporate Governance und Nachhaltigkeitsführung ²		8 12 16 17		G OVERNANCE	
ESG-Risikomanagement ²		5 8 10 12 16 17		G OVERNANCE E THICS	
Compliance-Management ²		5 8 10 12 16 17		G OVERNANCE E THICS	

¹ Top 3 materielle Nachhaltigkeitsaspekte.
² 12 weitere materielle Nachhaltigkeitsaspekte.

Ergebnis der Bewertung von organisatorischen Auswirkungen (Inside-out, d. h. auf die Umwelt und die Gesellschaft), Stakeholderrelevanz und Business Criticality (Outside-in)

TECHNOLOGIE MIT SINN UND ZWECK
 MENSCHEN BESTÄRKEN UND BEFÄHIGEN
 KUNDENNUTZEN
 GROWTH MINDSET
 DEFINITION DER MATERIELLEN THEMEN – GEBÜNDELT NACH SHARED VALUE UND RESPONSIBILITY

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 sowie Vergütung der leitenden Angestellten**

Unser 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 seit dem 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 Unternehmens-

interesse 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.

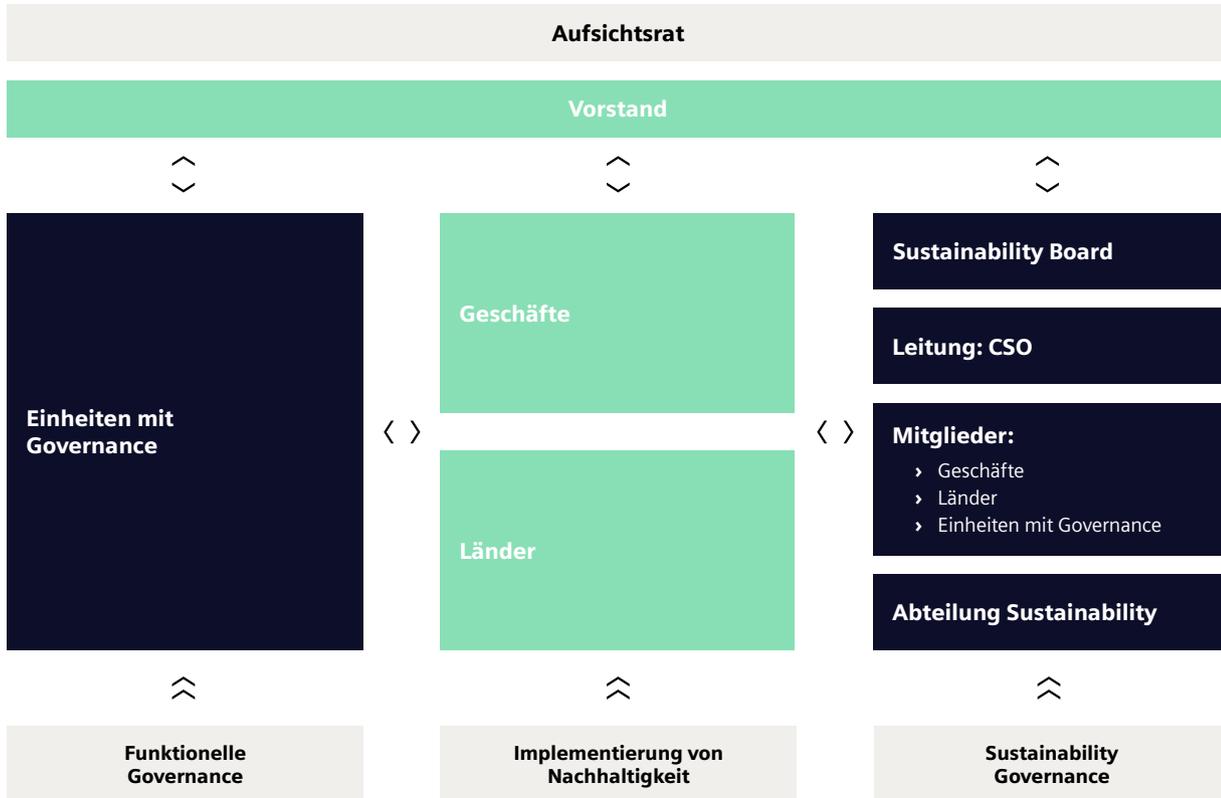
Detaillierte Informationen zur Struktur und zu den Aufgaben des Vorstands sowie Aufsichtsrats finden Sie in der [ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG](#)

Klare Organisationsstruktur und Verantwortlichkeiten

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

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

Überblick über Rollen und Verantwortlichkeiten



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. So ist beispielsweise das Nachhaltigkeits-Rahmenwerk DEGREE im Geschäftsjahr 2021

vom Vorstand verabschiedet worden. Das SSB fördert und fordert die Organisation zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in den Geschäftsentscheidungen. In quartalsweise stattfindenden Sitzungen diskutiert und definiert das SSB unter anderem strategische Nachhaltigkeitsthemen, zum Beispiel die CO₂-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.

Im Laufe des Geschäftsjahrs 2021 entschied das SSB unter anderem über das SBTi-Commitment, die Operationalisierung des Nachhaltigkeits-Rahmenwerkes DEGREE sowie die Materialitätsanalyse als Basis für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit.

Der Siemens Sustainability Director leitet die Nachhaltigkeitsabteilung und unterstützt den CSO bei der Durchführung der 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 von ihm benannte 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-Nachhaltigkeitsberichtsbericht.

Nachhaltigkeit in Managementvergütung integriert

Im Geschäftsjahr 2019 wurde das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder umfassend überprüft und weiterentwickelt und anschließend im Februar 2020 von der Hauptversammlung mit einer großen Mehrheit gebilligt. Im Zuge der Weiterentwicklung wurde ein Fokus auf Nachhaltigkeitsaspekte gelegt. Im

Rahmen der langfristig variablen Vergütung (Siemens Stock Awards) wurde neben dem Vergleich der Aktienrendite (englisch: „Total Shareholder Return“, kurz TSR) mit einem internationalen Branchenindex (MSCI World Industrials Index) ein zweites Leistungskriterium mit einer Gewichtung von 20% in Form eines Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex mit drei gleichgewichteten Kennzahlen eingeführt, das im DEGREE-Rahmenwerk unter Governance verankert ist.

Die ESG-Kennzahlen spiegeln relevante strategische und gesellschaftspolitische Themenbereiche wider. Für die Stock-Awards-Tranche 2021, die im November 2020 zugeteilt wurde, sind das die Reduktion der CO₂-Emissionen, digitale Lernstunden pro Mitarbeitende und der Net Promoter Score zur Messung der Kunden-

zufriedenheit. Die ESG-Kriterien gelten, ähnlich wie beim Vorstand, für alle leitenden Angestellten weltweit, die Stock-Awards-berechtigt sind.

Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsthemen wie beispielsweise Nachfolgeplanung, Sustainability/Diversity und Mitarbeiterzufriedenheit als individuelle Ziele im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) festgelegt.

Zur stärkeren Verknüpfung der Vergütung an die langfristige Unternehmensentwicklung wurde der Anteil der langfristig variablen Vergütung erhöht und entspricht nun mindestens 30% bis maximal 42% der Ziel-Gesamtvergütung. [↗ VERGÜTUNGSBERICHT 2021](#)

CO₂-Emissionen

Emittierte Menge der Treibhausgase aus eigenem Geschäftsbetrieb in Tonnen CO₂-Äquivalent, ohne Berücksichtigung von Klimakompensationen (z. B. Zertifikate).

Digitale Lernstunden pro Mitarbeitendem

Anzahl der geleisteten digitalen Lernstunden aus virtuellen von Trainern geleiteten Schulungen, selbstgesteuertem Lernen und Lernen am Arbeitsplatz, communitybasiertem virtuellen Lernen sowie jedem Training, das partiell virtuell durchgeführt wird (hybrides Training) geteilt durch die Gesamtzahl der Mitarbeitenden.

Net Promoter Score (NPS)

Weiterempfehlungsabsicht unserer Kunden, gemessen auf einer Skala von 1 (äußerst unwahrscheinlich) bis 10 (äußerst wahrscheinlich). Der NPS wird als Anteil der Promotoren (%) abzüglich des Anteils der Detraktoren (%) ermittelt.

2.3

Partnerschaften und Kooperationen für Nachhaltigkeit



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

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. Dafür befinden wir uns in einem fortlaufenden Dialog mit Investoren, Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden, Gesellschaften, politischen Entscheidungsträgern, Medien, nichtstaatlichen Organisationen, Unternehmensverbänden und Hochschuleinrichtungen. Diese Aufgabe wird jeweils durch unser Management und die entsprechenden fachspezifischen Abteilungen erfüllt. So liegt zum Beispiel die Gesamtverantwortung für den Dialog mit politischen Entscheidungsträgern beim Siemens-Vorstand. 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. Der Dialog mit unseren Kunden, Investoren, Lieferanten und Mitarbeitenden sowie der Gesellschaft und die Berücksichtigung der Auswirkungen unseres Handels auf den Planeten bildeten auch die Grundlage für die Etablierung unseres neuen Rahmenwerks für Nachhaltigkeit DEGREE. Dieses stellt damit einen 360-Grad-Stakeholder-Ansatz dar.

Im Dialog mit Politik und Gesellschaft

Als weltweit 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 ([HTTPS://WWW.CHARTEROFTRUST.COM/](https://www.charteroftrust.com/)).

Des Weiteren unterstützen wir das im Rahmen des „European Green Deal“ angekündigte Ziel eines CO₂-neutralen Europas bis 2050, unter anderem durch unsere Mitgliedschaft in der „European Alliance to Save Energy“ (<https://euase.net/>) und der [EUROPEAN GREEN DIGITAL COALITION](#).

Im Rahmen des European Green Deal ist „fit for 55“ ein wichtiger, da konkreter Schritt hin zur Erreichung des Minderungsziels von 55% bis 2030 und der vollständigen Klimaneutralität im Jahr 2050. Die vorgeschlagenen Maßnahmen schaffen Rahmenbedingungen, mit denen Unternehmen nun langfristig planen können. Ein angemessener CO₂-Preis beschleunigt dabei die Umstellung auf kohlenstoffarme Technologien und sollte daher auch möglichst viele Sektoren umfassen, um den Umbau zur CO₂-neutralen Wirtschaft zu befördern. Siemens wird weiterhin seinen Beitrag dazu leisten. Denn wir verfügen über die relevanten Technologien und das Wissen, um CO₂-Emissionen und den Energieverbrauch zu senken und Ressourcen zu schonen.

Unser politisches Engagement orientiert sich 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 zudem 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 gemäß 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 sowie European Union Chamber of Commerce in China (EUCCC). Weitere Informationen zum politischen Engagement bei Siemens finden Sie unter: <https://new.siemens.com/global/en/company/about/corporate-functions/government-affairs.html>

Darüber hinaus arbeiten wir eng mit der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), den Vereinten Nationen (UN), der Europäischen Union (EU) 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 CO₂-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 (OYW), eine gemeinnützige Organisation, die sich für junge Führungskräfte in aller Welt einsetzt, um eine bessere Welt mit einem verantwortlichen und effizienten Führungsverhalten zu erreichen. 2021 haben wir unser zehnjähriges Jubiläum mit der Teilnahme unseres CEO am OYW Summit 2021 in München gefeiert.

2.4

Nachhaltigkeitsratings spiegeln Leistungsfähigkeit wider

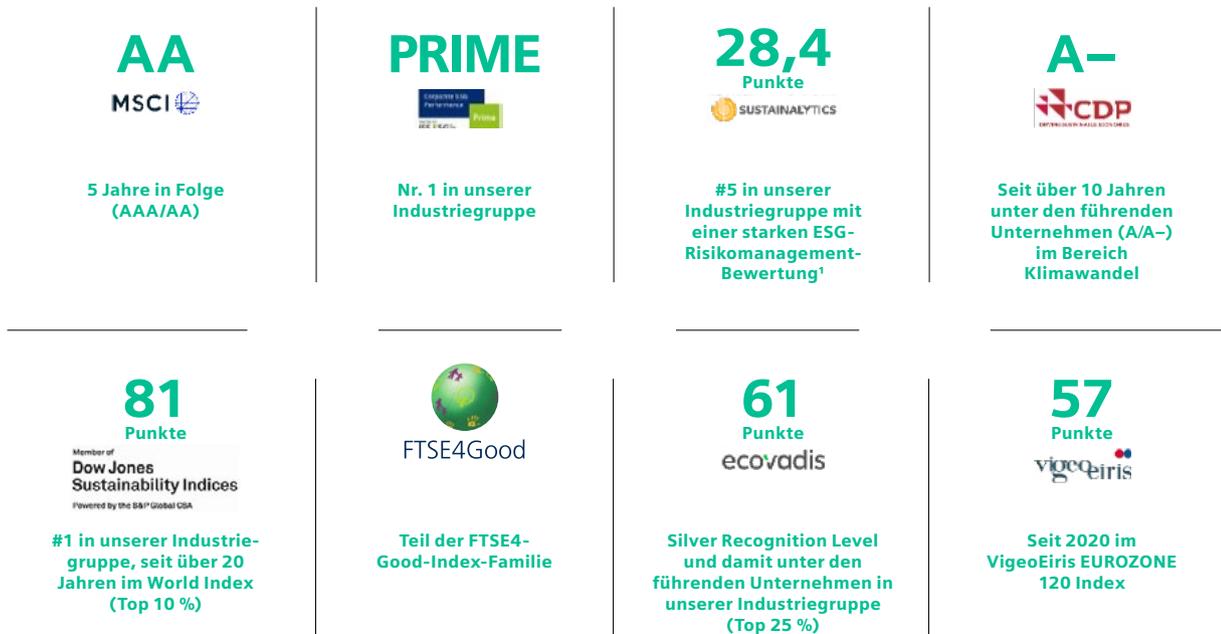
- **Unser Engagement wird in zahlreichen Ratings und Rankings anerkannt**
- **Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistungen**
- **Stärkung der Marke Siemens und der Mitarbeiterzufriedenheit**

Das Nachhaltigkeitsengagement von Siemens findet breite Anerkennung in zahlreichen bedeutenden Ratings und Rankings. Dies bestätigt uns einerseits in unserer strategischen Ausrichtung. Andererseits ist es zugleich Hilfestellung und Maßstab, um uns kontinuierlich weiterzuentwickeln.

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:

1. Märkte und Kunden fordern zunehmend Informationen aus Ratings und Rankings und haben damit begonnen, diese Bewertungen in Vertragsklauseln zu verankern.
2. Investoren entwickeln immer mehr ihre eigenen Ratings und Rankings, um die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen zu bewerten.
3. Wir wollen uns mit anderen Unternehmen und Wettbewerbern messen können, um sinnvolle Verbesserungsmaßnahmen anzustoßen und wichtige Trends im Bereich Nachhaltigkeit aufzuspüren.
4. Gute Ergebnisse in anerkannten und relevanten Ratings stärken die Marke Siemens und fördern die Mitarbeiterzufriedenheit.

Die Nachhaltigkeitsleistung von Siemens ist bei externen Rankings und Ratings anerkannt



¹ Hohe Risikoexposition entspricht dem Durchschnitt der Branche.

Governance

Verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken



Ethics

Eine Kultur des Vertrauens fördern, ethische Standards einhalten und mit Daten sorgfältig umgehen

Unsere Ambitionen:

- Wir streben an, alle drei Jahre 100% unserer Mitarbeitern zu den Siemens Business Conduct Guidelines zu schulen

Zusätzliche Punkte:

- Null Toleranz bei Verstößen gegen geltendes Recht sowie interne Richtlinien und Vorschriften
- Globales risikobasiertes Compliance-System
- Führende Rolle im Bereich Cybersicherheit angestrebt

Governance

Anwendung modernster Systeme für effektives und verantwortungsvolles Geschäftsverhalten

Unsere Ambitionen:

- ESG-gesicherte Lieferkette basierend auf der Verpflichtung der Lieferanten zum Verhaltenskodex für Lieferanten
- Langfristige variable Vergütung auf Basis von ESG-Kriterien¹

Zusätzliche Punkte:

- Menschenrechte im Fokus: Klimaschutz, Arbeitssicherheit und verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien
- Digitales ESG-Risk-Due-Diligence-Tool (ESG-Radar)

¹ Beurteilung auf Basis des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex, basierend auf Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score), CO₂-Reduktion, Trainingsstunden.

3.1

Compliance



- **Null Toleranz bei Verstößen gegen geltendes Recht sowie interne Richtlinien und Vorschriften**
- **Globales risikobasiertes Compliance-System**
- **Unsere Werte „verantwortungsvoll – exzellent – innovativ“ leiten uns bei allen Geschäftsaktivitäten**

Siemens verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Korruption sowie anderen Verstößen gegen geltendes Recht und unsere Werte, die in den Business Conduct Guidelines (BCG) festgeschrieben sind. Wenn es zu Verstößen kommt, reagieren wir anhand definierter Prozesse konsequent und mit Nachdruck. Doch Compliance bedeutet mehr als nur das Einhalten von Gesetzen und internen Regelungen – es 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“. Diesen Ansatz haben wir auch in unserem neuen DEGREE-Rahmenwerk verankert und unter „E“ (Ethik) gebündelt. [➤ STRATEGIE](#) [➤ AUF EINEN BLICK](#)



Null Toleranz bei Verstößen gegen geltendes Recht und Business Conduct Guidelines

Die Compliance-Organisation trägt insbesondere zur Erreichung des UN Sustainable Development Goals (SDG) 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ bei, das einen Appell an Unternehmen enthält, Korruption und Bestechung in all ihren Ausprägungen entscheidend zu reduzieren.

Weltweites Engagement gegen Korruption

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 [➤ SIEHE AUCH NACHFOLGENDEN ABSCHNITT ÜBER „COLLECTIVE ACTION“](#). Dazu zählt unter anderem unser Engagement für den UN Global Compact sowie 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“ (OECD) und setzen uns seit Jahren in der Business 20 (B20) für die Implementierung ein. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact und die weiteren Leitlinien bilden eine Basis für unsere unternehmensweite Arbeit in diesem Bereich und sind auch in unserem Verhaltenskodex, den BCG, als Grundlage unseres Handelns vertreten. [📄 BUSINESS CONDUCT GUIDELINES](#)

Siemens ist mit seinen rund 303.000 Mitarbeitern in vielen Ländern der Welt tätig – wobei unsere Kunden sowohl dem privaten als auch dem öffentlichen Sektor angehören und die unterschiedlichsten Industriezweige abdecken. 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 BCGs enthalten die grundlegenden Prinzipien und Regeln für unser Verhalten innerhalb von Siemens und in Beziehung zu Siemens-Kunden, externen Partnern und der Öffentlichkeit. Sie dienen auch als Ausdruck unserer Werte und bilden die

Grundlage für detaillierte interne Regelungen. Die BCGs sind für alle Siemens-Mitarbeitenden weltweit bindend. [BUSINESS CONDUCT GUIDELINES](#)

Unser Compliance-System soll sicherstellen, dass unsere Geschäftspraktiken weltweit im Einklang mit den BCG stehen und geltendes Recht einhalten. Dafür basiert es auf den drei Säulen Vorbeugen, Erkennen und Reagieren und umfasst die Handlungsfelder Korruptionsbekämpfung, Geldwäscheprävention, Kartellrecht, Collective Action, Datenschutz, Exportkontrolle und Menschenrechte. [HUMAN RIGHTS](#) und [DATA PRIVACY](#)

Zu den vorbeugenden Maßnahmen zählen etwa das Compliance-Risikomanagement, das Erstellen von Richtlinien, die Einbindung von Compliance-Anforderungen in Geschäftsprozesse sowie die umfassende Schulung und Beratung unsere Mitarbeitenden. Mel-

Siemens-Compliance-System



dewege 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 von unserer internen Auditabteilung durchgeführt.

Die Verantwortung unserer Manager bildet ein wesentliches Element des Compliance-Systems. Die globale Rechts- und Compliance-Abteilung ist als Governance-Funktion daher unmittelbar dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet. Unser Chief Compliance Officer berichtet quartalsweise 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 Mitarbeitenden 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-Mitarbeitenden zu erhalten, finden regelmäßige Umfragen zum Thema Integrität statt. Die Umfragen werden jährlich zu ausgewählten Integritätsfragen durchgeführt. Die

Ergebnisse aus diesem Geschäftsjahr zeigen einen kontinuierlichen positiven Trend in der Wahrnehmung sowie dem Bewusstsein für Integrität und verantwortungsvolles Geschäftshandeln in der gesamten Organisation. Die nächste Umfrage ist für das Geschäftsjahr 2022 geplant.

Compliance-Risikomanagement

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

Ziel des Compliance-Risikomanagements 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.

Das Compliance-Risikomanagement ist fester Bestandteil des unternehmensweiten Siemens Enterprise Risk Management (ERM) [↗ GESCHÄFTSBERICHT 2021 8.3.1 STRATEGISCHE RISIKEN](#), um eine ganzheitliche Sicht auf alle konzernweit identifizierten Risiken sicherzustellen. Jede Unternehmenseinheit und jede Region bewertet dabei ihr Geschäftsrisiko in Bezug auf Compliance-Risiken. Zusätzlich werden auch aktuelle Entwicklungen systematisch berücksichtigt.

Die frühzeitige Identifizierung und Bewertung von Compliance-Risiken bei neuen digitalen Geschäftsmodellen in enger Zusammenarbeit mit den relevanten Geschäften bildet eines der Schwerpunktthemen unseres Risikomanagements.

Zusätzliche Informationen aus internen Datenquellen werden ergänzt, um eine ganzheitliche Compliance-Risiko-Übersicht zu erhalten. Darüber hinaus werden die Identifizierung und Verfolgung von neuen oder sich ändernden Risiken durch einen funktionsübergreifenden Austausch im Rahmen regelmäßiger Besprechungen und eines jährlichen Compliance-Risk-Workshops ermöglicht. Die Ergebnisse der Risikobewertung bilden daher eine wesentliche Grundlage für die Weiterentwicklung unseres Compliance-Systems.

Compliance-Prioritäten im Geschäftsjahr 2021

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 streben an, diese zu erfüllen. Zu den Heraus-

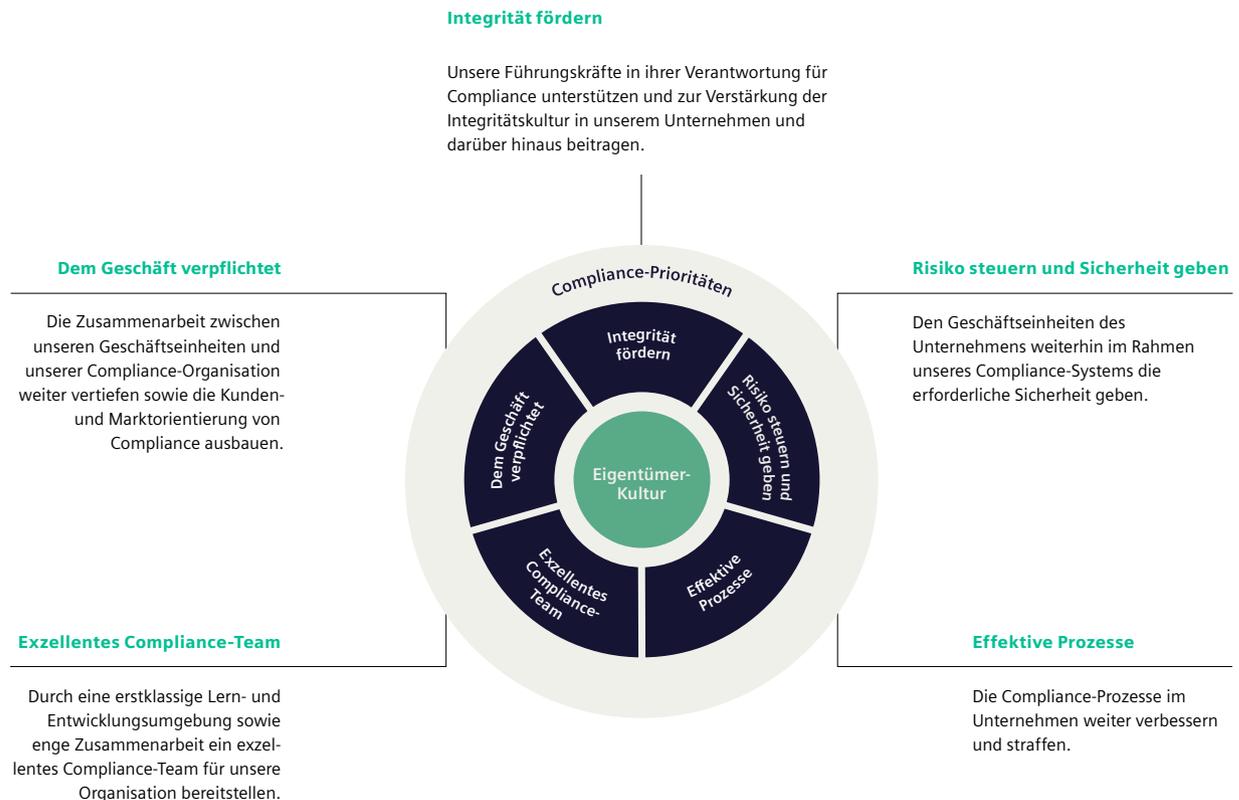
forderungen diesbezüglich gehören Veränderungen der Marktbedingungen und die ermittelten Compliance-Risiken unserer Geschäftsaktivitäten.

Weiterhin haben wir unsere langfristigen Compliance-Prioritäten definiert. Sie werden kontinuierlich 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 dienen auch im Geschäftsjahr 2021 als Richtschnur für unsere Arbeit. Jeder Compliance-Mitarbeitenden 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-Mitarbeitenden

Compliance-Prioritäten



den 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 Bewusstseins-schaffung zu grundlegenden Compliance-Themen bei allen Mitarbeitenden.
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 BCGs vermittelt. Neben den verpflichtenden Trainings gibt es außerdem weiterführende Trainingsmaterialien, die zielgruppenorientiert genutzt werden können und auf der globalen Lernplattform zur Verfügung gestellt werden. Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden im laufenden Geschäftsjahr viele der Präsenztrainings virtuell durchgeführt, um eine Kontinuität der Trainings zu garantieren.

Das BCG-Training wurde global an rund 77.000 Mitarbeiter ausgerollt und zum Ende des Geschäftsjahres 2021 bereits von 72.000 Mitarbeitern (ca. 93 %) erfolgreich absolviert¹.



181.000
Seit Kampagnenstart wurden bereits
181.000 Mitarbeiter zu den BCGs geschult

¹ In dieser Kennzahl sind die Mitarbeitern von SHS enthalten.

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2021 weltweit ca. 374.000 zielgruppenspezifische Compliance-Trainings von Siemens-Mitarbeitenden abgeschlossen¹.

Neues Ziel in Bezug auf Schulungen verabschiedet

Als Teil des neuen DEGREE-Rahmenwerks hat Siemens ohne SHS die bestehende Trainingsambition auf die Mitarbeitergruppe ohne Online-Zugang erweitert und beabsichtigt somit zukünftig alle Mitarbeiter alle drei Jahre zu den BCGs zu schulen. Der Kampagnenzyklus schließt jeweils drei Jahre ein. Der laufende Zyklus umfasst die Jahre 2020 bis 2022.

Im laufenden Zyklus wurden 76% der Mitarbeiter weltweit zu den BCGs trainiert.

Ab dem Geschäftsjahr 2022 ist geplant, dass Mitarbeiter, die bisher nicht im Siemens-internen IT-System für Aus- und Weiterbildung eingebunden werden konnten, in Präsenzformaten geschult werden. Dazu finden in allen Produktionsstätten weltweit jährliche Präsenztrainings statt. Damit streben wir an sicherzustellen, dass alle Mitarbeitern innerhalb des wiederkehrenden, dreijährigen Kampagnenzyklus geschult werden und die neue DEGREE-Ambition somit erfüllt werden kann. Aufgrund der Corona-Einschränkungen weltweit wurden in den vergangenen zwei Geschäftsjahren keine Präsenzformate durchgeführt.

Für das dritte Jahr des Kampagnenzyklus bedeutet dies, dass zur Schulung der Mitarbeitern in den Produktionsstätten das Geschäftsjahr 2022 zur Zielerreichung verbleibt.² Im Geschäftsjahr 2023 startet der neue dreijährige Zyklus, der aus jährlichen Präsenz- und Online-Trainings bestehen wird.

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.

² Deshalb kann es vereinzelt vorkommen, dass Mitarbeitern aufgrund von Krankheit oder Urlaub im kommenden Geschäftsjahr nicht an den angebotenen Präsenzformaten teilnehmen können.

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

Darüber hinaus fördert ein umfangreiches Train-the-Trainer-Konzept die didaktische und inhaltliche Kompetenz der Trainer bezüglich der verschiedenen Compliance-Trainings. Auch in diesem Geschäftsjahr wurden diese wegen der anhaltenden Pandemie virtuell durchgeführt.

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 risikobasiert 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 dazugehörige Tools zur Verfügung, die kontinuierlich angepasst werden, um die aufkommenden Risiken abzudecken.

Die Entscheidungen über die Beauftragung von Geschäftspartnern sind transparent dargestellt, risikoorientiert und basieren auf modernen 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.

➔ KAPITEL 3.3 LIEFERKETTE

Früherkennung geldwäscherechtlicher Warnzeichen

Es ist erklärtes Ziel von Siemens, nur Geschäftsbeziehungen mit verlässlichen Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten einzugehen. Deshalb prüfen wir risikobasiert deren Identität und wirtschaftlichen Hintergrund sowie die Herkunft von Zahlungen, um sicherzustellen, dass diese aus legitimen Quellen stammen. Damit unsere Mitarbeitenden die Risiken hinsichtlich Geldwäsche besser erkennen und identifizieren können, werden weltweit regelmäßig Awareness-Schulungen durchgeführt. Wo nötig, meldet Siemens verdächtige Sachverhalte an die zuständigen Strafverfolgungsbehörden.

Um unser Geschäft fokussiert zu unterstützen, wurden die risikoauslösenden Warnzeichen im Geschäftsjahr 2021 überarbeitet und präzisiert.

Compliance-Kennzahlen und Hinweisgeber

Siemens bietet allen Mitarbeitenden 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 einzel-

nen Unternehmenseinheiten oder das Management gemeldet werden. Unsere Mitarbeitenden nutzen diese Meldewege regelmäßig. Im Geschäftsjahr 2021 wurden 394 Compliance-Fälle, die weitere Sachverhaltsermittlungen oder Untersuchungen erforderten, gemeldet. Wir glauben, dass die Zunahme der Fälle gegenüber dem Vorjahr mit 332 Compliance-Fällen, unter Berücksichtigung der COVID-19-Pandemie, im Bereich normaler Schwankungen liegt. Die Gesamtzahl der Disziplinarmaßnahmen für Compliance-Verstöße im Geschäftsjahr 2021 belief sich auf 121 (188 im Vorjahr).

Die Anzahl der Disziplinarmaßnahmen in einem Geschäftsjahr bezieht sich nicht notwendigerweise auf die im selben Zeitraum gemeldeten Compliance-Fälle: Disziplinarmaßnahmen werden mitunter 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.

Compliance-Kennzahlen¹

	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Gemeldete Compliance-Fälle	394	332
Disziplinarmaßnahmen	121	188
<i>davon Abmahnungen</i>	62	90
<i>davon Entlassungen</i>	49	63
<i>davon andere²</i>	10	35

¹ Fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten.

² Umfasst den Verlust variabler und freiwilliger Vergütungskomponenten, Versetzung und Suspendierung.

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 und künftigen Vorwürfen bezüglich Korruption, Kartellverstößen sowie anderer Gesetzesverletzungen finden Sie im [ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021 KAPITEL 8.3.4 UND IN ZIFFER 22 IM ANHANG ZUM KONZERNABSCHLUSS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021](#)

Collective Action und die Siemens-Integritätsinitiative

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

Aufbauend auf der dritten Finanzierungsrunde aus dem Jahr 2018 haben wir Partner aus der engeren Auswahl im Dezember 2020 dazu eingeladen, Anträge für eine zusätzliche Förderung unter Beachtung der veröffentlichten Bewerbungs- und Auswahlkriterien zu stellen. Ein Team aus Experten verschiedener Fachgebiete und Regionen hat eine sorgfältige Prüfung der Projekte vorgenommen, dem Siemens-Lenkungsausschuss zur Genehmigung vorgestellt und nachfolgend der Weltbank für den sogenannten Non-Veto-Prozess und der Europäischen Investitionsbank zur Information präsentiert.

Im Juli 2021 haben wir die zusätzlichen acht neuen Projekte bekannt gegeben, die mit einem Volumen von bis zu 20,5 Mio. US-Dollar über jeweils drei Jahre mit Aktivitäten in mehr als 27 Ländern seit dem 1. Juli 2021 finanziert werden.



85 Projekte in 50 Ländern mit rund 120 Mio. US-Dollar unterstützt

Insgesamt haben wir somit über alle Finanzierungsrunden rund 120 Mio. US-Dollar für 85 Projekte in mehr als 50 Ländern bereitgestellt. Dies ist in unseren jährlichen Berichten der Siemens-Integritätsinitiative im Detail dargestellt. 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 2021

Auch im Geschäftsjahr 2021 haben wir wichtige Fortschritte hinsichtlich des Siemens-Compliance-Systems erzielt, darunter folgende:

- Das globale BCG-Training wurde aktualisiert, um die wichtige Rolle von Integrität und Compliance auch weiterhin im Unternehmen und bei den Mitarbeitenden zu etablieren. Dazu wurden Inhalte, Formate und Durchführung der Trainings an die aktuellen Gegebenheiten angepasst und weiterentwickelt.
- Wir haben globale Compliance-Expertenteams für definierte Themen etabliert. So wollen wir wichtige Herausforderungen organisationsübergreifend adressieren und dabei Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich Effizienz und Effektivität identifizieren, indem wir vorhandenes Wissen und Erfahrung nutzen. Als Teil dieser Netzwerke wurde das kontinuierliche Monitoring von Compliance-Risiken von einer globalen Expertengruppe ergänzt, um frühzeitig die Risiken aus neuen digitalen Geschäftsmodellen zu erkennen und Vorschläge für die Risikominimierung zu definieren.

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022

Die zuvor beschriebenen Compliance-Prioritäten werden unsere Arbeit weiterhin leiten und durch Schwerpunkte für das Geschäftsjahr 2022 weiter spezifiziert. Unser oberstes Ziel ist es weiterhin, Siemens das höchste Maß an Sicherheit im Bereich Compliance zu bieten und uns für ein integriertes Marktumfeld einzusetzen. Im Geschäftsjahr 2022 werden wir uns im Rahmen des DEGREE-Bereichs „Ethics“ (E) in unterschiedlichen Projekten für Integrität einsetzen und anstreben, unsere Mitarbeitenden bei Siemens im Rahmen der neuen Zielsetzung zu den Siemens-BCGs zu trainieren.

„Eine ethische Unternehmensführung ist für uns sehr wichtig. Darum setzen wir auf ein gemeinsames Vorgehen und unterstützen internationale Initiativen im Kampf gegen Korruption.“

CEO Roland Busch

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 2022 wiederholt das Feedback unserer Mitarbeitenden zum Thema Integrität bei Siemens einholen, um entsprechende Maßnahmen ableiten zu können.

Schließlich werden wir im Geschäftsjahr 2022 weiterhin die Projekte 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.

Unser neues DEGREE-Rahmenwerk deckt das vielschichtige Thema Menschenrechte durch verschiedene Komponenten ab und spiegelt sich in den Bereichen G (Governance), E (Ethics) und E (Equity bzw. Gerechtigkeit) wider.

Bekenntnis zu Menschenrechten und internationalen Standards

Die Menschenrechtsgrundsätze sind fest in der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung 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 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 Mitarbeitenden 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 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 die Umsetzung der Leitprinzipien der UN zu Wirtschaft und Menschenrechten werden 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.

Das SSB hat 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. Im Geschäftsjahr 2021 wurde der Fokus schwerpunktmäßig auf den Kompetenzaufbau, die Risikosensibilisierung und die Implementierung eines umfänglichen Due-Diligence Verfahrens im kundenseitigen Geschäft gelegt.

➤ MENSCHENRECHTSRAHMEN BEI SIEMENS

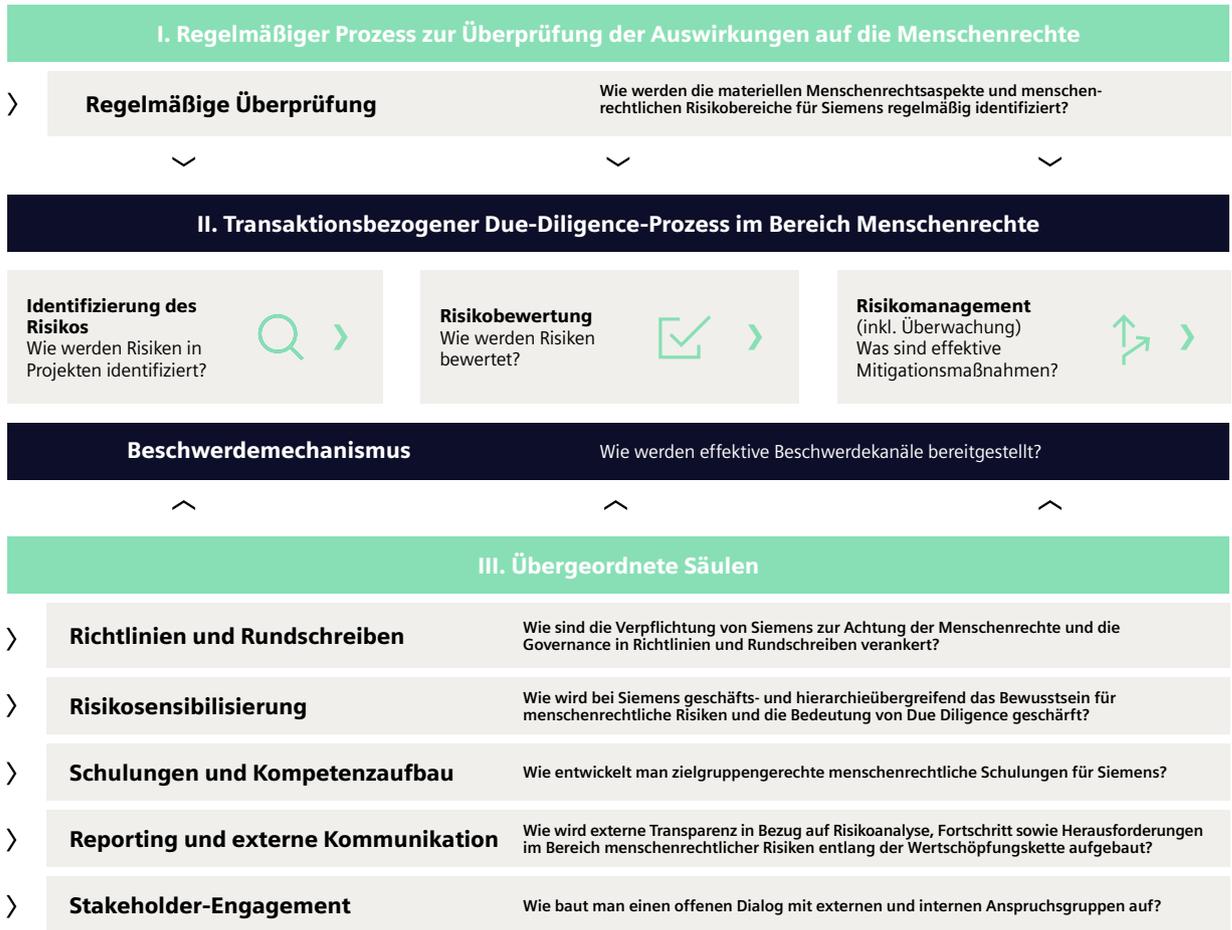
Kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen

Die Erfüllung unserer Verantwortung im Hinblick auf Menschenrechte wird von uns als ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess verstanden. 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.

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“, der die grundlegenden Menschenrechte der Mitarbeitenden unserer Lieferanten bekräftigt.

Menschenrechte bei Siemens



Er umfasst:

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

Zur Identifizierung potenzieller Risiken in unserer Lieferkette verfolgt Siemens einen risikobasierten Ansatz. Dieser beinhaltet die Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen von Lieferanten (CRSA), interne

Qualitätsaudits mit Nachhaltigkeitsfragen und externe Nachhaltigkeitsaudits. Bei erkannten Abweichungen von den Grundsätzen des „Siemens Group Code 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. [➔ LIEFERKETTE](#)

Im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes behalten wir es uns vor, die Lieferantenbeziehung zu beenden.

[➔ TABELLE WESENTLICHE MENSCHENRECHTLICHE RISIKOTHEMEN ENTLANG UNSERER WERTSCHÖPFUNGSKETTE](#)

Hinsichtlich des neuen Lieferkettensorgfaltpflichtengesetzes (LkSG), das ab 1. Januar 2023 für Siemens AG Anwendung findet, haben wir eine funktionsübergreifende Arbeitsgruppe etabliert, um die Auswirkungen des neuen Gesetzes auf Siemens zu evaluieren.

Menschenrechte am Arbeitsplatz

Die BCGs [BUSINESS CONDUCT GUIDELINES](#) sind fester Bestandteil eines jeden Arbeitsvertrags. Jeder Mitarbeitende hat Verantwortung für die Achtung von Menschenrechten. Siemens duldet keine Diskriminierung, keine sexuelle Belästigung und keine sonstigen persönlichen Angriffe auf einzelne Personen oder Gruppen. Zudem gelten uneingeschränkt die Prinzipien der Chancengleichheit und Gleichbehandlung.

Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion sind gleichermaßen in unseren Geschäftszielen und -prozessen verankert. Wir erkennen an, dass wir den Wandel, den wir uns wünschen, selbst vorantreiben müssen, und setzen unser Engagement für die Gestaltung einer gerechteren, nachhaltigeren Zukunft fort. Wir glauben, dass Bewegungen wie „Black Lives Matter“ und Veränderungen notwendig sind, um die Ungerechtigkeit anzugehen, die schwarze Amerikaner und andere Minderheiten weiterhin erdulden müssen. Aus diesem Grund haben wir die „Courageous Conversations“ für US-Mitarbeitende ins Leben gerufen, damit diese sich hinsichtlich ihrer Erfahrungen austauschen und voneinander lernen können. Mehr als 3.500 Mitarbeiter nahmen 2021 an dem Dialogformat teil. Im Rahmen unseres Supplier Diversity Programs identifizieren wir Pro-Bono-Möglichkeiten, um soziale Gerechtigkeit zu fördern und gezielt mit von Minderheiten geprägten Unternehmen zusammenzuarbeiten. Gemeinsam haben Siemens, SHS und die Siemens Foundation mehr als 8 Mio. US-Dollar wohltätige Spenden zur Förderung der Vielfalt von Lieferanten an historisch schwarze Colleges und Universitäten sowie an Organisationen verteilt, die den Zugang zu COVID-19-Impfstoffen in Minderheitengemeinschaften verbessern.

[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 Mitarbeitenden. In Deutschland ist das tarifliche Vergütungssystem die Grundlage für eine gleiche Vergütung im Tarifikreis. Auch die Einkommenserhöhungen im außertariflichen Bereich erfolgen diskriminierungsneutral und unter Überprüfung im Rahmen unserer definierten marktbasierten „Pay Parity“-Methodik. In Deutschland gehören 88% der Mitarbeiter dem Tarifikreis an. Der Mitbestimmung unterliegen ca. 98%. Die restlichen 2% sind leitende Angestellte ohne Mitbestimmung. Siemens verhandelt die Löhne mit Gewerkschaften in freien Tarifverhandlungen aus.

Weitere Informationen sind in den Kapiteln [ARBEITS-SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ](#), [ARBEITEN BEI SIEMENS](#) mit Fokus auf [DIVERSITY](#) und [PRODUKTVERANTWORTUNG](#) zu finden.

Menschenrechte bei kundenseitigen Geschäftsentscheidungen

Siemens ist bestrebt, etwaige Menschenrechtsrisiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette systematisch mittels eines unternehmensweiten Due-Diligence-Ansatzes zu operationalisieren. Das inkludiert auch das kundenseitige Geschäft.

Wir sind in nahezu 200 Ländern operativ tätig, demzufolge auch in Ländern mit einem herausfordernden gesellschaftspolitischen Kontext.

Unsere Anspruchsgruppen hinterfragen zunehmend, welche Verantwortung Unternehmen bei kundenseitigen Geschäftsaktivitäten zukommt.



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

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 von uns identifizierte 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 Risiken bei kundenseitigen Geschäftsentscheidungen

- › Geschäftsspezifische Umwelt- und Sozialrisiken¹
- › Länderspezifische Risiken
- › Auswirkungen auf Gemeinschaften (z. B. indigene Bevölkerung, ethnische oder religiöse Minderheiten)
- › Faire Arbeitsbedingungen
- › Moderne Sklaverei
- › Diskriminierung
- › Besetzte Gebiete



¹ Zum Beispiel im Bereich Kohle, Öl und Gas, Bergbau.

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

→ Ergebnisse aus der Materialitätserhebung aus dem Geschäftsjahr 2019 im Bereich Menschenrechte durch eine Online-Befragung von 500 Stakeholdern, einschließlich Lieferanten, Kunden, NGOs, Thinktanks, Investoren, Aktionären, Regierungsvertretern und Mitarbeitenden,

→ unsere Erfahrung im Umgang mit kritischen/ kontrovers diskutierten Projekten,
 → Expertise von externen Menschenrechtsexperten und
 → Erkenntnisse aus den Dialogen mit Investoren, Siemens-Anteilseignern, NGOs und Peergroups.

Als wesentliches Element des neuen DEGREE-Rahmenwerks haben wir im Bereich Governance auf Basis der genannten materiellen Risikofelder den Roll-out des neuen digitalen Risk-Due-Diligence-Tools (ESG Radar) erfolgreich durchgeführt. Dieses wird Siemens bei kundenseitigen Geschäftsentscheidungen zukünftig noch umfassender und frühzeitiger bei der Risikoerkennung und Bewertung etwaiger Umwelt- und Sozialrisiken und den 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. Das Risk-Due-Diligence-Tool wird kontinuierlich weiterentwickelt und um kritische Menschenrechtsthemen erweitert.

Unsere unternehmerische Verantwortung erstreckt sich auch auf Geschäftspartner-Risiken. Die Geschäfte müssen sicherstellen, dass ökologische, soziale sowie damit verbundene Menschenrechts- und Reputationsrisiken regelmäßig im Hinblick auf ihre Geschäftspartner überprüft werden. Dieser Prozess befindet sich derzeit in Erarbeitung und wird im Geschäftsjahr 2022 finalisiert.

Schulungen und Kompetenzaufbau

Wir sind 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 Schulungsmaßnahmen für Lieferanten, zum anderen auch auf interaktive Trainingsformate für Mitarbeitende

sowie auf den 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 unsere Lieferanten an.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde ein neues globales webbasiertes Training für Umwelt-, Sozial- und Menschenrechts-Due-Diligence durchgeführt. Während das Training allen Mitarbeitern zur Verfügung steht, wurde eine verbindliche Teilnehmerzielgruppe definiert, bestehend aus Geschäftsleitern, Vertrieb und Risikomanagement. Bis Ende des Geschäftsjahrs 2021 nahmen bereits 31.000 Mitarbeiter an dem Training teil.

Darüber hinaus stellen wir weiterführendes Trainingsmaterial auf unserem Menschenrechts-Wissenshub zu Themenschwerpunkten wie moderne Sklaverei, besetzte Gebiete und effektive Beschwerdemechanismen zur Verfügung.

Außerdem wollen wir eine interne Plattform initiieren, um einen regelmäßigen Austausch über die Geschäfte, Länder und Fachabteilungen hinweg zu ermöglichen und um offen über Herausforderungen, Risikofelder und „good practice“-Beispiele diskutieren zu können.

Beschwerdemechanismus und Kanäle

Siemens bietet allen Mitarbeitenden 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](#)

WWW.SIEMENS.COM/HUMANRIGHTS

Netzwerke und Koalitionen

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

Siemens ist Mitglied der Global Business Initiative on Human Rights (GBI). Diese Initiative ist eine der führenden international agierenden Netzwerkinitiativen im Bereich Menschenrechte und besteht aus über 20 Unternehmen aus aller Welt. Zudem ist Siemens in der European Business and Human Rights Peer Learning Group des Global-Compact-Netzwerks vertreten. Daneben bringt sich Siemens in Deutschland in den Arbeitsgruppen von *econsense*¹ im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte sowie Menschenrechte in der Lieferkette ein.

Neben regelmäßigen Dialogen mit Peergroups und Thinktanks tauschen wir uns regelmäßig mit externen Menschenrechtsberatern für die Bereiche Trainings, Sensibilisierung und Due Diligence aus. Des Weiteren besteht eine regelmäßige Kommunikation mit Investoren, Aktionären, Ratingagenturen und Nichtregierungsorganisationen.

¹ *econsense* ist ein Forum für die nachhaltige Entwicklung der deutschen Wirtschaft.

3.3

Nachhaltige Gestaltung der Lieferkette

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



12 NACHHALTIGE/RE KONSUM UND PRODUKTION



- **Verantwortung übernehmen durch den ganzheitlichen Ansatz „Vorbeugen – Erkennen – Reagieren“**
- **Überprüfungen der Lieferanten durch Selbsteinschätzungen und Vor-Ort-Audits**
- **Menschenrechte im Fokus: Klimaschutz, Arbeitssicherheit und verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien**

Der Einkauf hat bei Siemens weitreichende Dimensionen: Im Geschäftsjahr 2021 kaufte das Unternehmen Waren und Dienstleistungen im Wert von knapp 28 Mrd. € ein – dies entspricht knapp der Hälfte unseres Gesamtumsatzes. 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 von unseren Lieferanten neben einem Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens die verbindliche Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsanforderungen, die im „Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion“ zusammengefasst sind. Die Verpflichtung der Lieferanten auf unseren Code of Conduct ist eine wesentliche Basis zur Absicherung der Governance-Ambitionen („G“) in unserem DEGREE-Rahmenwerk.

Unser Lieferantennetzwerk ist weit verzweigt. Wir arbeiten mit etwa 63.000 Lieferanten in rund 145 Ländern zusammen. Wegen der großen Verschiedenheit der jeweiligen Rahmenbedingungen in diesen Ländern stellt die strikte Einhaltung unserer global geltenden Nachhaltigkeitsanforderungen für unsere Lieferanten eine große Herausforderung in der täglichen Einkaufspraxis dar.

Laut dem UN Global Compact spielt die „Lieferkette eine bedeutende Rolle für die Achtung der Menschenrechte, für gerechte Arbeitsbedingungen, Fortschritte im Umweltschutz und die Korruptionsbekämpfung“. ¹ Ein verbessertes Abfallmanagement sowie ein kreislaufbasierter Materialeinsatz können zudem den Verbrauch natürlicher Ressourcen reduzieren. Darüber hinaus haben wir in den vergangenen Jahren verstärkt den Fokus auf den Klimaschutz in unserer Lieferkette gerichtet.



Siemens kaufte Waren und Dienstleistungen aus 145 Ländern für 28 Mrd. € ein

Verantwortung für weltweites Lieferantennetzwerk

Nachhaltigkeit in der Lieferkette stützt sich auf den ganzheitlichen Ansatz „Vorbeugen – Erkennen – Reagieren“ und zielt darauf ab, 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. Der Code baut außerdem auf den Siemens Business Conduct Guidelines (BCGs) auf, die die Grundprinzipien der Nachhaltigkeit für das gesamte Unternehmen festlegen.

Die Lieferanten erklären sich unter anderem dazu bereit, die Grundrechte der Mitarbeitenden zu achten, hohe Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzstandards zu etablieren sowie eine Null-Toleranz-Strategie bei

¹ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/supply-chain>

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.

Der Code enthält zudem Vorschriften zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, zu Exportkontrolle und Zoll sowie zur Sicherstellung des Datenschutzes. Des Weiteren werden die Lieferanten dazu verpflichtet, einen geschützten Beschwerdemechanismus für ihre Mitarbeitenden bereitzustellen. Für die unterstützende Kommunikation steht eine begleitende Code-of-Conduct-Broschüre ebenso wie ein web-basiertes Trainingsmodul zur Verfügung.

Lieferantenmanagement folgt klaren Kriterien

Der Lieferantenmanagementprozess bei Siemens beinhaltet strenge Kriterien für die Lieferantenauswahl und -qualifizierung. Auch bei der Anlage von neuen Lieferanten können wir auf dieser Basis eventuelle Nachhaltigkeitsrisiken schon frühzeitig erkennen oder diesen entgegensteuern. 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 CO₂-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)

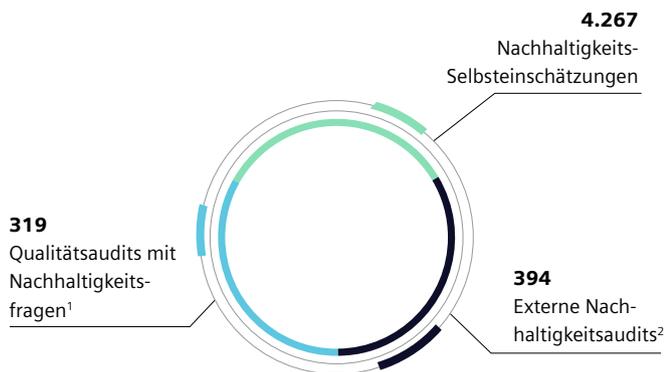
Um diese Risikomeerkmale erkennen zu können, kategorisieren wir unsere Lieferanten wie folgt:

- Eingekaufte Material- und Dienstleistungsfelder werden in unseren Verfahren den oben genannten Risikogruppen zugeordnet. So können Maßnahmen individuell dem Lieferanten zugeordnet werden (beispielsweise spezielle Vertragsklauseln, Einholung von Nachweisen bis hin zur Vorwerkung für ein Vor-Ort-Audit).
- Lieferanten werden Risikostufen für einzelne Länder zugeordnet. Die Risikostufen 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 lokalem Einkaufsvolumen, zugeordnet werden.

Selbsteinschätzungen und Standort-Audits als Kontrollmechanismen

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

Anzahl Audits



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

Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen

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. Neue potenzielle Lieferanten durchlaufen entsprechend den verbindlichen Qualifizierungsprozess, während bereits bestehende Lieferanten alle drei Jahre neu bewertet werden.

Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020 sank die Anzahl der durchgeführten CRSA im Jahr 2021 um ca. 10% von 4.759 auf 4.267 Selbsteinschätzungen. Der moderate Rückgang erklärt sich im Wesentlichen durch die verringerte Anzahl an neuen Lieferanten, die durch den allgemeinen Rückgang unserer Lieferantengrundbasis von etwa 65.000 im Jahr 2020 auf 63.000 im abgelaufenen Geschäftsjahr begründet wird. Dementgegen steht allerdings eine Erhöhung der vereinbarten Verbesserungsmaßnahmen. Durch die Anpassung zusätzlicher Themen im Code of Conduct und die Übernahme in das CRSA Ende des Geschäftsjahres 2020 zeigten sich die Effekte erst im Jahr 2021. Dabei hatten wir insbesondere in den Kategorien „Einhaltung der Gesetze/Verbot von Korruption und Bestechung“ und „Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter“ größere Erweiterungen im Code of Conduct vorgenommen, die zu einer erhöhten Anzahl von Verbesserungen geführt haben.

Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen¹

(Anzahl)	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Europa, GUS ² , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	1.505	1.439
Amerika	555	936
Asien, Australien	2.207	2.384
Gesamt	4.267	4.759

Vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen (Anzahl) ³	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Einhaltung der Gesetze/Verbot von Korruption und Bestechung	1.152	1.085
Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter	773	655
Verbot von Kinderarbeit	149	144
Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter	705	511
Umweltschutz	680	754
Lieferkette	145	130
Gesamt	3.604	3.279

- ¹ Durchführung hauptsächlich bei Lieferanten aus Nicht-OECD-Staaten mit einem Einkaufsvolumen von > 50.000 € pro Jahr. Fragebögen, die im Berichtszeitraum initiiert, abgeschlossen und beendet wurden.
- ² Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.
- ³ Mit Lieferanten vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen beziehen sich entweder auf tatsächliche Abweichungen vom Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten oder auf strukturelle Verbesserungen von Managementsystemen sowie das Fehlen spezifischer Prozesse und Richtlinien beim Lieferanten.

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 2021 haben wir weltweit 319 Audits vor Ort durchgeführt. Dies ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahreswert um etwa 15%.

Qualitätsaudits mit Nachhaltigkeitsfragen

(Anzahl)	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	116	144
Amerika	89	77
Asien, Australien	114	153
Gesamt	319	374

- ¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Externe Nachhaltigkeitsaudits

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

Externe Nachhaltigkeitsaudits		
(Anzahl)	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	123	65
Amerika	44	19
Asien, Australien	227	185
Gesamt	394²	269
Vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen (Anzahl) ³		
	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Einhaltung der Gesetze/Verbot von Korruption und Bestechung	1.141	937
Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter	2.446	1.877
Verbot von Kinderarbeit	89	95
Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter	2.430	2.064
Umweltschutz	227	161
Lieferkette	284	260
Gesamt	6.617	5.394

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

² Beinhaltet virtuell durchgeführte Audits sowie Audits, die von Dritten bei unseren Lieferanten nach gleichen Standards durchgeführt und von uns akzeptiert sind.

³ Mit Lieferanten vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen beziehen sich entweder auf tatsächliche Abweichungen vom Siemens Group Code of Conduct für Lieferanten oder auf strukturelle Verbesserungen von Managementsystemen sowie das Fehlen spezifischer Prozesse und Richtlinien beim Lieferanten.

Die Verbesserung der COVID-19-Situation, vornehmlich ab Frühjahr 2021, ermöglichte es, das Vor-COVID-19-Niveau durchgeführter External Sustainability Audits zu übertreffen: Gegenüber 269 externen Nachhaltigkeitsaudits im Geschäftsjahr 2020 stieg der Wert im Jahr 2021 um 46% auf 394 Audits. Darin inbegriffen sind 65 Audits, die wir – COVID-19-bedingt – virtuell durchgeführt haben, wobei der Auditdienstleister den Betrieb per Kamera inspiziert hat. Ebenfalls inbegriffen sind 14 von unserem Auditdienstleister verifizierte Audits, die im Auftrag Dritter bei Firmen durchgeführt wurden, die auch mit

Siemens in Lieferbeziehungen stehen. Diese Auditberichte entsprechen inhaltlich vollständig den Siemens-Anforderungen und wurden uns mit Genehmigung der auditierten Firmen zur Verfügung gestellt.

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

Drei Schwerpunktthemen spielen aufgrund des starken Bezugs zu weiteren Nachhaltigkeitsaktivitäten von Siemens eine wichtige Rolle in der verantwortungsbewussten Gestaltung der Lieferkette. Dazu gehören die Wahrung der Menschenrechte inklusive der verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien, die Senkung der CO₂-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.

Dafür haben wir Grundsätze zur verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien („Responsible Minerals Sourcing Policy“) entwickelt und diese in unseren Einkaufsprozess integriert. Sie bieten einen einheitlichen und unternehmensweiten Standard für das Supply-Chain-Management in diesem Bereich. Dabei orientiert sich unser Ansatz an den risikobasierenden 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 Organisation von mehr als 400 Industrieunternehmen, die Auditprogramme für Schmelzen zur Verfügung stellt.

Zur Befragung unserer mehr als 2.600 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 Entscheidungsträger der noch nicht zertifizierten Schmelzen zur Teilnahme an Auditprogrammen. Dabei begleitet Siemens die Schmelzen 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 3TG hinausreichender Mineralien. So gehört Kobalt zu den Mineralien beziehungsweise Metallen, die in den Due-Diligence-Prozess von Siemens integriert wurden, nachdem die RMI zusätzlich zu ihren 3TG-Due-Diligence-Prozessvorgaben einen Auditstandard und Berichtsvorgaben (CRT) für Kobalt entwickelt hat. Siemens führt heute auch Lieferantenbefragungen für Kobalt durch, bei denen die Hersteller von Batterien im Fokus stehen.

Weitere Informationen und unsere „Responsible Minerals Sourcing Policy“ sind unter

WWW.SIEMENS.DE/RESPONSIBLEMINERALS abrufbar.

Programm zur CO₂-Reduzierung in der Lieferkette

Im Rahmen des Carbon-Neutral-Programms von Siemens und unserer Berichterstattung an das CDP 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 CO₂-Fußabdruck jedes unserer Lieferanten modellhaft errechnen.

Dabei haben sich die Lieferkettenemissionen für unsere Siemens-DEGREE-Ambition (Siemens ohne SHS) um 0,6% auf 8.048 kt CO₂e verringert, wobei nun erstmals die von den Lieferanten bereits umgesetzten Maßnahmen zur CO₂-Reduzierung berücksichtigt werden konnten. Unter Einbezug der Erhöhung des Einkaufsvolumens um 1,5% sind die CO₂-Emissionen um über 2% reduziert.

Beschreibung des „Carbon Reduction@Suppliers“-Programms

Die Grundlage des Programms legten wir in den Jahren 2018/19, als wir mehr als 9.000 Lieferanten in über 90 Ländern zur Transparenz ihres CO₂-Fußabdrucks und zu möglichen Zielen der Reduzierung befragten und anschließend intensiv an einem Verfahren zur Bestimmung der CO₂-Fußabdrücke unserer Lieferanten und zur Emissionsreduzierung durch individuelle Zielvereinbarungen arbeiteten.

Wir nutzen heute mit dem „Carbon Web Assessment – CWA“ ein webbasiertes Tool, das unseren Lieferanten die wichtigsten CO₂-Verursacher aufzeigt und erklärt, wie diese Emissionen nachhaltig verringert werden können. Nach Durchlaufen der Lerninhalte fragen wir im CWA die sogenannten Primärdaten des Lieferanten ab.

Dem CWA liegt folgende Methodik zugrunde:

- Die Basis bildet die Modellrechnung unseres externen Partners, die unsere Lieferanten nach Produkt- beziehungsweise Dienstleistungskategorien und Herkunftsland einteilt und mit einem CO₂-Branchendurchschnitt versieht.
- Seit 2021 bitten wir nun unsere Lieferanten, per CWA Angaben zu implementierten Minderungsmaßnahmen und ihrem allgemeinen CO₂-Management zu machen. Basierend auf den gegebenen Antworten berechnen wir die sich daraus ergebende Emissionsminderung sowie die verbleibenden Emissionen des Lieferanten.

Detaillierte Informationen zu dieser Entwicklung und zum CWA sind unter www.siemens.com/carbon-suppliers zusammengefasst.

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir auf diese Weise 7.100 Lieferanten kontaktiert. Bis Ende des Geschäftsjahrs haben mehr als 1.800 der angeschriebenen Lieferanten geantwortet und uns ihre Bemühungen zur CO₂-Reduzierung berichtet. Aus den Antworten ergab sich eine durchschnittliche Verringerung unseres zuvor für diese Lieferanten kalkulierten Emissionen von 7,6% beziehungsweise absolut von 104 kt CO₂e.

Arbeitsicherheit 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 gewinnt stark an Bedeutung

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 große Mengen an Informationen gespeichert werden, sind potenzielle Sicherheitsbedrohungen 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.

Das Erfordernis für sichere digitale Systeme ist leicht erkennbar: Das Internet der Dinge (Internet of Things, IoT) 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.

Somit ist ein Ansatz, der alle Ebenen gleichzeitig abdeckt – von der Betriebs- bis zur Feldebene und von der Zugangskontrolle bis zum Kopierschutz –

dringend erforderlich, um Industrieanlagen in ihrer Gesamtheit umfassend vor internen und externen Cyberattacken zu schützen. Siemens hat frühzeitig erkannt, dass Cybersicherheit ein integraler Bestandteil der digitalen Revolution sein würde, und ist das Thema durch den Aufbau einer zentralen Cybersecurity-Organisation angegangen. Ein ganzheitlicher Ansatz zur Cybersicherheit wurde entwickelt, der das Unternehmen darin unterstützt, seine IT¹- und OT²-Infrastruktur sowie seine Produkte, Lösungen und Dienstleistungen so gut wie möglich zu schützen.

In unserem neuen DEGREE-Rahmenwerk wird das Thema unter „E“ wie Ethics besonders adressiert. Untermauert wird dies damit, dass Siemens die Initiative „Charter of Trust“ zum Schutz von Daten und zur Förderung der Cybersicherheit in einer vertrauenswürdigen digitalen Welt mitbegründet hat.

Wir sind davon überzeugt, dass Vertrauen in die digitale Welt immer wichtiger sein wird. Wir sind als Branchenführer im Bereich Cybersicherheit anerkannt. Ziel ist es, Daten zu schützen und die Cybersicherheit in einer vertrauenswürdigen digitalen Welt voranzutreiben.

Unsere Cybersecurity-Performance wird extern bei Nachhaltigkeitsratings und -rankings anerkannt. Zum Beispiel sind wir von DJSI als führendes Unternehmen im Vergleich zu unseren Peers ausgezeichnet.

Für unsere Gesellschaft, unsere Kunden und die Siemens-Geschäftseinheiten arbeitet die Abteilung Cybersecurity daran, ein vertrauenswürdiger Partner in der digitalen Welt zu sein. Dabei profitiert Siemens

¹ Information Technology.

² Operational Technology.

von jahrzehntelanger Erfahrung: Während das Unternehmen 1986 nur über ein kleines IT-Sicherheitsteam verfügte, beschäftigt es inzwischen rund 1.300 Cybersicherheitsexperten. Diese 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 Verantwortlichkeit 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.

Unsere Einheit Cybersecurity hat das Mandat zum Schutz der internen Büroumgebung sowie der Siemens-Werke weltweit. Dafür entwickeln wir eigene Security-Lösungen, integrierten diese in unsere IT- und OT-Umgebung und achten auf kontinuierliche Systempflege über den Lebenszyklus.

Um das Cybersecurity-Geschäft für Siemens weiter zu steigern, gehen wir nun den nächsten Schritt: Siemens bietet seinen externen Kunden ausgewählte Security Services mit hohem Reifegrad an. In enger Zusammenarbeit mit den Geschäftseinheiten definieren wir unsere Go-to-Market-Strategie und nutzen den Zugang zu unseren Siemens-Kunden.¹


Rund 1.300
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 Officers von Siemens Energy und Siemens Healthineers wird es durch Kooperationsvereinbarungen ermöglicht, am CSB teilzunehmen.

Da das Thema Cybersicherheit für das Top-Management wichtig ist, berichtet der Global Chief Cybersecurity Officer an das dafür zuständige Vorstandsmitglied sowie vierteljährlich an den Gesamtvorstand 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 und Reporting des Status und Reifegrads der Cybersicherheitsmaßnahmen sowie -kontrollen,
- Cyber Readiness und Second Line of Defense Assessments²,
- obligatorische Cybersecurity-Global-Awareness-Maßnahmen und jährlich durchgeführte Cybersecurity-Global-Awareness-Trainings,
- Koordination gemeinsamer Gremien (z. B. des CSB), Aufgaben und Themen der verschiedenen zentralen und dezentralen Cybersicherheitsorganisationen in den Geschäften und Ländern,
- Stärkung der Cybersicherheit auf globaler Ebene und über die Unternehmensgrenzen hinweg in verschiedenen Industrien durch die Aktivitäten der Charter of Trust³ zum Beispiel über das Board of Directors, Management Forum und diverse Taskforces. Darüber hinaus ist die Abteilung

¹ <https://new.siemens.com/global/en/products/services/cybersecurity.html>

² <https://new.siemens.com/global/en/products/services/cybersecurity/assessments-for-operational-technology.html>

³ <https://www.charteroftrust.com/>

Cybersecurity auch ein Dienstleister für die gesamte Siemens-Cybersecurity-Organisation.

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 den Kunden zu reduzieren,
- das Risiko von Betriebsunterbrechungen zu senken,
- den Verlust der Reputation und von Marktanteilen zu verhindern sowie
- das Risiko von Sanktionen zu minimieren.

Vom Schutz unserer Produkte, Lösungen und Services bis hin zur Sicherung unserer eigenen IT-/OT-Infrastruktur ist jede/r einzelne Siemens-Mitarbeitende gefragt, wenn es darum geht, Cybersicherheit zu verwirklichen. Das schafft die Voraussetzung dafür, dass unsere Kunden Produkte und Lösungen kaufen können, die ihre Sicherheitsanforderungen erfüllen und mit denen sie ihre Anlagen zuverlässig und abgesichert betreiben können.

Wir schulen unsere Mitarbeiter jährlich im Bereich Cybersicherheit: Im Jahr 2020 nahmen 87% der Mitarbeiter an der Online-Schulung zur Cybersicherheit zum Schutz des Unternehmens teil. Im Geschäftsjahr 2021 wurden die Schulungen erstmals barrierefrei angeboten. Daher verzögerte sich der Roll-out um einige Monate und die Teilnahmequote belief sich zum Stichtag auf 79%. Wir gehen jedoch davon aus, dass wir mindestens die Teilnahmequote des Vorjahres erreichen werden.

Cyberversicherung und -risikoanalyse

Um das Unternehmen zusätzlich zu schützen und mögliche finanzielle Schäden durch Cyberfälle zu reduzieren, wurden die Möglichkeiten des Risikotransfers eingehend geprüft. Als Ergebnis einer internationalen Versicherungsausschreibung wurden die derzeit versicherbaren Cyberrisiken auf ein Konsortium von Versicherungsgesellschaften übertragen. Der Schwerpunkt des Versicherungsschutzes liegt auf Schäden, die etwa durch Informationssicherheits- oder Datenschutzverletzungen bei Siemens oder durch Dritte verursacht werden. Der Abschluss einer Cyberversicherung unterstützt auch die Siemens-Geschäfte, da Siemens-Kunden häufig eine Bestätigung über eine Cyberversicherung verlangen. Der Umfang und die Grenzen des Risikotransfers auf den Versicherungsmarkt werden jährlich überprüft.

Mit dem Ziel, weiterhin die Risiken zu mindern, werden 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 von diesen erholen.

Einige der Aktivitäten zur Verringerung der Eintrittswahrscheinlichkeit der Risiken und ihrer Auswirkungen sind:

- Die Umsetzung des **Cybersecurity Improvement Programs** (CSIP) zielte darauf ab, durch die Entwicklung und Implementierung konsistenter Sicherheitslösungen Risiken zu reduzieren und die kritischsten Vermögenswerte von Siemens zu schützen. CSIP war ein Vierjahresprogramm, das im September 2021 abgeschlossen wurde.
- 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. Das Programm wurde im Geschäftsjahr 2021 abgeschlossen und in das nachfolgende Programm Zero Trust überführt.

→ Das Zero-Trust-Programm ist auf zwei Jahre ausgelegt und wendet die Erkenntnisse aus EMS auf Fabriken, Business-IT und Produkte an. Ziel ist es, basierend auf dem Prinzip des „never trust, always verify“¹ jede einzelne Verbindung in Echtzeit zu prüfen und nur vertrauenswürdige Kommunikation zuzulassen.

Da sich die Bedrohungslandschaft ständig verändert und vergrößert, ist es wichtig, diese permanent zu beobachten und neue Initiativen und Programme aufzusetzen, um sich kontinuierlich anzupassen und zu verbessern.

Siemens-Produkte und -Lösungen mit hoher Cybersicherheit ausstatten

Produkte, Lösungen und Dienstleistungen von Siemens enthalten einen zum Teil signifikanten Anteil an Software- und IT-Komponenten, die vielfach auch im Zusammenhang mit kritischen Infrastrukturen genutzt werden und zunehmend Cyberbedrohungen ausgesetzt sein können. Die regulatorischen und kundenspezifischen Sicherheitsanforderungen steigen und erfordern eine Antwort von Siemens. Siemens hat eine unternehmensweite Product-& Solution-Security-(PSS-)Initiative ins Leben gerufen, die Empfehlungen und verbindliche Anforderungen in Bezug auf PSS definiert und deren Implementierung innerhalb der Geschäftseinheiten vorantreibt und kontinuierlich verbessert.

Diese Implementierung wird unter anderem mittels der sogenannten „PSS Maturity“ gesteuert. Dies steht für ein proprietäres, auf Standards basierendes Reifegradmodell, das zeigt, in welchem Umfang die etablierten Geschäfts- und Designprozesse hinsichtlich Security-Aktivitäten und -Vorgaben erweitert und stetig verbessert werden. Das Reifegradmodell umfasst mehrere Themengebiete, die in verschiedenen Stufen gemessen werden. Es ist auf den jeweiligen Geschäftskontext anpassbar. Die Evaluierung erfolgt jährlich auf Organisationsebene. Die Ergebnisse werden mit dem jeweiligen Management diskutiert und Verbesserungsprogramme auf den Weg gebracht.

¹ Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.

Kontinuierliche Verbesserung und stetiges Lernen sind grundlegende Bausteine, um Security-by-Design umzusetzen.

Proaktiver Umgang mit Bedrohungen, Vorfällen und Schwachstellen

Dafür hat Siemens zwei Teams aufgestellt: Sowohl das Siemens CERT² 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 Gegenmaßnahmen zur Minimierung der schadhaften Auswirkungen werden 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. Dieser Service bildet unter der Marke „Vilocify“³ auch die Basis für externe Angebote, um den Dienst einem größeren Kundenkreis bereitstellen zu können. Neue Sicherheitshinweise werden monatlich zeitgleich mit dem Microsoft Patch Day veröffentlicht, was den Kunden, die den regelmäßigen Siemens Security Advisory Day schätzen, Transparenz verschaffen, Vertrauen geben und Planbarkeit ermöglichen soll. Darüber hinaus arbeiten wir mit externen Forschern und Partnern zusammen, um unsere Leistungen stetig zu überwachen und zu verbessern.

² Computer Emergency Response Team

³ <https://vilocify.com/>

Schutz personenbezogener Daten

Für Siemens ist der Schutz personenbezogener Daten unserer Kunden, Mitarbeitenden und Partner Ausdruck eines verantwortlichen Umgangs miteinander. Mit der fortschreitenden Digitalisierung wird der Umgang mit personenbezogenen Daten zudem zu einem immer wichtigeren Erfolgsfaktor. Es ist für Siemens deshalb ein wichtiges Anliegen, personenbezogene Daten im Einklang mit geltendem Datenschutzrecht, einschließlich der Datenschutzgrundverordnung, zu verarbeiten. In unserem DEGREE-Rahmenwerk priorisieren wir unter „E“ wie Ethics den sorgfältigen Umgang mit Daten.

Umsetzung datenschutzrechtlicher Anforderungen im Konzern – 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 und die Verarbeitung personenbezogener Daten im Einklang mit geltendem Recht und für alle Betroffenen transparent erfolgt [➔ COMPLIANCE](#).

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

Transparenz und Betroffenenrechte

Wir halten Transparenz über Verarbeitungsprozesse für ein Schlüsselement effektiven Datenschutzes. Unsere Webseiten und digitalen Produkte und Lösungen enthalten Datenschutzerklärungen, die Nutzer über Verarbeitungsschritte und Betroffenenrechte aufklären. 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 über verarbeitete personenbezogene Daten). Dafür hat Siemens einen globalen Prozess eingeführt, über den Betroffenenrechte zentral geltend gemacht und Fragen dazu beantwortet werden.

Verpflichtung unserer Mitarbeitenden zum Datenschutz und regelmäßige Schulungen

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

Daneben werden Siemens-Mitarbeitende regelmäßig funktions- und zielgruppenspezifisch zum Umgang mit personenbezogenen Daten geschult. Zu diesem Zweck hat Siemens im Geschäftsjahr 2021 ein neues webbasiertes Datenschutztraining entwickelt, bestehend aus einem „Essentials“-Training, das für alle Mitarbeitenden verpflichtend ist, die im Rahmen ihrer Tätigkeit personenbezogene Daten verarbeiten, und fachspezifischen „Nuggets“ mit zielgruppenspezifischen Inhalten.

Datenübermittlungen

Datenschutzrechtliche Anforderungen an (konzerninterne) Übermittlungen von personenbezogenen Daten werden durch verbindliche interne Datenschutzvorschriften, die Siemens Binding Corporate Rules zum Datenschutz (BCR), erfasst. Siemens hat



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

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.

Datenschutz bei unseren Lieferanten und Partnern

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 auch vertraglich auf Datenschutzstandards verpflichtet.

Datenschutz bei unseren Produkten und Lösungen (Privacy by Design)

Siemens möchte sicherstellen, dass Siemens-Produkte und -Lösungen datenschutzkonform genutzt werden können. Privacy by Design bedeutet deshalb für Siemens, dass bereits bei der Entwicklung von Funktionen und Services die Rechtmäßigkeit, Transparenz, informationelle Selbstbestimmung, Datensparsamkeit und Datensicherheit betrachtet und in das Design integriert werden. Privacy by Design ist deshalb fest in unsere Produktentwicklungsprozesse integriert.

Wir sind uns bewusst, dass die Nutzung der Produkte und Lösungen bedeuten kann, dass Kunden Siemens mit der Verarbeitung eines ihrer wertvollsten Güter, nämlich ihrer Daten, betrauen. Wenn Siemens personenbezogene Daten im Auftrag der Kunden verarbeitet, erfolgt das im Rahmen von vertraglichen Regelungen, die den Umgang mit den Daten, einschließlich der Weitergabe der Kundendaten an Dritte, regeln.

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. Im Geschäftsjahr 2021 lag der Fokus der Datenschutzaudits dabei auf der datenschutzkonformen Ablage von personenbezogenen Daten in den Siemens-IT-Systemen, dem sicheren Datenaustausch zwischen Siemens-IT-Systemen, der Sicherheit von Systemen, in denen sensible personenbezogene Daten verarbeitet werden (wie die IT-Infrastruktur betriebsärztlicher Dienststellen), sowie der Abwehr von Phishing- und ähnlichen Angriffen.

Umgang mit Datenschutzverstößen

Im Falle von Datenschutzverstößen ist schnelles Handeln unabdingbar. Nur so können Datenschutzverstöße schnell abgestellt und alle erforderlichen internen und externen Stellen (wie betroffene Personen und Aufsichtsbehörden) umgehend informiert werden. Siemens hat dafür einen globalen Data-Privacy-Incident-Prozess implementiert, der zentrale Meldewege umsetzt und die relevanten Stakeholder einbezieht.

Umwelt

Erhaltung der Natur und der Ressourcen



Decarbonization

Unterstützung des 1,5-Grad-Celsius-Ziels zur Bekämpfung der globalen Erwärmung

Unsere Ambitionen:

- Net-Zero-Betrieb bis 2030, basierend auf unserem SBTi-Reduktionspfad¹
- Net-Zero-Lieferkette bis 2050, 20% Emissionsreduktion bis 2030

Zusätzliche Punkte:

- Beitritt zu den Initiativen EP100, EV100, RE100²
- Portfolio, das Kunden beim Klimaschutz unterstützt

¹ SBTi: Science Based Targets initiative.

² Verbesserung der Energieproduktivität – energy productivity (EP), Nutzung von Elektrofahrzeugen – Electric Vehicles (EV) und Erneuerbarer Energie – Renewable Energy (RE).

Resource efficiency

Kreislaufwirtschaft und Dematerialisierung erreichen

Unsere Ambitionen:

- Robustes Ökodesign der nächsten Stufe für 100% der relevanten Siemens-Produktfamilien bis 2030
- Entkopplung von natürlichen Ressourcen durch verstärkten Einkauf von Sekundärmaterialien für Metalle und Kunststoffe
- Kreislaufwirtschaft durch Reduktion des Deponieabfalls um 50% bis 2025 und weitere Reduktion Richtung Deponieabfallvermeidung bis 2030.

Zusätzliche Punkte:

- Verbesserung der Energieeffizienz um 10% bis 2030
- Kontinuierliche Erhöhung des Anteils von Materialrecycling an der Gesamtabfallmenge
- Ausstieg aus der Verwendung von Einwegplastik an unseren Standorten weltweit

Ganzheitlicher Umweltschutz



Aus unserem globalen Handeln als Unternehmen mit einer Vielzahl von Produktions- und Bürostandorten ergeben sich vielfältige Umweltauswirkungen. Sie reichen von der Rohstoffherzeugung und -umwandlung, der Vorproduktion in der Lieferkette sowie der eigenen Produktion über die Entwicklung und Nutzung unserer Produkte beim Kunden sowie ihrer Wiederverwendung beziehungsweise Entsorgung bis zur Nutzung von Transportdienstleistungen. Die Auswirkungen resultieren insbesondere aus der Energie- und 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 minimale Nutzung beziehungsweise 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 über die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen hinaus: 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 geschieht in vielen Bereichen auch in Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern.

Siemens handelt auf der Basis eigener Umweltleitlinien, für deren Umsetzung ein Mitglied des Vorstands benannt wurde. Die Verantwortung zur Umsetzung der Umweltleitlinien ist in den EHS-Principles, einem Vorstandsroundschreiben, 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 Geschäftsbereiche unterstützen die operativ verantwortlichen Manager bei der Umsetzung von Umweltleitlinien und -programmen. Im Siemens-Umweltrat 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.

Eco Efficiency @ Siemens



Verantwortungsvolle Produktentwicklung

Produkte und Lösungen stehen im Mittelpunkt des Geschäfts. Die Evaluierung unseres Portfolios und die Anwendung eines Ökodesign-Ansatzes auf relevante Produktfamilien unterstützt uns beim Verkauf ökoeffizienter Produkte und Lösungen.



Saubere Lieferkette

Eine saubere Lieferkette ist auf dem Weg zur Entkopplung der natürlichen Ressourcennutzung von zentraler Bedeutung. Deshalb werden wir mehr Sekundärmaterialien beschaffen und kontinuierlich Maßnahmen zur Substitution von Stoffen entsprechend der Liste der regulierten Substanzen nach IEC 62474 verfolgen.



Effizienter eigener Betrieb

Das effiziente Management unserer eigenen Produktionsstätten und Büros ist nach wie vor von zentraler Bedeutung für unseren Umweltsatz, insbesondere durch die Verbesserung der Abfallentsorgungspraktiken und die effektive Nutzung sauberer Energie

Unsere Umweltprogramme sind eingebettet in das Rahmenwerk für Nachhaltigkeit DEGREE und fokussieren sich auf die Minderung von Treibhausgasemissionen und die Steigerung der Ressourceneffizienz entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Mit unserer Verpflichtung zur Science Based Target Initiative unterstützen wir dabei die Erreichung des 1,5-Grad-Celsius-Ziels des Pariser Klimaabkommens, während das Ressourceneffizienzprogramm Eco Efficiency @ Siemens durch Förderung der Kreislaufwirtschaft und der allgemeinen Dematerialisierung der Wirtschaftsprozesse dabei hilft, alle Umweltauswirkungen zu vermindern.

DEGREE setzt den Rahmen für ambitionierte Umweltprogramme

Im Rahmen des Beitritts zur Science Based Targets Initiative hat sich Siemens dazu verpflichtet, alle in der gesamten Wertschöpfungskette entstehenden Treibhausgasemissionen weiter zu senken. Die CO₂-Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb sollen so weit

reduziert werden, dass der Beitrag unseres Wirtschaftssegments nach anerkannten Klimamodellen mit dem 1,5-Grad-Celsius-Ziel vereinbar ist. Neben Maßnahmen im eigenen Geschäftsbetrieb wie der Elektrifizierung der Flotte, der Umstellung auf Grünstrom sowie der Optimierung der Gebäude spielen Maßnahmen in der Liefer- und erweiterten Wertschöpfungskette eine wesentliche Rolle bei der Zielerreichung. Diese Ambitionen bündeln wir unter dem D (Decarbonization) im DEGREE-Rahmenwerk.

Im Zentrum von Eco Efficiency @ Siemens steht das konsequent umweltgerechte Design unserer Produkte, Services und Lösungen, das Robust Eco Design. Aber auch bei der Beschaffung und Produktion sind die Aspekte der Ressourceneffizienz erfasst und mit der Zielstellung verbunden, den Sekundärmaterialanteil in Kunststoffen und Metallen zu steigern und den Anteil an gesundheitlich oder ökologisch bedenklichen Stoffen kontinuierlich zu verringern. Obwohl der Anteil an erneuerbaren Energien inzwischen hoch ist und weiter gesteigert wird, streben wir eine weitere

Steigerung der Energieeffizienz unserer Betriebe und Büros an. Zudem haben wir uns vorgenommen, den Deponieabfall weiter zu verringern, die stoffliche Abfallbeseitigung zu verstärken und so die Kreislaufwirtschaft und Dematerialisierung zu fördern. Die Umweltaspekte unserer Produkte werden auch in unser Kundenfeedback einbezogen, um kontinuierliches Feedback zum Robust Eco Design unserer Produkte einholen und umsetzen zu können. Eco Efficiency @ Siemens startet in diesem Geschäftsjahr mit dem Setzen der Ausgangsbasis und läuft bis 2030. Befristete Umweltinitiativen wie beispielsweise zu Wasser, Biodiversität und Verpackungen ergänzen unsere Umweltprogrammatis.

Die Bedeutung des Umweltschutzes wird in einer stark wachsenden Weltwirtschaft mit ihrer weiter fortschreitenden Urbanisierung bei steigenden Bevölkerungszahlen zunehmen. Spätestens seit dem EU Green Deal ist für uns klar, dass der Weg zu einem treibhausgasneutralen Planeten nur durch einen grundlegenden Strukturwandel des marktwirtschaftlichen Wirtschaftens möglich sein wird. Der Begriff „Circular Economy“ bietet einen Rahmen, um von

einer linearen, ressourcenintensiven Wirtschaft zu einer zirkulären, ressourcenschonenden Wertschöpfung zu kommen und diese entsprechend zu gestalten. Genau aus diesem Grund haben wir in unserem DEGREE-Rahmenwerk unter dem R (Resource Efficiency) die Formulierung „Kreislaufwirtschaft und Dematerialisierung erreichen“ gewählt. Damit wollen wir auch den Kompensations- und Rebound-Effekten Rechnung tragen, die für unsere neuen zirkulären Geschäftsmodelle und Innovationsprozesse notwendig sind.

4.1

Klimaschutz

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



- **Unsere Verpflichtung: Wir leisten einen Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius**
- **Unser Ziel: CO₂-neutraler Geschäftsbetrieb bis 2030 und CO₂-neutrale Lieferkette bis 2050**
- **Unser Weg: kontinuierliche Reduktion der Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb, Zusammenarbeit mit Lieferanten und ein Portfolio, das Kunden beim Klimaschutz unterstützt**

Wir verpflichten uns, einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierung der globalen Wirtschaft zu leisten, die Wissenschaftlern zufolge noch deutlich vor dem Ende des 21. Jahrhunderts erfolgen muss. Dies realisieren wir zum einen mithilfe einer darauf ausgerichteten Governance-Struktur einschließlich Strategie und Risikomanagement und handeln dadurch im Einklang mit den Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosure“ (TCFD). Zum anderen stellen unsere Produkte und Lösungen einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierung bei unseren Kunden dar sowie eine Geschäftschance für Siemens.

Mit der Bestätigung unserer am 1,5-Grad-Celsius-Ziel ausgerichteten Science Based Targets sowie unserem Beitritt zu den Initiativen [RE100 \(VOLLSTÄNDIGE UMSTELUNG AUF GRÜNSTROM\)](#), [EV100 \(UMSTELLUNG DER FAHRZEUGFLOTTE AUF ELEKTROFAHRZEUGE\)](#) sowie [EP100 \(NETTO-EMISSIONSFREIE-GEBÄUDE\)](#) stärken wir unsere Klimaschutzstrategie weiter. Die Verankerung der CO₂-Reduktion im Geschäftsbetrieb im Long-term Incentive (LTI) des Senior Managements von Siemens ohne SHS sowie der Verantwortung der Geschäftseinheiten für die jeweilige Reduktion ihrer anteiligen

Emissionen sind wesentliche Elemente des Managementansatzes. [➔ NACHHALTIGKEIT IN MANAGEMENTVERGÜTUNG INTEGRIERT](#)

Bei unseren Ansätzen zur Emissionsreduktion nehmen wir die gesamte Wertschöpfungskette in den Blick. In der Nutzungsphase unserer Produkte entstehen CO₂-Emissionen maßgeblich durch die Verwendung elektrischer Energie. Damit liegen wesentliche Hebel zur Verringerung von Emissionen während der Produktnutzungsphase in der Steigerung der Energieeffizienz sowie der Digitalisierung. CO₂-Einsparungen werden für die Produkte des Siemens-Umweltportfolios berechnet und ausgewiesen.

Unsere verbindlichen Klimaschutzziele und -maßnahmen bündeln wir unter der Rubrik „D“ – (Decarbonization) in unserem Nachhaltigkeitsrahmenwerk DEGREE bei Siemens.

Transparenz zu 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. Nachgelagerte Scope-3-Emissionen etwa aus der Nutzungsphase unserer Produkte, unseren Investments sowie aus Arbeitswegen und Homeoffice-Tätigkeit berichten wir für 2021 erstmals.

Durch die Erweiterung unseres bereits seit 2015 bestehenden Carbon-Neutral-2030-Programms nehmen wir mit unserem Science Based Target nun die gesamte Wertschöpfungskette in den Blick und forcieren die physische Reduktion von CO₂-Emissionen in unserem Geschäftsbetrieb.

Treibhausgasemissionen (Siemens AG)

(in 1.000 t CO ₂ -Äquivalent)	Geschäftsjahr	
	2021	2020 ¹
Scope 1	386	424
Scope 2 ²	208	253
Gesamt Scope 1 und 2	595	678
Scope 3		
<i>Gekaufte Waren und Dienstleistungen</i>	8.813	8.607
<i>Investitionsgüter</i>	381	419
<i>Kraftstoff- und energierelevante Aktivitäten</i>	263	282
<i>Abfall aus Geschäftstätigkeiten</i>	24	28
<i>Vorgelagerter Transport</i>	797	740
<i>Geschäftsreisen</i>	63	126
<i>Pendeln der Arbeitnehmenden³</i>	94	94
<i>Summe vorgelagerter Emissionen, Scope 3</i>	10.435	10.296
<i>Nutzung verkaufter Produkte</i>	453.350	483.813
<i>Investitionen</i>	5.486	13.582
<i>Summe nachgelagerter Emissionen, Scope 3</i>	458.836	497.395
Gesamt Scope 3	469.271	507.691

- 1 Die Hochrechnungsmethode für Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurde im Geschäftsjahr 2021 angepasst, was sich rückwirkend auf das Geschäftsjahr 2020 auswirkt. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel [BERICHTSMETHODE](#).
- 2 Wir berechnen unsere Emissionen aus dem Elektrizitätsverbrauch auf Basis der CO₂-Emissionsfaktoren unserer lokalen Standorte gemäß dem marktbasieren Ansatz.
- 3 Nicht Bestandteil der Emissionsreduktion in der Lieferkette.

Klimaschutzziele entlang der Wertschöpfungskette

Siemens SBTi Verpflichtung

Siemens hat sich mit dem Beitritt zur Science Based Targets Initiative dazu verpflichtet, bis 2030 die Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb (Scope 1 und 2) um 50% und Scope 3 (Upstream und Downstream) um 15 % gegenüber 2019 zu reduzieren. Dadurch unterstreichen wir unseren Anspruch, einen Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu leisten und den Klimawandel zu begrenzen.

Unser bisheriges Carbon-Neutral-2030-Programm geht damit zum einen in unserem Science Based Target auf und wird zum anderen als „Net Zero 2030“ für unseren Geschäftsbetrieb als Teil des Nachhaltigkeitsrahmenwerks DEGREE fortgeführt. Mit unserem Science Based Target haben wir uns dabei zu einer Reduktion der CO₂-Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb um 50 % bis 2030 gegenüber 2019 verpflichtet. Verbleibende CO₂-Emissionen werden wir dann zur Erreichung von „Net Zero 2030“ mit qualitativ hochwertigen CO₂-Zertifikaten kompensieren. Bei Siemens ohne SHS wird durch die Integration der CO₂-Reduktion in den Long-term Incentive des Managements die Verantwortung der Geschäfte gestärkt. Mit einem internen Leitfaden wurden erste Rahmenbedingungen für den später notwendigen Einkauf von CO₂-Zertifikaten festgelegt. Dabei liegt der Fokus auf qualitativ hochwertigen, nach etablierten Standards zertifizierten CO₂-Zertifikaten, die darüber hinaus einen positiven Beitrag zur Erreichung nicht nur klimabezogener Sustainable Development Goals leisten.

Mit dem Beitritt zu RE100 unterstreichen wir unseren Anspruch, bis spätestens 2030 vollständig auf Strom aus erneuerbaren Quellen umzustellen. Aktuell liegt unser Grünstromanteil bei 78%.

Als Teil unserer Verpflichtung zu EV100 streben wir bis 2030 eine vollständige Umstellung unserer Fahrzeugflotte auf Elektrofahrzeuge an.

Unsere Mitgliedschaft bei EP100 stärkt unseren Anspruch, bis 2030 nur noch Gebäude zu besitzen oder zu mieten, die keine Netto-CO₂-Emissionen mehr aufweisen.

Im Scope 3 liegt ein besonderer Fokus für uns auf der Reduktion der Emissionen aus der Lieferkette. Daher ist die Ambition für Siemens ohne SHS, unsere Emis-

sionen aus der Lieferkette bis 2030 um 20 % und bis 2050 vollständig zu reduzieren. Diese Ambition ist ebenfalls Teil des Nachhaltigkeitsrahmenwerks DEGREE.

„Net Zero 2030“: Auf dem Weg zum CO₂-neutralen Unternehmen

Bezogen auf die eigene Unternehmenstätigkeit hat Siemens im September 2015 das globale „CO₂-Neutral-Programm“ gestartet. Wir haben in diesem Rahmen den CO₂-Fußabdruck unserer eigenen Betriebe bis zum Jahr 2020 gegenüber 2014 um 54 % (wie letztes Jahr inklusive Siemens Energy berichtet) reduziert und unser Zwischenziel damit letztes Jahr erreicht.

Im Vergleich zum letzten Geschäftsjahr konnten wir 2021 unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 83 kt CO₂ beziehungsweise 12 % reduzieren. Im Rahmen unserer SBTi-Verpflichtung haben wir unsere Emissionen in Scope 1 und 2 um insgesamt 36 % seit GJ 2019 reduziert. Die Reduktion resultiert im We-

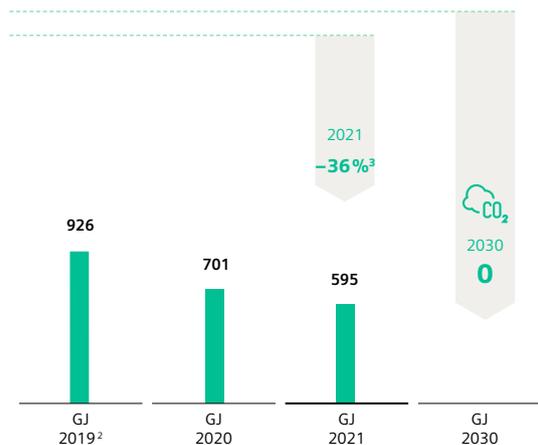
sentlichen aus unserer weiter umgesetzten Energiebeschaffungspolitik sowie einer Reihe von Maßnahmen und Initiativen, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Nutzung erneuerbarer Energie

Nicht erst seit unserem Beitritt zur RE100-Initiative arbeiten wir kontinuierlich an einer Steigerung des Stromanteils aus erneuerbaren Quellen und zielen auf eine 100%-Versorgung mit Grünstrom spätestens im Jahr 2030 ab. Im Geschäftsjahr 2021 wurden konzernweit über 78 % des von uns eingekauften Stromverbrauchs aus erneuerbaren Quellen gedeckt. Damit konnten die Emissionen insgesamt um 518 kt CO₂ pro Jahr gegenüber dem durchschnittlichen Strommix reduziert werden.

Aufgrund regulatorischer Einschränkungen beispielsweise in Indonesien, Peru und Ecuador ist die vollständige Umstellung auf Grünstrom derzeit noch nicht möglich. Über unsere Mitgliedschaft bei RE100 versuchen wir auf eine Anpassung der Regularien hinzuwirken, die die Umstellung möglich macht.

Emissionsreduktion im „Net Zero 2030“-Programm
(in kt CO₂ für Siemens AG)¹



¹ Wie im jeweiligen Geschäftsjahr berichtet.
² Wie im GJ 2020 berichtet.
³ Gegenüber GJ 2019.

Beim Einkauf von Grünstrom folgen wir dem Beschaffungsleitfaden des WWF „Ökostrom next generation“.

Die Stadtwerke München (SWM) und Siemens haben einen Abnahmevertrag für Strom aus Windkraft (Power Purchase Agreement, kurz PPA) geschlossen: Siemens erhält somit seit dem 1. Januar 2021 für seinen neuen Campus in Erlangen den Großteil der benötigten Ökostrommenge aus Windenergieanlagen, die ab 2021 aus der Forderung nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) fallen.

Auch die Nutzung von Biogas stellt einen ergänzenden Baustein bei der Umsetzung unserer Dekarbonisierungsstrategie dar. Durch die Nutzung von Biogas konnten wir die Emissionen pro Jahr um 22,5kt CO₂ gegenüber der Nutzung von konventionellem Gas reduzieren.

Reduktion der Fahrzeugflottenemissionen

Wir arbeiten an der Emissionssenkung unserer Fahrzeugflotte, die rund 43.000 Fahrzeuge umfasst, und streben als Teil unserer EV100-Verpflichtung eine vollständige Elektrifizierung bis 2030 an. Im Geschäftsjahr 2021 beliefen sich die Emissionen auf ungefähr 194 kt CO₂.

Durch eine neue Flottenrichtlinie sowie den Ausbau der Ladeinfrastruktur auf aktuell 1.472 Ladepunkte konnten wir die Anzahl der ausschließlich elektrisch betriebenen Fahrzeuge auf 656 sowie die Zahl der Hybridfahrzeuge auf 2.719 steigern. Damit sind derzeit ca. 8% unserer Fahrzeuge reine Elektro- oder zumindest Hybridfahrzeuge. Wir streben in den kommenden Jahren einen deutlichen Anstieg dieses Anteils auf dem Weg hin zur Erfüllung unserer EV100-Verpflichtung an.

Ein weiterer Baustein unserer Strategie zur Reduzierung der Flottenemissionen ist die Einführung eines flexiblen Dienstwagenmodells mit batterieelektrischen und Hybridfahrzeugen für leitende Angestellte. Mithilfe einer App können leitende Angestellte dabei den Dienstwagen jederzeit wechseln und flexibler an ihre Bedürfnisse anpassen oder die Nutzung auch temporär ganz aussetzen.

Verringerung von Gebäudeemissionen

Im Gebäudebereich wollen wir als Teil unserer EP100-Verpflichtung bis 2030 nur noch Gebäude besitzen oder mieten, die keine Netto-CO₂-Emissionen mehr aufweisen. Dies wollen wir beispielsweise durch den CO₂-neutralen Neubau von Gebäuden, Modernisierungen, Anmietung von Büroflächen mit möglichst niedrigen Emissionen sowie die zukünftige Kompensation von verbleibenden Emissionen über hochwertige CO₂-Zertifikate, wenn andere Maßnahmen ausgeschöpft wurden, erreichen. Aktuell sind bei 32 Siemens-Standorten im Regelbetrieb keine Netto-CO₂-Emissionen mehr zu verzeichnen.

Mit einer neuen Richtlinie haben wir die Leitlinien für den CO₂-neutralen Betrieb von Neubauten sowie maximal zulässige Emissionen aus Lieferkette und Bau festgelegt.

Die IHK Nürnberg für Mittelfranken hat den Siemens Campus Erlangen 2021 als einziges Projekt in Erlangen und nur eines von dreien in der Region mit dem Preis für „Nachhaltige Gewerbegebiete und Gewerbeimmobilien“ ausgezeichnet. Die Fachjury der IHK würdigte damit das „ganzheitliche Nachhaltigkeitskonzept mit umfassendem Mitarbeitendenangebot und Mobilitätskonzept sowie die Holz-Hybrid-Bauweise“ des Campus. Auch die flächeneffiziente Bauweise sowie die Begrünung von Fassaden und Dächern auf dem Campus-Gelände wurden besonders anerkannt.

Die Zentrale von Siemens Smart Infrastructure in Zug (Schweiz) wird seit Mai 2021 renoviert und soll bis 2023 in einen CO₂-neutralen Standort umgewandelt werden. Dafür sind Investitionen von ca. 63 Mio. € geplant.

Siemens Mobility Austria hat am Standort Wien-Simmering eine 500-kWp-Fotovoltaikanlage installiert, die auf das volle Jahr gerechnet den Stromverbrauch von 110 Haushalten oder 240 Elektroautos abdeckt.

Mit dem „New Normal Working Model“ ermöglichen wir dauerhaft zwei bis drei Tage pro Woche mobiles Arbeiten, wo immer dies möglich ist. Im Zuge dessen verringern sich die Emissionen aus der Nutzung unserer Gebäude sowie durch Arbeitswege, während die Emissionen aus der Tätigkeit im Homeoffice ansteigen. Insgesamt berechnen wir die Emissionen aus der Kategorie 3.7 „Employee Commuting“ auf 94 kt CO₂, wobei der Anteil aus der Heimarbeit 22 kt CO₂ beträgt (Nutzung von IT-Equipment).

Nutzung eines internen CO₂-Preises

Wir nutzen derzeit in Großbritannien und Brasilien einen internen CO₂-Preis zur Steuerung unserer Dekarbonisierungsaktivitäten. In Großbritannien haben wir im Geschäftsjahr 2021 einen Preis von 31 Britischen Pfund (GBP) je Tonne CO₂e berechnet – die Methodik folgte der Empfehlung der „High-Level Commission on Carbon Pricing“. Der Großteil der finanziellen Mittel wurde zur Unterstützung der Dekarbonisierungsaktivitäten im Wärmebereich einschließlich der Installation einer Wärmepumpe als Ersatz des Gasboilers in unserem Werk in Hebburn verwendet. Im Geschäftsjahr 2022 wird der Preis auf 40 Britische Pfund (GBP) je Tonne ansteigen, um damit die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte zu unterstützen. In Brasilien werden 40 US-Dollar je Tonne CO₂ berechnet und zur Finanzierung von Dekarbonisierungsmaßnahmen verwendet.

Vorgelagerte Emissionen

Unsere vorgelagerten Emissionen belaufen sich auf rund 10,4 Mio. t CO₂-Äquivalente (Mio. t CO₂e) und sind damit deutlich höher als die Emissionen aus unserem eigenen Geschäftsbetrieb. Das liegt daran, dass die Betriebe unserer Lieferkette meist energieintensiver sind als unsere eigenen, hauptsächlich weil sie Rohstoffe verarbeiten. In unserer Lieferkette, als Teil der vorgelagerten Emissionen, zielen wir für Siemens ohne SHS auf eine Reduktion der CO₂-Emissionen von 20 % bis 2030 gegenüber 2020 sowie eine langfristige CO₂-neutrale Lieferkette bis 2050 ab. Eine umfassende Beschreibung unserer diesbezüglichen Anstrengungen findet sich im Kapitel

[LIEFERKETTE.](#)

CO₂-Emissionen aus der Nutzungsphase unserer Produkte

Wir bieten unseren Kunden hocheffiziente und langlebige Produkte an, die ihre Funktion über einen langen Zeitraum erfüllen und durch unsere auf Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung fokussierte Unternehmensstrategie maßgeblich Strom für den Betrieb benötigen. Die Emissionen unserer Produkte aus der Nutzungsphase werden sich durch neue Produktgenerationen sowie mit fortschreitender Umstellung auf erneuerbare Energien in den Anwendungsmärkten daher kontinuierlich verringern.

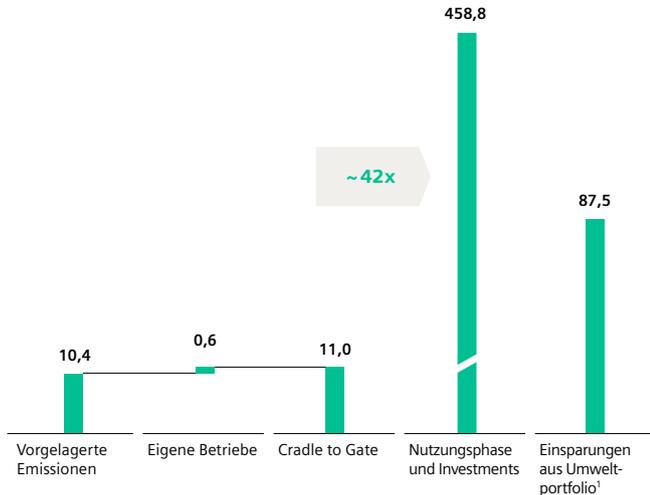
Durch die Nutzung unserer im Geschäftsjahr 2021 verkauften Produkte fallen bei unseren Kunden während der voraussichtlichen Produktlebensdauer Emissionen in Höhe von 453,4 Mt CO₂ an, maßgeblich bestimmt durch den verwendeten Strom sowie die Länge der Lebensdauer, da Emissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol für die gesamte angenommene Lebensdauer im Jahr des Verkaufs berichtet werden müssen. Wir nutzen für die Emissionsberechnung den Emissionsfaktor für den globalen Strommix der International Energy Agency (IEA). Im Rahmen unseres Science Based Targets haben wir uns dazu verpflichtet, unsere Scope-3-Emissionen, die die Nutzungsphase unserer Produkte (Scope 3.11 „Use Phase Emissions“) beinhalten, um 15 % bis 2030 gegenüber 2019 zu reduzieren.

Maßgeblich für die Emissionen aus der Nutzungsphase sind unsere Elektromotoren, die hocheffizient und von sehr langer Lebensdauer sind.

Der Einsatz von mit grünem Wasserstoff betriebenen Zügen als Ersatz für Dieselszüge stellt ein Beispiel für die Reduktion von Emissionen in der Nutzungsphase unserer Produkte dar. Im gemeinsamen Förderprojekt „H2goesRail“ planen die Deutsche Bahn und Siemens im Raum Tübingen im Jahr 2024 einen für den Wasserstoffbetrieb nutzbaren Zug (Mireo Plus H) einzusetzen und dadurch im Jahr ca. 330 Tonnen CO₂ bei der Verwendung von grünem Wasserstoff einzusparen.

Emissionen aus der Wertschöpfungskette und Einsparungen durch das Umweltportfolio

(in Mio. t CO₂)



1 Jährliche Gesamteinsparungen durch Produkte, die seit 2002 bei unseren Kunden installiert wurden und im Geschäftsjahr 2021 noch in Gebrauch sind.

In der Produktion unterstützt die Anwendung „SIMATIC Energiemanager“ unsere Kunden bei der Visualisierung des Energieverbrauchs sowie der Bewertung von Energieeffizienzpotenzialen und dem Vergleich von Kennzahlen zwischen Produktionsanlagen und Fabriken. Dadurch können sowohl Energiekosten als auch CO₂-Emissionen verringert werden.

Siemens-Umweltportfolio für klimaschonende Produktnutzung

Unser Umweltportfolio stellt unseren größten Beitrag zur Abschwächung des Klimawandels dar. Es umfasst Produkte, Systeme, Lösungen und Services (Umweltportfolio-Elemente), die eines unserer bereits zu Beginn der Erhebung des Umweltportfolios vor 15 Jahren definierten Auswahlkriterien erfüllen, wie eine über einem definierten Schwellenwert liegende Energieeffizienz oder den Einsatz erneuerbarer Energien.

Aufgrund von Portfolioveränderungen in Richtung Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung werden mit den aktuell angewandten Auswahlkrite-

rien des Umweltportfolios nicht mehr alle Portfolioelemente erfasst, die einen positiven Beitrag zur Dekarbonisierung leisten, wie zum Beispiel unser Digitalisierungsportfolio oder energieeffiziente Elektromotoren. Zudem bereiten wir uns auf die Einführung der EU Taxonomy vor, die ein Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten vorgeben wird. Daher planen wir, unser Umweltportfolio im kommenden Geschäftsjahr zu überarbeiten, um diesen geänderten Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Die Berechnung der Einsparungen erfolgt 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 CO₂ und anderen Treibhausgasen (im Folgenden als CO₂-Emissionen bezeichnet).

Ergebnisse des Umweltportfolios

GJ 2021



Mit dem Siemens-Umweltportfolio generierter Umsatz (fortgeführte Aktivitäten, in Mrd. Euro)

19,1



Treibhausgasminderung im Berichtsjahr bei unseren Kunden durch Produkte des Umweltportfolios, die im Berichtsjahr neu installiert wurden (fortgeführte Aktivitäten in Mio. t)

8,4



Treibhausgasminderung im Berichtsjahr durch bei unseren Kunden in Betrieb befindliche Umweltportfolioprodukte (fortgeführte Aktivitäten, in Mio. t)

87,5

Die Umweltportfolio-Technologien, die bei Siemens den größten Beitrag zur Gesamtreaktion von CO₂-Emissionen bei unseren Kunden leisten, sind Komponenten für intelligente und dezentrale Stromnetze, Frequenzrichter, schienengebundenen Personen- und Güterverkehr sowie Gebäudetechnik.

Die mit dem Siemens-Umweltportfolio erzielten Umsatzerlöse betragen im abgelaufenen Geschäftsjahr 19,1 Mrd. €. Damit entfielen 31% unseres Umsatzes auf unser Umweltportfolio. Darüber hinaus haben wir mit unseren im Geschäftsjahr 2021 neu installierten Umweltportfolio-Elementen unsere Kunden dabei unterstützt, ihre CO₂-Emissionen im Berichtsjahr um weitere 8,4 Mio. t zu senken. Mit allen bei unseren Kunden im Betrieb befindlichen Umweltportfolio-Elementen haben wir die CO₂-Emissionen unserer Kunden im Geschäftsjahr 2021 um 87,5 Mio. t reduziert. Die CO₂-Einsparungen bei unseren Kunden sind damit gegenüber dem um Portfolioeffekte bereinigten Wert von 80,4 Mio. t im Geschäftsjahr 2020 gestiegen.

So wie ein sinkender Emissionsfaktor der globalen Stromerzeugung durch den steigenden Anteil erneuerbarer Energien die Emissionen durch die Nutzung unserer Produkte (Scope 3.11 „Use Phase Emissions“) reduzieren wird, wird er mittelfristig auch zu geringeren CO₂-Reduzierungen bei unseren Kunden bei vergleichbarer Steigerung der Energieeffizienz führen.

Nähere Informationen zu den Berichterstattungsgrundsätzen hinsichtlich des Umweltportfolios finden sich im Anhang.

Investitionsbezogene Emissionen

Siemens Financial Services (SFS) ermöglicht mit ihren Finanzierungslösungen Infrastrukturprojekte und Technologien, die erheblich zur Dekarbonisierung beitragen. So unterstützt die SFS mit Eigen- und Fremdfinanzierung weltweit Projekte mit einer instal-

lierten Gesamtleistung von mehr als 25.000 MW in Windenergie, 12.000 MW in Solarenergie und 480 MW in weitere erneuerbare Energieerzeugung (inklusive Speicherbatterien).

Soweit SFS im vergangenen Geschäftsjahr Projektfinanzierungen für fossile Energieerzeugung zusagte, entsprechen den SFS-Finanzierungsbeiträgen über deren Laufzeit Emissionen von insgesamt ca. 5,5 Mio. t CO₂ (Scope 3.15 „Investments“).

Klimapolitische Rahmenbedingungen gestalten

Siemens setzt sich über eigene 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 sowie die Elektrifizierung voranzutreiben und den Anteil erneuerbarer Energien zu erhöhen,
- die Dekarbonisierung aller Sektoren unter anderem durch Sektorkopplung zu beschleunigen,
- Energiemärkte neu zu konzipieren, damit sichergestellt wird, dass ausreichende Investitionen in nachhaltige, sichere und effiziente Energiesysteme getätigt werden,
- Integration hochflexibler Technologien wie Batteriespeicher zu beschleunigen, damit erneuerbare Energien integriert werden und gleichzeitig die Systemstabilität sichergestellt wird,
- die Implementierung eines CO₂-Preises, durch den die tatsächlichen Kosten, die mit CO₂-Emissionen in Verbindung gebracht werden, in Geschäftsentscheidungen integriert werden. Er sollte hoch genug sein, um eine Umstellung auf CO₂-arme Technologien in Einklang mit den Verpflichtungen aus dem Pariser Klimaschutzabkommen (COP 21) in Gang zu setzen.

4.2

Ressourcenschutz



– **Ermittlung der Basiswerte für das neue Umweltprogramm Eco Efficiency @ Siemens und das DEGREE-Rahmenwerk**



– **Gleichbehandlung Primär- und Sekundärenergie bei der zukünftigen Bestimmung der Energieeffizienz**



– **Einführung neuer Abfallkategorien wie stofflich recycelter Abfall und Deponieabfall zur Steuerung der Verbesserung der Kreislaufwirtschaft**



Mit dem „R“ für Ressourceneffizienz ist der umweltschonende Umgang mit begrenzten Ressourcen fest im DEGREE-Rahmenwerk von Siemens integriert. Zudem werden mit der Programmkategorie Efficient Own Operations des Umweltprogramms Eco Efficiency @ Siemens die Themen Dematerialisierung und Kreislaufwirtschaft auch in den betrieblichen Zusammenhang zur Verbesserung des Ressourcenschutzes gestellt. Schwerpunkte sind die Verbesserung von Energieeffizienz und die Minderung der Umweltauswirkungen unserer Abfälle.

Dekarbonisierung und Dematerialisierung erfordern den Einsatz von Elektrizität aus erneuerbaren Quellen, denn die Energiegewinnung aus fossilen Energieträgern geht stets mit der Nutzung endlicher Ressourcen und dem Ausstoß umweltschädlicher Emissionen einher. Die Art der Energienutzung ist dabei nicht entscheidend. Aus diesem Grund unterscheiden wir nicht mehr zwischen Elektrizität und Wärme, sondern betrachten die Summe beider Energieformen bei der Effizienzverbesserung. Da auch eine vollständige energetische Versorgung unserer Standorte auf der Basis erneuerbarer Energien Auswirkungen auf Biodiversität und Ressourcenverbrauch hat, haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2030 die Energieeffizienz

unserer Fertigungsstandorte und Büros um 10% im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021 zu verbessern.

Wesentliche Strategien, Ambitionen und Maßnahmen zur Ressourcenschonung und zur Förderung der Kreislaufwirtschaft werden in unserem DEGREE-Rahmenwerk für Nachhaltigkeit verknüpft und der Säule „R“ (Ressourceneffizienz) zugeordnet. Dazu gehört auch die Ambition, bei der betrieblichen Abfallwirtschaft die Abfallmenge zur Deponierung bis 2025 um 50% im Vergleich zu 2021 zu senken und den Weg der weiteren Reduktion Richtung Deponieabfallvermeidung bis 2030 fortzusetzen. Zudem wollen wir den Anteil der Abfälle, die stofflich verwertet werden, bis 2030 erhöhen und die Abfallvermeidung bei der Entsorgung von Produktionsmaschinen fördern. Darüber hinaus sind wir bestrebt, die Abfalleffizienz weiter zu erhöhen. Diese Ambitionen gelten für Siemens ohne SHS.

Neben den Zielen des Eco Efficiency @ Siemens-Programms treiben wir den Ressourcenschutz auf weiteren Gebieten aktiv voran. So stellen das Erkennen und Mindern von Wasserrisiken und die Reduzierung der Emissionen flüchtiger organischer Substanzen (VOC) sowie die Verbesserung der Biodiversität für Siemens ebenfalls wichtige Bereiche des Umweltschutzes dar.

Globalen Umwelt- und Ressourcenschutz effizient steuern

Die globalen Ziele des Eco Efficiency @ Siemens-Programms werden mithilfe von Umwelt- und Energiemanagementsystemen der Standorte in lokale Ziele und Maßnahmen überführt. Alle unsere Standorte verfügen über ein Umweltmanagementsystem. Mindestens 185 unserer Standorte, von denen 180 von externen Auditoren auditiert wurden, erfüllen mit ihrem Umweltmanagementsystem die Kriterien

nach ISO 14001. Weitere 27 Siemens-Standorte haben ihre Energiemanagementsysteme nach ISO 50001 implementiert.

Um unsere Verantwortung bezüglich der Umwelt wahrzunehmen, betrachten wir nicht nur unsere eigenen Handlungsfelder, sondern bewerten sowohl Energieeffizienz als auch Abfallvermeidung im Rahmen der Lieferkette für energieintensive Produkte.

Das Thema Luftverschmutzung wird von uns gesamtgesellschaftlich 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. In unserem internen Umweltstandard sind diese Prinzipien inzwischen verbindlich implementiert, sie gehen teilweise über die lokalen gesetzlichen Vorgaben hinaus. An allen Standorten mit signifikantem Energieverbrauch haben wir die Möglichkeit lokaler Energieerzeugung geprüft, um die regionalen Energienetze zu entlasten.

Wasser ist eine der wichtigsten Ressourcen der Menschheit. Daher analysieren wir als Unternehmen seit mehreren Jahren die Themen Wasserknappheit, Wasserverschmutzung, Klimawandel und die Entwicklung von Überschwemmungs- und Niederschlagsmustern an unseren Standorten und lassen die Ergebnisse in unsere unternehmerischen Entscheidungen, wie die Standortauswahl oder die Implementierung von Vorsorgemaßnahmen, einfließen.

Ermittlung der Basiswerte des Eco Efficiency @ Siemens-Programms im Geschäftsjahr 2021

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Umweltprogramms „Serve the Environment“ bildet das Geschäftsjahr 2021 das Basisjahr für die Ziele des neuen Umweltprogramms Eco Efficiency @ Siemens für Siemens ohne SHS. Die Summe aus Primär- und Sekundärenergie entspricht dem Basiswert für die Ermittlung der zukünftigen Energieeffizienz. Die Deponieabfälle des Geschäftsjahrs 2021 entsprechen

dem Basiswert zur Bewertung der Reduzierung der Deponieabfälle in den kommenden Jahren.

Energienutzung reduziert

Die Nutzung von Primärenergie sank im Geschäftsjahr 2021 um 3%. Auch der Verbrauch von Erd- und Flüssiggasen sank im Vergleich zum Vorjahr. Hier betrug die Reduktion ebenfalls 3%. Der Heizbedarf stieg hingegen um 22% an. Andere fossile Brennstoffe wurden nur in geringfügigen Mengen verbraucht. Unser Stromverbrauch ist erneut leicht gesunken und beträgt nun 5.329 Mio. Gigajoule. Insgesamt ergibt sich somit eine Reduzierung der Sekundärenergie um 7%.

Zur Bestimmung der Energienutzung unserer Geschäftsfahrzeuge werden die Verbräuche sämtlicher Mitarbeitenden- und Servicefahrzeuge sowie der eigenen Lastwagen ermittelt. Im Geschäftsjahr 2021 hat die Unternehmensflotte Kraftstoff in Höhe von rund 2,66 Mio. Gigajoule verbraucht. Im Vorjahr waren es 2,53 Mio. Gigajoule. Dieser Anstieg von 5% kann auf die wieder einsetzende Reisetätigkeit infolge der Corona-Pandemie zurückgeführt werden.

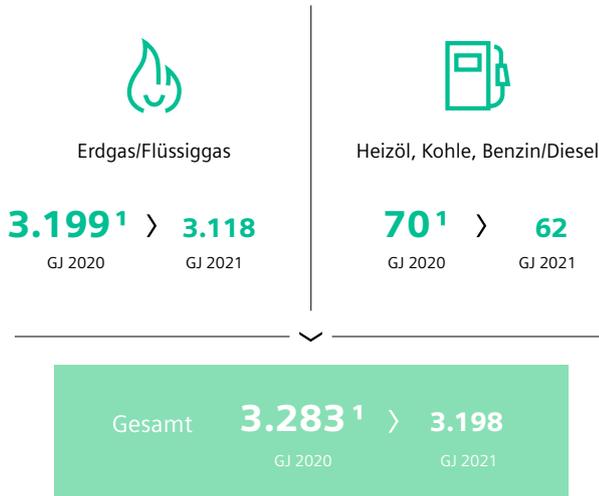
Der Gesamtenergieverbrauch von Siemens ohne SHS im Geschäftsjahr 2021 beläuft sich auf 7.373 Mio. Gigajoule. Dieser Verbrauch ist der Basiswert für die Berechnung der Energieeffizienz des Eco Efficiency @ Siemens-Programms.

Schadstoffemissionen in die Luft

Neben den im Kapitel Klimaschutz behandelten Treibhausgasemissionen erfasst Siemens weitere Emissionen, die bei unserer Geschäftstätigkeit entstehen und beim Umweltschutz von hoher Relevanz sind. Diese sogenannten flüchtigen organischen Verbindungen werden als Lösemittel in Lacken und Klebern sowie bei Imprägnierverfahren und bei der Oberflächenreinigung eingesetzt. Sie sind als Vorläufersubstanzen von bodennahem Ozon für den sogenannten Sommersmog mitverantwortlich. Zudem kontrolliert Siemens die Verwendung von Substanzen mit einem ozonschichtschädigenden Potenzial, um die Einhaltung des internationalen Vertrags zum Schutz der Ozonschicht (Protokoll von Montreal) sowie diverser nationaler Gesetze zu gewährleisten.

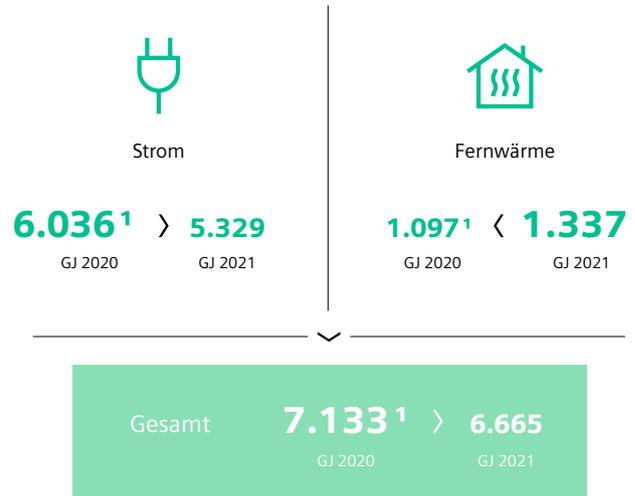
Primärenergie

(in 1.000 Gigajoule)



Sekundärenergie

(in 1.000 Gigajoule)



¹ Die Hochrechnungsmethode wurde im Geschäftsjahr 2021 angepasst, was sich rückwirkend auf das Geschäftsjahr 2020 auswirkt. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel [BERICHTSMETHODE](#).

Schadstoffemissionen in der Luft

(in Tonnen)	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Flüchtige organische Verbindungen	253	368
Ozonschichtschädigende Substanzen in Tonnen R11-Äquivalent ¹	0,030	0,085

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

Wir haben die Emissionsmenge flüchtiger organischer Verbindungen im Vergleich zum Vorjahr um weitere 31% auf 253 t gesenkt. Dieser Rückgang ist fast ausschließlich mit dem Verkauf des Getriebeherstellers Flender zu begründen. Die Emissionsmenge ozonschichtschädigender Substanzen nahm um 0,05 t R11-Äquivalente ab und beträgt nun 0,03 t (R11 ist eine der zahlreichen Substanzen, die ODS produzieren).

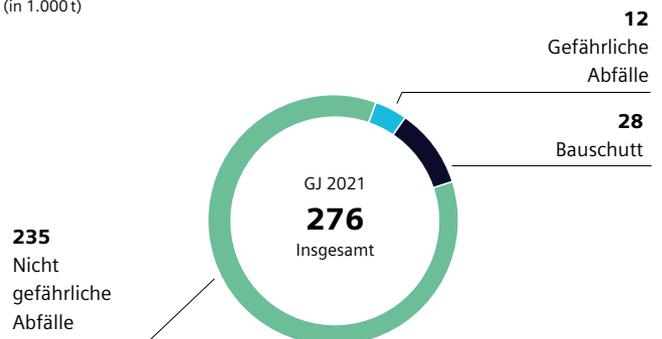
Die Menge der Stickoxide haben wir mithilfe rechnerischer Verfahren und unter Annahme typischer Verbrennungsbedingungen in den relevanten thermischen Prozessen ermittelt. Für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich an den umweltrelevanten Standorten ein Wert von 93 t gegenüber 94 t im Jahr zuvor. Dieser Wert 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. Wir unterscheiden zwischen gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen sowie Bau- und Abbruchabfällen. Die Abfallkategorien bei Siemens ohne SHS wurden in diesem Geschäftsjahr geändert. Es ist uns somit möglich, thermische und stoffliche Verwertung zu trennen. Die Gruppen der gefährlichen und nicht gefährlichen Abfälle werden dazu jeweils weiter unterteilt in stoffliche Verwertung (Recycling), thermische Verwertung, Deponierung und sonstige Beseitigung. Abfallströme aus Baumaßnahmen oder Abrissarbeiten berichten wir separat, da diese Abfälle unabhängig von der Produktion entstehen.

Abfall

Abfall
(in 1.000 t)



Im Vergleich zum Vorjahr sank die Menge des nicht gefährlichen Abfalls um 9%. Die Menge des gefährlichen Abfalls sank im Vergleich zum Vorjahr um 36%. In beiden Fällen ist der Rückgang fast ausschließlich mit dem Verkauf des Getriebeherstellers Flender zu begründen. Bauschuttabfälle wurden im gleichen Zeitraum um 76% verringert. Die starke Verringerung des Bauschuttabfalls ist hauptsächlich auf die Teilfertigstellung des Siemens Campus Erlangen zurückzuführen. Insgesamt ergibt sich eine Reduzierung der gesamten Abfallmenge um 31% gegenüber dem Geschäftsjahr 2020.

Die Menge der Deponieabfälle innerhalb der Beseitigungsabfälle betrug bei Siemens ohne SHS im Geschäftsjahr 2021 rund 7 kt. Sie bildet den Basiswert hinsichtlich unserer DEGREE- und Eco Efficiency @ Siemens-Ambition, unsere Deponieabfälle im Vergleich zum aktuellen Geschäftsjahr bis 2025 um 50% zu reduzieren.

Recycling und Verwertung

Recycling- und Verwertungsquote

(in %)



¹ Ohne Bauschutt.

Der Anteil der stofflichen Verwertung von Abfällen an der Gesamtabfallmenge von Siemens ohne SHS beträgt 83%. Alle Betrachtungen erfolgen ohne Bauschutt. Wir wollen den Anteil der stofflich verwerteten Abfallmenge in den kommenden Jahren erhöhen. Die stofflich verwertete Abfallmenge des Geschäftsjahrs 2021 stellt dafür das Basisjahr dar.

Die Quote für Recycling und thermische Verwertung blieb gegenüber dem Geschäftsjahr 2020 nahezu unverändert und liegt bei 92%.

Analyse der Wasserrisiken

Mit unserer Wasserstrategie wollen wir lokale negative Auswirkungen von Wasserverbrauch und -nutzung minimieren. Dabei betrachten wir unter anderem Faktoren wie Wasserknappheit, Wasserverschmutzung, Überschwemmungen und Klimawandelfolgen. Zu diesem Zweck wurden die umweltrelevanten Standorte mit dem „Aqueduct Water Risk Atlas“ des World Resources Institute (WRI) analysiert. Mithilfe zusätzlicher interner Analysesysteme bewertet Siemens die von Standortaktivitäten ausgehenden Risiken auf lokaler Ebene und setzt diese ins Verhältnis zu regionalen Wasserrisiken. Standorte, die in dieser Bewertung mit einem hohen Risiko eingestuft werden, sind angehalten, Ziele zur Minderung dieser Risiken zu setzen. Im Geschäftsjahr 2021 haben 84% unserer Standorte die Wasserstrategie implementiert. Die angegebenen Daten schließen SHS nicht ein. Der Wert ist im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020 gesunken, da weitere Standorte in das Umweltreporting aufgenommen wurden. Im Rahmen der turnusmäßigen Überprüfung aller Wasserrisikobewertungen werden die Wasserrisikoanalysen für die neu aufgenommenen Standorte im nächsten Geschäftsjahr durchgeführt und die Siemens-Wasserstrategie umgesetzt.



84%¹

unserer Standorte haben die Wasserstrategie implementiert

Die von uns verbrauchte Wassermenge sank im Vergleich zum Vorjahr um 2% und liegt nun bei 15,05 Mio. m³. Der größte Anteil des Wasserverbrauchs geht auf Kühlprozesse zurück. Bei diesen

¹ Ohne Siemens Healthineers

Prozessen bleibt die chemische Qualität des Wassers überwiegend unverändert und kann somit direkt wieder in das aufnehmende Gewässer beziehungsweise Grundwasser zurückfließen.

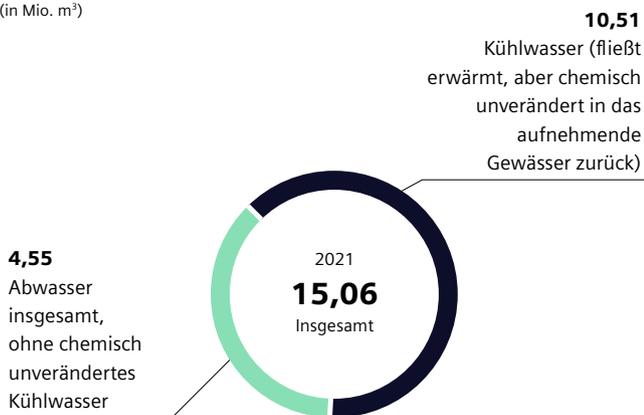
Die gesamte Abwassermenge ohne chemisch unverändertes Kühlwasser betrug im Geschäftsjahr 2021 4,6 Mio. m³. Dies entspricht einem Rückgang von 9,6% im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020. Der größte Anteil des Abwassers ohne Kühlwasser ist auf Sanitärabwasser zurückzuführen. Ein Teil des Rückgangs kann auf den Verkauf des Getriebeherstellers Flender zurückgeführt werden. Darüber hinaus verursacht der Verkauf den Großteil der Reduzierung des als Abwasser abgeleiteten Kühlwassers.

Wasserentnahme

(in Mio. m ³)	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Anderweitig genutztes Wasser	4,54	5,07
Chemisch unverändertes Kühlwasser (fließt erwärmt in das aufnehmende Gewässer zurück)	10,51	10,26
Gesamt	15,05	15,33

Abwasser

(in Mio. m³)



Initiativen für mehr Biodiversität

Biodiversität bezeichnet 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 den gesellschaftlichen Wohlstand gefährdet und negative Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit hat. Biodiversität ist ein wichtiger Aspekt des Umweltmanagements von Siemens. Viele unserer Standorte haben Maßnahmen implementiert, um die Artenvielfalt zu fördern. Um das Bewusstsein für Aspekte der Biodiversität weiter zu schärfen, wurden im vergangenen Geschäftsjahr mehrere Videovorträge von Experten für Mitarbeitende angeboten, interne Informationen von Mitarbeitenden zum Biodiversitäts- und Umwelttag aufbereitet und verteilt, Mitarbeitende zu eigenen Aktionen ermuntert sowie eine zentrale Biodiversitätsseite im Intranet gestaltet. Diese enthält Informationen und Kontakte für lokale Initiativen, die auf einer virtuellen Karte dargestellt werden. Die Initiativen haben sich in einer Vielzahl von Aktivitäten niedergeschlagen, beispielsweise der Anlage von Nisthilfen für Wildbienen oder von insektenfreundlichen Wiesen, der Förderung der Nistaktivitäten von Vögeln, der Schaffung und Erhaltung von Wäldern wie auch der Erhaltung bestehender Biodiversität bei der Umsetzung und Planung von Baumaßnahmen wie etwa bei unserem neuen Campus in Erlangen.

Umweltrelevante Vorfälle und Bußgelder

Zur Dokumentation von Umweltvorfällen verwendet Siemens ein weltweit gültiges Berichtssystem. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir 14 kleinere Vorfälle verzeichnet. Dabei handelte es sich teilweise um Austritte von Farbe, Diesel, Hydraulikölen oder Harzen. Des Weiteren wurden Verluste von Kühlmitteln in fünf Fällen und ein geringfügiges Bußgeld im Berichtsjahr ausgewiesen.

Weiterführende Erläuterungen zur Methodik, Umweltberichterstattung und Umweltdatenerfassung finden Sie im Kapitel [BERICHTSMETHODE](#).

4.3

Produktverantwortung



- **Robust Eco Design zur Erhöhung der Ressourceneffizienz über den gesamten Lebenszyklus**
- **Umfassende Überarbeitung des Siemens-Standards zur umweltverträglichen Produkt- und Lösungsgestaltung**
- **Klares Bekenntnis zur Materialeffizienz durch Erhöhung des Anteils an Sekundärrohstoffen, Reduktion von besorgniserregenden Substanzen und Berücksichtigung der Recyclingfähigkeit bei der Produktgestaltung**

Umweltfreundliche Produktgestaltung nach etablierten Standards

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 den gesamten Lebenszyklus hinweg.



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

Die Umweltauswirkungen 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 in der Herstellung, die Steigerung der Produktivität und Effizienz während der Nutzung ebenso wie ein recyclinggerechter Produktaufbau zur Verbesserung der stofflichen Verwertung. Entsprechend dem internationalen Standard IEC 62430 macht Siemens mit seinem globalen Umweltstandard verbindliche Vorgaben an die umweltgerechte Gestaltung von Produkt- und Servicelösungen seiner Geschäftseinheiten. Deren Umsetzung liegt in der Verantwortung der Leiter der operativen Geschäftseinheiten und ist Bestandteil des jährlichen Umweltreviews nach ISO 14001.

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. Die Erhöhung der Effizienz und Produktivität von Produktions- und Infrastrukturlösungen sehen wir aktuell als den wirksamsten Hebel zur Reduktion der Umweltauswirkungen. Weitere strategische Aspekte unserer umweltgerechten Produktgestaltung betreffen die Festlegung von Anforderungen an die Herstellung und Zusammensetzung der Produkte und Lösungen im Hinblick auf die Verbesserung der Recyclingfähigkeit, um somit kontinuierlich die Materialeffizienz über den Produktlebenszyklus hinweg zu optimieren.

Dieser Ansatz ist in unserem neuen Siemens-DEGREE-Rahmenwerk als „R“ für Ressourceneffizienz aufgegriffen worden. Dieser sieht vor, unseren Ecodesign-Ansatz durch den intensivierten Einsatz von Lebenszyklusanalysen und Umweltproduktdeklarationen weiterzuentwickeln sowie die Berücksichtigung

von Service- und Recyclingaspekten im Produktdesign zu intensivieren. Definierte Ambitionen sind unter anderem, dass bis 2030 alle Produkte, Services und Lösungen vom erweiterten „Robust Eco Design“-Ansatz abgedeckt sind und dadurch die Anzahl an Lebenszyklusanalysen und Umweltproduktdeklarationen sowie der Anteil an Sekundärmaterialien gesteigert und die Recyclingfähigkeit verbessert wird. Dementsprechend befürwortet Siemens auch den „European Green Deal“, der es sich zum Ziel gesetzt hat, den Übergang zu einer modernen, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft zu schaffen. Im März 2020 legte die Europäische Kommission einen Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft vor. Dieser zeigt auf, wie Produkte nachhaltiger gestaltet werden können, unterstützt Kreislaufwirtschaftsprozesse und nachhaltiges Konsumverhalten und zielt zudem darauf ab, Abfall zu vermeiden und Ressourcen so lange wie möglich mittels Recyclings in Umlauf zu behalten. Um die Abfallmengen mittelfristig senken zu können, hat die EU ein Verbot für Einwegprodukte aus Plastik verabschiedet. Das Gesetz verbietet seit Juli 2021 die Produktion von bestimmten Plastik-Einwegprodukten in der EU. Diese Thematiken sind nun von Siemens aufgegriffen worden und werden in einem dedizierten Green-Deal-Projekt adressiert.

Wahrnehmung der Produktverantwortung mit DEGREE und dem Umweltprogramm Eco Efficiency @ Siemens

Das ganzheitliche Umweltprogramm Eco Efficiency @ Siemens setzt in der Produktverantwortung beim Umweltschutz besondere Akzente mit den Kategorien „Robust Eco Design“ und „saubere Lieferkette“.

Beim „Robust Eco Design“ geht es darum, unsere Produkte, Lösungen und Services umfassend und auf solider Basis bezüglich ihrer Umweltauswirkungen zu bewerten und zu verbessern. Dabei werden die folgenden Kriterien systematisch angewendet:

- Anwendungsperspektive: Die Umweltleistung wird aus der Sicht der Anwendung, des Markts und der Kunden im Portfolio- und Produkt-Lifecycle-Management bei relevanten Produktfamilien berücksichtigt, unter anderem indem Fragen zu den Umweltaanforderungen für homogene Produktfamilien in Kundenabfragen integriert werden.
- Solide Grundlage: Die quantitative Bewertung der Umweltauswirkungen relevanter Produktfamilien wird genutzt, um Ökodesignmerkmale und Umweltaussagen für die Produkte zu untermauern.
- Dematerialisierung: Die Grundsätze der Dematerialisierung, wie die Berücksichtigung von Reparierbarkeit, Wiederverwendung und Recycling, spiegeln sich in den Anforderungsspezifikationen wider.

Erfüllt ein Produkt, ein Service oder eine Lösung alle Kriterien, so sprechen wir von „Robust Eco Design“ (RED), einem Design, das Geschäfts- und Umweltaanforderungen vereint. Dafür werden in den Geschäftseinheiten die Produkte in technisch homogene Produktfamilien eingeteilt und anhand der sogenannten RED-Kriterien geprüft. Dabei können die Kriterien je nach Homogenität der Produktfamilie voll, teilweise oder gar nicht erfüllt sein. Ist ein Kriterium vollends erfüllt, wird der gesamte Umsatz der Erfüllung zugerechnet, bei partieller Erfüllung werden nur 25% berücksichtigt, bei Nichterfüllung erfolgt keine Berücksichtigung. Aus den Erfüllungsgraden zu den einzelnen RED-Kriterien wird dann der Mittelwert als RED-Umsetzungsgrad für die jeweilige Produktfamilie gebildet. Die Berechnung des Umsatzanteils des RED-konformen Portfolios erfolgt dann durch Multiplikation des RED-Umsetzungsgrads mit den Umsätzen der berücksichtigten Produktfamilien. Die Berechnung des KPI zum Umsetzungsgrad für „Robust Eco Design“ ist das Verhältnis der Summe der RED-konformen Umsatzanteile zur Summe der Umsätze der relevanten Produktfamilien. Unsere Ambition ist es, den Ansatz für alle relevanten Produktfamilien „Robust Eco Design“ bis 2030 in den Lifecycle-Management-Prozessen zu verankern, wobei aktuell der Fokus auf

Eco Efficiency @ Siemens „Robust Eco Design“-Ansatz



materiellen Produkten, das heißt Hardware-Produkten, liegt. 2021 lag der Anteil des Umsatzes der relevanten Produktfamilien, für die „Robust Eco Design“-Kriterien betrachtet wurden, am Gesamtumsatz (ohne Umsätze durch SHS und interne Services, wie z. B. Real Estate) bei 55%. Der Umsetzungsgrad für „Robust Eco Design“ liegt bei diesen relevanten Portfolio-Elementen bei 26%.

„Robust Eco Design“ geht mit dem Kriterium „solide Grundlage“ auch über die bisherigen Anforderungen zu Lebenszyklusanalysen und Umweltproduktdeklara-

tionen hinaus, denn die Erfüllung des Kriteriums erfordert nun deren Anwendung auf der Ebene der Produktfamilien. Für die aktuelle Ausrichtung des „Robust Eco Design“ spielen nun die Abdeckung mit Full-Scale-Lebenszyklusanalysen (im Rahmen der „soliden Grundlage“) und die Umweltproduktdeklarationen (als Umweltaussage) auf Ebene der Produktfamilie eine Rolle und sind Teil des RED-KPI.

Zusätzlich ist die systematische Abfrage von Kunden zu ihren Herausforderungen und Anforderungen ihrer Applikationen im Bereich Umweltschutz ein wesentlicher Aspekt eines robusten Ecodesign-Prozesses. Dazu sollen bis 2030 entsprechende Fragestellungen in die Kundenzufriedenheitsabfragen integriert werden, um so durch innovative Lösungen zur Minderung negativer Umweltauswirkungen beitragen zu können.

Die Aufgaben in der Programmkategorie „saubere Lieferkette“ leiten sich direkt aus dem Kriterium „Dematerialisierung“ des „Robust Eco Designs“ ab. Unsere Ambitionen sind es, bis 2030 die Anteile von Sekundärmaterialien bei Metallen und Kunststoffen zu erhöhen und den Anteil unseres Umsatzes zu senken, den wir mit Produkten erzielen, die ökologisch oder gesundheitlich bedenkliche Stoffe enthalten. Bei den Sekundärmaterialien konzentrieren wir uns auf die Lieferanten von Rohmaterialien und Halbzeugen aus Metall und Kunststoff, auf die ein direkter Einfluss durch entsprechende Spezifikationen geltend gemacht werden kann.

Für Metalle, deren Hauptmasse sich fast ausschließlich aus Eisen, Kupfer und Aluminium zusammensetzt, haben wir für das Geschäftsjahr einen Anteil von 38 % Sekundärmaterialien ermittelt. Dieser ergibt sich aus

dem gewichteten Mittel von Sekundärmaterialanteilen der drei genannten Metalle auf der Basis von regionalen beziehungsweise globalen Durchschnittswerten, die auf Literaturwerten beruhen. Für Kunststoffe liegt der Anteil an Sekundärmaterialien unter 1 %, da entsprechende Recyclingketten für technische Kunststoffe noch nicht vollumfänglich etabliert sind und auf der anderen Seite auch Produktspezifikationen und Materialstandards in diesem Zusammenhang noch in Entwicklung sind.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt einer „sauberen Lieferkette“ ist die Reduktion von sogenannten besorgniserregenden Substanzen, wie zum Beispiel deklarationspflichtigen Stoffen, worauf im nächsten Abschnitt näher eingegangen wird. Das Erreichen aller genannten Ziele ist notwendig, um die Ressourceneffizienz entscheidend zu verbessern und die Umweltauswirkungen zu reduzieren. Diese Aufgabe lösen wir zusammen mit unseren Geschäftspartnern.

Risikobewusster Umgang mit deklarationspflichtigen Stoffen

Ein wesentlicher Teil der Produktverantwortung ist auch der verantwortungsvolle Umgang mit problematischen und potenziell gefährlichen Substanzen, die zum Beispiel in der EU-REACH-Verordnung regu-

Beispiele für Lösungen zur Steigerung der Ressourceneffizienz bei Siemens

SIHARBOR Hafen

Digital industries (DI)/ Large Drives Applications (LDA) liefern eine Lösung, um Schiffe im Hafen mit Energie zu versorgen und so Luftverschmutzung und Lärmbelästigung zu reduzieren

Siveillance Access Mobile Zutrittslösungen

Smart Infrastructure (SI) entwickelt digitale Schlüsselösungen als Serviceangebot, um die Ressourceneffizienz der Kunden zu unterstützen

MindSphere IoT Platform Energie- Management

DI-Lösungen ermöglichen unseren Kunden die volle Transparenz und Optimierung ihres Energieverbrauchs

Easy Sparo- vation Part Ersatzteile für Züge

Additives Manufacturing von Ersatzteilen verbessert die Materialeffizienz sowie das Produktgewicht und implementiert dadurch Kreislaufwirtschaft und geringere CO₂-Fußabdrücke

liert sind. Im Rahmen des Programms „Product Eco Excellence“ (PrEE) haben wir bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2020 wichtige Grundlagen für die digitale und automatisierte und damit effiziente Datenverarbeitung entsprechender Stoffinformationen etabliert. So wurde im Rahmen von PrEE unter anderem der Nutzungsgrad der Industrie-Substanzdatenplattform BOMcheck durch unsere Lieferanten erhöht. Außerdem wurden kontinuierlich die internen IT-Verfahren und -Prozesse angepasst mit dem Ziel, die Verwendung von Stoffen und Substanzen proaktiver und sicherer zu gestalten sowie auch den Deklarationsanforderungen, zum Beispiel der EU-SCIP-Datenbank und auch nach IEC 62474, effizienter entsprechen zu können.

Aktuell werden bis zu 67% unseres Umsatzes (ohne Umsätze der SHS) mit Produkten erzielt, die Stoffe oder Stoffgruppen entsprechend der Liste der regulierten Substanzen nach IEC 62474 enthalten. Diese Transparenz ermöglicht es uns, kontinuierlich Maßnahmen zu deren Substitution einzuleiten, wo diese technisch möglich und sinnvoll sind.

„reThink:Plastik@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 haben wir festgestellt, dass die zunehmende

Nutzung von Kunststoffen technischen und wirtschaftlichen Gründen geschuldet ist, aber in den meisten Fällen auch ökologische Vorteile gegenüber anderen Materialien bietet. Grundsätzlich lässt sich aus der detaillierten Betrachtung von Kunststoffen und ihren Anwendungen bei Siemens festhalten, dass hier zwischen der Verwendung von technischen Kunststoffen in Produkten mit Lebenszyklen von durchschnittlich zehn bis 30 Jahren und der Nutzung von Quasi-Einwegkunststoffen unterschieden wird, die zum Beispiel für Verpackungen genutzt werden. Dies wurde im Geschäftsjahr 2021 detailliert für Verpackungen untersucht und bestätigt. Hier hat sich gezeigt, dass die Kunststoffe beim Transport, durch das geringere Gewicht gegenüber anderen Materialien, meistens niedrigere Umweltauswirkungen, wie zum Beispiel CO₂-Emissionen, verursachen. Ergebnisse dieser Analyse wurden ebenfalls im Siemens-Umweltstandard festgehalten und werden nun im Geschäftsjahr 2022 zusätzlich in einer Softwareapplikation abgebildet, um so die umweltgerechte Gestaltung von Verpackungen noch effektiver zu unterstützen.

Für den Einsatz von technischen Kunststoffen in Produkten wird über das „Robust Eco Design“ eine Erhöhung des Sekundärrohstoffanteils angestrebt.

Seite 96 – 116

Soziales Beitrag für Mensch und Gesellschaft



Equity

Förderung von Vielfalt, Inklusion und Gemeinschaft, um ein Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen

Unsere Ambitionen:

- 30%-Frauenanteil im Top-Management bis 2025
- Zugang zu Mitarbeiteraktienplänen: hohes Niveau beibehalten und global auf 100% ausweiten¹
- Globales Engagement für das New Normal Working Model²

Zusätzliche Punkte:

- Mitarbeiterunterstützung durch attraktive Arbeitgeberleistungen und -angebote
- Hohe Wertschätzung für Vielfalt durch „Diversity Charta“
- Gesellschaftlichem Engagement mit drei strategischen Schwerpunkten

¹ Soweit rechtlich zulässig und wirtschaftlich vertretbar.

² Für Mitarbeitende mit Jobprofilen, wo es möglich und sinnvoll ist.

³ LTIFR: Lost time injury frequency rate (von Siemens-Mitarbeitern und Zeitarbeitnehmern) in Basisjahr GJ 2020.

Employability

Mitarbeiter befähigen, in einem sich ständig verändernden Umfeld resilient und relevant zu bleiben

Unsere Ambitionen:

- Verdoppelung der digitalen Lernstunden bis 2025
- Zugang zum Employee-Assistance-Programm: Beibehaltung des hohen Niveaus und globale Ausweitung auf 100% bis 2025
- Verbesserung der weltweit aggregierten LTIFR³ von Siemens um 30% bis 2025

Zusätzliche Punkte:

- „MyGrowth“-Programm zur Entwicklung einer unternehmensweiten Wachstumsmentalität qualifiziert
- Breites Angebot für Berufseinstieg und Qualifizierung
- Healthy and Safe@Siemens-Programm eingeführt

5.1

Arbeiten bei Siemens



- **Globale Werte und Unternehmenskultur**
- **303.000¹ Mitarbeiter weltweit**
- **Mitarbeiterunterstützung durch attraktive Arbeitgeberleistungen und -angebote**



Die COVID-19-Pandemie hat uns gezeigt, dass plötzlich und unerwartet neue und bedeutende Herausforderungen für Unternehmen entstehen und gleichzeitig zu einer starken Beschleunigung der Digitalisierung führen können. Hybride Arbeitsplätze, Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Notwendigkeit, mit Partnern und über Ökosysteme hinweg zusammenzuarbeiten, werden immer mehr an Bedeutung gewinnen. Um diesen Wandel zu meistern, wollen wir bei Siemens eine Kultur aufbauen, in der Veränderungen angenommen werden.



Wir bauen auf befähigte Menschen und eine Wachstumsmentalität

Lösungen für diese Herausforderungen zu finden, steht hinter unserem Ziel, [#TransformTheEveryday](#) und ist der Schlüssel zu unserem nachhaltigen Erfolg als Unternehmen. Um dieses Ziel zu erreichen, konzentriert sich Siemens auf seine vier strategischen Prioritäten, von denen zwei für Human Resources (HR) besonders relevant sind: [Empowered People](#) und [Growth Mindset](#). Diese Fokussierung auf die Menschen unterstreicht, dass der zukünftige Erfolg unseres Unternehmens eng mit dem Erfolg unserer Mitarbeiter verbunden ist.

Bei Siemens befinden wir uns in einem Kulturwandel, in dem wir alle unsere Mitarbeiter befähigen wollen, Fragen zu stellen, Risiken einzugehen und das zu tun,

was unserer Meinung nach unserem Unternehmen und unseren Kunden am meisten hilft. Eine integrative und befähigende Führung und Kultur spielen eine entscheidende Rolle bei der Erreichung einer kontinuierlichen Transformation. Sie geben Orientierung und sollen ein starkes Zugehörigkeitsgefühl sowie eine sichere Umgebung erzeugen. Um die Herausforderungen bewältigen zu können, die sich aus einer solchen Transformation ergeben, ist eine Wachstumsmentalität erforderlich. Dazu gehört: neugierig bleiben, widerstandsfähig sein, experimentieren und sich anpassen. Wir wollen unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, als Menschen resilient und als Fachkräfte relevant zu bleiben. Dies erfordert den Aufbau der generischen Fähigkeiten, Veränderungen anzunehmen und Lernen zu lernen sowie sich ständig weiterzuentwickeln und neue Fähigkeiten anzueignen.

Wir haben all dies in unserem HR-Anspruch vereint: eine integrative und befähigende Kultur für die Transformation voranzutreiben, die nachhaltigen Geschäftserfolg sowie die langfristige Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter ermöglicht. Wir investieren kontinuierlich in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter, unterstützen ihre Experimentier- und Lernbereitschaft und helfen ihnen, eine persönliche Wachstumsmentalität zu entwickeln.

DEGREE ist mit unseren HR-Zielen verbunden

Wir setzen uns mit unserem Nachhaltigkeitsrahmen DEGREE ehrgeizige Ambitionen. Die drei „E“ innerhalb von Ethics“, „Equity“ und „Employability“ – sind die Bereiche, die die höchste Priorität für die Siemens-HR-Funktion haben. [➔ SIEMENS AUF EINEN BLICK](#)

¹ Alle Mitarbeiter-Zahlen in diesem Kapitel beziehen sich auf den Headcount und sind inklusive Varian.

Förderung einer Kultur des Vertrauens in der realen und der digitalen Welt

Unsere Werte und ethischen Standards für die Geschäftstätigkeit sind in unseren Business Conduct Guidelines (BCGs) verankert. Unsere BCGs legen die Grundprinzipien und Regeln für unser Verhalten innerhalb und außerhalb des Unternehmens fest und sind für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und den Vorstand weltweit verbindlich. ➔ **COMPLIANCE**

Aufbauend auf dieser Kultur des Vertrauens stellen wir gerechte Behandlung und Respekt in den Mittelpunkt unseres Wertesystems. Unser Anspruch ist es, jeden fair und respektvoll zu behandeln – unabhängig von Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Identität und Orientierung, Weltanschauung oder Geschlecht. ➔ **MENSCHENRECHTE**. Unser Ziel ist es, der Arbeitgeber der Wahl zu sein – was von unserem Top-Arbeitgeber-Ranking verschiedener Organisationen weltweit unterstützt wird und Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeitsgefühl widerspiegelt.

Um unsere Kultur des Vertrauens und der Ermächtigung zu unterstreichen, verfolgen wir folgende zwei Initiativen, die sich darauf konzentrieren, Mitarbeitererfahrungen zu verstehen und zu berücksichtigen und Mitarbeiterleistungen anzuerkennen:

- ➔ Aus den Ergebnissen unserer **Siemens Global Employee Survey (SGES)** werden in regelmäßigen Abständen die Wirksamkeit und der Erfolg unseres Handelns bewertet und gegebenenfalls Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet. Für den SGES haben wir im Januar 2021 eine Rücklaufquote von 67 %¹ erreicht. Die durchschnittliche Zustimmungsrate für relevante Aspekte wie Innovation, Vielfalt, Transparenz und Führung lag bei über 77 %¹.
- ➔ Der **Werner von Siemens Award** wird in sechs verschiedenen Kategorien vergeben und würdigt Leistungen, die sich auf Siemens und darüber hinaus positiv auswirken. Elemente unseres

DEGREE-Frameworks sind integraler Bestandteil des Werner von Siemens Award. 2021 wurden die Auszeichnungen an Teams verliehen, die es unseren Kunden beispielsweise ermöglicht haben, ihre Branchen zu transformieren, die einen Beitrag zu technologischen Innovationen liefern, als Vorbild bei der Digitalisierung dienen oder die sich an einer Initiative beteiligt haben, die sich durch Erfindergeist und soziale Verantwortung auszeichnete. 2021 nahmen mehr als 7.500 Mitarbeiter teil, wobei 413 Bewerbungen eingereicht wurden.

Siemens-Aktienprogramm stärkt Identifikation mit Unternehmen

Mitarbeiterbeteiligung ist ein fester Bestandteil des Siemens-DEGREE-Rahmenwerks: Wir streben an, den Zugang zu Mitarbeiteraktienplänen auf dem Niveau von 98 % beizubehalten und global auf 100 % auszuweiten.² Eine Beteiligung am Unternehmen soll unsere Mitarbeiter dazu motivieren, persönliche Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen. Diese **Eigentümerkultur** hat eine lange Tradition bei Siemens: Das erste Gewinnbeteiligungsprogramm wurde bereits 1858 eingeführt. Heute ist das seit 2008 jährlich angebotene globale Siemens-Aktienprogramme: Mehr als 100.000 Mitarbeiter und damit nahezu 45 % aller berechtigten Mitarbeiter investierten 2021 in ihr Unternehmen.³ Ergänzend hat die Siemens AG im Rahmen des globalen Aktienprogramms im abgelaufenen Geschäftsjahr rund 490.000 kostenlose Bonusaktien an Mitarbeiter ausgeschüttet.¹

Die SHS verfügt über ein eigenes Aktienprogramm, das den Mitarbeitern angeboten wird.

¹ Ohne SHS.

² Soweit rechtlich zulässig und wirtschaftlich vertretbar. Die DEGREE-Ambition gilt nicht für SHS.

³ Ohne SHS. Teilnehmen können alle Mitarbeiter, die am 1. Oktober des vergangenen Kalenderjahrs 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.

Mitarbeiterstruktur und Entwicklung

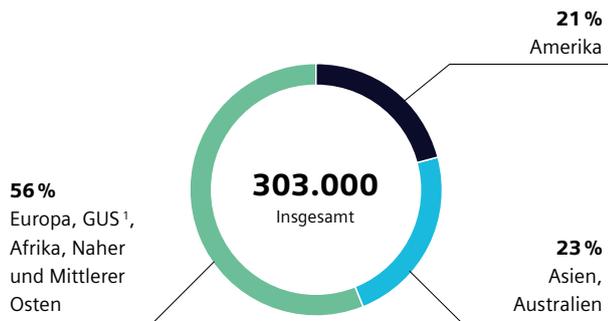
Zum 30. September 2021 waren weltweit 303.000 Mitarbeiter bei Siemens beschäftigt. Das ist eine Zunahme um etwa 10.000 Personen im Vergleich zum 30. September 2020. 56 % aller Mitarbeiter entfallen auf Europa, die Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS), Afrika sowie den Nahen und Mittleren Osten, 21 % auf Nord, Mittel- und Südamerika sowie 23 % 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 27 %.

Siemens-Mitarbeiter

(in % der Gesamtzahl der Mitarbeiter)

30. September 2021



27 %



Anteil weiblicher Mitarbeiter

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Einstellungen und Abgänge

Die Zahl der Neueinstellungen stieg um rund 36 % im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020, die Zahl der Abgänge stieg um 17 %.

Der Prozentsatz aller firmenseitigen Kündigungen – als Prozentanteil an den Mitarbeiterabgänge – betrug im Berichtsjahr 11 % gegenüber 15 % im Vorjahr. Sämtliche anderen Abweichungen resultieren aus einer veränderten Betrachtungsbasis und sonstigen Änderungen.

Siemens-Einstellungen

(in Tausend)	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Siemens	34,4	25,2
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	13,7	11,7
Amerika	10,6	7,5
Asien, Australien	10,1	6,0

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Eingestellte weibliche Mitarbeiter

(in % der Neueinstellungen)	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Siemens	30	30
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	29	29
Amerika	33	32
Asien, Australien	29	29

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Fluktuationsrate¹

(in %)	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Mitarbeiterentscheidungen	4,7	3,5
Andere Gründe für den Abgang	5,0	4,8
Summe	9,7	8,4

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.

Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen

Durchschnittliche wöchentliche Standardarbeitszeit¹

(in Stunden)	30. September	
	2021	2020
Siemens	39,5	39,3
Europa, GUS ² , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	38,0	37,9
Amerika	41,0	41,1
Asien, Australien	41,9	41,5

¹ Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit.

² Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

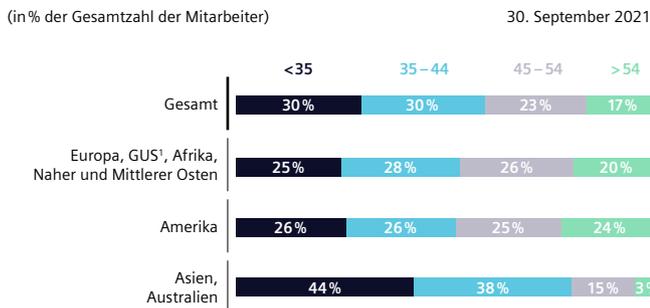
Nutzung von Arbeitszeitmodellen bei Siemens

(in Tausend)	30. September	
	2021	2020
Teilzeit	13,8	13,9
Ruhende Arbeitsverhältnisse	6,3	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 42 Jahren.

Altersstruktur



¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Commitment für eine faire Entlohnung

Eine angemessene Entlohnung (Grundbedarf), mindestens gemäß dem gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn, soll gewährleistet werden. Siemens beachtet im Rahmen der nationalen Vorschriften den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, zum Beispiel für Frauen und Männer mit gleichem Jobprofil / gleicher Rolle.

Darüber hinaus überprüfen wir die „Pay Parity“ in regelmäßigen Abständen mit dem Ziel, nicht gerechtfertigte Unterschiede (bei gleichem Jobprofil, gleicher Rolle, Kompetenz, Erfahrung und Leistung etc.) zu beseitigen, was unsere kompromisslose Haltung zur fairen Bezahlung unserer Mitarbeiter unterstreicht. 2021 haben wir eine Überprüfung unserer größten 21 Länder (ausgewählt nach Umsatz) gemäß unserer definierten marktbasiereten „Pay Parity“-Methodik durchgeführt. Wir

arbeiten mit den Gesellschaften in diesen größten Ländern gemeinsam daran, einen langfristigen kulturellen Wandel zur Unterstützung unserer Ziele zu verankern.

Arbeitgeberleistungen und -angebote für heute und morgen

In einer Welt, die sich ständig verändert, vergleichen wir kontinuierlich Arbeitgeberleistungen und -angebote und passen sie an, um flexible „Benefits-Programme“ anzubieten, die die physischen, mentalen, finanziellen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter unterstützen – heute und morgen. Die Siemens- „Benefits-Programme“ haben das Ziel, es unseren Mitarbeitern zu ermöglichen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen und ihre Resilienz mit einer Reihe von Versicherungen, Unterstützungsleistungen, Ruhestandsregelungen und freiwilligen Angeboten zu fördern. Um die sich ständig weiterentwickelnden vielfältigen Bedürfnisse der globalen Belegschaft und ihrer Familien zu verstehen, beobachten wir den externen Markt und verfolgen die neuesten Branchentrends, Innovationen und Nachhaltigkeitsansätze.

Pensionen¹

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 1.932 Mio. € im Geschäftsjahr 2021. Davon wurden 484 Mio. € als Aufwand für beitragsorientierte Pläne erfasst. Die Beiträge zu staatlichen Plänen betragen 1.449 Mio. €. Arbeitgeberbeiträge zu den leistungsorientierten Plänen betragen 2.041 Mio. €. 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

¹ Zahlen umfassen alle fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten.

leistungsorientierten Pläne umfassen 442.000 Anspruchsberechtigte, davon 178.000 Aktive, 84.000 Ehemalige mit unverfallbaren Ansprüchen sowie 180.000 Pensionäre und Hinterbliebene.

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

Die Siemens Pensionsfonds AG ist seit 2020 PRI¹-Mitglied. 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 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 CO₂-Fußabdruck des Portfolios als wesentliches Element.

Auch der interne Vermögensverwalter Siemens Fonds Invest GmbH ist seit 2020 PRI-Mitglied und hat eine eigene ESG-Policy verabschiedet, welche die Behandlung von ESG-Faktoren innerhalb des Anlageprozesses definiert. Die Siemens Fonds Invest GmbH arbeitet derzeit daran, all ihre Publikumsfonds (OGAW²) auf nachhaltige Artikel-8-Fonds nach der EU-Offenlegungsverordnung³ umzustellen.

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 lokalen Vorgaben ausgestaltet und mit der Funktion der Mitarbeiter vereinbar sind. Beispiele sind „mobiles Arbeiten“, Teilzeit, „Sabbatical“, Freistellungen, Elternzeit und Altersteilzeit.

¹ Principles for Responsible Investment.

² Organismus für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren.

³ EU 2019/2088.

→ **Mobiles Arbeiten** wird sich nach der Pandemie als Kernelement einer „neuen Normalität“ etablieren und eine zukunftsfähige Arbeitskultur und Arbeitsumgebung fördern ↗ **DIE COVID-19 PANDEMIE**. Mit „Mobile Working“ im „New Normal“ wollen wir unsere Beschäftigten zusätzlich motivieren und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit des Unternehmens erhöhen sowie das Profil von Siemens als flexibler und attraktiver Arbeitgeber stärken. Die mobile Arbeitsweise und Arbeitsortflexibilität des hybriden „**New Normal Working Models**“ (2–3 Tage pro Woche mobiles Arbeiten als Mitarbeiterangebot und weltweiter Standard) erweitert außerdem unsere Möglichkeiten, für Siemens die besten Talente zu gewinnen und zu halten. Mit der DEGREE-Ambition „**Globales Engagement für das New Normal Working Model**“ wird dies weltweit unterstützt.⁴

→ Des Weiteren fördern wir auch die **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**. Wir sind uns der wachsenden Bedeutung dieses Themas bewusst und Siemens unterstützt seine Mitarbeiter in Deutschland, die nahe Angehörige pflegen. Ihnen bieten wir verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen des „**Elder Care**“. Das Programm beruht dabei auf vier 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 2021 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 2021 bis zu 500 € pro Kind und Kalen-

⁴ Für Mitarbeiter mit Jobprofilen, wo es möglich und sinnvoll ist. Das Siemens „New Normal Working Model“-Angebot gilt nicht für SHS.

dermonat für die externe Betreuung von Kindern in einem Kindergarten oder dergleichen bis zum Alter von 14 Monaten nach Geburt des Kindes.

Für unsere Mitarbeiter in Deutschland gibt es darüber hinaus weitere Angebote wie beispielsweise rund 1.500¹ Kinderbetreuungsplätze, ein Sommerferienbetreuungsprogramm und Eltern-Kind-Kuren.

Initiative „FutureOfWork@SIEMENS“

Als zukunftsorientiertes Unternehmen liegt es in unserer Verantwortung, 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).

- #NewWork umfasst die Flexibilisierung von Organisationen sowie die Entwicklung individueller und organisationaler Anpassungsfähigkeit, etwa agile Organisationsformen, neue Arten der Zusammenarbeit, Führung sowie flexible Arbeitsbedingungen.
- #NextWork adressiert die existenzielle Frage nach der Zukunft unserer Arbeitsplätze, nämlich welche Tätigkeiten 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.

¹ Ohne SHS.

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

Unsere Talenteinstiegsprogramme für individuelle Karrierepfade

Mit der gezielten Integration und Entwicklung von Führungsnachwuchs tragen wir nachhaltig zu einem diversen und agilen Managementteam und damit zur Transformation von Siemens bei.

- Das **Siemens CEO* Programm** ist eine außergewöhnliche Chance für High Potentials im Bereich General Management. Mit der gezielten Weiterentwicklung ihrer Führungsqualitäten sowie ihrer globalen Vernetzung bereitet das Programm die Teilnehmer auf zukünftige Führungsverantwortung insbesondere für die stark wachsenden digitalen Geschäftsmodelle vor.
- Das **Siemens Finance Excellence Programm (FEP)** ist ein Finance-Leadership-Programm und entwickelt zukünftige Finanzführungskräfte mit digitalem Mindset. Alle „FEP Associates“ erhalten einen persönlichen Mentor aus dem „Top Finance Executive“-Kreis von Siemens sowie maßgeschneiderte Entwicklungsmaßnahmen.
- Das **Siemens Graduate Programm (SGP)** ist ein internationales Traineeprogramm für „High Potential Master Graduates“, das einen individuellen Entwicklungspfad und ausgezeichnete Vernetzungsmöglichkeiten im gesamten Unternehmen bietet.

5.2

Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion

5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



- Zugehörigkeit stärken im Fokus
- Hohe Wertschätzung für Vielfalt durch „Diversity Charta“
- Eine unserer DEGREE-Ambitionen: 30 % Frauenanteil im Top-Management bis 2025¹

8 MENSCHENVÜRDE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



10 WENIGER
UNGLEICHHEITEN



Wir bei Siemens transformieren den Alltag – für unsere Kunden, Mitarbeiter und die Gesellschaft. Diese Transformation beinhaltet auch, sich zu Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion zu bekennen. Vielfalt bedeutet für uns die Einbeziehung und das Zusammenwirken verschiedener Denkweisen, Hintergründe, Erfahrungen, Kompetenzen und individueller Qualitäten über alle Ebenen und Dimensionen des Unternehmens hinweg. Chancengerechtigkeit ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Auf Basis von Inklusion wird jede Stimme gehört und einbezogen. Durch das Gefühl der Zugehörigkeit stärken wir unsere Mitarbeiter und finden bisher ungenutzte Möglichkeiten für das Wachstum aller. Zusammengefasst bedeutet das: [#BelongingTransforms](#).

Wir fördern aktiv die Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion, indem wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das für alle Menschen offen und wertschätzend 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 Per-

sönlichkeitsrechte jedes Einzelnen“. Die BCGs weisen darauf hin, dass Siemens sich verpflichtet, mit allen Menschen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, Kultur, Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, Hautfarbe, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität und Orientierung und Weltanschauung zusammenzuarbeiten. [➔ MENSCHENRECHTE](#)

Globale Strategie und lokale Implementierung

Seit Jahren arbeiten wir an einer vielfältigen, chancengerechten und inklusiven Unternehmenskultur mit messbarem Erfolg, beispielsweise am Anteil der Frauen in Führungspositionen weltweit. In den vergangenen Jahren haben wir ein globales „Diversity, Equity & Inclusion“-Netzwerk aktiv in vielen Regionen der Welt etabliert. Gemeinsam mit unserem [Chief Diversity Officer \(CDO\)](#) begleitet das globale Diversity, Equity & Inclusion Office zahlreiche Aktivitäten.

Die Siemens AG und der Gesamtbetriebsrat des Unternehmens haben die [Diversity Charta](#) für Deutschland vereinbart. Darin sind die strategische Relevanz von Diversity und die wesentlichen Grundsätze zur Wertschätzung von Vielfalt verankert.

Wir engagieren uns zudem über Sponsorships und strategische Partnerschaften bei Formaten und Initiativen wie etwa der „[Charta der Vielfalt](#)“ und „[Chefsache](#)“.

¹ Gilt nicht für SHS.

Den Erfolg dieser Maßnahmen bewerten wir kontinuierlich und passen unsere Initiativen an, um mehr Vielfalt zu erreichen. Die Wirksamkeit der Implementierung von Diversity-Initiativen wird regelmäßig durch Kennzahlen (u. a. Frauenanteil, Generationen, Nationalitäten) überprüft. Im Jahr 2021 hat Siemens weltweit zahlreiche nationale Diversity-Preise und -Auszeichnungen erhalten wie beispielweise „Forbes – The Best Employers for Women 2021“ und „Disability Equality Index 100% – Best Places to Work 2021“ in den USA, und „Human Rights Campaign Foundation – Mejores Lugares Para Trabajar por Equidad LGBT 2021“ in Mexiko.

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 ihrer sexuellen Orientierung. Zudem sind während des gesamten PRIDE-Monats seit 2018 alle Siemens-Social-Media-Kanäle in Regenbogenfarben coloriert. Für unsere LGBTIQ*-Mitarbeiter schaffen wir die Möglichkeit, sich weltweit zu vernetzen. So ist [Pride@Siemens](#) ein Netzwerk für unsere Mitarbeiter, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell, trans- oder intersexuell oder asexuell identifizieren, sowie für deren Unterstützer.

Frauen in der Belegschaft

2021 liegt der Anteil von Frauen in der Belegschaft von Siemens bei 27%¹.

Mitarbeiter in Führungspositionen¹

30. September 2021



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

Wir streben einen weiteren Ausbau der Gleichstellung der Geschlechter an. Unser Engagement zur Förderung von Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens endet nicht mit der Einhaltung gesetzlicher oder regulatorischer Anforderungen. So streben wir an, den Frauenanteil im Top-Management² global auf 30% bis zum 30. September 2025 zu erhöhen.³ Darüber hinaus fördern wir weiterhin verschiedene Initiativen, Programme und Maßnahmen, um einen Kulturwandel in Richtung Geschlechterparität, Vielfalt und Integration voranzutreiben. Zu den zahlreichen Frauennetzwerken weltweit zählen beispielsweise:

¹ Inklusive Varian.
² Hiervon unberührt bleiben aufgrund gesetzlicher oder regulatorischer Vorgaben gesetzte lokale und gesellschaftsspezifische Diversitätsziele und -gebote. Nähere Angaben zu den für die Siemens AG geltenden Zielfestlegungen und Besetzungsgeboten sowie zu den für die Besetzung von Aufsichtsrat und Vorstand der Siemens AG verfolgten Diversitätskonzepten finden sich in der jährlich veröffentlichten „Erklärung zur Unternehmensführung“, die auf der Internetseite von Siemens Investor Relations unter der Rubrik „Corporate Governance“ einsehbar ist.
³ Gilt nicht für SHS.

- **Leading Women in Industry (LWI)**: Das interne Frauennetzwerk LWI verschreibt sich dem Ziel, mehr engagierte Frauen in Führungspositionen zu bringen. Die Umsetzung dieser Mission wird bei uns durch strategische Handlungsfelder wie Flexibilisierung der Arbeitszeiten bis hin zu mobilem Arbeiten und individueller 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, Chancengerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen, ihre Inklusion in die Gesellschaft und am Arbeitsplatz sowie ihre selbstbestimmte Teilhabe und respektvolle Behandlung zu gewährleisten. Bei uns zählt der Mensch; Behinderungen dürfen keine Rolle spielen. Daher fördern wir auch eine barrierefreie Arbeitsumgebung. Doch Inklusion bedeutet für Siemens mehr als nur Barrierefreiheit: Es ist eine ganzheitliche Denk- und Handlungsweise, die sichtbare und unsichtbare Barrieren beseitigt und eine Kultur der bewussten, chancengerechten Teilhabe und des Verständnisses fördert – um Menschen mit Behinderung zu unterstützen und zu befähigen.

Die Initiative **Ability@Siemens** soll dabei die Kultur der Integration für die rund 5.000 Menschen mit Behinderung fördern, die gegenwärtig bei Siemens in Deutschland arbeiten. Grundlage dafür ist eine wegweisende Inklusionsvereinbarung mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung.¹

Darüber hinaus unterstützt Siemens die globale Bewegung #PurpleLightUp, die den wirtschaftlichen Beitrag berufstätiger Menschen mit Behinderung auf der ganzen Welt würdigt – als Zeichen des Respekts für den von den Vereinten Nationen ausgerufenen Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung (IDPD)², der jedes Jahr am 3. Dezember begangen wird.

Auch trat Siemens im Jahr 2021 den **Valuable 500** bei – einer auf dem Weltwirtschaftsforum ins Leben gerufenen Initiative, um die Belange von Menschen mit Behinderung auf die Führungsaagenda der Unternehmen zu setzen.

¹ Inklusionsvereinbarung für die Siemens AG Deutschland.

² International Day of Persons with Disabilities

5.3

Berufliche Ausbildung und lebenslanges Lernen

4 HOCHWERTIGE
BILDUNG5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT8 MENSCHENVORZUG
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM

- Breites Angebot für Berufseinstieg und Qualifizierung
- „MyGrowth“-Programm zur Entwicklung einer unternehmensweiten Wachstumsmentalität
- Eine unserer DEGREE-Ambitionen: Verdopplung der digitalen Lernstunden bis 2025¹

Der Erfolg unseres Unternehmens ist untrennbar mit hoch qualifizierten Mitarbeitern verbunden: Die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Kompetenzen sind entscheidend für unser weiteres Wachstum. Deshalb haben wir auch im Geschäftsjahr 2021 annähernd 318 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 dual Studierenden 4.711, von denen 1.029 bei anderen Unternehmen angestellt sind und 3.682 Siemens-intern eingesetzt werden. Im Herbst 2021 traten 1.085 Schulabsolventen eine Lehrstelle in unserem Unternehmen an oder begannen ein duales Studium. Zusätzlich zu den Jugendlichen in Deutschland bilden wir mehr als 2.000 junge Menschen aus aller Welt aus. Das Angebot umfasst technische, IT-bezogene und kaufmännische Ausbildungs- und duale Studiengänge und bietet zudem Perspektiven für benachteiligte Jugendliche.

International Tech-Development-Programme: Die internationalen Programme richten sich an Nachwuchskräfte aus europäischen und außereuropäischen

Ländern. In einem auf die Erfordernisse der internationalen Geschäfte zugeschnittenen Format vermitteln wir Kernelemente der dualen Berufsausbildung und fördern so die Beschäftigungsfähigkeit vor Ort. Derzeit nehmen 45 Teilnehmer aus 17 Ländern an unseren Programmen teil.

Weiterbildung als Erfolgsfaktor

Im vergangenen Geschäftsjahr hat Siemens 165 Mio. € für die Weiterbildung seiner Mitarbeiter ausgegeben, also im Durchschnitt 573 € je Mitarbeiter. Wir verfügen in der Qualifizierung unserer Beschäftigten über ein breites Spektrum an Angeboten und Formaten.



165 Mio. €

Investitionen in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Das sind im Durchschnitt 573 € je Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2021.

Global Learning World (GLW) ermöglicht als unternehmensinternes Ausbildungsinstitut je Mitarbeiter weltweit, sich weiterzubilden. Dabei bieten wir eine breite Palette an Trainingskursen an. Neben technisch/fachlichen Kursen umfasst dies auch Kurse zur Weiterentwicklung von Sozialkompetenzen wie zum Beispiel Teamführung und -entwicklung. Im Durchschnitt hat sich jeder Mitarbeiter rund 22 Stunden im Geschäftsjahr fortgebildet. In Bezug auf die DEGREE-Ambition ohne SHS hat jeder Mitarbeiter rund 17 digitale Lernstunden absolviert. Die Managementvergütung integriert langfristige

¹ Gilt nicht für SHS.

Leistungsprämien auf Basis von ESG-Kriterien und ist im DEGREE-Rahmenwerk unter Governance verankert. Die Beurteilung erfolgt auf Basis des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex, der die Komponenten Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score), CO₂-Reduktion und Trainingsstunden umfasst.

➤ **STEUERUNG UND ORGANISATION VON NACHHALTIGKEIT**

Global und dezentral ausgerichtete Programme zur Mitarbeiterentwicklung

Im Bereich Mitarbeiterentwicklung zählen insbesondere folgende Programme zu unserem Angebotsspektrum:

- Die Siemens **Core Learning Paths (CLP)** sind speziell für beispielsweise Vertrieb, Projektmanagement, Einkauf, Fertigung oder Software-Architektur konzipierte Lernpfade. Sie leiten die Zielgruppe durch selbstgesteuerte Lerninhalte sowie durch trainerunterstützte virtuelle Trainingssessions. Im Geschäftsjahr 2021 wurden insgesamt 28 Core Learning Paths für entsprechende Zielgruppen weltweit zur Verfügung gestellt. Die vermittelten Qualifikationen sind innerhalb Siemens international vergleichbar, eröffnen unseren Mitarbeitern Karrieremöglichkeiten im gesamten Unternehmen und unterstützen und fördern so die systematische Personalentwicklung.
- Die Siemens **Potential Development Programs (PDP)** umfassen mehr als 30 dezentrale Potenzialentwicklungsprogramme für unsere ausgewählten Mitarbeiter mit Potenzial für weiterführende Aufgaben. Im Vordergrund stehen die Förderung der beruflichen Weiterentwicklung, die Vorbereitung auf zukünftige Funktionen sowie das persönliche Wachstum. Die Teilnehmenden profitieren von gezielten Entwicklungsmaßnahmen wie Trainings, Mentoring, Shadowing oder Auslandseinsätzen sowie von den Netzwerken und einer erhöhten Sichtbarkeit beim Management. Damit tragen diese Programme auch maßgeblich zur strategischen Nachfolgeplanung bei. Einige die-

ser PDPs sind speziell auf die Förderung von Frauen ausgerichtet.

- Die Initiative **GLOW@TI (Global Leadership of Women@Technology & Innovation)** ist darauf ausgerichtet, weibliche Talente mit MINT- oder Innovationshintergrund zu gewinnen, zu entwickeln und zu binden. Sie unterstützt Frauen dabei, ihr volles Potenzial zu entfalten, und soll dank starker Netzwerke zwischen Abteilungen und Organisationen eine Innovationskultur fördern.
- Die **Siemens-Leadership-Excellence-(SLE-)Programme** richten sich an hochrangige Führungskräfte verschiedener Ebenen zur strategischen Stärkung der Nachfolgeplanung und Förderung der Unternehmenskultur. Im Rahmen der Entwicklungsprogramme lernen sie nachhaltige und effektive Lösungen für ihre geschäftlichen Herausforderungen zu finden sowie ein gemeinsames Verständnis von Kernkompetenzen für Führung und Transformation. Die Programme unterstützen uns auch beim Aufbau eines starken globalen Netzwerks von Führungskräften im Unternehmen und darüber hinaus.

Zukunftsorientierte Lern- und Karriereentwicklungsinstrumente

Das **MyGrowth**-Programm verknüpft unsere Lern- und Karriereentwicklungsinstrumente und -inhalte. Es umfasst Lerninhalte sowie Entwicklungstools und soll kontinuierliches Wachstum fördern. MyGrowth besteht aus drei Säulen:

- **MyGrowth Self Reflection:** Um eine erfolgreiche Karriere zu gestalten, ist es essenziell, seine persönlichen Stärken und Schwächen zu kennen und sich über seinen eigenen Stand der Entwicklung bewusst zu sein. Dazu werden verschiedene Tools und Services zu Themen wie Coaching (Peer-2Peer), Stärkenidentifizierung (Strengthscope) und Fremdwahrnehmung (Feedback) angeboten.

- **MyGrowth Learning (My Learning World):** Unsere Online-Lernplattform bietet mehr als 100.000 Lerninhalte, die den unterschiedlichen Interessen oder besonderen Anforderungen unserer Mitarbeiter gerecht werden sollen. Unsere Mitarbeiter finden hier eine große Anzahl an Lernformaten wie Videos, E-Learning-Module, virtuelle Kurse und Fachliteratur bis hin zu Podcasts und E-Books. Durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz werden dem jeweiligen Mitarbeitenden auf dem Nutzungsverhalten basierende Lerninhalte empfohlen.
- **MyGrowth Career (Own Your Career):** „It starts with you“ – alles startet mit mir selbst. Dieses Konzept ermöglicht die Selbstgestaltung einer individuellen Karriereentwicklung, integriert in ein holistisches Konzept und ausgehend von der individuellen Standortbestimmung. Die Kernbausteine sind „Open Job Market“, „Job Tagging“ – zeige dein Interesse, „People Profile“ zur Erhöhung der Sichtbarkeit sowie „Job Shadowing“ und „Mentoring“.

Die neu implementierten **Growth Talks** sind regelmäßige, zukunftsorientierte und stärkenbasierte Gespräche, die individuelles und organisatorisches Wachstum, Leistung und Wohlbefinden unterstützen. Mit Hilfsmaterialien wie Gesprächsleitfäden, Reflexionsfragen und Workshopvorlagen werden unsere Mitarbeiter, Teams und Führungskräfte dabei unterstützt, kontinuierliche und wertschätzende Gespräche über persönliche Entwicklung und Lernen zu führen.

Auch im etablierten **Performance-Management-Prozess (PMP)** stehen die Entwicklung unserer Mitarbeiter in der aktuellen Funktion und die Stärkung der Performance im Fokus. Der kontinuierliche Dialog zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft schafft dafür Transparenz und ein gemeinsames Verständnis.

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, die in der Lage ist, den Strukturwandel zu meistern und gleichzeitig die Chancen der Veränderung im Sinne der Beschäftigten zu optimieren. Dafür wurde ein Zukunftsfonds geschaffen, der Qualifizierungsprogramme fördert, die Beschäftigten neue Orientierung in einem disruptiven Beschäftigungsumfeld geben und Qualifizierung sowie Lernen über das bisherige Maß hinaus ermöglichen sollen. Der Fonds finanziert im Rahmen von strukturellen Veränderungen über Standortgrenzen hinweg Projekte, deren Umsetzung vor Ort durch die Betriebsleitungen und Betriebsräte gefördert wird.

Für den Zukunftsfonds der Siemens AG in Deutschland wurden ab Januar 2019 für vier (Geschäfts-)Jahre insgesamt bis zu 100 Mio. € bereitgestellt.¹ Im Geschäftsjahr 2021 wurden für Zukunftsfonds-Projekte mehr als 8 Mio. € bewilligt.² Nach einem Hochlauf zu Beginn der Initiative gab es weniger eingereichte Anträge im Vergleich zum Vorjahr.

¹ Der Gesamtfonds beinhaltet bis zum Spin-off auch Siemens Energy.

² Ohne Siemens Energy und ohne SHS.

5.4

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement



– **COVID-19-Pandemie: Bewährungsprobe für weltweites EHS-Management**



– **Healthy and Safe @ Siemens-Programm eingeführt**



– **Weitere Senkung der Unfallrate**

Den Schutz und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten, zu fördern und zu verbessern, ist eine wesentliche Aufgabe unserer Organisation. Dies ist in den Business Conduct Guidelines (BCGs), den internen Überwachungssystemen sowie im unternehmensweiten Risikomanagement- und Kontrollprozess festgehalten. Die „Siemens EHS Principles“ stellen dabei den zentralen und verbindlichen Ankerpunkt unseres Handelns dar. Sie enthalten auch die Verpflichtung aller operativen Einheiten, ein entsprechend ISO 45001 zertifizierbares Managementsystem nachzuweisen. Die Effektivität der Managementsysteme unterliegt einem jährlichen internen Review und wird zusätzlich entsprechend den Marktanforderungen in den operativen Einheiten extern zertifiziert. Die Umstellung der Managementsysteme von OHSAS 18001 zu ISO 45001 wurde dabei erfolgreich durchgeführt.

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 Teams 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, unsere Mitarbeitenden darin zu unterstützen, mit den sich dynamisch verändernden Anforderungen sicher umzugehen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement sind in unserem DEGREE-Rahmenwerk in erster Linie bei „E“ für Employability/Beschäftigungsfähigkeit verortet.

COVID-19-Pandemie fordert Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement

Die individuelle und organisatorische Resilienz und damit einhergehend die Nachhaltigkeit unseres operativen Geschäfts zu erhalten und zu fördern, hat im Rahmen der COVID-19-Pandemie noch einmal an Bedeutung gewonnen. Dabei hat sich unser Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement auch in dieser Krise als belastbar und zuverlässig erwiesen.

Die Pandemie hat sich in unterschiedlicher Weise auf die einzelnen Länder und operativen Geschäfte ausgewirkt. Bereits frühzeitig hatten wir ein internes, globales COVID-19-Monitoring eingerichtet, um Entwicklungen schnell zu erkennen und rasch darauf reagieren zu können. Unsere Standorte waren teilweise oder vollständig von vorübergehenden Lock-downs betroffen. Auf Grundlage unserer Schutzkonzepte konnte die Geschäftskontinuität jedoch weitgehend aufrechterhalten werden.

Wir haben umfangreiche Testmöglichkeiten bereitgestellt und haben uns in diversen Ländern für Impfungen eingesetzt. Um unsere Mitarbeitenden und ihre Familien in Ländern, in denen das öffentliche Gesundheitswesen vor besonders großen Herausfor-

derungen stand, zu unterstützen, haben die medizinischen Dienste von Siemens Hilfe angeboten, Hotels organisiert, damit infizierte Mitarbeitende isoliert werden konnten, und medizinische Ausrüstungen in Regionen verlagert, in denen ein größerer Bedarf bestand.

Einbeziehung, Interaktion und persönliche Entwicklung

Die Digitalisierung unserer Arbeitssysteme wird durch die Pandemie zusätzlich beschleunigt. Wo immer möglich, haben viele Mitarbeitende im vergangenen Jahr überwiegend mobil gearbeitet. Eine noch nie dagewesene Situation – mit positiven und negativen Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden. Dies hatte für unsere Mitarbeitenden Veränderungen und Anpassungen zur Folge. Diese Veränderungen hin zu einem „New Normal“ gestalten wir aktiv und bewegen uns hin zu einer flexibleren, anpassungsfähigeren, und selbstbestimmteren Arbeitsweise. Um Veränderungen und Anpassungen auf eine gesunde und sichere und Art und Weise zu ermöglichen, haben wir uns darauf konzentriert, die Interaktion zu fördern, die Kommunikation zu intensivieren und zielgerichtete Lernmöglichkeiten anzubieten. Damit versuchen wir die Teams in die Gestaltung ihrer Arbeit bestmöglich mit einzubeziehen.

Neben themenspezifischen Gesundheits- und Sicherheitsschulungen haben wir den Umfang von Lern- und Austauschmöglichkeiten erheblich erweitert, insbesondere hinsichtlich Resilienz, psychologischer Sicherheit und psychosozialen Risikomanagements.¹

→ Für selbstbestimmtes Lernen können Führungskräfte und Mitarbeitende kontinuierlich aktualisierte digitale Lernangebote in Anspruch nehmen, zum Beispiel über die EHS Channels und Knowledge Boards in der Siemens Learning World.

→ Der Austausch zwischen Führungskräften und Teammitgliedern über Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden bei der Arbeit nimmt nun mehr Raum ein. Der (virtuelle) „Walk & Talk 2.0“ beziehungsweise die EHS-bezogenen internen sozialen Netzwerke bringen diese intensivierte Interaktion und den Austausch zum Ausdruck.

→ Ein weiteres Beispiel ist der „Improvement Dialog“-Ansatz, der ein Schlüsselement des Programms „Healthy and Safe @ Siemens“ ist. Diese Dialoge werden zu einem bestimmten Gesundheits- und Sicherheitsthema oder einer entsprechenden Frage initiiert. Sie bringen verschiedene Sichtweisen und Erfahrungen zusammen und ermitteln und beschließen Veränderungen und Verbesserungen.

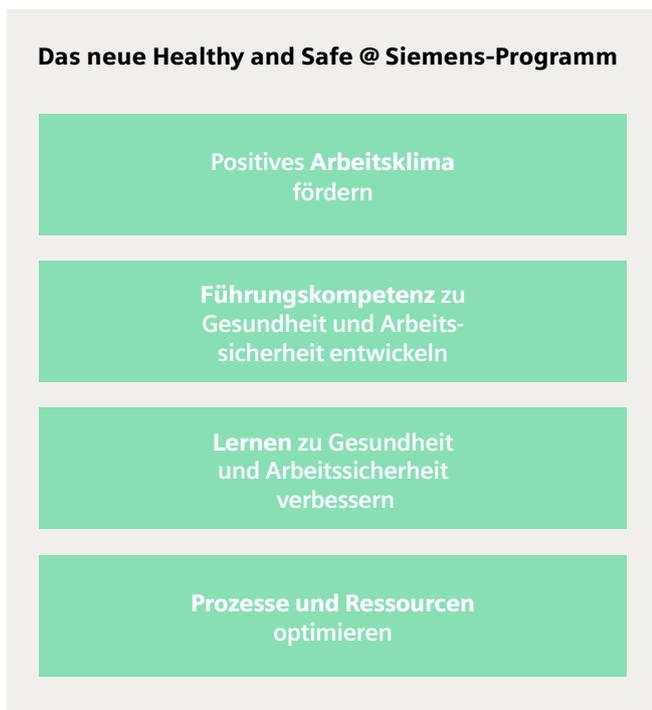
→ Für Gesundheits- und Sicherheitsexperten gibt die Initiative „Future Skills @ EHS“ entsprechende Orientierung durch umfassende Lernressourcen. Außerdem haben wir ein „Advanced Safety Futures“-Programm für die EHS-Fachfunktion aufgesetzt, dessen Teilnehmer Botschafter werden sollen, um eine erweiterte Perspektive im Gesundheits- und Sicherheitsmanagement voranzutreiben.

Wir ermutigen die Mitarbeitenden, sich für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu engagieren, und fördern Selbstorganisation, um bestmöglich mit den Anforderungen des „New Normal“ umzugehen.

Das neue Healthy and Safe @ Siemens-Programm¹

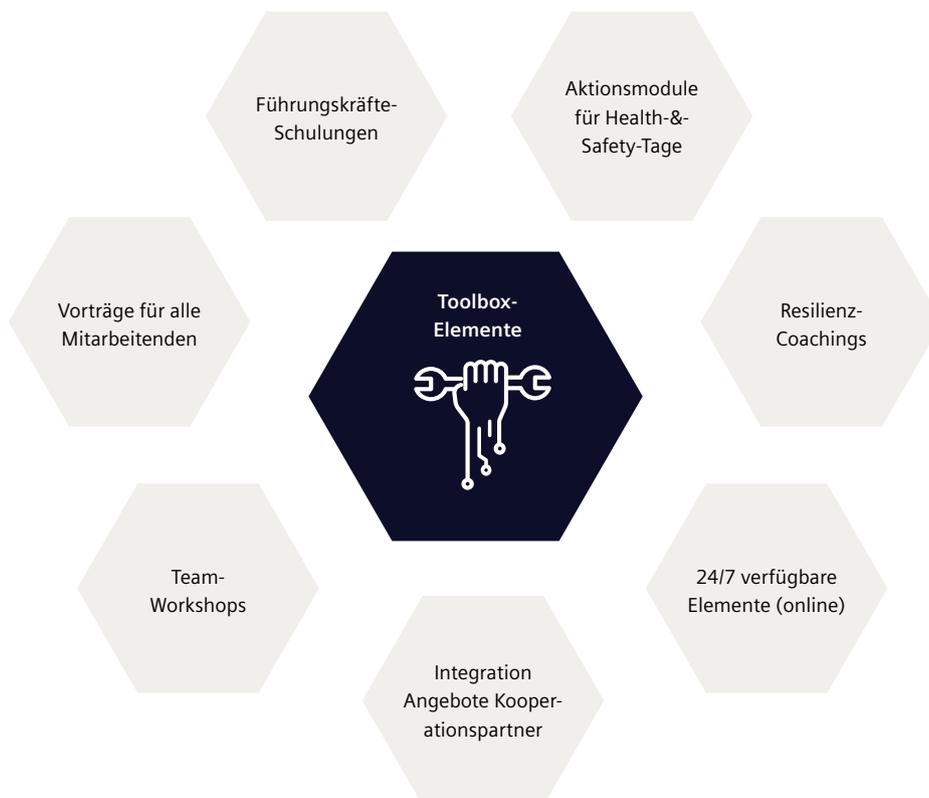
Ein großer Meilenstein dieses Geschäftsjahrs war der Start des Healthy and Safe @ Siemens-Programms, das auf die beiden zuvor separaten Programme Healthy@Siemens und Zero Harm Culture@Siemens folgt. Im neuen Programm führten Mitarbeitende an Standorten zunächst eine Selbsteinschätzung durch, gefolgt von „Dialogen zur Weiterentwicklung“ zu folgenden vier Hauptthemen:

¹ Siemens ohne SHS.



Der Programmrahmen wurde um organisationale Resilienz erweitert: Es geht nicht nur um körperliche Gesundheit und Unversehrtheit, sondern es wird ein größerer Fokus auf mentale Gesundheit und psychologische Sicherheit gelegt. Damit wollen wir das Wohlbefinden und die Resilienz unserer Mitarbeitenden fördern und sie im Umgang mit Veränderungen unterstützen. Schlüssel dafür war die aktive Einbeziehung der Mitarbeitenden bei der Gestaltung des Arbeitsumfelds. In den Länderorganisationen spielen Gesundheits- und Arbeitssicherheitskomitees eine wesentliche Rolle, in denen Management und Arbeitnehmervertreter gemeinsam Initiativen für eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung koordinieren. Viele Siemens-Landeseinheiten entwickelten weiterhin ergänzende Kampagnen. In Deutschland wurde ein umfassendes Instrumentarium zur Verbesserung der Resilienz eingesetzt (Resilienz-Toolbox), das von zahlreichen Kollegen genutzt wurde.

Resilienz-Toolbox



Darüber hinaus richtet sich das Programm Healthy and Safe @ Siemens an zwei wichtigen Zielstellungen aus, die auch in das Siemens DEGREE-Rahmenwerk übernommen wurden¹:

→ 100% Zugang zu EAP (Employee Assistance Programs) bis 2025

Als Bestandteil unseres psychosozialen Risikomanagements unterstützen EAP im Rahmen von individuellen Beratungen den einzelnen Mitarbeitenden anonym dabei, psychosoziale, persönliche Belastungen zu identifizieren und zu lösen. Im Jahr 2021 hatten 87 %¹ aller Kollegen Zugang dazu. Damit wollen wir weltweit unseren Mitarbeitenden helfen, nicht nur gesundheitsstärkende Verhaltensweisen zu etablieren, sondern auch zum Bewusstsein für psychosoziale Belastungen in der Gesellschaft als Ganzes beitragen.

→ Verbesserung der globalen Unfallrate (LTIFR) um 30% bis 2025 (Basisjahr: 2020)



Bezogen auf unsere Ambitionen im Siemens DEGREE-Rahmenwerk, die Unfallrate (LTIFR) um 30 % bis 2025 zu verringern (Basisjahr 2020: LTIFR 0,31¹) konnte bereits eine Verbesserung auf 0,27¹ erreicht werden.

Unfallzahlen auf niedrigem Niveau

Im vergangenen Geschäftsjahr hat sich die Zahl von arbeitsbedingten Unfällen weiter verringert.

Fingerverletzungen sowie die Folgen von Stürzen oder Ausrutschen stellen die Mehrzahl der Vorfälle dar. Bei vielen Vorfällen wurde deutlich, dass trotz aller Präventions- und Überprüfungsmaßnahmen eine Gefährdung nicht richtig erkannt oder vermieden wurde.

¹ Siemens ohne SHS.

Trotz sinkender Unfallraten ereigneten sich vier tödliche Arbeitsunfälle im Geschäftsjahr 2021. Zwei Zeitarbeiter erlitten tödliche Stromschläge beim Testen eines Transformators beziehungsweise während der Wartung eines Schutzschalters. Der dritte Todesfall betrifft einen Auftragnehmer, der während Abrissarbeiten von einem Dach fiel. Ein weiterer Auftragnehmer wurde bei Transportarbeiten von einem mobilen Kran überfahren.

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

LTIFR Mitarbeiter und Zeitarbeiter¹

	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Mitarbeiter	0,27	0,28
Zeitarbeiter ²	0,39	0,68
Gesamt	0,28	0,30

- 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. Siemens inklusive SHS.
- 2 Siemens ist – als global agierendes Unternehmen – nicht immer befugt oder in der Lage, sensible Daten zur Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie vollständige Arbeitsstunden von Auftragsnehmern zu erhalten. Die Zeitarbeiter-LTIFR berücksichtigt daher nur die Auftragnehmer, die von einer Arbeitnehmerüberlassungsfirma entsandt oder per Werkvertrag eingestellt sind.

Todesfälle (arbeitsbedingt)

	Geschäftsjahr	
	2021	2020
Mitarbeiter	–	–
Zeitarbeiter	2	–
Kontraktoren	2	1
Gesamt	4	1

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 unseres Unternehmens und im DEGREE-Rahmenwerk verankert – hier maßgeblich im Bereich „Equity“ zur Stärkung der Identifikation unterschiedlicher Zielgruppen mit dem Unternehmen wie auch im Bereich „Employability“ über vielschichtige Bildungsmaßnahmen entlang der Lebensphasen.

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.

Strategische Schwerpunktbereiche



Zugang zu Technologie

Mithilfe unserer Kernkompetenzen in Digitalisierung, Automatisierung und Elektrifizierung sowie wissenschaftlicher Recherche wollen wir möglichst vielen Menschen die Nutzung modernster Technologien ermöglichen.



Zugang zu Bildung

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.



Nachhaltige Entwicklung von Gemeinschaften

Unser Ziel ist es, stabile Rahmenbedingungen zu schaffen, Werte zu schützen, Kreativität freizusetzen, interkulturelles Verständnis zu verbessern und zum Fortschritt beizutragen.

Die Siemens Stiftung ergänzt zusammen mit sechs weiteren Unternehmensstiftungen unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten. [UNSERE WICHTIGSTEN WIRKUNGSBEREICHE](#) [WWW.SIEMENS-STIFTUNG.ORG](http://www.siemens-stiftung.org)

Mit einem Shared-Value-Ansatz nachhaltige Werte schaffen

Im Einklang mit der Unternehmensstrategie [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 dem lokalen Management. Dies soll sicherstellen, dass wir dort Unterstützung leisten und gemeinsame Werte schaffen, wo es 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 Strukturen). 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.

Gemeinnützige Ausgaben¹



- ¹ Gemeinnützige Ausgaben umfassen alle Spenden sowie Sponsoringaktivitäten in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Kunst und Kultur.
- ² Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Corporate Volunteering ist ein wichtiger Hebel und Motor für das Corporate-Citizenship-Engagement von Siemens: Unser eigener 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 Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung zu erhöhen. Ein Beispiel ist dafür die länderübergreifende Initiative der Beschäftigten der Siemens Financial Services. Dadurch werden in 35 Projekten nachhaltig etwa Einrichtungen für Kinder unterstützt oder auch Parks gesäubert.

Ein weiterer bedeutender Faktor der gesellschaftlichen Verantwortung bei Siemens sind unsere Mitarbeitendenspendenprogramme, die das gesellschaftliche Engagement unseres Unternehmens mit dem Wunsch unserer Mitarbeitenden nach einem stärkeren persönlichen Engagement verbinden. Das Cents4Sense-Programm ermöglicht es Mitarbeitenden-Aktionären, einmal im Jahr eine Dividende ihrer Siemens-Aktien für gesellschaftliche Projekte zu spenden. Seit dem Start im Jahr 2018 hat Cents4Sense fast 655.000 € für ausgewählte soziale Projekte zur Verfügung stellen können.

Soziales Engagement mit Wirkung

Unvorhersehbare Ereignisse und Katastrophen, wie beispielsweise Flutkatastrophen oder auch die COVID-19-Pandemie, haben weitreichende Auswirkungen auf die Menschen weltweit.

Daher hat es sich das Unternehmen zum Ziel gemacht, regional unterschiedliche Probleme gezielt anzugehen und in enger Zusammenarbeit mit den Behörden vor Ort die bestmöglichen Lösungen zu finden. Die humanitäre Soforthilfe kann finanzielle und insbesondere auch technische Unterstützung auf Basis des Unternehmensportfolios umfassen und bindet auch Siemens-Mitarbeitende über Matching-Aufrufe ein.

Ein Beispiel dafür ist die Soforthilfe nach der verheerenden Hochwasser-Katastrophe im Juli 2021 in Deutschland, Belgien und den Niederlanden. Mit Spendengeldern in Höhe von insgesamt 2,1 Mio. € unterstützte Siemens verschiedene Ersthelferorganisationen vor Ort im Kampf gegen die Folgen der Flut. Allein 1,2 Mio. € davon wurden von Mitarbeitenden beigetragen. Darüber hinaus wurde mit der App „Siemens4Siemens“, die auf Basis der Mendix-Software entwickelt wurde, betroffenen Mitarbeitenden ermöglicht, dringend benötigte Sachleistungen von anderen Mitarbeitenden zu erhalten.

Zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie wurden im Geschäftsjahr 2021 Spendengelder in Höhe von mehr als 5,7 Mio. € insbesondere für die Bereitstellung medizinischer Ausrüstung, Verbesserung der Hygienemaßnahmen sowie die Sicherstellung der Grundversorgung benachteiligter Bevölkerungsgruppen über Spendenprojekte der Siemens AG sowie des Hilfsfonds von Siemens Caring Hands eingesetzt.

Zugang zu Bildung für Gesellschaften weltweit relevant

Die Förderung von Bildung kann verschiedene Formen annehmen und unterschiedliche Ziele haben, aber sie 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 verbessert Siemens auch den Marktzugang für qualifizierte und dringend benötigte Nachwuchskräfte und positioniert sich als verlässlicher Partner der öffentlichen Hand.

Unser Engagement für Bildung reicht von der grundsätzlichen Ermöglichung einer MINT-orientierten Ausbildung über die Förderung von Exzellenz durch Wettbewerbe und 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 von erheblicher Bedeutung. In China fördert Siemens unter anderem den Wettbewerb „China Intelligent Manufacturing Challenge“, an dem seit 2011 mehr als 60.000 Studenten von Universitäten und Berufsschulen teilgenommen haben. Durch die Einbindung eines starken Partnernetzwerks fördert das Programm so die nachhaltige Entwicklung der Ingenieurausbildung des Landes, wovon auch Unternehmen wie Siemens profitieren.

Eine Säule des Bildungsauftrags von Siemens Türkei sind Stipendien für talentierte, aber finanziell schlecht gestellte Jugendliche. Kernelement der Programme ist, dass neben einer gerechten Förderung aller Geschlechter immer auch Mentoren von Siemens Türkei miteinbezogen sind. Seit 2018 wurden so

bisher 40 Studenten finanziell gefördert und von über 50 Siemens-Mentoren begleitet. Und mit dem Darüsafaka Robotic Club werden Kinder, die ihre Eltern verloren haben, gezielt gefördert und auf das Berufsleben vorbereitet.

Zugang zu Technologie aufbauend auf unseren Kernkompetenzen

Der Zugang zu moderner und verlässlicher Infrastruktur, beispielsweise über die Sicherstellung von Energieversorgung, die Versorgung mit sauberem Wasser oder auch eine medizinische Grundversorgung, sind insbesondere in Entwicklungsländern elementare Voraussetzung, um die Lebensqualität vieler Menschen zu verbessern und Perspektiven für deren Zukunft zu sichern.

Aber auch die Bereitstellung von Laptops und digitalen Endgeräten an sozial benachteiligte Familien in Ländern wie beispielsweise Deutschland, Portugal, Kanada und Singapur hilft, über bessere Bildungschancen die Lebensperspektiven zu verbessern. Workshops zur Wissensvermittlung durch Siemens-Mitarbeitende begleiten diese Programme auch im Geschäftsjahr 2021.

Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts

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. Insbesondere auch das „Siemens Arts Program“ erfüllt mit vielfältigen Projekten wie beispielsweise dem Projekt „Faszination Wissenschaft“ von Fotokünstlerin Herlinde Koelbl diesen Anspruch.

Ebenso sind der Schutz der Umwelt und der Erhalt natürlicher Ressourcen zwei Zielsetzungen, die für den Erhalt von Gemeinschaften von größter Bedeutung sind. So hat beispielsweise Siemens UK im Rahmen des „Earth Day“ 214 Grundschulen Lehrmittel zur Verfügung gestellt, die den ressourcenschonenden Umgang kindgerecht vermitteln.

Seite 117 – 133

Unsere Nachhaltigkeits- indikatoren



Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard
SIEMENS AUF EINEN BLICK							
Umsatzerlöse	Gesamt	Geschäftsjahr	Mrd. €	62,3	55,3	12,7 %	GRI 201-1, WEF
Beitrag zur Entwicklung des BIP (Bruttowertschöpfung) ¹	Gesamt	Geschäftsjahr	Mrd. €	281	n. a.		WEF
Schaffung von Arbeitsplätzen ¹	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	5.000.000	n. a.		WEF
	in Schwellen- und Entwicklungsländern	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	2.600.000	n. a.		WEF
Forschung und Entwicklung²							
FuE-Aufwendungen	Gesamt	Geschäftsjahr	Mrd. €	4,9	4,6	6,4 %	WEF
Forschungsintensität	Gesamt	Geschäftsjahr	% Umsatz	7,8 %	8,3 %	-5,6 %	
Zugänge zu aktivierten Entwicklungs- kosten	Gesamt	Geschäftsjahr	Mrd. €	0,3	0,4	-33,6 %	
Durchschnittliche Anzahl FuE-Mitarbeiter	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	42.500	40.800	4,2 %	
Gehaltene Patente	Gesamt	30. Sept.	Anzahl (rund)	43.400	40.900	6,1 %	
GOVERNANCE							
Compliance (Fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten)							
Gemeldete Compliance-Fälle	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	394	332	18,7 %	GRI 205-3, 206-1, 307-1, 406-1, 419-1, WEF
	Bestechungsvor- würfe ³	Geschäftsjahr	Anzahl	9	n. a.		GRI 205-3, 206-1, 307-1, 406-1, 419-1, WEF
	Bestechungsvorwür- fe bezogen auf das aktuelle Jahr	Geschäftsjahr	Anzahl	5	n. a.		GRI 205-3, 206-1, 307-1, 406-1, 419-1, WEF
	Bestechungsvorwürfe bezogen auf Vorjahre	Geschäftsjahr	Anzahl	5	n. a.		GRI 205-3, 206-1, 307-1, 406-1, 419-1, WEF
Disziplinarmaßnahmen	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	121	188	-35,6 %	GRI 205-3, WEF
	Abmahnungen	Geschäftsjahr	Anzahl	62	90	-31,1 %	GRI 205-3, WEF
	Entlassungen	Geschäftsjahr	Anzahl	49	63	-22,2 %	GRI 205-3, WEF
	Andere ⁴	Geschäftsjahr	Anzahl	10	35	-71,4 %	GRI 205-3, WEF

¹ Datenbasis beruht auf GJ 2019. Die Methodik wird im Anhang beschrieben.

² Fortgeführte Aktivitäten (mit Varian / ohne Flender).

³ Umfasst auch Vorwürfe bzgl. Vorteilsgewährung (aber nicht Bestechlichkeit); vorgeworfene Tatzeit kann in mehr als einem Berichtszeitraum liegen oder auch nicht konkretisiert sein. Entsprechend ist eine Berücksichtigung in beiden Kategorien möglich.

⁴ Umfasst den Verlust variabler und freiwilliger Vergütungskomponenten, Versetzung und Suspendierung.

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard	
Business-Conduct-Guideline-Schulung – Absolventenquote im Geschäftsjahr	Gesamt	Geschäftsjahr	% ein- geladene Mitarbeiter	92,6 %	86,1 %	7,6 %	GRI 205-2, WEF	
			Anzahl (rund)	72.000	165.000	-56,4 %	GRI 205-2, WEF	
Business-Conduct-Guideline-Schulung – Anzahl Absolventen im Geschäftsjahr	Gesamt	Geschäftsjahr	Europa, Gemein- schaft Unabhängiger Staaten (GUS), Afrika, Naher und Mittlerer Osten	Anzahl (rund)	34.000	105.000	-67,6 %	GRI 205-2, WEF
			Amerika	Anzahl (rund)	19.000	27.000	-29,6 %	GRI 205-2, WEF
			Asien, Australien	Anzahl (rund)	19.000	33.000	-42,4 %	GRI 205-2, WEF
			Gesamt	Anzahl (rund)	374.000	277.000	35,0 %	GRI 205-2, WEF
Absolvierte zielgruppenspezifische Compliance-Trainings für Mitarbeiter	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	374.000	277.000	35,0 %	GRI 205-2, WEF	
Integrity-Initiative – Projekte	Gesamt	bis zum 30. Sept.	Anzahl	85	77	10,4 %	GRI 102-12, WEF	
Integrity-Initiative – Finanzvolumen für alle Projekte	Gesamt	bis zum 30. Sept.	Mio. US \$ (rund)	120	98	21,8 %	GRI 102-12, WEF	
Lieferkettenmanagement								
Einkaufsvolumen	Gesamt	Geschäftsjahr	Mrd. €	27,8	26,7	4,1 %	GRI 102-9	
Anzahl relevanter Lieferanten (Einkaufsvolumen > 10.000 €)	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	63.000	65.000	-3,1 %	GRI 102-9	
			Anzahl	4.267	4.759	-10,3 %	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2	
Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen ¹	Gesamt	Geschäftsjahr	Europa, GUS, Afrika, Naher und Mittlerer Osten	Anzahl	1.505	1.439	4,6 %	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2
			Amerika	Anzahl	555	936	-40,7 %	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2
			Asien / Australien	Anzahl	2.207	2.384	-7,4 %	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2
			Gesamt	Anzahl	3.604	3.279	9,9 %	GRI 308-2, 414-2
Vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen aus Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	3.604	3.279	9,9 %	GRI 308-2, 414-2	
			Anzahl	319	374	-14,7 %	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2	
Qualitätsaudits mit Nachhaltigkeitsfragen	Gesamt	Geschäftsjahr	Europa, GUS, Afrika, Naher und Mittlerer Osten	Anzahl	116	144	-19,4 %	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2
			Amerika	Anzahl	89	77	15,6 %	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2
			Asien / Australien	Anzahl	114	153	-25,5 %	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2
			Gesamt	Anzahl	319	374	-14,7 %	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2

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

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr/ 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard
Externe Nachhaltigkeitsaudits	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	394	269	46,5%	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2, WEF
	Europa, GUS, Afrika, Naher und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	Anzahl	123	65	89,2%	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2, WEF
	Amerika	Geschäftsjahr	Anzahl	44	19	131,6%	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2, WEF
	Asien / Australien	Geschäftsjahr	Anzahl	227	185	22,7%	GRI 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2, WEF
	Vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen aus externen Nachhaltigkeitsaudits	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	6.617	5.394	22,7%
UMWELT							
Climate Action							
Treibhausgasemissionen							
Scope 1	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	386	424	-9,0%	GRI 305-1, WEF
	CO ₂ -Emissionen	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	352	391	-10,0%	GRI 305-1, WEF
	SF ₆ -Emissionen	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	17	14	27,1%	GRI 305-1, WEF
	CH ₄ -Emissionen	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	< 0,1	< 0,1		GRI 305-1, WEF
	N ₂ O-Emissionen	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	1	1	7,6%	GRI 305-1, WEF
	HFC-Gas-Emissionen	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	16	19	-15,1%	GRI 305-1, WEF
	Andere Kyoto-Gas- Emissionen	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	< 1	< 1		GRI 305-1, WEF
Scope 2	Gesamt (marktbasiert)	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	208	253	-17,7%	GRI 305-2, WEF
	Gesamt (standortbasiert)	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	755	826	-8,7%	GRI 305-2, WEF
Scope 1 + 2	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	595	678	-12,2%	GRI 305-1, 305-2, WEF
Scope 1 + 2 Reduktion im Vergleich zum Vorjahr	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	83	225	-63,2%	GRI 305-5, WEF
Emissionsreduktion durch Energie aus erneuerbaren Quellen	Gesamt (Scope 1 + 2)	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	541	546	-1,0%	GRI 305-5, WEF
	Gas aus erneuerbaren Quellen (Scope 1)	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	22	0		GRI 305-5, WEF
	Strom aus erneuerba- ren Quellen (Scope 2)	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	518	546	-5,1%	GRI 305-5, WEF
Scope 3	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	469.271	507.691	-7,6%	GRI 305-3, WEF

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr/ 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard
Scope 3 Upstream	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	10.435	10.296	1,4%	GRI 305-3, WEF
	Gekaufte Waren und Dienstleistungen	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	8.813	8.607	2,4%	GRI 305-3, WEF
	Investitionsgüter	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	381	419	-9,1%	GRI 305-3, WEF
	Kraftstoff- und energierelevante Aktivitäten	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	263	282	-6,7%	GRI 305-3, WEF
	Abfall aus Geschäfts- tätigkeiten	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	24	28	-14,3%	GRI 305-3, WEF
	Vorgelagerter Transport	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	797	740	7,7%	GRI 305-3, WEF
	Geschäftsreisen	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	63	126	-49,8%	GRI 305-3, WEF
	Arbeitsweg Beschäftigte	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	94	94	0,0%	GRI 305-3, WEF
	Scope 3 Downstream	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	458.836	497.395	-7,8%
Nutzungsphase Produkte		Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	453.350	483.813	-6,3%	GRI 305-3, WEF
Investitionen SFS ¹		Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	5.486	13.582	-59,6%	GRI 305-3, WEF
Treibhausgasemissionen – Fahrzeugflotte und Immobilienmanagement							
Siemens-Fahrzeugflotte (eigene und geleaste Fahrzeuge)	Gesamt	30. Sept.	Anzahl (rund)	43.000	44.000	-2,3%	
	Elektrische Fahrzeuge	30. Sept.	Anzahl	656	n. a.		
	Hybridfahrzeuge	30. Sept.	Anzahl	2.719	n. a.		
	Anteil Elektro- und Hybridfahrzeuge	30. Sept.	% von Kfz- Flotte	8%	n. a.		
	Flottenemissionen (Teil der Scope-1- Emissionen)	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	194	205	-5,1%	GRI 305-1, WEF
	Flottenverbrauch	Geschäftsjahr	1.000 Giga- joule	2.658	2.530	5,1%	WEF
Siemens-Standorte mit Net-Zero-CO ₂ - Emissionen	Gesamt	30. Sept.	Anzahl	32	17	88,2%	GRI 305-5, WEF
Umweltportfolio ²							
Mit dem Siemens-Umweltportfolio gene- rierter Umsatz	Gesamt	Geschäftsjahr	Mrd. €	19,1	18,0	6,2%	SASB RT-EE- 410a.3
Umsatzanteil Umweltportfolio	Gesamt	Geschäftsjahr	% vom Ge- samtumsatz an Dritte	30,7%	32,6%	-5,7%	SASB RT-EE- 410a.3

¹ Emissionen aus Projektfinanzierungen der Siemens Finance Service (SFS) für fossile Energieerzeugung.

² Fortgeführte Aktivitäten – Industriegeschäft.

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard
Treibhausgasminde- rung im Berichts- jahr bei unseren Kunden durch Produkte des Umweltportfolios, die im Berichts- jahr neu installiert wurden	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. t CO ₂	8,4	7,0	20,1%	GRI 305-5, WEF
Treibhausgasminde- rung im Berichts- jahr bei unseren Kunden durch neue und durch vorher bereits in Betrieb befindli- che Produkte des Umweltportfolios	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. t CO ₂	87,5	80,4 ¹	8,9%	GRI 305-5, WEF
Ressourcenschutz²							
Energieverbrauch: Primär- und Sekundärenergie	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	9.863	10.416	-5,3%	GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1
	Anteil erneuerbarer Energien	Geschäftsjahr	% gesamter Energiever- brauch	46,4%	39,4%	17,7%	GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1
	Anteil Netzelektrizität	Geschäftsjahr	% gesamter Energiever- brauch	54,0%	58,0%	-6,8%	GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1
Energieverbrauch: Primärenergie	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	3.198	3.283	-2,6%	GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1
	Erdgas/Flüssiggas	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	3.118	3.199	-2,5%	GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1
	Gas aus erneuerbaren Quellen	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	399	0		GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1
	Anteil Gas aus erneu- erbaren Quellen	Geschäftsjahr	% gesamter Gasver- brauch	13%	0%		GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1
	Heizöl, Kohle, Benzin/ Diesel	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	62	70	-11,3%	GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1
	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	6.665	7.133	-6,6%	GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1
Energieverbrauch: Sekundärenergie	Strom (insgesamt)	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	5.329	6.036	-11,7%	GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1
	Strom (erneuerbare Energiequellen)	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	4.173	4.101	1,7%	GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1
	Strom (Anteil erneu- erbarer Energiequel- len)	Geschäftsjahr	% gesamter Stromver- brauch	78%	68%	15,3%	GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1
	Fernwärme	Geschäftsjahr	1.000 Gigajoule	1.337	1.097	21,9%	GRI 302-1, SASB RT-EE-130a.1

¹ Zur besseren Vergleichbarkeit wurde der Vorjahreswert um den Wert der nicht fortgeführten Flender-Aktivitäten bereinigt (-69,2 Mio. t CO₂).

² Die Hochrechnungsmethodik für Energieverbrauch wurde im GJ 21 geändert und die Werte für GJ 20 entsprechend angepasst. Weitere Informationen hierzu im Kapitel Berichtsmethodik.

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard
Abfall							
	Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t	275,5	397,5	-30,7%	GRI 306-3
	Nicht gefährliche Abfälle – Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t	235,2	259,1	-9,2%	GRI 306-3
	Nicht gefährliche Abfälle – Recycling/ sonstige Verwertung	Geschäftsjahr	1.000 t	222,3	245,7	-9,5%	GRI 306-3
	Nicht gefährliche Ab- fälle – Beseitigungs- abfall	Geschäftsjahr	1.000 t	12,9	13,5	-4,4%	GRI 306-3
	Gefährliche Abfälle – Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t	11,8	18,5	-35,9%	GRI 306-3, SASB RT-EE- 150a.1
Abfall	Gefährliche Abfälle – Recycling / sonstige Verwertung	Geschäftsjahr	1.000 t	6,1	11,6	-47,2%	GRI 306-3, SASB RT-EE- 150a.1
	Gefährliche Abfälle – Beseitigungsabfall	Geschäftsjahr	1.000 t	6	7	-17,1%	GRI 306-3, SASB RT-EE- 150a.1
	Bauschutt – Gesamt	Geschäftsjahr	1.000 t	28	120	-76,2%	GRI 306-3
	Bauschutt – Recycling/ sonstige Verwertung	Geschäftsjahr	1.000 t	13	113	-88,2%	GRI 306-3
	Bauschutt – Beseitigungsabfall	Geschäftsjahr	1.000 t	15,2	7,4	105,0%	GRI 306-3
	Gesamt ohne Bauschutt	Geschäftsjahr	1.000 t	247,0	277,5	-11,0%	GRI 306-3
	Recycling / sonstige Verwertung Abfälle	Geschäftsjahr	1.000 t	228,4	257,2	-11,2%	GRI 306-4
	Beseitigungsabfälle	Geschäftsjahr	1.000 t	19	20	-8,3%	GRI 306-3
	Gesamt (ohne Bauschutt)	Geschäftsjahr	% Abfall ge- samt (ohne Bauschutt)	92%	93%	-0,2%	GRI 306-4
Anteil Recycling und Verwertung	Gefährlicher Abfall	Geschäftsjahr	% gefähr- licher Abfall gesamt	52%	63%	-17,7%	GRI 306-4
	Nicht gefährlicher Abfall	Geschäftsjahr	% nicht gefähr- licher Abfall gesamt	95%	95%	-0,3%	GRI 306-4
	Bauschutt	Geschäftsjahr	% Bauschutt gesamt	47%	94%	-50,4%	GRI 306-4
Anteil Beseitigungsabfall	Gesamt (ohne Bauschutt)	Geschäftsjahr	% Abfall ge- samt (ohne Bauschutt)	8%	7%	3,0%	GRI 306-4
Anteil Deponieabfall ¹	Gesamt (ohne Bauschutt)	Geschäftsjahr	% Abfall ge- samt (ohne Bauschutt)	3%	n. a.		GRI 306-4

¹ Siemens ohne SHS.

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard
Wiederverwertungsquote ¹	Gesamt (ohne Bauschutt)	Geschäftsjahr	% Abfall gesamt (ohne Bauschutt)	83%	n.a.		GRI 306-4
	Gesamt (ohne Bauschutt)	Geschäftsjahr	% Recycling/ Verwertung Abfall gesamt (ohne Bauschutt)	88%	n.a.		GRI 306-4
Wasser							
Wasserentnahme	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. m ³	15,0	15,3	-1,8%	GRI 303-3, WEF
	Anderweitig genutztes Wasser	Geschäftsjahr	Mio. m ³	4,5	5,1	-10,5%	GRI 303-3, WEF
	Chemisch unverändertes Kühlwasser (fließt erwärmt in das aufnehmende Gewässer zurück)	Geschäftsjahr	Mio. m ³	10,5	10,3	2,5%	GRI 303-3, WEF
Abwasser	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. m ³	15,1	15,3	-1,5%	GRI 303-4
	Sanitärabwasser	Geschäftsjahr	Mio. m ³	3,0	3,3	-9,5%	GRI 303-4
	Abwasser aus den Fertigungsprozessen	Geschäftsjahr	Mio. m ³	0,7	0,6	23,6%	GRI 303-4
	Sonstiges (inkl. Verlusten)	Geschäftsjahr	Mio. m ³	0,8	1,0	-17,1%	GRI 303-4
	Als Abwasser abgeleitetes Kühlwasser	Geschäftsjahr	Mio. m ³	0,1	0,2	-61,0%	GRI 303-4
	Abwasser insgesamt, ohne chemisch unverändertes Kühlwasser	Geschäftsjahr	Mio. m ³	4,6	5,0	-9,6%	GRI 303-4
	Chemisch unverändertes Kühlwasser (fließt erwärmt in das aufnehmende Gewässer zurück)	Geschäftsjahr	Mio. m ³	10,5	10,3	2,4%	GRI 303-4
Anteil Standorte mit implementierter Wasserstrategie ¹	Gesamt	30. Sept.	% an Standorten	84%	95%	-11,6%	GRI 303-1, WEF
Schadstoffemissionen in die Luft							
Flüchtige organische Verbindungen	Gesamt	Geschäftsjahr	t	253	368	-31,1%	GRI 305-7
Ozonschichtschädigende Substanzen	Gesamt	Geschäftsjahr	t R11-Äquivalent ²	0,030	0,085	-64,2%	GRI 305-6
Stickstoffoxide	Gesamt	Geschäftsjahr	t	92,8	94,4	-1,6%	GRI 305-7
Zusätzliche Umweltthemen							
Umweltrelevante Vorfälle und Bußgelder	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	14	16	-12,5%	GRI 307-1, SASB RT-EE-150a2

¹ Siemens ohne SHS.

² R11-Äquivalent ist ein Maß für das ozonschichtschädigende Potenzial.

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr/ 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard
Berichtspflichtige Leckagen	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	7	13	-46,2%	GRI 307-1, SASB RT-EE- 150a2
	Austrittsmenge	Geschäftsjahr	kg	380	n. a.		GRI 307-1, SASB RT-EE- 150a2
	Aufgefangene Menge	Geschäftsjahr	kg	346	n. a.		GRI 307-1, SASB RT-EE- 150a2
Standorte mit EHS-Management-System nach ISO 14001:2016	Gesamt	30. Sept.	Anzahl	185	173	6,9%	
Standorte mit EHS-Management-System nach ISO 50001	Gesamt	30. Sept.	Anzahl	27	29	-6,9%	
Produktverantwortung							
Produkt-Lebenszyklusanalyse Full Scale (LCA)	Gesamt	30. Sept.	Anzahl	158	206	-23,3%	
Umweltproduktdeklarationen (EPD)	Gesamt	30. Sept.	Anzahl	1.240	1.168	6,2%	
Umsatzanteil Produkte mit Produkt- Lebenszyklusanalyse Full Scale (LCA)	Gesamt	Geschäftsjahr	% Fremdum- satz ¹	79%	70%	13,0%	
Umsatzanteil Produkte mit Umweltproduktdeklarationen (EPD)	Gesamt	Geschäftsjahr	% Fremdum- satz ¹	71%	71%	-0,9%	
Umsatzanteil von Produkten mit IEC- 62474-Deklaration ²	Gesamt	Geschäftsjahr	% Fremdum- satz	67%	n. a.		SASB RT-EE- 410a1
MENSCH UND GESELLSCHAFT							
Arbeiten für Siemens³							
Siemens-Mitarbeiter	Gesamt	30. Sept.	Anzahl (rund)	303.000	293.000	3,4%	GRI 102-7 SASB RT- EE-000B
	Europa, GUS, Afrika, Nahe und Mittlerer Osten	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	56,4%	58,8%	-4,1%	GRI 102-8
	Amerika	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	20,5%	19,3%	6,2%	GRI 102-8
Mitarbeiterstruktur	Asien, Australien	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	23,2%	21,9%	5,9%	GRI 102-8
	Altersgruppe <35	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	29,6%	29,6%	0,0%	GRI 102-8, WEF
	Altersgruppe 35 – 44	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	29,9%	29,7%	0,7%	GRI 102-8, WEF

¹ Wir betrachten den Umsatz einer Geschäftseinheit bezogen auf den Gesamtumsatz von Siemens, nachdem wir mindestens eine „Full-scale LCA“ oder „EPD“ für das Produkt oder System durchgeführt haben. Eine produktbezogene Abdeckung wird nicht berechnet.

² Siemens ohne SHS.

³ Alle Mitarbeiterzahlen in diesem Kapitel beziehen sich auf Headcount und sind inklusive Varian.

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard
Mitarbeiterstruktur	Altersgruppe 45 – 54	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	23,5 %	23,9%	-1,7%	GRI 102-8, WEF
	Altersgruppe >54	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	17,0 %	16,8%	1,2%	GRI 102-8, WEF
	Blue-Collar-Workers	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	17,4 %	18,7%	-7,0%	GRI 102-8, WEF
	White-Collar-Workers	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	82,6 %	81,3%	1,6%	GRI 102-8, WEF
Durchschnittliche Anzahl Mitarbeiter	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	295.582	294.468	0,4%	GRI 102-7, WEF
Durchschnittsalter der Mitarbeiter	Gesamt	30. Sept.	Jahre	42	41	2,4%	GRI 102-8, WEF
Nationalitäten der Mitarbeiter	Gesamt	30. Sept.	Anzahl	167	168	-0,6%	GRI 405-1
Weibliche Mitarbeiter	Gesamt	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	26,7 %	26,2%	1,9%	GRI 102-8, WEF
	Europa, GUS, Afrika, Nahe und Mittlerer Osten	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	25,8 %	25,3%	2,0%	GRI 102-8, WEF
	Amerika	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	28,2 %	27,6%	2,2%	GRI 102-8, WEF
	Asien, Australien	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	27,7 %	27,4%	1,1%	GRI 102-8, WEF
Mitarbeiter in Führungspositionen ¹	Gesamt	30. Sept.	Anzahl (rund)	29.900	27.200	9,9%	
	Frauen	30. Sept.	% aller Führungs- positionen	19,6 %	18,4%	6,5%	GRI 102-8, WEF
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	Gesamt	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	94,0 %	93,7%	0,3%	GRI 102-8, WEF
Einstellungen	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	34.400	25.200	36,5%	GRI 401-1, WEF
	Europa, GUS, Afrika, Nahe und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	13.700	11.700	17,1%	GRI 401-1, WEF
	Amerika	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	10.600	7.500	41,3%	GRI 401-1, WEF
	Asien, Australien	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	10.100	6.000	68,3%	GRI 401-1, WEF
	Frauen	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	10.200	7.400	37,8%	GRI 401-1
	Mitarbeiter ohne / andere Geschlechts- angabe (divers)	Geschäftsjahr	Anzahl	12	n.a.		GRI 401-1, WEF

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

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren	Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard	
Einstellungsrate	Gesamt	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl Mitarbeiter	11,6 %	8,6 %	34,9 %	GRI 401-1, WEF
	Europa, GUS, Afrika, Nahe und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl Mitarbeiter der Region	8,0 %	6,8 %	17,6 %	GRI 401-1, WEF
	Amerika	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl Mitarbeiter der Region	18,1 %	13,2 %	37,1 %	GRI 401-1, WEF
	Asien, Australien	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl Mitarbeiter der Region	15,4 %	9,4 %	63,8 %	GRI 401-1, WEF
	Frauen	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl weiblicher Mitarbeiter	13,2 %	9,7 %	36,1 %	GRI 401-1, WEF
	Männer	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl männlicher Mitarbeiter	11,0 %	8,1 %	35,8 %	GRI 401-1, WEF
	Altersgruppe < 35	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl Mitarbeiter in der Altersgruppe	26,8 %	18,8 %	42,6 %	GRI 401-1, WEF
	Altersgruppe 35 – 44	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl Mitarbeiter in der Altersgruppe	7,8 %	6,0 %	30,0 %	GRI 401-1, WEF
	Altersgruppe 45 – 54	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl Mitarbeiter in der Altersgruppe	4,4 %	3,4 %	29,4 %	GRI 401-1, WEF
	Altersgruppe > 54	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl Mitarbeiter in der Altersgruppe	2,3 %	2,0 %	15,0 %	GRI 401-1, WEF

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard
Neueinstellungen weiblicher Mitarbeiter	Gesamt	Geschäftsjahr	% der Neueinstellungen	30,2 %	29,7 %	1,7 %	GRI 401-1, WEF
	Europa, GUS, Afrika, Naher und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	% der Neueinstellungen	28,6 %	28,6 %	0,0 %	GRI 401-1, WEF
	Amerika	Geschäftsjahr	% der Neueinstellungen	33,5 %	32,2 %	4,0 %	GRI 401-1, WEF
	Asien, Australien	Geschäftsjahr	% der Neueinstellungen	28,9 %	28,7 %	0,7 %	GRI 401-1, WEF
Beschäftigte mit Behinderung	Deutschland	30. Sept.	Anzahl (rund)	5.000	5.400	-7,4 %	GRI 405-1, WEF
Fluktuationsrate ¹	Gesamt	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl Mitarbeiter	9,7 %	8,4 %	15,5 %	GRI 401-1, WEF
	Mitarbeiterentscheidung	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl Mitarbeiter	4,7 %	3,5 %	34,3 %	
	Andere Gründe für den Abgang	Geschäftsjahr	% der durchschnittlichen Anzahl Mitarbeiter	5,0 %	4,8 %	4,2 %	
	Entlassungen	Geschäftsjahr	% der Abgänge	11,3 %	14,5 %	-22,1 %	
	Geschätzter Renteneintritt in den nächsten 5 Jahren ²	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	10,3 %	10,0 %	3,0 %	
Nutzung von Arbeitszeitmodellen durch Mitarbeiter	Teilzeit	30. Sept.	Anzahl (rund)	13.800	13.900	-0,7 %	GRI 102-8
	Ruhende Arbeitsverhältnisse	30. Sept.	Anzahl (rund)	6.300	6.200	1,6 %	
Mitarbeiter, die von einer unabhängigen Gewerkschaft vertreten werden oder von tariflichen Regelungen umfasst sind	Deutschland	30. Sept.	Anzahl (rund)	83.600	87.700	-4,7 %	GRI 102-41
	Deutschland	30. Sept.	% Gesamtanzahl deutsche Mitarbeiter	97,7	97,8	-0,1 %	GRI 102-41
Durchschnittliche wöchentliche Standardarbeitszeit ³	Gesamt	30. Sept.	Stunden	39,5	39,3	0,5 %	
	Europa, GUS, Afrika, Naher und Mittlerer Osten	30. Sept.	Stunden	38,0	37,9	0,3 %	
	Amerika	30. Sept.	Stunden	41,0	41,1	-0,2 %	
	Asien, Australien	30. Sept.	Stunden	41,9	41,5	1,0 %	

¹ Fluktuationsrate ist definiert als Quotient aus der Zahl der freiwilligen und unfreiwilligen Abgänge von Siemens während des Geschäftsjahres und der durchschnittlichen Gesamtzahl der Mitarbeiter.

² Angenommenes Renteneintrittsalter 63 Jahre.

³ Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit zum Ende des Geschäftsjahres.

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr / 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard
Talenteinstiegsprogramme							
Siemens-CEO*-Programm	Community insgesamt	30. Sept.	Anzahl	26	35	-25,7%	GRI 404-2, WEF
	Aktive Teilnehmer	30. Sept.	Anzahl	5	5	0,0%	GRI 404-2, WEF
Siemens Finance Excellence Programm (FEP)	Community insgesamt	30. Sept.	Anzahl	68	76	-10,5%	GRI 404-2, WEF
	Aktive Teilnehmer	30. Sept.	Anzahl	7	10	-30,0%	GRI 404-2, WEF
Siemens Graduate Programm (SGP)	Community insgesamt	30. Sept.	Anzahl	910	1.134	-19,8%	GRI 404-2, WEF
	Aktive Teilnehmer	30. Sept.	Anzahl	76	64	18,8%	GRI 404-2, WEF
Mitarbeiter-Aktienprogramme							
Anzahl Mitarbeiter mit Teilnahme an den Siemens-Mitarbeiter-Aktienprogrammen	Gesamt (ohne SHS)	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	100.700	102.600	-1,9%	GRI 401-2
	Gesamt (ohne SHS)	Geschäftsjahr	% von Mit- arbeitern ¹	45%	44%	2,3%	GRI 401-2
Teilnahmequote an den Mitarbeiter- Aktienprogrammen	Siemens Healthineers AG	Geschäftsjahr	% von Siemens- Healthineers- AG-Mitarbei- tern	52%	50%	4,2%	GRI 401-2
Pensionen ²							
Beiträge zu leistungsorientierten, staat- lichen und beitragsorientierten Plänen	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	3.974	5.451	-27,1%	GRI 401-2
	Beiträge zu beitrags- orientierten Plänen	Geschäftsjahr	Mio. €	484	710	-31,8%	GRI 401-2
	Beiträge zu staat- lichen Plänen	Geschäftsjahr	Mio. €	1.449	1.844	-21,4%	GRI 401-2
	Arbeitgeberbeiträge zu leistungsorientier- ten Plänen	Geschäftsjahr	Mio. €	2.041	2.898	-29,6%	GRI 401-2
Ausbildung und Mitarbeiterentwicklung							
Auszubildende und Studierende dualer Studiengänge	Gesamt	30. Sept.	Anzahl (rund)	6.700	6.800	-1,5%	GRI 404-2
	Außerhalb Deutsch- lands	30. Sept.	Anzahl (rund)	2.000	2.000	0,0%	GRI 404-2
	Deutschland	30. Sept.	Anzahl (rund)	4.700	4.800	-2,1%	GRI 404-2
	Deutschland – Siemens-eigene Mitarbeiter	30. Sept.	Anzahl (rund)	3.700	3.900	-5,1%	GRI 404-2
	Deutschland – für Externe	30. Sept.	Anzahl (rund)	1.000	900	11,1%	GRI 404-2
	Deutschland – neue Siemens-eigene Mit- arbeiter mit Beginn im Geschäftsjahr	Geschäftsjahr	Anzahl	1.085	1.161	-6,5%	GRI 404-2

¹ Bezogen auf teilnahmeberechtigte Mitarbeiter.

² Die Angaben beinhalten die nicht fortgeführten Aktivitäten der Flender und der neu erworbenen Varian Inc.

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr/ 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard
Durchschnittliche Anzahl von Praktikanten/Studenten mit einem Ausbildungs-/Lernziel (z. B. Pflichtpraktikum, Doktoranden)	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	788	767	2,7%	GRI 404-2
„International-Tech-Development“ Programme	Teilnehmer	Geschäftsjahr	Anzahl	45	51	-11,8%	GRI 404-2, WEF
	Anzahl Heimatländer der Teilnehmer	Geschäftsjahr	Anzahl	17	15	13,3%	GRI 404-2, WEF
Aufwendungen für Ausbildung	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	153,1	159,0	-3,7%	GRI 404-2, WEF
Aufwendungen für Weiterbildung	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	164,8	161,9	1,8%	GRI 404-2, WEF
Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	317,9	320,9	-0,9%	GRI 404-2, WEF
Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter	Gesamt	Geschäftsjahr	€	573	551	4,0%	GRI 404-2, WEF
Aufwendungen für Weiterbildung pro Vollzeit-Mitarbeiter	Gesamt	Geschäftsjahr	€	581	559	3,9%	GRI 404-2, WEF
Durchschnittliche Lernstunden pro Mitarbeiter	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	22	17	29,4%	GRI 404-1, WEF
	Digitales Lernen	Geschäftsjahr	Anzahl	19	11	72,7%	GRI 404-1, WEF
	Präsenztraining	Geschäftsjahr	Anzahl	3	6	-50,0%	GRI 404-1, WEF
	Frauen	Geschäftsjahr	Anzahl	22	17	29,4%	GRI 404-1, WEF
	Männer	Geschäftsjahr	Anzahl	22	17	29,4%	GRI 404-1, WEF
	Blue-Collar-Workers	Geschäftsjahr	Anzahl	12	7	71,4%	GRI 404-1, WEF
	White-Collar-Workers	Geschäftsjahr	Anzahl	24	19	26,3%	GRI 404-1, WEF
Wachstumsrate Lernstunden zum Basisjahr	Gesamt	Geschäftsjahr	% zum Basisjahr (2020)	28%	n. a.		GRI 404-1, WEF
	Digitales Lernen	Geschäftsjahr	% zum Basisjahr (2020)	71%	n. a.		GRI 404-1, WEF
Siemens-„Core-Learning-Pathes“ (CLP)	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	28	44	-36,4%	GRI 404-2, WEF
Module in der digitalen globalen Siemens-Lernplattform „My Learning World“	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl (rund)	100.000	59.000	69,5%	GRI 404-2, WEF
Siemens „Potential-Development“- Programme (PDP)	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	34	32	6,3%	GRI 404-2, WEF
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz							
Todesfälle – arbeitsbedingt	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	4	1	300,0%	GRI 403-9, WEF
	Zeitarbeitnehmer	Geschäftsjahr	Anzahl	2	0		GRI 403-9, WEF
	Mitarbeiter	Geschäftsjahr	Anzahl	0	0		GRI 403-9, WEF
	Kontraktoren	Geschäftsjahr	Anzahl	2	1	100,0%	GRI 403-9, WEF

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren	Geschäftsjahr/ 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard	
Todesfallrate – arbeitsbedingt ²	Gesamt ¹	Geschäftsjahr	Anzahl	0,001	0,000		GRI 403-9, WEF
	Zeitarbeitnehmer	Geschäftsjahr	Anzahl	0,007	0,000		GRI 403-9, WEF
	Mitarbeiter	Geschäftsjahr	Anzahl	0,000	0,000		GRI 403-9, WEF
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (ohne Todesfälle) ³	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	22	n. a.		GRI 403-9, WEF
	Zeitarbeitnehmer	Geschäftsjahr	Anzahl	1	n. a.		GRI 403-9, WEF
	Mitarbeiter	Geschäftsjahr	Anzahl	21	n. a.		GRI 403-9, WEF
Rate Verletzungen mit schweren Folgen ⁴	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	0,007	n. a.		GRI 403-9, WEF
	Zeitarbeitnehmer	Geschäftsjahr	Anzahl	0,003	n. a.		GRI 403-9, WEF
	Mitarbeiter	Geschäftsjahr	Anzahl	0,008	n. a.		GRI 403-9, WEF
Meldepflichtige Unfälle	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	1.572	n. a.		GRI 403-9, WEF
	Zeitarbeitnehmer	Geschäftsjahr	Anzahl	247	n. a.		GRI 403-9, WEF
	Mitarbeiter	Geschäftsjahr	Anzahl	1.325	n. a.		GRI 403-9, WEF
Rate meldepflichtiger Unfälle ⁵	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	0,510	n. a.		GRI 403-9, WEF
	Zeitarbeitnehmer	Geschäftsjahr	Anzahl	0,828	n. a.		GRI 403-9, WEF
	Mitarbeiter	Geschäftsjahr	Anzahl	0,476	n. a.		GRI 403-9, WEF
Lost Time Injuries (LTI)	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	856	907	-5,6%	GRI 403-9, WEF
	Zeitarbeitnehmer	Geschäftsjahr	Anzahl	115	110	4,5%	GRI 403-9, WEF
	Mitarbeiter	Geschäftsjahr	Anzahl	741	797	-7,0%	GRI 403-9, WEF
Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) ⁶	Gesamt	Geschäftsjahr	Anzahl	0,278	0,303	-8,3%	GRI 403-9, WEF
	Zeitarbeitnehmer	Geschäftsjahr	Anzahl	0,385	0,680	-43,3%	GRI 403-9, WEF
	Mitarbeiter	Geschäftsjahr	Anzahl	0,266	0,281	-5,3%	GRI 403-9, WEF
Fälle von Berufskrankheiten	Wesentliche Länder	Geschäftsjahr	Anzahl	78+x⁷	n. a.		GRI 403-10, WEF
Rate der Berufskrankheiten	Wesentliche Länder	Geschäftsjahr	Anzahl	n. a.⁸	n. a.		
Todesfälle durch Berufskrankheiten	Wesentliche Länder	Geschäftsjahr	Anzahl	8+x⁷	n. a.		
Rate der Mitarbeiter, abgedeckt durch ein OHS-MS-Zertifikat	Total	30. Sept.	% von Mit- arbeitern	59,5%	n. a.		WEF

¹ Todesfallrate ohne Kontraktoren.

² Anzahl der Todesfälle x 200.000 / Arbeitsstunden.

³ Durch Anpassungen der Reportingmethode bei SHS für einige Länder im laufenden Jahr könnte die Zahl unvollständig sein.

⁴ Anzahl schwere Unfälle x 200.000 / Arbeitsstunden.

⁵ Anzahl meldepflichtige Unfälle x 200.000 / Arbeitsstunden.

⁶ Anzahl der Lost Time Cases (LTC) x 200.000 / Arbeitsstunden. LTC sind Unfälle, die zu mindestens einem Ausfalltag führen.

⁷ Durch Umstellungen in den IT-Systemen der deutschen Berufsgenossenschaften ist hier keine vollständige Zahl ermittelbar.

⁸ Durch Umstellungen in den IT-Systemen der deutschen Berufsgenossenschaften ist eine Rate nicht ermittelbar.

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr/ 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-	Standard
Gesellschaftliches Engagement							
Spenden	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	28,5	33,7	- 15,3%	GRI 201-1, WEF
	Gesamt	Geschäftsjahr	% Anteil am Nettogewinn	0,4 %	0,8 %	- 46,9%	GRI 201-1, WEF
	Europa, GUS, Afrika, Nahe und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	Mio. €	12,4	19,5	- 36,4%	GRI 201-1, WEF
	Amerika	Geschäftsjahr	Mio. €	7,1	9,0	- 20,6%	GRI 201-1, WEF
	Asien, Australien	Geschäftsjahr	Mio. €	9,0	5,2	74,0%	GRI 201-1, WEF
Sponsoring gemeinnütziger Zwecke (z. B. Kunst und Bildung)	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	12,1	n. a		GRI 201-1, WEF
	Europa, GUS, Afrika, Nahe und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	Mio. €	7,3	n. a		GRI 201-1, WEF
	Amerika	Geschäftsjahr	Mio. €	3,3	n. a		GRI 201-1, WEF
	Asien, Australien	Geschäftsjahr	Mio. €	1,5	n. a		GRI 201-1, WEF
	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	40,6	n. a		GRI 201-1, WEF
Gemeinnützige Ausgaben gesamt	Gesamt	Geschäftsjahr	% Anteil am Nettogewinn	0,6 %	n. a		GRI 201-1, WEF
	Europa, GUS, Afrika, Nahe und Mittlerer Osten	Geschäftsjahr	Mio. €	19,7	n. a		GRI 201-1, WEF
	Amerika	Geschäftsjahr	Mio. €	10,5	n. a		GRI 201-1, WEF
	Asien, Australien	Geschäftsjahr	Mio. €	10,5	n. a		GRI 201-1, WEF
	Gesamt	Geschäftsjahr	Mio. €	40,6	n. a		GRI 201-1, WEF

6 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren

Nachhaltigkeit Leistungsindikatoren		Geschäftsjahr/ 30. September	Einheit	GJ 2021	GJ 2020	+/-
DEGREE-RAHMENWERK – KENNZAHLEN-ÜBERBLICK (Daten im Regelfall ohne Siemens Healthineers)						
Decarbonization						
CO ₂ -Emissionen Scope 1 + 2	Gesamt (inkl. SHS)	Geschäftsjahr	1.000 t CO ₂ - Äquivalent	595	678	- 12,2 %
Lieferkette: Reduktion der Emissionen gegenüber dem Basisjahr	Gesamt (ohne SHS)	Geschäftsjahr	% zum Basisjahr (2020) ¹	0,6 %	n. a.	
Ethics						
Teilnahmequote Business Conduct Guideline Training (seit GJ 2020)	Gesamt (ohne SHS)	bis zum 30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	76 %	n. a.	
Governance						
Resource efficiency						
Anteil Siemens-Produktfamilien mit Robust Eco Design	Gesamt (ohne SHS)	Geschäftsjahr	% des relevanten Umsatzes ²	26 %	n. a.	
Einkaufsanteil Sekundärmaterialien Metalle	Gesamt (ohne SHS)	Geschäftsjahr	% des relevanten Einkaufsvolumens	38 %	n. a.	
Einkaufsanteil Sekundärmaterialien Kunststoffe	Gesamt (ohne SHS)	Geschäftsjahr	% des relevanten Einkaufsvolumens	<1,0 %	n. a.	
Deponieabfälle (ohne Bauschutt)	Gesamt (ohne SHS)	Geschäftsjahr	1.000 t	7,0	n. a.	
Equity						
Frauenanteil im Top-Management	Gesamt (ohne SHS)	30. Sept.	% der Personen im Top-Management	27,5 %	22,7 %	21,1 %
Anteil der Mitarbeiter mit Zugang zu den Siemens-Mitarbeiteraktienprogrammen	Gesamt (ohne SHS)	Geschäftsjahr	% der Gesamtzahl Mitarbeiter ³	98 %	n. a.	
Employability						
Digitale Lernstunden pro Mitarbeiter	Gesamt (ohne SHS)	Geschäftsjahr	Anzahl	17	7	142,9 %
Anteil Mitarbeiter mit Zugang zu Employee-Assistance-Programm	Gesamt (ohne SHS)	30. Sept.	% der Gesamtzahl Mitarbeiter	87 %	82 %	6,1 %
Verbesserung der globalen LTIFR ⁴ zum Basisjahr	Gesamt (ohne SHS)	Geschäftsjahr	% zum Basisjahr (2020)	13 %	n. a.	

¹ Das Basisjahr 2020 wurde ohne individuelle Emissionswerte einzelner Lieferanten kalkuliert.

² 2021 lag der Anteil des Umsatzes der relevanten Produktfamilien für die die „Robust Eco Design“ Kriterien betrachtet wurden bei 55% vom Gesamtumsatz Siemens ohne SHS.

³ Soweit rechtlich zulässig und wirtschaftlich vertretbar.

⁴ Anzahl meldepflichtige Unfälle x 200.000 / Arbeitsstunden.

Seite 134 – 170

Anhang



7.1

Berichtsmethode

Nachhaltigkeit ist für uns ein leitendes Prinzip und eine wesentliche Maxime unseres Handelns. Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 ergänzt die finanzielle Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2021. Das Kapitel zur Berichtsmethode informiert Sie über die zentralen Eckpunkte, die unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung zugrunde liegen.

Berichtsansatz

Im Nachhaltigkeitsbericht 2021 (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 sowie der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures.

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 berichtet [UMWELTPORTFOLIO – BERICHTERSTATTUNGS-GRUNDSÄTZE](#).

Berichtszeitraum und -grenzen

Dieser Bericht bezieht sich auf das Siemens-Geschäftsjahr 2021 (1. Oktober 2020 bis 30. September 2021). Abweichungen davon weisen wir aus. Grundsätzlich haben wir alle unsere vollkonsolidierten Unternehmen in die Berichterstattung einbezogen. Die im April 2021 erworbene Varian Medical Systems Inc. wurde im Berichtsjahr in der Regel noch nicht in die Berichterstattung einbezogen. Ausnahmen, insbesondere bei Finanz- und Mitarbeitendenkennzahlen, sind entsprechend gekennzeichnet. Weiterhin sind die Kennzahlen der im März 2021 verkauften Flender-Unternehmensgruppe für das gesamte Geschäftsjahr 2021 nicht mehr berücksichtigt. Eine Anpassung der Vorjahreszahlen erfolgte nicht. 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. 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 stehen diese im Einklang mit dem DEGREE-Rahmenwerk 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 vergleich-

bar. 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.

Methodik, Umweltberichterstattung und Umweltdatenerfassung

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir mit unserem Umweltinformationssystem 237 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. Die Hoch-

rechnung erfolgt auf Basis der nicht im Reporting-system abgebildeten Fläche. Die Differenz machte im Berichtsjahr einen Anteil von 18 % aus. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir die Methodik zur Ermittlung der Primär- und Sekundärenergie der hochgerechneten Standorte angepasst und durch die Verwendung interner Hochrechnungsfaktoren präzisiert. Die Vorjahreswerte wurden entsprechend der neuen Methodik angepasst, um Vergleichbarkeit herzustellen. Wir überwachen unsere Umweltauswirkungen aller umweltrelevanten Büro- und Produktionsstandorte anhand von quartalsweise erhobenen Umweltdaten.

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 Mitarbeitendenausgaben (induziert): weltweiter Anstieg des BIP und der Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft infolge der Löhne, die von Mitarbeitenden 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 Einsatzspekren (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 Nachhaltigkeitsbericht 2021 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 Gründen der leichteren Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet, sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

7.2

Umweltportfolio-Berichterstattungsgrundsätze

Umweltportfolio-Richtlinie

Da es bis zur Einführung der EU-Taxonomie-Verordnung zum 1. Januar 2022 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. Im Rahmen der EU-Taxonomie-Berichterstattung werden ab 2022 Kennzahlen zu nachhaltigen Aktivitäten berichtet.

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 2021 ausgewiesen.

Umfang der Berichterstattung

Die 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 instal-

lierte 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 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 ins-

gesamt 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-Anwendungen¹ sowie deren Kernkomponenten. Das Kriterium der erneuerbaren Energien umfasst beispielsweise Technologien für die Stromerzeugung aus Windkraft oder Biomasse.

Beispiele entsprechender Umweltportfolio-Elemente sind Smart Metering oder Netzapplikationen.

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

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“.

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.

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 2021 verwendeten Emissionsfaktoren sind:

Kategorie	Emissionsfaktor (g CO ₂ /kWh)	Vergleichsbasis von Umweltportfolio-Elementen
Globale Stromerzeugung aller Primärenergieträger	519	Energieumwandlung
Globale Stromerzeugung fossiler Energieträger	809	Erneuerbare Energien
Nutzung von Elektrizität (einschließlich Übertragungsverlusten)	558	Alle Arten von Stromnutzung außer Zügen

Quelle: IEA (IEA World Energy Outlook 2020 mit 2020er-Faktoren für das aktuelle Jahr und 2019er-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 Frequenzumrichter den Emissionsfaktor 558 g/kWh für die Nutzung von Elektrizität, basierend auf der globalen Energieerzeugung aller Primärenergieträger, 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 Interessensvertretern offenzulegen. Diese Anlage gibt einen Überblick über die Aktivitäten von Siemens gemäß diesen Empfehlungen und verweist jeweils auf Quellen mit weiterführenden Informationen.

Unsere Governance in Bezug auf Klimaschutz

Governance auf Vorstandsebene

Alle strategischen Nachhaltigkeitsaktivitäten werden von unserem Chief Sustainability Officer (CSO) gesteuert, die Mitglied des Vorstands von Siemens und Vorsitzende des Siemens Sustainability Boards (SSB) ist. Dem SSB gehören Vertreter aus den Geschäften, Ländern und Einheiten mit Governance (Fachfunktionen) an. Es 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. In quartalsweise stattfindenden Sitzungen diskutiert und definiert das SSB unter anderem strategische Nachhaltigkeitsthemen, zum Beispiel die Entscheidung, bis 2030 klimaneutral zu werden. Das SSB ist somit auch für unsere strategischen Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz entlang der Wertschöpfungskette

verantwortlich. So ist beispielsweise das Nachhaltigkeits-Framework DEGREE im Geschäftsjahr 2021 vom Vorstand verabschiedet worden. Das DEGREE-Rahmenwerk bildet die für Siemens materiellen Themen ab, innerhalb derer wir uns ehrgeizige Ambitionen gesetzt haben, so auch für die Dekarbonisierung im Siemens-eigenen Betrieb (Scope 1 und 2) sowie in der vorgelagerten Lieferkette (Scope 3). Der Klimawandel stand auch in diesem Berichtsjahr regelmäßig bei den SSB-Sitzungen auf der Tagesordnung. Resultate sind unter anderem die erfolgreiche Verabschiedung eines 1,5-Grad-Celsius-kompatiblen Klimaziels, validiert durch die Science Based Targets Initiative (SBTi), die Operationalisierung des DEGREE-Rahmenwerks sowie die Materialitätsanalyse als Basis für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit. Die Reduktion der Treibhausgasemissionen wurde im Rahmen eines Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex ins Vergütungssystem des Vorstands und des Senior Managements integriert. Es stellt damit das zentrale Steuerungselement dar und erfordert regelmäßiges Monitoring.

Neben den strategischen Nachhaltigkeitsaktivitäten ist auch der betriebliche Umweltschutz im Vorstand verankert. Die Verantwortung zur Umsetzung der Umwelleitlinien ist in den EHS-Principles, einer internen Vorstandsrichtlinie, geregelt. Das von Fachexperten besetzte Global Board EHS entwickelt Maßnahmen und Programme zum Umweltschutz und berät das für Umweltschutz zuständige Vorstandsmitglied unter Einbeziehung des SSB.

Weiterführende Informationen: [➤ NACHHALTIGKEITSBERICHT, KAPITEL NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT](#), [➤ CDP C1](#), [➤ DEGREE](#)

Governance auf Geschäfts- und Managementebene

Der Sustainability Director von Siemens leitet die Nachhaltigkeitsabteilung und unterstützt den CSO bei der Ausübung der Aufgaben. Der Sustainability Director berichtet fachlich an den CSO und ist ein Mitglied des SSB. Die Nachhaltigkeitsabteilung ist unter anderem für die Festlegung der Nachhaltigkeitsstrategie von Siemens sowie die Steuerung des Programms zur Klimaneutralität verantwortlich. Die CEOs der Geschäfte und Länder sind wiederum dafür verantwortlich, Nachhaltigkeitsthemen wie beispielsweise den Klimawandel entlang der gesamten Wertschöpfungskette sowie die festgelegten Ambitionen des DEGREE-Rahmenwerks im Bereich ihrer Geschäftsaktivitäten strategisch umzusetzen. 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 von ihm benannte Sustainability Manager unterstützt. Diese stehen im engen Austausch mit ihren Kollegen sowie der Nachhaltigkeitsabteilung und bilden ein Netzwerk von Nachhaltigkeitsexperten. Zu diesem Nachhaltigkeitsnetzwerk gehören ebenfalls Fachfunktionen wie Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS). Die EHS-Abteilung verantwortet beispielsweise das 2021 neu eingeführte Programm Eco Efficiency @ Siemens, das die Förderung der Kreislaufwirtschaft durch verantwortungsbewusstes Produktdesign und Umwelt- und Ressourcenschutz zum Ziel hat. Außerdem unterstützt EHS die Geschäfte bei der Reduzierung der Treibhausgasemissionen aus unserem eigenen Betrieb. Die Abteilung Supply Chain Management unterstützt unsere Geschäftseinheiten bei der Steuerung von Dekarbonisierung in der Lieferkette.

Weiterführende Informationen: [➤ NACHHALTIGKEITSBERICHT, KAPITEL UMWELT UND](#) [➤ NACHHALTIGES MANAGEMENT,](#) [➤ CDP C1, PRODUCT ECO EXCELLENCE PROGRAMM,](#) [➤ DEGREE](#)

Unsere strategische Antwort auf klimabezogene Chancen und Risiken

Klimabezogene Chancen und Risiken

Wir haben Nachhaltigkeit als strategischen Imperativ für alle Investitionsentscheidungen verankert: von Unternehmensakquisitionen über Kundenprojekte bis zur Bewertung von Zulieferern. Siemens unterstützt als globales Technologieunternehmen und Innovationsführer in den Bereichen Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung die nachhaltige Industrialisierung. Diese Themen werden im Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zunehmend wichtig, was unsere Geschäftsstrategie bestärkt. Wir betrachten somit den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft und ein damit verbundenes günstiges politisches und regulatorisches Umfeld grundsätzlich als Chance. Wir sehen Verbesserungsmöglichkeiten im geopolitischen Umfeld, die schnell eine positivere Stimmung bei den Industrieinvestitionen wiederherstellen könnten, die das Wachstum unserer Märkte unterstützen würde. Indem wir es unseren Kunden ermöglichen, ihre Treibhausgasemissionen mit unserem vielfältigen Angebotsportfolio zu senken, und indem wir den CO₂-Ausstoß in unserem eigenen Betrieb reduzieren, ist Siemens bestrebt, den Trend zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu unterstützen. Siemens begrüßt und unterstützt auch unter Chancengesichtspunkten jüngste Gesetzgebungsmaßnahmen und beschleunigendes Regierungshandeln zur Eindämmung des Klimawandels weltweit, insbesondere in Europa durch den „Green Deal“ oder nachhaltige Finanzierungsinitiativen. [➤ ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT DES GESCHÄFTSJAHR 2021 KAPITEL 8.4 CHANCEN](#)

Potenzielle transitorische (beispielsweise Regulation, Markt, Technologie) oder physische Klimarisiken werden im Rahmen des Risikoprozesses bewertet. Dabei haben wir grundsätzlich das Risiko eines steigenden Nachhaltigkeitsfokus identifiziert. Die zunehmenden Umwelt-, Sozial- und Governance-Anforderungen von Regierungen und Kunden sowie Finanzierungsbeschränkungen für Technologien, die Treibhausgase

emittieren, könnten zu zusätzlichen Kosten führen. Eine negative Außenwahrnehmung könnte zu Reputationsschäden führen und sich auf die Erreichung unserer Geschäftsziele auswirken. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir ein verbindliches ESG-Risiko-Regelwerk eingeführt und damit verbunden ein optimiertes Due-Diligence-Verfahren. Dieses unterstützt die Siemens-Geschäfte bei der Due Diligence im kundennahen Umfeld mit Blick auf etwaige Umwelt- und Sozialrisiken sowie damit verbundene Menschenrechts- und Reputationsrisiken. [➤ ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT DES GESCHÄFTSJAHRS 2021 KAPITEL 8.3 RISIKEN](#)

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. Insbesondere Produkte aus unserem Umweltportfolio (Environmental Portfolio, EP) helfen unseren Kunden somit dabei, ihren CO₂-Fußabdruck zu senken, Energiekosten einzusparen und ihre Profitabilität durch höhere Produktivität zu verbessern. Im Geschäftsjahr 2021 ist es uns mit allen bei unseren Kunden im Betrieb befindlichen Umweltportfolio-Elementen gelungen, CO₂-Emissionen bei unseren Kunden um 88 Mio. t zu senken. Ab 2022 wird es durch die Einführung der EU-Taxonomie ein Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten geben, das die bisherige Umweltportfolio-Berichterstattung von Siemens ergänzen oder ablösen könnte. Außerdem haben wir 4,9 Mrd. € in Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten (FuE) investiert, die darauf ausgerichtet sind, innovative und nachhaltige Lösungen für unsere Kunden und die Siemens-Geschäfte zu entwickeln. Unsere Geschäftseinheit SI wurde beispielsweise mit Schwerpunkt auf Dezentralisierung, Dekarbonisierung und Energieeffizienz in Gebäuden und Städten entwickelt. Die SI-Strategie greift die aktuellen Herausforderungen auf und nutzt die Chancen neuer Technologien rund um Grid Edge und Elektrifizierung mit Produkten und Lösungen für dezentrale Energie-

systeme, Fotovoltaikwechselrichter, Energiespeicherung, intelligente und nachhaltige Gebäude und Elektromobilität sowie Ladeinfrastruktur, ermöglicht durch Digitalisierung. Mit Blick auf unsere eigenen Betriebe wollen wir bis 2030 klimaneutral werden. Bereits im letzten Geschäftsjahr 2020 ist es uns gelungen, die Emissionen unserer eigenen Betriebe gegenüber 2014 mehr als zu halbieren. Im Vergleich zum letzten Geschäftsjahr konnten wir 2021 unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen um weitere 83 kt CO₂ beziehungsweise 12% reduzieren. Unsere ambitionierten Dekarbonisierungsmaßnahmen und -ziele, sowohl in unseren eigenen Betrieben als auch in der vorgelagerten Lieferkette, beugen auch potenziellen transitorischen Klimarisiken vor und erhöhen unsere Resilienz sowie Energieunabhängigkeit in unseren Fabriken. Im Rahmen des „Carbon Reduction@Suppliers“-Ansatzes errechnen wir modellhaft die vorgelagerten Treibhausgasemissionen unserer Lieferanten und arbeiten intensiv an Verfahren zur genauen Bestimmung der CO₂-Fußabdrücke unserer Lieferanten sowie zur Emissionsreduzierung durch individuelle Zielvereinbarungen. Dafür nutzen wir das webbasierte Tool „Carbon Web Assessment – CWA“. [➤ KLIMASCHUTZ](#) und [➤ LIEFERKETTE](#) [➤ ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT DES GESCHÄFTSJAHRS 2021](#) [➤ NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE](#)

Management klimabezogener Risiken

Zum Geschäftsjahresende 2020 haben wir eine interne Sustainability-Richtlinie veröffentlicht, in dem ein neues ESG-Risiko-Rahmenwerk festgelegt wurde. Als wesentliches Element des neuen DEGREE-Rahmenwerks haben wir im Bereich Governance auf Basis der materiellen Risikofelder den Roll-out des neuen digitalen Risk-Due-Diligence-Tools (ESG Radar) erfolgreich durchgeführt.

Die mit dem Klimawandel verbundenen Risiken und Chancen sind in dem Siemens-weiten ERM-Ansatz verankert. Für alle identifizierten Klimarisiken wird eine Bewertung vorgenommen und für relevante Risiken Maßnahmen zur Vermeidung, Übertragung oder Verminderung des Risikos abgeleitet. Anhand

von neusten 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 würden bislang aber nur zu unwesentlichen Änderungen im Betrieb, des Umsatzes oder bei sonstigen Aufwendungen führen. Darüber hinaus führen wir kontinuierlich lokale Risikobewertungen durch und passen unsere Schutzkonzepte fortlaufend an, die die Risiken 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 werden wir zum Beispiel in Regensburg an einem unserer deutschen Standorte als Vorsichtsmaßnahme bauliche Anpassungen zum Schutz vor Starkniederschlagsereignissen vornehmen. So senken wir beispielsweise durch die Anbringung zusätzlicher Notüberläufe am Dach der Produktionshalle Schäden durch höhere Wasserlasten. Im Jahr 2020 verbesserten wir erneut unseren Prozess für die Bewertung von physischen Risiken, auch um den steigenden Anforderungen eines sich verändernden Versicherungsmarkts mit niedrigeren Deckungskapazitäten aufgrund höherer Aufwendungen für Naturkatastrophen gerecht zu werden. Gemeinsam mit unserem Versicherer und weiteren externen Risiko-Daten-Anbietern bewerteten wir jährlich über 80% unserer Versicherungswerte mit Blick auf Brandschutz, aber auch Naturkatastrophen wie Stürme, Überschwemmungen und Hurrikans. Diese Analyse basiert 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 risiko-adäquater Prämien. Darüber hinaus und in Einklang mit unserem EHS-Managementsystem haben wir Maßnahmen für die identifizierten Standorte wie die Installation von Hochwasserbarrieren und die Verstärkung von Dächern festgelegt.

Der Klimawandel wirkt sich auch auf den globalen Wasserhaushalt aus. Basierend auf der Siemens-Wasserstrategie und unseren global verpflichtenden EHS-Richtlinien muss jeder ökologisch relevante Standort zusätzlich eine Bewertung des Wasserrisikos durchführen. Das umfasst die Bewertung von Klimawandelrisiken in Verbindung mit Wasser wie Wasserknappheit, das Risiko von Überschwemmungen und Dürren und die allgemeine Wasserverfügbarkeit. Zu diesem Zweck wurden die umweltrelevanten Standorte mit dem „Aqueduct Water Risk Atlas“ des World Resources Institute (WRI) analysiert. Mithilfe zusätzlicher interner Analysesysteme bewertet Siemens die von Standortaktivitäten ausgehenden Risiken auf lokaler Ebene und setzt diese ins Verhältnis zu regionalen Wasserrisiken. Standorte, die in dieser Bewertung mit einem hohen Risiko eingestuft werden, sind angehalten, Ziele zur Minderung dieser Risiken zu setzen. Im Geschäftsjahr 2021 haben 84% unserer Standorte die Wasserstrategie implementiert.

Naturkatastrophen können auch zu Unterbrechungen in unserer Lieferkette führen. Dank unserer umfangreichen Lieferantenbasis mit wenig Single-Source-Lieferanten und eines weltweiten Betriebs sind klimabezogene Lieferkettenrisiken derzeit jedoch niedrig. Wir analysieren dennoch mögliche Unterbrechungen der Lieferkette. Mithilfe bewährter Risikoindikatoren konnten wir die Widerstandsfähigkeit unserer Lieferkette in Zeiten größerer Krisen sicherstellen.

Weiterführende Informationen: [➔ NACHHALTIGKEITSBERICHT, KLIMASCHUTZ](#), [➔ NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE](#), [➔ ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT DES GESCHÄFTSJAHRS 2021 KAPITEL 8.3 RISIKEN UND 8.4 CHANCEN](#), [➔ CDP C2 UND C3](#)

Analyse klimabezogener Szenarien

Verschiedene klimabezogene Szenarien werden bei Siemens für unterschiedliche Zwecke genutzt wie die Geschäftsstrategie, die Dekarbonisierungsstrategie oder die Chancen- und Risikoidentifizierung. Unser durch die Science Based Target Initiative anerkanntes Dekarbonisierungsziel befindet sich im Einklang mit dem 1,5-Grad-Celsius-Ziel und somit dem Pariser Klimaabkommen. Dekarbonisierung wird in den kommenden Jahrzehnten die gesamte Energiewertschöpfungskette verändern. Wir sehen uns als führender 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. Für die Planung unserer Unternehmensstrategie sowie zur unternehmensweiten Risiko- und Chancenidentifizierung verwenden wir hauptsächlich die Szenarien von IHS Markit, IEA, und BloombergNEF. Diese helfen uns unter anderem Entwicklungen im Energie- und Mobilitätsgeschäft abzuleiten. Im Rahmen der Geschäftsplanung wenden wir unterschiedliche Szenarien wie IHS Inflections und Green Rules, IEA STEPS, SDS, NZ2050 und BloombergNEF New Energy Outlook an. Diese helfen uns dabei, Marktentwicklungen zu prognostizieren, Implikationen unterschiedlicher Szenarien abzuschätzen und auf dieser Basis Geschäftsentscheidungen zu treffen. Mit Blick auf unser Geschäft ermöglicht es die Analyse klimabezogener Szenarien uns, potenzielle Konsequenzen bezüglich regulatorischer Änderungen, FuE sowie Kundentrends und -anforderungen vorherzusagen. Um die Widerstandsfähigkeit unseres Carbon-Neutral-Programms zu testen, 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. Auch unsere Geschäftseinheiten wenden geschäftsspezifische Szenarioanalysen an. Experten von Siemens SI erarbeiteten unter Nutzung von IHS Autonomy, dem Sustainable Development Scenario der IEA und dem Energy-Revolution-Szenario von Greenpeace ein sogenanntes Hochpreisszenario, um potenzielle Risiken für unseren CO₂-Reduktionsplan zu ermitteln. Wir überprüfen die Robustheit unseres Programms zur Reduktion unserer CO₂-Emissionen regelmäßig anhand externer Energiepreisszenarien sowie der realen Entwicklung der Energiepreise und passen unsere Maßnahmen bei Bedarf entsprechend an.

Weiterführende Informationen: [➔ CDP C3.2](#)

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 dabei 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 ihrer 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 Geschäfts-

aktivitäten, 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 Compliance-bezogenen 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 und wirksamer Maßnahmen und Kontrollen 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 unter-

schiedlichen Managementebenen zur Diskussion gestellt und danach bei Relevanz in die Berichterstattung aufgenommen werden. Dabei wurden die Themen Nachhaltigkeit und insbesondere Klimawandel in den letzten Jahren adressiert. Die berichteten Risiken und Chancen werden nach möglichen kumulativen Effekten analysiert und auf der jeweiligen Organisationseinheit, 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 Risiken frühzeitig identifizieren und entsprechende Abwehr- und Schutzmaßnahmen so früh wie möglich bestimmen und veranlassen zu können.

Weiterführende Informationen: [➤ ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT DES GESCHÄFTSJAHR 2021 KAPITEL 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 Nachhaltigkeit und insbesondere Klimarisiken und -chancen ist im regelmäßigen Top-down-Prozess integriert, bei dem wesentliche Themen und Trends im Rahmen von Risiko-Workshops an die entsprechenden Einheiten zur Risiko- und Chancenidentifizierung weitergegeben werden. Somit stehen diese Themen-Empfehlungen allen Geschäften im Rahmen ihrer quartalsweisen

Durchsprachen zur Verfügung. Gemeinsam mit dem Bottom-up-Ansatz ermöglicht dies einen umfassenden Überblick über unsere Geschäftsaktivitäten und damit verbundene Risiken und Chancen.

Der Klimawandel bildet im Rahmen des ERM keine gesonderte Kategorie, sondern wird bei der Risikoidentifikation innerhalb der vier Themenfelder strategische, operative, finanzielle und compliance-bezogene Risiken betrachtet. Um die potenziellen klimabezogene 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 wesentlichen Chancen und Risiken erfolgt entsprechend gebündelt innerhalb der oben benannten vier Themenfelder im Geschäftsbericht.

Weiterführende Informationen: [↗ ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT DES GESCHÄFTSJAHR 2021 KAPITEL 8](#), [↗ CDP C2.1 UND C2.2](#), [↗ NACHHALTIGKEITSBERICHT, KAPITEL 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. [↗ UMWELT UND CDP C4](#).

Siemens hat sich 2015 als erster globaler Industrie-konzern dem Ziel der Klimaneutralität verpflichtet. Mit dem Beitritt zur Science Based Targets Initiative (SBTi) sowie der Verabschiedung unserer Dekarboni-

sierungsziele im Rahmen des DEGREE-Rahmenwerks verstärken wir bereits bestehende Aktivitäten zur Dekarbonisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Für das operative Geschäft wollen wir bis zum Jahr 2030 CO₂-Neutralität (im Einklang mit unserem validierten 1,5-Grad-Celsius-konformen SBT) erreichen. Wir haben uns im Rahmen der SBTi außerdem dazu verpflichtet, die absoluten Scope-3-Emissionen bis 2030 um 15 % gegenüber dem Basisjahr 2019 zu reduzieren. Ein zusätzliches Ziel aus dem DEGREE-Rahmenwerk ist die Reduktion der Emissionen aus der vorgelagerten Lieferkette um 20 % bis zum Jahr 2030 (Basisjahr 2020), die bis 2050 dann auch auf null gesenkt werden sollen. Eine Reihe von laufenden Aktivitäten soll zu dieser CO₂-Senkung beitragen, darunter die Verringerung der Gebäudeemissionen, die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte oder die „Carbon Reduction@Suppliers“-Aktivitäten. Nach 2030 werden wir im operativen Geschäft weiterhin klimaneutral bleiben; dazu werden wir unter anderem Ausgleichsmöglichkeiten nutzen, um unvermeidbare Emissionen zu kompensieren. Mit einer Offsetting Guidance Note wurden Grundlagen für den Einkauf von CO₂-Zertifikaten gelegt. Diese soll Konsistenz und Qualität der Ausgleichsprogramme sicherstellen.

Mit der Bestätigung unseres 1,5-Grad-Celsius-Science Based Targets sowie unseren Beitritten zu RE100, EV100 sowie EP100 stärken wir unsere Klimaschutzstrategie weiter. Die Verankerung der CO₂-Reduktion im Geschäftsbetrieb im Long-term Incentive (LTI) des Senior Managements sowie der Verantwortung der Geschäfte für die jeweilige Reduktion ihrer anteiligen Emissionen sind dabei wesentliche Elemente des Managementansatzes. 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, C7 UND C9](#), [↗ ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT DES GESCHÄFTSJAHR 2021 KAPITEL 10 VERGÜTUNGSBERICHT](#)

7.4

GRI-Standards – wesentliche Themen und Berichtsgrenzen

	Nachhaltigkeitsaspekte	SDGs	DEGREE	GRI-Standard
Dimension Shared value	Klimaschutz ¹	7 9 11 12 13	DECARBONIZATION	GRI-Standard 302 Energie GRI-Standard 305 Emissionen
	Nachhaltiges Produktdesign und Lebenszyklusmanagement ¹	6 7 9 11 12 13 14 15	RESOURCE EFFICIENCY	GRI-Standard 204 Beschaffungspraktiken GRI-Standard 301 Materialien
	Innovation und Geschäftsmodell ²	6 7 9 11 12 13 14 15	DECARBONIZATION RESOURCE EFFICIENCY	GRI-Standard 201 Wirtschaftliche Leistung
	Partnermanagement und Zusammenarbeit ²	7 8 9 11 12 13 16 17	DECARBONIZATION GOVERNANCE	GRI-Standard 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen
	Verantwortungsvolle Wirtschaftsleistung ²	8 12 16 17	GOVERNANCE	GRI-Standard 201 Wirtschaftliche Leistung GRI-Standard 202 Marktpräsenz
	Zukunft der Arbeit ²	3 4 5 8 10 11	EQUITY EMPLOYABILITY	GRI-Standard 401 Beschäftigung GRI-Standard 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018) GRI-Standard 404 Aus- und Weiterbildung GRI-Standard 405 Diversität und Chancengleichheit GRI-Standard 406 Nichtdiskriminierung
	Nachhaltiger Umgang mit natürlichen Ressourcen und Materialeffizienz ²	6 7 9 11 12 13 14 15	RESOURCE EFFICIENCY	GRI-Standard 301 Materialien GRI-Standard 302 Energie GRI-Standard 303 Wasser und Abwasser (2018) GRI-Standard 306 Abfall (2020)

1 Top 3 materielle Nachhaltigkeitsaspekte.
 2 12 weitere materielle Nachhaltigkeitsaspekte.

Ergebnis der Bewertung von organisatorischen Auswirkungen (Inside-out, d. h. auf die Umwelt und die Gesellschaft), Stakeholderrelevanz und Business Criticality (Outside-in)

	Nachhaltigkeitsaspekte	SDGs	DEGREE	GRI-Standard
Dimension Responsibility	Soziale und ökologische Standards in der Lieferkette ¹	8 12 16 17	G OVERNANCE	GRI-Standard 414 Soziale Bewertung der Lieferanten GRI-Standard 308 Umweltbewertung der Lieferanten
	Cybersecurity und Datenmanagement ²	5 8 10 16 17	E THICS	GRI-Standard 201 Wirtschaftliche Leistung
	Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden ²	3 4 8 10	E EMPLOYABILITY	GRI-Standard 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)
	Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion ²	3 4 5 8 10 11	E EQUITY	GRI-Standard 405 Diversität und Chancengleichheit GRI-Standard 406 Nichtdiskriminierung
	Kundensicherheit und Produktqualität ²	8 12 16 17	G OVERNANCE	GRI-Standard 301 Materialien
	Corporate Governance und Nachhaltigkeitsführung ²	8 12 16 17	G OVERNANCE	GRI-Standard 413 Lokale Gemeinschaften
	ESG-Risikomanagement ²	5 8 10 12 16 17	G OVERNANCE E THICS	GRI-Standard 201 Wirtschaftliche Leistung
	Compliance-Management ²	5 8 10 12 16 17	G OVERNANCE E THICS	GRI-Standard 205 Korruptionsbekämpfung GRI-Standard 206 Wettbewerbswidriges Verhalten GRI-Standard 307 Umwelt-Compliance GRI-Standard 408 Kinderarbeit GRI-Standard 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit GRI-Standard 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte GRI-Standard 419 Sozioökonomische Compliance

¹ Top 3 materielle Nachhaltigkeitsaspekte.
² 12 weitere materielle Nachhaltigkeitsaspekte.

Ergebnis der Bewertung von organisatorischen Auswirkungen (Inside-out, d. h. auf die Umwelt und die Gesellschaft), Stakeholderrelevanz und Business Criticality (Outside-in)

7.5

WEF IBC Metrik

Pillars	Theme	Core metrics	Reference	Omission
Principles of Governance	Governing purpose	<p>Setting purpose</p> <p>The company's stated purpose, as the expression of the means by which a business proposes solutions to economic, environmental, and social issues. Corporate purpose should create value for all stakeholders, including shareholders.</p>	<p>Nachhaltigkeitsbericht 2021 Siemens auf einen Blick S. 11ff</p>	
	Quality of governing body	<p>Governance body composition</p> <p>Composition of the highest governance body and its committees by:</p> <p>competencies relating to economic, environmental, and social topics; executive or non-executive; independence; tenure on the governance body; number of each individual's other significant positions and commitments, and the nature of the commitments; gender; membership of underrepresented social groups; stakeholder representation.</p>	<p>Jahresfinanzbericht 2021 Jahresabschluss 6. Ziffer 31 Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrats S. 134ff HTTPS://NEW.SIEMENS.COM/DE/DE/UNTERNEHMEN/KONZERN/MANAGEMENT.HTML HTTPS://NEW.SIEMENS.COM/DE/DE/UNTERNEHMEN/KONZERN/AUFSICHTSRAT.HTML</p>	
	Stakeholder engagement	<p>Material issues impacting stakeholders</p> <p>A list of the topics that are material to key stakeholders and the company, how the topics were identified, and how the stakeholders were engaged.</p>	<p>Nachhaltigkeitsbericht 2021 Materialitätsanalyse S. 37ff</p>	
	Ethical behaviour	<p>Anti-corruption</p> <ol style="list-style-type: none"> Total percentage of governance body members, employees, and business partners who have received training on the organization's anti-corruption policies and procedures, broken down by region. <ol style="list-style-type: none"> Total number and nature of incidents of corruption confirmed during the current year, but related to previous years; and Total number and nature of incidents of corruption confirmed during the current year, related to this year. Discussion of initiatives and stakeholder engagement to improve the broader operating environment and culture, in order to combat corruption. 	<p>Nachhaltigkeitsbericht 2021 Compliance S. 49ff Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren S. 117ff</p>	
	Risk and opportunity oversight	<p>Protected ethics advice and reporting mechanisms</p> <p>A description of internal and external mechanisms for:</p> <ol style="list-style-type: none"> Seeking advice about ethical and lawful behaviour and organizational integrity; Reporting concerns about unethical or unlawful behaviour and lack of organizational integrity. 	<p>Nachhaltigkeitsbericht 2021 Compliance S. 49ff Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren S. 117ff</p>	
		<p>Integrating risk and opportunity into business process</p> <p>Company risk factor and opportunity disclosures that clearly identify the principal material risks and opportunities facing the company specifically (as opposed to generic sector risks), the company appetite in respect of these risks, how these risks and opportunities have moved over time, and the response to those changes. These opportunities and risks should integrate material economic, environmental, and social issues, including climate change and data stewardship.</p>	<p>Jahresfinanzbericht 2021 Zusammengefasster Lagebericht 8. Bericht über die voraussichtliche Entwicklung mit ihren wesentlichen Chancen und Risiken S. 27ff</p>	

Pillars	Theme	Core metrics	Reference	Omission
Planet	Climate change	<p>Greenhouse gas (GHG) emissions</p> <p>For all relevant greenhouse gases (e.g., carbon dioxide, methane, nitrous oxide, F-gases, etc.), report in metric tonnes of carbon dioxide equivalent (tCO₂e) GHG Protocol Scope 1 and Scope 2 emissions.</p> <p>Estimate and report material upstream and downstream (GHG Protocol Scope 3) emissions where appropriate.</p>	<p>Nachhaltigkeitsbericht 2021</p> <p>Klimaschutz S. 79ff</p> <p>Ressourcenschutz S. 86ff</p> <p>Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren S. 117ff</p>	
		<p>TCFD implementation</p> <p>Fully implement the recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). If necessary, disclose a timeline of at most three years for full implementation.</p> <p>Disclose whether you have set, or have committed to set, GHG emissions targets that are in line with the goals of the Paris Agreement – to limit global warming to well below 2°C above preindustrial levels and pursue efforts to limit warming to 1.5°C – and to achieve net zero emissions before 2050.</p>	<p>Nachhaltigkeitsbericht 2021</p> <p>Task Force on Climate-Related financial Disclosures (TCFD) S. 143ff</p>	
	Nature loss	<p>Land use and ecological sensitivity</p> <p>Report the number and area (in hectares) of sites owned, leased, or managed in or adjacent to protected areas and/or key biodiversity areas (KBA).</p>		Wir sind dabei, die KPI mit Biodiversitätsbezug weiterzuentwickeln, um die genannten Parameter in Zukunft berichten zu können.
	Freshwater availability	<p>Water consumption and withdrawal in water-stressed areas</p> <p>Report for operations where material: megalitres of water withdrawn, megalitres of water consumed, and the percentage of each in regions with high or extremely high baseline water stress, according to WRI Aqueduct water risk atlas tool. Estimate and report the same information for the full value chain (upstream and downstream) where appropriate.</p>	<p>Nachhaltigkeitsbericht 2021</p> <p>Ressourcenschutz S. 86ff</p> <p>Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren S. 117ff</p>	

Pillars	Theme	Core metrics	Reference	Omission
People	Dignity and equality	Diversity & inclusion (%) Percentage of employees per employee category, by age group, gender, and other indicators of diversity (e.g. ethnicity).	Nachhaltigkeitsbericht 2021 Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion S.103ff Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren S. 117ff	
		Pay equality (%) Ratio of the basic salary and remuneration for each employee category by significant locations of operation for priority areas of equality: women to men, minor to major ethnic groups, and other relevant equality areas.	Nachhaltigkeitsbericht 2021 Arbeiten bei Siemens S. 97ff Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren S. 117ff	Siemens verfolgt das Prinzip der leistungsorientierten Vergütung – unabhängig vom Geschlecht. Vergütungsdaten werden als vertraulich angesehen und deshalb nicht berichtet
		Wage level (%) Ratios of standard entry-level wage by gender compared to local minimum wage. Ratio of the annual total compensation of the CEO to the median of the annual total compensation of all its employees, except the CEO.		Siemens verfolgt das Prinzip der leistungsorientierten Vergütung – unabhängig vom Geschlecht. Vergütungsdaten werden als vertraulich angesehen und deshalb nicht berichtet
		Risk for incidents of child, forced, or compulsory labour An explanation of the operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of child labor, forced, or compulsory labor. Such risks could emerge in relation to: <ul style="list-style-type: none"> a) type of operation (such as manufacturing plant) and type of supplier; and b) countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk. 	Nachhaltigkeitsbericht 2021 Menschenrechte S. 57ff Nachhaltige Gestaltung der Lieferkette S. 63ff HTTPS://ASSETS.NEW.SIEMENS.COM/SIEMENS/ASSETS/PUBIC.1612367455.121E8FD4-AA7C-4A09-9A25-8C9F3EBEF-C2E.2019-SAG-BCG-DE.PDF	
	Health and well-being	Health and safety (%) The number and rate of fatalities as a result of work-related injury; high-consequence work-related injuries (excluding fatalities); recordable work-related injuries; main types of work-related injury; and the number of hours worked. An explanation of how the organization facilitates workers' access to non-occupational medical and healthcare services, and the scope of access provided for employees and workers.	Nachhaltigkeitsbericht 2021 Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement S. 109ff Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren S. 117ff	
	Skills for the future	Training provided (#, \$) Average hours of training per person that the organization's employees have undertaken during the reporting period, by gender and employee category (total number of hours of training provided to employees divided by the number of employees). Average training and development expenditure per full-time employee (total cost of training provided to employees divided by the number of employees).	Nachhaltigkeitsbericht 2021 Berufliche Ausbildung und lebenslanges Lernen S. 106ff Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren S. 117ff	

Pillars	Theme	Core metrics	Reference	Omission
Prosperity	Employment and wealth generation	Absolute number and rate of employment 1. Total number and rate of new employee hires during the reporting period, by age group, gender, other indicators of diversity and region. 2. Total number and rate of employee turnover during the reporting period, by age group, gender, other indicators of diversity and region.	Nachhaltigkeitsbericht 2021 Berufliche Ausbildung und lebenslanges Lernen S. 106ff Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren S. 117ff	
		Economic contribution 1. Direct economic value generated and distributed (EVG&D), on an accruals basis, covering the basic components for the organization's global operations, ideally split out by: <ul style="list-style-type: none"> – Revenues – Operating costs – Employee wages and benefits – Payments to providers of capital – Payments to government – Community investment 2. Financial assistance received from the government: total monetary value of financial assistance received by the organization from any government during the reporting period.	Jahresfinanzbericht 2021 Konzernabschluss S. 46ff	
		Financial investment contribution 1. Total capital expenditures (CapEx) minus depreciation, supported by narrative to describe the company's investment strategy. 2. Share buybacks plus dividend payments, supported by narrative to describe the company's strategy for returns of capital to shareholders.	Jahresfinanzbericht 2021 Konzernabschluss 6. Ziffer 19 Eigenkapital S. 71 Jahresabschluss 3. Ziffer 15 Eigenkapital S. 126f	
	Innovation of better products and services	Total R&D expenses Total costs related to research and development	Nachhaltigkeitsbericht 2021 Forschung & Entwicklung S. 32ff	
	Community and social vitality	Total tax paid The total global tax borne by the company, including corporate income taxes, property taxes, non-creditable VAT and other sales taxes, employer-paid payroll taxes, and other taxes that constitute costs to the company, by category of taxes.	Jahresfinanzbericht 2021 Konzernabschluss 6. Ziffer 2 Wesentliche Rechnungslegungsgrundsätze sowie schätz- und prämissensensitive Bilanzierungsgrundsätze S. 50ff Ziffer 7 Ertragsteuern 59f Jahresabschluss 3. Ziffer 13 Aktive latente Steuern S. 125	

7.6

SASB – Electrical Electronic Equipment Index

Thema	Code	Kennzahl	Referenz	Unterlassungen
Energie- management	RT-EE-130a.1	(1) Gesamte verbrauchte Energie	Nachhaltigkeitsbericht 2021: Umwelt-Ressourcenschutz, S. 86ff (Energienutzung reduziert)	
	RT-EE-130a.1	(2) Anteil des Netzstroms	Unsere wichtigsten Wirkungsbereiche, S. 26–27	
	RT-EE-130a.1	(3) Anteil der erneuerbaren Energien	Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren, S. 118ff	
Umgang mit gefährlichen Abfällen	RT-EE-150a.1	Menge der erzeugten gefährlichen Abfälle, Anteil der wiederverwerteten Abfälle	Nachhaltigkeitsbericht 2021: Umwelt-Ressourcenschutz, S. 86ff (Effizientes Abfallmanagement) Unsere wichtigsten Wirkungsbereiche, S. 26–27 Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren, S. 118ff	
	RT-EE-150a.2	Anzahl und gesamte Menge der meldepflichtigen Umweltverschmutzungen, wiedergewonnene Menge	Nachhaltigkeitsbericht 2021: Umwelt-Ressourcenschutz, S. 86ff (Umweltrelevante Vorfälle und Bußgelder) Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren, S. 118ff	Im Geschäftsjahr 2021 haben wir 14 kleinere Vorfälle verzeichnet. Dabei handelte es sich in 6 Fällen um Austritte von Farbe, Diesel, Hydraulikölen oder Harzen. Des Weiteren wurden Verluste von Kühlmitteln in 5 Fällen und ein geringfügiges Bußgeld im Berichtsjahr ausgewiesen.

Thema	Code	Kennzahl	Referenz	Unterlassungen
Produktsicherheit	RT-EE-250a.1	Anzahl der getätigten Rückrufe, insgesamt zurückgerufene Einheiten	Nicht anwendbar	Siemens hat ein umfassendes unternehmensweites Produktsicherheitssystem etabliert, um sicherzustellen, dass unsere Produkte mit den aktuellen rechtlichen Sicherheitsanforderungen übereinstimmen und den neuesten technischen Sicherheitsstandards entsprechen, sodass sie keine Gefahr für das Leben und die Gesundheit der Nutzer bzw. Dritter darstellen. Unter diesem System wird von allen Unternehmensbereichen verlangt, dass sie sicherstellen, dass ihre Produkte in Sicherheitsangelegenheiten den aktuellen Standards entsprechen. Zusätzlich sind die Einheiten verpflichtet ein systematisches Produktmonitoring durchzuführen und bei Bedarf die notwendigen Korrekturen vorzunehmen, um potenzielle Schwächen in der Produktsicherheit zu beheben.
	RT-EE-250a.2	Gesamtbetrag des finanziellen Verlusts infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Produktsicherheit	Jahresfinanzbericht 2021 Konzernabschluss 6. Ziffer 22 Rechtsstreitigkeiten, S. 73	
	RT-EE-410a.1	Anteil der Produkte nach Absatzvolumen, die nach IEC 62474 meldepflichtige Substanzen enthalten	Nachhaltigkeitsbericht 2021: Umwelt - Produktverantwortung, S. 91ff, Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren, S. 118ff	
Management des Produktlebenszyklus	RT-EE-410a.2	Anteil der nach Absatzvolumen geeigneten Produkte, die die ENERGY STAR®-Kriterien erfüllen	Nicht anwendbar	
	RT-EE-410a.3	Absatzvolumen aus Produkten, die sich auf erneuerbare Energie und Energieeffizienz beziehen	Nachhaltigkeitsbericht 2021: Umwelt - Klimaschutz, S. 79ff (Siemens-Umweltportfolio für klimaschonende Produktnutzung) Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren, S. 118ff	

Thema	Code	Kennzahl	Referenz	Unterlassungen
Rohmaterialbezug	RT-EE-440a.1	Beschreibung des Risikomanagements im Zusammenhang mit dem Einsatz von kritischen Materialien	Nachhaltigkeitsbericht 2021: Umwelt-Produktverantwortung, S. 91ff. (Risikobewusster Umgang mit deklarationspflichtigen Stoffen) Nachhaltige Gestaltung der Lieferkette, S. 63ff. (Verantwortung für weltweites Lieferantennetzwerk)	
	RT-EE-510a.1	Beschreibung der Richtlinien und Praktiken zur Vermeidung von: (1) Korruption und Bestechung und (2) wettbewerbswidrigen Praktiken	Nachhaltigkeitsbericht 2021: Compliance, S. 49ff	
Geschäftsethik	RT-EE-510a.2	Gesamtbetrag des finanziellen Verlusts infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Bestechung oder Korruption	Jahresfinanzbericht 2021 Konzernabschluss 6. Ziffer 22 Rechtsstreitigkeiten, S. 73; Nachhaltigkeitsbericht 2021: Compliance, S. 49ff	
	RT-EE-510a.3	Gesamtbetrag des finanziellen Verlusts infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigen Praktiken	Jahresfinanzbericht 2021 Konzernabschluss 6. Ziffer 22 Rechtsstreitigkeiten, S. 73; Nachhaltigkeitsbericht 2021: Compliance, S. 49ff	
Aktivitätskennzahl	RT-EE-000.A	Anzahl der produzierten Einheiten nach Produktkategorie	Nicht anwendbar	
	RT-EE-000.B	Anzahl der Arbeitnehmer	Nachhaltigkeitsbericht 2021 Unsere wichtigsten Wirkungsbereiche, S. 26–27 Arbeiten bei Siemens, S 94ff Unsere Nachhaltigkeitsindikatoren, S. 118ff	

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compact

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Prinzip 6 Vermeidung von Diskriminierung	<p>Wir fördern aktiv die Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion, indem wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das für alle Menschen offen und wertschätzend ist. Unser Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte ist in den 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 ethnischen Herkunft, Kultur, Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, Hautfarbe, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität und Orientierung und Weltanschauung zusammenzuarbeiten. Wir gehören zu den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt.</p> <p>➔ MITARBEITERVIELFALT – DIVERSITY</p>	<p>Unsere weltweiten Diversity-Netzwerke werben für Diversity-Themen, die über Organisationsgrenzen hinweg erörtert und vorangetrieben werden. Beispiele solcher Netzwerke sind Leading Women in Industry, Global Leadership of Women@Technology & Innovation und GROW2GLOW. 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.</p> <p>Schwerpunkte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ bewusstes Vorgehen gegen unbewusste Vorurteile, ➔ Fördern eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses, ➔ Stärken des Werts der Globalität, ➔ Ermütigung zu Vielfalt und Inklusion. <p>➔ MITARBEITERVIELFALT – DIVERSITY</p>	<p>Im Berichtsjahr waren 167 Nationalitäten in der Siemens-Belegschaft vertreten. Die Initiative „Ability@Siemens“ soll dabei die Kultur der Integration für die mehr als 5.000 Menschen mit Behinderung fördern, die gegenwärtig bei Siemens in Deutschland arbeiten.</p> <p>Die Bildungseinrichtung Siemens Professional Education (SPE) bietet Perspektiven für benachteiligte Jugendliche. Auch trat Siemens im Jahr 2021 den Valuable 500 bei – einer auf dem Weltwirtschaftsforum ins Leben gerufenen Initiative, um die Belange von Menschen mit Behinderung auf die Führungsagenda der Unternehmen zu setzen. „Förderung von Vielfalt, Inklusion und Gemeinschaft, um ein Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen“ wurde im Geschäftsjahr 2021 im DEGREE-Handlungsfeld „Equity“ priorisiert.</p> <p>➔ WICHTIGSTE WIRKUNGSBEREICHE</p> <p>➔ MITARBEITERVIELFALT – DIVERSITY</p>
Gleichstellung von Frauen	<p>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“.</p> <p>➔ NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT</p> <p>➔ MITARBEITERVIELFALT – DIVERSITY</p>	<p>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.</p> <p>Mit dem DEGREE-Rahmenwerk verfolgt Siemens ohne SHS die Ambition: 30 % Frauenanteil im Top-Management bis 2025.</p> <p>➔ MITARBEITERVIELFALT – DIVERSITY</p>	<p>Im Berichtsjahr lag der Anteil von Frauen in der Belegschaft von Siemens bei 26,7 %. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf nun mehr als 19,6 % an.</p> <p>Im Geschäftsjahr 2021 lag der Anteil der eingestellten Frauen bei 30,2 % der gesamten Einstellungen.</p> <p>➔ WICHTIGSTE WIRKUNGSBEREICHE</p> <p>➔ MITARBEITERVIELFALT – DIVERSITY</p>

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compact

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Prinzip 7 Vorsorgender Umweltschutz	<p>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 erfüllt, und dass gleichzeitig unser eigener, interner Standard, die „Anforderungen an die umweltverträgliche Produkt- und Anlagengestaltung“, umgesetzt wird.</p> <p>➔ UMWELT</p>	<p>Unsere verbindlichen Klimaschutzziele und -maßnahmen bündeln wir unter der Rubrik „D“ – (Decarbonization) in unserem DEGREE-Rahmenwerk zur Nachhaltigkeit bei Siemens.</p> <p>→ Net-Zero-Betrieb bis 2030 in Übereinstimmung mit den SBTi-Zielen → Net-Zero-Lieferkette bis 2050, 20% Emissionsreduktion bis 2030</p> <p>Unsere Umweltprogramme sind eingebettet in das Rahmenwerk für Nachhaltigkeit DEGREE und fokussieren sich auf die Minderung von Treibhausgasemissionen und die Steigerung der Ressourceneffizienz entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Das Ressourceneffizienzprogramm Eco Efficiency @ Siemens unterstützt durch Förderung der Kreislaufwirtschaft und der allgemeinen Dematerialisierung der Wirtschaftsprozesse dabei, alle Umweltauswirkungen zu vermindern. Mit dem „R“ für Ressourceneffizienz ist der umweltschonende Umgang mit begrenzten Ressourcen fest im DEGREE-Nachhaltigkeitsrahmenwerk von Siemens integriert. Robustes Ökodesign der nächsten Stufe für 100% der relevanten Siemens-Produktfamilien bis 2030.</p> <p>→ Entkopplung von natürlichen Ressourcen durch verstärkten Einkauf von Sekundärmaterialien für Metalle und Kunststoffe → Kreislaufwirtschaft durch Reduktion des Deponieabfalls um 50% bis 2025 und weitere Reduktion Richtung Deponieabfallvermeidung bis 2030</p> <p>Zudem werden mit der Programmkategorie Efficient Own Operations des Umweltprogramms Eco Efficiency @ Siemens die Themen Dematerialisierung und Kreislaufwirtschaft auch in den betrieblichen Zusammenhang zur Verbesserung des Ressourcenschutzes gestellt. Schwerpunkte sind die Verbesserung von Energieeffizienz und die Minderung der Umweltauswirkungen unserer Abfälle.</p> <p>➔ NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT ➔ UMWELT</p>	<p>Mit der Bestätigung unserer am 1,5-Grad-Celsius-Ziel ausgerichteten Science Based Targets sowie unserem Beitritt zu den Initiativen RE100, EV100 sowie EP100 stärken wir unsere Klimaschutzstrategie weiter. Die Verankerung der CO₂-Reduktion im Geschäftsbetrieb im Long-term Incentive (LTI) des Senior Managements sowie der Verantwortung der Geschäftseinheiten für die jeweilige Reduktion ihrer anteiligen Emissionen sind wesentliche Elemente des Managementansatzes.</p> <p>Bezogen auf die eigene Unternehmenstätigkeit hat Siemens im September 2015 das globale „CO₂-Neutral-Programm“ gestartet. Wir haben in diesem Rahmen den CO₂-Fußabdruck unserer eigenen Betriebe bis zum Jahr 2020 gegenüber 2014 um 54% (wie letztes Jahr inklusive Siemens Energy berichtet) reduziert und unser Zwischenziel damit letztes Jahr erreicht.</p> <p>Im Vergleich zum letzten Geschäftsjahr konnten wir 2021 unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 83 kt CO₂ beziehungsweise 12% reduzieren. Im Berichtsjahr lag unser Grünstromanteil bei 78%.</p> <p>➔ WICHTIGSTE WIRKUNGSBEREICHE ➔ NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT ➔ UMWELT</p>

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compact

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
<p>Prinzip 8</p> <p>Initiativen für größeres Verantwortungs- und Bewusstsein für die Umwelt</p>	<p>Die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für Umwelt- und Klimaschutz ist ein Element sowohl unserer Umweltstrategie als auch unseres sozialen Engagements mit den Kernelementen Zugang zu Technologie, Zugang zu Bildung und nachhaltige Entwicklung von Gemeinschaften. Mit internen Kommunikationsmaßnahmen und dem Fokus unserer Corporate Citizenship tragen wir dazu bei, ein größeres Verantwortungsbewusstsein für ökologische Fragen zu schaffen. Der Schutz der Umwelt und der Erhalt natürlicher Ressourcen sind zwei Zielsetzungen, die für den Erhalt von Gemeinschaften von größter Bedeutung sind.</p> <p>➤ NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT</p> <p>➤ GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT</p>	<p>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.</p> <p>Seit Jahren sind wir ein engagiertes Mitglied von „One Young World“, der „Carbon Pricing Leadership Coalition of the World Bank“ (CPLC) und beim Weltwirtschaftsforum (WEF).</p> <p>➤ NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT</p>	<p>Im Berichtsjahr tätigten wir rund 40,6 Mio. € gemeinnützige Ausgaben. Im Juli 2021 nahmen wir am One Young World Summit in München teil. Siemens UK stellte im Rahmen des „Earth Day“ 214 Grundschul Lehrmittel zur Verfügung, die den ressourcenschonenden Umgang kindgerecht vermitteln.</p> <p>➤ WICHTIGSTE WIRKUNGSBEREICHE</p> <p>➤ NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT</p> <p>➤ GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT</p>
<p>Prinzip 9</p> <p>Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien</p>	<p>Im Rahmen unseres Umweltportfolios entwickeln und vermarkten wir Produkte, Lösungen und Servicedienstleistungen, mit denen unsere Kunden ihre CO₂-Emissionen verringern, die Lebenszykluskosten senken und die Umwelt schützen können.</p> <p>Wir bereiten uns auf die Einführung der EU-Taxonomie vor, die ein Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten bereitstellen wird. Diese wird die bisherige Umweltportfolio-Berichterstattung von Siemens ergänzen.</p> <p>➤ KLIMASCHUTZ</p>	<p>Unser Umweltportfolio stellt unseren größten Beitrag zur Abschwächung des Klimawandels dar. Es umfasst Produkte, Systeme, Lösungen und Services (Umweltportfolio-Elemente), die eines unserer Auswahlkriterien erfüllen, nämlich eine über einem definierten Schwellenwert liegenden Energieeffizienz oder Einsatz erneuerbarer Energien.</p> <p>Im DEGREE-Rahmenwerk haben wir uns die Ambition gesetzt: robustes Ökodesign der nächsten Stufe für 100% der relevanten Siemens-Produktfamilien bis 2030.</p> <p>➤ KLIMASCHUTZ</p>	<p>Mit allen seit dem Geschäftsjahr 2002 bei Kunden installierten Umweltportfolio-Elementen ohne Siemens Energy, die auch heute noch in Betrieb sind, haben wir die CO₂-Emissionen unserer Kunden zum Ende des Geschäftsjahrs 2021 um 88 Mio. Tonnen reduziert (fortgeführte Aktivitäten).</p> <p>Im Geschäftsjahr 2021 entfielen 31% unseres Umsatzes aus fortgeführten Aktivitäten auf unser Umweltportfolio.</p> <p>➤ WICHTIGSTE WIRKUNGSBEREICHE</p> <p>➤ NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT</p> <p>➤ KLIMASCHUTZ</p>

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compact

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
<p>Prinzip 10 Maßnahmen gegen Korruption</p>	<p>Unsere Business Conduct Guidelines enthalten die grundlegenden Prinzipien und Regeln für unser Verhalten innerhalb von Siemens und in Beziehung zu 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 (BCG) sind für alle Siemens-Mitarbeitenden weltweit bindend.</p> <p>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 Handlungsfelder Korruptionsbekämpfung, Geldwäscheprävention, Kartellrecht, Collective Action, Datenschutz, Exportkontrolle und Menschenrechte.</p> <p>➤ COMPLIANCE</p>	<p>Siemens verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Korruption sowie anderen Verstößen gegen geltendes Recht und unsere Werte, die in den BCGs festgeschrieben sind. Unsere Compliance-Prioritäten sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Integrität fördern, → Risiko steuern und Sicherheit geben, → effektive Prozesse, → exzellentes Compliance-Team und → dem Geschäft verpflichtet. <p>Prioritäten werden unsere Arbeit weiterhin leiten und durch Schwerpunkte für das Geschäftsjahr 2022 weiter spezifiziert.</p> <p>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 (WEF) zählt unsere Teilnahme an der Partnering Against Corruption Initiative (PACI).</p> <p>Rund 120 Mio. US-Dollar wurden bisher für 85 Projekte der Siemens-Integritätsinitiative, zur Bekämpfung von Korruption und Betrug in mehr als 50 Ländern bereitgestellt.</p> <p>Mit dem DEGREE-Rahmenwerk streben wir an, alle drei Jahre 100% unserer Mitarbeitenden zu den BCGs zu schulen.</p> <p>➤ COMPLIANCE</p>	<p>Auch im Geschäftsjahr 2021 haben wir wichtige Fortschritte hinsichtlich des Siemens-Compliance-Systems erzielt, darunter folgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Das BCG-Training wurde an rund 77.000 Mitarbeitende global (inkl. Siemens Healthineers) ausgerollt und zum Ende des Geschäftsjahrs 2021 bereits von 72.000 Mitarbeitenden (ca. 93%) erfolgreich absolviert. → Wir haben globale Compliance-Expertenteams für definierte Themen etabliert. So wollen wir wichtige Herausforderungen organisationsübergreifend adressieren und dabei Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich Effizienz und Effektivität identifizieren, indem wir vorhandenes Wissen und Erfahrung nutzen. Als Teil dieser Netzwerke wurde das kontinuierliche Monitoring von Compliance-Risiken durch eine globale Expertengruppe ergänzt, um frühzeitig die Risiken aus neuen digitalen Geschäftsmodellen zu erkennen und Vorschläge für die Risikominimierung zu definieren. <p>➤ WICHTIGSTE WIRKUNGSBEREICHE ➤ COMPLIANCE</p>

7.8

CEO Water Mandate der Vereinten Nationen

Fortschrittsmitteilung

Im Jahr 2008 unterzeichnete Siemens das CEO Water Mandate der Vereinten Nationen. Mit der fortwährenden 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 [NACHHALTIGE GESTALTUNG DER LIEFERKETTE](#) 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 Neubaulösungen.

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](#).

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 Nachfolgebau 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 CO₂-Emissionen durch den Einsatz von Solarenergie gegenüber Anlagen, die Elektrizität aus nichterneuerbaren 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, implementieren und unterstützen 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. Ein Wasserkiosk der Siemens Stiftung versorgt die Gemeinde Wath Onger in Migori kostengünstig mit täglich bis zu 20.000 Litern sauberem Wasser. Der Kiosk ist eine Einkommensquelle für die Gemeindeglieder, insbesondere für Frauen. Seit der Installation des Kiosks wurden in der Region keine neuen Fälle von Cholera mehr gemeldet. Andere durch Wasser übertragene Krankheiten wie Typhus und Durchfälle sind deutlich zurückgegangen. Der Kiosk in Wath Onger ist eines von 20 Safe-Water-Enterprises, die von der Siemens Stiftung unterstützt werden, und wurde von der Lake Victoria AIDS Support Organization (LAVISO) initiiert.

Weitere Informationen zu Projekten der Siemens Stiftung finden Sie unter:

WWW.SIEMENS-STIFTUNG.ORG/PROJEKTE/

7.9

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die Siemens AG, Berlin und München

Wir haben den Nachhaltigkeitsbericht der Siemens AG für den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis 30. September 2021 (im Folgenden „Bericht“) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die deutsche PDF-Version des Berichts. Die 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 zugrunde liegenden 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 2021 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 Erlan-

gung begrenzter Sicherheit des Berichts 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 Nachhaltigkeitsbericht der Siemens AG für den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021 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 30. November 2021

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Breitsameter	Johne
Wirtschaftsprüferin	Wirtschaftsprüferin

7.10

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 zukunfts-

gerichtete 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, Prospekten, 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 Kapitel Bericht über die voraussichtliche Entwicklung mit ihren wesentlichen Chancen und Risiken des Finanzberichts – beschrieben werden, sich aber nicht auf solche beschränken. Sollten sich eines oder mehrere dieser Risiken oder Ungewissheiten realisieren, Ereignisse von höherer Gewalt, wie Pandemien, eintreten, oder sollte es sich erweisen, dass die zugrunde liegenden Erwartungen einschließlich künftiger Ereignisse, nicht oder erst später 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 Leistungskenn-

zahlen 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.

7.11

Weiterführende Informationen und Impressum

Weitere Informationen

Die Online-Fassung des Siemens-Jahresfinanzberichts 2021 finden Sie unter:

📄 WWW.SIEMENS.COM/JAHRESBERICHTE

Ergänzende Nachhaltigkeitsinformationen

Ergänzende Informationen zum Nachhaltigkeitsengagement und zusätzliche Nachhaltigkeitskennzahlen finden Sie unter:

📄 WWW.SIEMENS.COM/NACHHALTIGKEIT

📄 WWW.NEW.SIEMENS.COM/NACHHALTIGKEITSFAKTEN

Ergänzende Informationen zu Forschung und Entwicklung sowie Innovationen von Siemens erhalten Sie unter:

📄 WWW.NEW.SIEMENS.COM/INNOVATIONEN

Ergänzende Informationen zur Siemens Stiftung finden Sie unter:

📄 WWW.SIEMENS-STIFTUNG.ORG

© 2021 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