



Fenntarthatósági jelentés 2010



Tartalom

1. Köszöntő	3
2. A Siemens Zrt. bemutatása	4
3. Siemens és a fenntarthatóság	6
3.1 Jövőképünk	6
3.2 Küldetésünk	6
3.3 Értékeink	7
3.4 FIT4 2010 program	7
3.5 Céljaink	8
4. Szerepvállalás és felelősség	10
4.1 Társadalmi szerepvállalásunk	10
4.2 Kulturális szerepvállalásunk	13
5. Vállalatirányítás	14
5.1 Vállalati felelősség (Compliance)	16
5.2 Környezetvédelem	17
5.3 Termékfelelősség	27
5.4 Szállítói lánc kezelése	29
5.5 Munkatársak	30
5.6 Munkahelyi egészségvédelem és biztonság	35
6. Emberi jogok	37
7. A jelentésről	38
7.1 A jelentés összeállítása, megközelítése	38
7.2 GRI index	38

1. Köszöntő

„Nem fogom feláldozni vállalatunk hosszú távú jövőjét rövid távú előnyökért” – ez volt vállalatunk alapítójának, Werner von Siemensnek egyik vezérelve. A fenntarthatóság nem olyasvalami, amit a Siemensnek újból fel kell találnia, a stratégiának hosszú idő óta megkerülhetetlen eleme a fejlődés fenntarthatóságára való törekvés, illetve annak biztosítása. Cselekedeteinket alapértékeink – felelősség, kiválóság, innováció – mozgatják. Társaságunk – és személyesen magam is – három alapvető célt követ, az egyik az „Egészséges fejlődés”, a másik, hogy ezt ne elszigetelten, hanem „Együttműködésben” érjük el, a harmadik, hogy mindezt „Rendesen” hajtsuk végre.

Társaságunk számára fontos, hogy fejlődésének fenntarthatóságáért tett erőfeszítései minél szélesebb körben váljanak ismertté. Ezért a magyarországi Siemens Zrt. vezetése – követve a müncheni anyaház ez irányú törekvéseit – saját fenntarthatósági jelentés kiadásáról döntött. A jelentésben bemutatjuk a társaságnak a környezetvédelemben, a természet erőforrásainak megőrzésében, a széles körű társadalmi szerepvállalás (CSR) során, valamint az etikus üzleti viselkedés piaci gyakorlattá tételében elért eredményeit, illetve az ezek érdekében tett erőfeszítéseket a 2007 és 2009 közötti időszakban. Ez nem egy egyszeri alkalom, hanem szándékaink szerint kétévente megismételjük. Társaságunk úgy gondolja, hogy ez a jelentés is fontos formája az érdekelt felekkel, a körülöttünk élőkkel való kapcsolattartásnak, bizonyítéka elkötelezettségünknek, felelős gondolkodásunknak és nyitottságunknak. A Siemens Zrt. első fenntarthatósági jelentésének elkészítéséhez az éves pénzügyi jelentéseket és a Global Reporting (GRI) útmutatóját vettük alapul.

A globalizált piacok, a verseny erősödő nyomása és az olyan „megatrendek”, mint a demográfiai változás, az erősödő urbanizáció és a klímaváltozás egyre nagyobb kihívásokat támasztanak az üzlet és a társadalom számára. A tervezés – különösen a hosszabb vagy hosszú távra szóló tervezés – során a gazdasági-piaci szempontok mellett ezért messzemenően szem előtt tartjuk a – saját magunk által is elvárt – környezeti és a társadalmi kötelezettségeket. Ezzel átlátható-

ságot, stabilitást és biztonságot teremtünk társadalmi és természeti környezetünk, üzleti partnereink és nem utolsósorban alkalmazottaink számára.

A Siemens a nemzetközi irányvonalakat adaptálva Magyarországon is határozott koncepcióval rendelkezik a vállalati felelősségvállalásról. A fő súlypontokat a hazai jellemzők figyelembe vételével jelöltük ki, hogy minél eredményesebben járuljunk hozzá a technológiai modernizációhoz, a társadalmi és üzleti folyamatok átlátható, tiszta fejlődéséhez, és az emberek életminőségének javításához.

A Siemens 120 éve Magyarország technológiai partnere. Kötelességünknek tartjuk, hogy műszaki fejlesztéseink egész sorával és működésünk környezettudatos kialakításával példát mutassunk. A 2008-ban auditált adatok szerint a Siemens AG rendelkezik a világ legnagyobb zöld technológiai portfóliójával. Ez azt is jelenti, hogy bármely üzleti területünket nézzük, mindenütt tudunk olyan megoldásokat kínálni, amelyek mai tudásunk szerint a leginkább környezetkímélőnek számítanak az adott ágazatban. Ez természetesen igaz Magyarországon is, ahol a „zöld portfólió” értékesítésének növelése az egyik legfontosabb célunk.

Lehetőségeinkhez képest a következő időszakban is támogatunk non-profit jellegű, közhasznú tevékenységeket és szervezeteket, és kiemelt hangsúlyt helyezünk a kultúra egyes területeinek támogatására. Minőségi termékeink, hatékony megoldásaink egész sorával, és saját működésünk környezetkímélő kialakításával segítjük a természeti erőforrások megőrzését.

Technológiai céggként számos lehetőségünk nyílik arra, hogy környezettudatos vállalati polgárként óvjuk környezetünket. A munkatársak személyes elkötelezettségét is erősíteni kívánjuk, ennek egyik eszköze a Siemens Környezetvédelmi Díjhoz kapcsolódó, nemzetközi, belső vállalati pályázat.

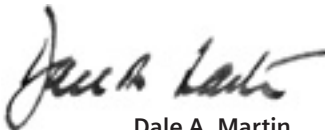
Társaságunk mindennapi működése során is kiemelten szem előtt tartja a „zöld üzemelet”, elég csak a budapesti, Gizella úti székházunkban alkalmazott víz újrahasznosító



rendszerre vagy az előző itteni működésem során megvalósított és ennek a filozófiának azóta szinte jelképévé vált befűvesített zöldtetőre gondolni. Már a 90-es évek elejétől magam is kiemelt fontosságúnak tekintetem vezetőként a környezetvédelmet. Telephelyünkön kezdeményeztem az előző évek ipartelepi működése által okozhatott károk felszámolását, a beépített területek arányának csökkentését, a zöld területek jelentős növelését. 1994-2000 között kb. 2500 m2 zöld tető kialakításával, több, mint 200 új parkolóhely létesítésével – 4 épület bontása révén – közel 35%-ra sikerült növelni a telephelyünk zöld területeit. Beruházási projektjeink elismerését igazolja, hogy 2000-ben és 2001-ben is hazai környezetvédelmi pályázaton szép sikereket értünk el.

Folytatva az úttörő gyakorlatot és a külső arculatváltást, belső működésünk újragondolásával – túlmutatva a jogi előírásoknak való megfelelést – új szabályozásokat vezetünk be az ISO 14001 szabvány követelményeit követve, így 2000-ben sikeresen tanúsítottuk környezetközpontú irányítási rendszerünket.

Ezen felelősségünk tudatában ajánlom figyelmébe jelentésünket, mely bemutatja valós teljesítményünket és betekintést nyújt a Siemens világába.


Dale A. Martin
Siemens CEO

2. A Siemens Zrt. bemutatása

Rövid történet

Az első hazai Siemens-vállalat (Siemens & Halske Budapest) bejegyzése 1890-ben történt. További cégalapítások eredményeként egy cégcsoport alakult ki, amely a XX. század első felében már vezető szerepet játszott a hazai elektrotechnikai és elektronikai iparban, az ország modernizációjában, az infrastruktúra fejlesztésében.

A Siemens hazai jelenlétében a II. világháborút követően kényszerszünet állott be. Az újrakezdés első lépése 1974-ben történt, amikor a jogi helyzet lehetővé tette a kisebbségi Siemens-tulajdonú Sicontact Kft. megalakítását, Magyarország első joint venture vállalataként. Ez kezdetben szerviz-szolgáltatóként, később kereskedelmi jogosítvánnyal is bővülve támogatta a Siemens anyaház Magyarországgal való kereskedelmi tevékenységét. Az első, ismét teljes tulajdonú Siemens-vállalat, a Siemens Kft. 1990-ben alakult meg a Sicontact Kft. kivásárlása révén.

Siemens üzleti területeinek többségére kiterjedő, széles kereskedelmi és szakmai profillal rendelkező Siemens Rt.-t az anyavállalat 1995-től a Siemens teljes üzleti felelősségű hazai országos vállalata státuszával ruházták fel. 1999-től a Siemens Rt. és a Siemens Telefongyár Kft. közös igazgatóság irányításával vállalatcsoportként működött, majd 2003. július 31-én formálisan is egyesült Siemens Rt. néven, amely név 2006-ban Siemens Zrt.-re módosult. Jelenlegi – szektorokon és divíziókon alapuló – szakmai szervezeti felépítése 2008. áprilisban lépett életbe.

Szervezeti felépítés

A Siemens Zrt. a Siemens AG általános hazai képviselője, a CEE (Közép-kelet Európa) klaszter tagja, önálló eredményfelelősségű regionális társasága. A SIEMENS AG szektorainak elsődleges üzleti-szakmai képviseletét a Siemens Zrt. és a magyarországi Csoport további társaságai látják el. Tevékenységünk általában a szektorok, divíziók termékeinek, rendszereinek, megoldásainak értékesítésére és a kapcsolódó szolgáltatások ellátására irányul, ugyanakkor a szektorok, divíziók közötti, illetve a Siemens-csoporton belüli együttműködési lehetőségek kihasználásával rendszer-integrátorként vállalkozunk komplex feladatok megoldására.



Siemens Zrt. (a Siemens csoport vezető vállalata)
Dale A. Martin, Dr. Marec Béla Steffens, Dr. Bogdánffy Péter

[illegible]

evosoft Hungary Kft.	Siemens Eromutechnika Kft.	Siemens Audiológia Technika Kft.	Siemens PSE Kft.
Dr. Várady Péter, Nagy Péter, Lorenz Guschlbauer	Dr. Stefan J. Piepper, Károlyi Zsolt	Váradi József	Szekendy Ákos, Balázs Attila
Osram Kft.	Siemens Transzformátor Kft.		
Bittera Miklós	Kurt Hainschitz, Alter Zoltán		

Bosch Siemens Kft.

Anreas Vinzing,
Jens-Dieter Altmann

**Fujitsu Siemens
Computers* Kft.**

Poros Gábor

**iSEC-IT Szolgáltató
és Vállalati
Kommunikációs Kft.**

Czéh László,
Horpácsi Tamás

Siemens Investor Kft.

Kaszó Endre,
Lajos Attila

A Siemens Zrt. szervezeti felépítése

Tevékenységünk

A Siemens Zrt. a vezető hazai elektrotechnikai és elektronikai vállalatok egyike. Ingatlanvagyonra a Siemens Investor Kft. tulajdonában van, amely ellátja a telephelyekkel, létesítményekkel kapcsolatos igazgatási, üzemeltetés-irányítási, védelmi, vagyongazdálkodási és beruházási feladatokat. A két cég a Siemens regionális szervezetében egy entitást képezve a Siemens regionális/nemzeti vállalatoként működik, és ellátja a konszern általános hazai képviseletét. Kereskedelmi és szolgáltató vállalatként profilja magában foglalja Siemens termékek, rendszerek és megoldások marketingjét és értékesítését, valamint a kapcsolódó szolgáltatásokat (tanácsadás, tervezés, engineering, telepítés, üzembeállítás, műszaki üzemeltetés, szerviz) a következő fő területeken: automatizálás és irányítás, ipari és kommunális infrastruktúrák, mobilitás (közlekedés), energia és környezet, egészségügy; infokommunikáció.

Társaságunk tevékenysége számokban

	2007.	2008.	2009.
Jegyzett tőke (eFt)	4 000 000	5 618 391	2 600 000
Mérlegfőösszeg (eFt)	31 464 478	25 453 839	41 213 228
Nettó árbevétel (eFt)	45 306 037	33 708 465	31 100 226
Üzleti eredmény	47 358	464 055	315 902
Adózott eredmény	308 117	1 158 703	1 968 479

Mérleg adatok

A Siemens Zrt. a konszern stratégiáját követve számos portfólió-változáson ment és megy keresztül. Ezen portfólióváltozások középtávon a Siemens Zrt. vonatkozásában volumencsökkenést eredményeznek, ugyanakkor zajlik a 2008-as üzleti évben elnyert nagyprojektek megvalósítása, valamint a 2009-es év során is számos olyan projektet sikerült megnyernünk, melyek hosszú távon is sikeres működést biztosítanak a társaság számára. A 2008-as évvel életbe lépett szervezeti struktúrának megfelelően üzleti területeink 3 szektor (Ipar, Energia, Egészségügy) keretében működtek, a Siemens IT Services pedig szektorokon átívelő tevékenységként épült be a szervezetbe. Ez a struktúra biztosította, hogy egyszerűbb, áttekinthetőbb és fókuszáltabb legyen a vállalat működése, ez pedig gyorsabb, sikeresebb tevékenységet jelent, közelebb kerülve az ügyfelekhez, a Fit4 2010 nemzetközi vállalati program céljainak megfelelően.

A hazai Siemens-csoport egészét tekintve az üzleti tevékenység volumene (árbevétel és új rendelések) - a kedvezőtlen környezeti feltételek mellett is - növekedett 2009-ben. A csoport által realizált teljes árbevétel több mint fele származott exportból. A 2010. évre a Siemens Zrt.-nél a hazai GDP növekedés mértékét meghaladó növekedést tervezünk. Várakozásaink szerint az Energiatermelés és -elosztás divíziók, az Egészségügyi szektor és a Mobility divízió járulhatnak hozzá legnagyobb mértékben a vállalat összteljesítményéhez.

	2007.	2008.	2009.
Személyi jellegű kiadások (eFt)	5052478,00	4564990,00	5451056,00
Befizetett adók (eFt)	330 912,00	364 117,00	236 366,00
Iparűzési adó (eFt)	264 651,00	213544	186632
társasági adó (eFt)	51494	121415	34411
kiegészítő adó (eFt)	14767	29158	15323
Az államtól kapott jelentős pénzügyi támogatás (eFt)	0	0	0

Személyi jellegű kiadások és a befizetett adók alakulása

3. Siemens és a fenntarthatóság

3.1 Jövőképünk

A Siemens úttörő

- az energiahatékonyságban,
- az ipari termelékenységben,
- a megfizethető és személyre szabott egészségügyi rendszerekben,
- az intelligens infrastruktúra megoldásokban.

A világban tapasztalható globális megatrendek, azaz a demográfiai változások, az urbanizáció és a klímaváltozás által keltett piaci igényekhez igazodó, komplex megoldásokat kínáló üzleti tevékenységet végzünk. A megatrendekhez kapcsolódóan kialakított, hárompilléres vállalati stratégia és a szektor-megközelítés támogatja a fejlődést és a modernizációt szolgáló innovatív üzleti megoldásokat a Magyarország számára is stratégiai fontosságú, perspektívát jelentő területeken.

3.2 Küldetésünk

Vezető szerepet kívánunk betölteni Magyarország technológiai modernizációjában, fontos feladatunknak tartjuk tevékenységünk révén az életminőség közvetlen és közvetett javítását.



3.3 Értékeink

Felelősség	Üzleti döntéseinkben azokhoz az elvekhez igazodunk, amelyek a „felelősség” mint egyik alapelvünk tartalmát jelentik. A Siemens üzleti partnereit és más érdekképviselőit is arra bátorítja, hogy üzleti etikájukban hasonló normákat alkalmazzanak.
Kiválóság	Kiválóak csak akkor lehetünk, ha a folytonos tökéletesítés útját járjuk, és meglévő folyamatainkat állandó kritikával szemléljük. Támogatjuk ügyfeleinket a magas minőségre való törekvésükben, és várakozásaikat felülmúló megoldásokat kínálunk nekik.
Innováció	Célunk, hogy minden üzleti területünkön trendeket meghatározó szerepet játsszunk. Gondot fordítunk arra, hogy munkatársaink energiája és kreativitása szabadon érvényesüljön, akár új és szokatlan utakat is járva. Saját sikerünk mércéje, hogy ügyfeleink mennyire sikeresek. Portfóliónkat folyamatosan továbbfejlesztjük, hogy a társadalom által támasztott igényekre megfelelő válaszokat adhassunk.

Értékeink mutatják számunkra az utat mindenben, amit csinálunk. A felelősségvállalás nekünk azt jelenti, hogy a Vállalatot a legmagasabb etikai normák és gyakorlatok alapján irányítjuk. Nem tűrjük meg a törvény-, vagy jogszabálysértő magatartást. Az erős felelősségérzet átjárja vállalati kultúránk valamennyi szintjét:

- igazgatósági tagok felelősségi köre egyértelműen meghatározott,
- munkavállalóink tevékenységük helyszínén hozzájárulnak a társadalom fejlődéséhez és az életminőség javításához,
- a befektetőinkkel zajló folyamatos, nyílt párbeszéd elősegíti az átláthatóságot vállalkozói döntéseinkben,
- újítóink elképzelései és megoldásai létfontosságú szerepet játszanak sikereinkben,
- felelősségünk szem előtt tartásával tartós értéket teremtünk részvényeseink és ügyfeleink számára, technológiánkkal válaszokat kínálva napjaink legkeményebb kérdéseire.

3.4 FIT4 2010 program

Teljesítmény és portfólió

A Siemens egészére kiterjedő Fit4 2010 program segít, hogy kiaknázzuk az integrált technológiai vállalatunk képességeiben rejlő előnyöket, és így tartós értéket teremtünk részvényeseink és ügyfeleink számára. Értékeinkre – felelős, kiváló és innovatív – alapozva arra is törekszünk, hogy világszerte vezető helyet vívjunk ki teljesítmény, átláthatóság és törvényi megfelelés tekintetében.

Működési kiválóság

Top+ programunk egyetlen közös kiválósági mércét határoz meg valamennyi tettünk, termékünk és vállalkozásunk részére: a legjobb teljesítmény nyújtásával és kulcsfontosságú vetélytársaink megelőzése révén legyünk „osztályelső” mindenütt a világon.

Munkatársi kiválóság

Az átalakulás korát éljük. A globalizált piacok, a verseny, erősödő nyomása és az olyan ‘megatrendek’, mint a demográfiai változás, az erősödő urbanizáció és a klímaváltozás egyre nagyobb kihívásokat támasztanak az üzlet és a társadalom számára. Csak is felelősségteljes, magasan képzett, a sablonok nélküli gondolkodásra képes munkavállalók tudják létrehozni a megoldásokat biztosító, úttörő technológiákat. Kiváló emberek foglalkoztatása az üzleti stabilitás és növekedés érdekében kulcsfontosságú sikerünk szempontjából. A Siemens HR politikája és folyamatai biztosítják a legjobb tehetségek toborzását, megtartását és fejlesztését.

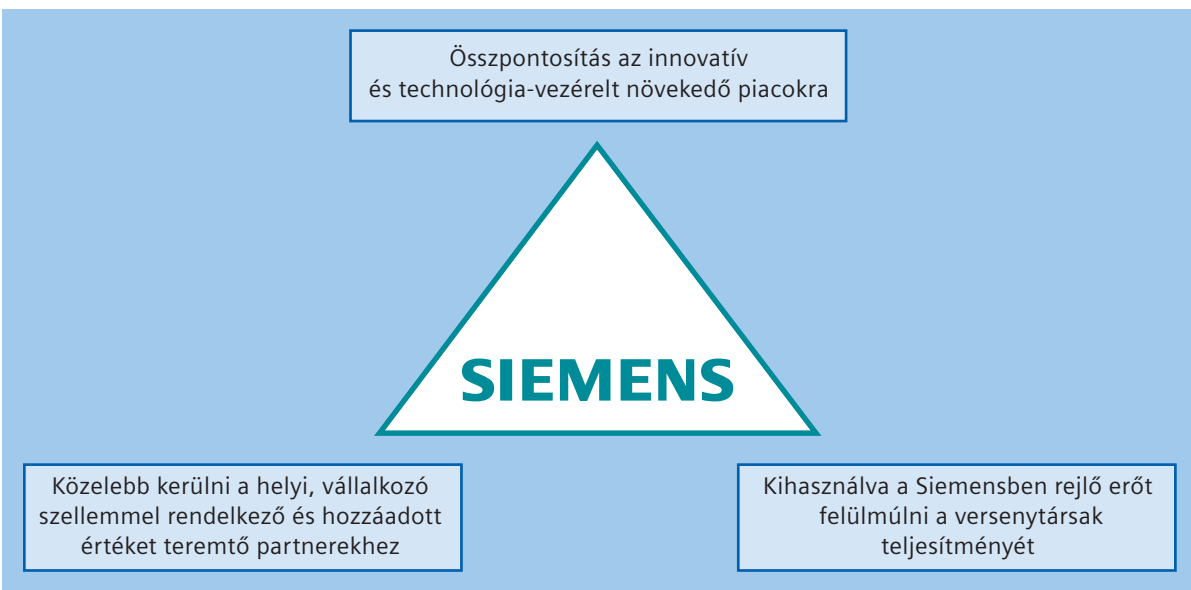
Vállalati felelősségünk

Elkötelezett tagjai vagyunk annak a társadalmi közösségnek, amelyben tevékenységünket végezzük, és felelősséggel viseltetünk a természeti környezetünk iránt. Lehetőségeinkhez képest támogatunk non-profit jellegű, közhasznú tevékenységeket és szervezeteket, és kiemelt hangsúlyt helyezünk a kultúra egyes területeinek támogatására. Minőségi termékeink, hatékony megoldásaink egész sorával, és saját működésünk környezetkímélő kialakításával segítjük a természeti erőforrások megőrzését.

3.5 Céljaink

Alapvető célunk a piaci részesedés folyamatos növelése a szolgáltatások arányának fokozásával és a partneri viszony kialakításával, mely lehetővé teszi a piacvezető, meghatározó pozíció elérését illetve megőrzését minden üzleti területünkön.

„Mind stratégiánk, mind belső felépítésünk korrekt: a demográfiai változás, az urbanizáció, a klímaváltozás jelentik azokat a kihívásokat, amelyekre üzleti területeink válasszal szolgálnak. Mély és egész világra kiterjedő gyökerekkel rendelkezünk, amelyek birtokában mindenütt, de különösen a feltörekvő országokban „helyi partnerként” léphetünk fel és teremthetünk lehetőségeket. A kormányzati gazdaságélénkítő programok az egész világon az infrastruktúrára és az energia-hatékonyságra összpontosítanak, és mi pontosan ezeken a területeken vagyunk erősek.” (Peter Löscher, Siemens AG. CEO)



Siemens-stratégia háromszög



A Siemens Zrt. saját maga számára a következő célokat határozta meg a következő időszakra:

- a közösségi támogató programok fenntartása és fejlesztése, és a gazdasági lehetőségeinkhez képest folytatjuk társadalmi tevékenységünket, legalább a 2009. évi szinten,
- kulturális és oktatási programok támogatási mértékének szinten tartása, és környezeti programok indítása a városi fenntarthatóság jegyében,
- az integrált irányítási rendszerben az anyaház által kidolgozott eszközök (pl. CRM, teljesítményértékelés) bevezetésének támogatása,
- az egy ország egy Siemens elvnek megfelelően az irányítási rendszer átalakítása,
- energia megtakarítás elérése a tudatos felhasználói magatartás kialakításával,
- a Siemens „zöld” portfólió értékesítési volumenének növelése Magyarországon,
- környezettudatos koncentráció a megújuló energiaforrásokra épülő projektekben való minél nagyobb arányú részvételre,
- biztonságos munkavégzésért való felelősségtudat javítása és támogatása a dolgozók körében.

4. Szerepvállalás és felelősség

4.1 Társadalmi szerepvállalásunk

A Siemens Zrt. fontosnak tartja, hogy az egyes szervezeti egységek vegyenek részt a vonatkozó szakmai szervezetek és egyesületek munkájában, mert ez elősegíti értékeink hiteles kommunikációját, szakmai információk beszerzését és a tapasztalatcserét.

Szervezet	
1	Budapesti Tűzoltó Szövetség
2	Deutscher Wirtschaftsclub Budapest
3	Európai Minőségügyi Szervezet Magyar Nemzeti Bizottság (EOQ MNB)
4	GTE - Gépipari Tudományos Egyesület
5	Hungaropark Magyar Parkolási Szövetség
6	ISO 9000 Fórum
7	ITS Hungary Egyesület
8	Joint Venture Szövetség
9	KÖVET Egyesület a Fenntartható Gazdálkodásért
10	Közlekedéstudományi Egyesület
11	Magyar Business Leaders Fórum
12	Magyar Biztonsági Vezetők Egyesületének (MBVE)
13	Magyar Elektronikus Aláírási Szövetségnek
14	Magyar Elektrotechnikai Egyesület
15	Magyar Energiafogyasztók Egyesülete
16	MAGEOSZ - Magyar Gépipari és Energetikai Szövetség
17	Magyar Hidrológiai Társaság
18	Magyar Innovációs Szövetség
19	Magyar Létesítménygazdálkodási Szövetség
20	Magyar Logisztikai, Beszerzési, és Készletezési Társaság (MLBKT)
21	Magyar Mérnöki Kamara
22	Magyarországi Vezető Informatikusok Szövetsége
23	Magyar Szabványügyi Testület
24	Magyar Szennyvíztechnikai Szövetség
25	Magyar Vámügyi Szövetség
26	Magyar Víziközmű Szövetség
27	MATE (Méréstechnikai Automatizálási és Informatikai Tudományos Egyesület)
28	Német- Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara
29	Nemzetközi Vállalatok Magyarországi Társasága
30	Orvostechnikai Szövetség (OSZ)
31	Royal Diamond Üzleti Klub
32	Személy- Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamara
33	Tetra Fórum Hungary Egyesület
34	Treasury Club
35	Vállalkozók Országos Szövetsége (VOSZ)

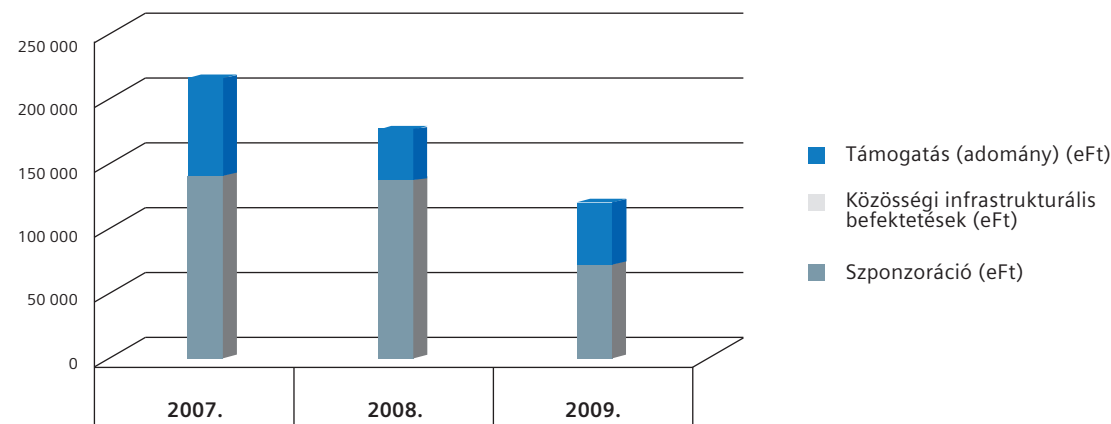


Egyesületi, kamarai és szövetségi tagságok – 2009.

Társadalmi felelősségvállalásunk jegyében kiemelt figyelmet fordítunk olyan kezdeményezésekre, melyek összhangban állnak vállalati küldetésünkkel, társadalmi elkötelezettségünkhöz kapcsolódva értéket teremtenek a Siemens munkatársai és a működési környezetünk számára egyaránt, valamint támogatást jelentenek a rászorulóknak.

	2007.	2008.	2009.
Közösségi befektetések (eFt)	200095	167670	114272
Szponzoráció (eFt)	136200	127419	64022
Közösségi infrastruktúráis befektetések (eFt)	0	0	0
Támogatás (adomány) (eFt)	63895	40251	50250

Támogatások és szponzorációk



Közösségi támogatások

HBLF Sokszínűség Fotókiállítás

A vállalati sokszínűség támogatása a Siemens nemzetközi stratégiájának is aktuális eleme. A multinacionális szervezetnél dolgozó munkavállalók sokszínűségéből eredő előnyök erősítése mind a közösségformálás, mind pedig a vállalati eredmények érdekében kiemelt figyelmet igényel - így külön program indult a különböző aktivitások összefogására. 2008. novemberben a Hungarian Business Leaders Forum vállalati tagjainak meghirdetett "Sokszínűség" fotópályázatra különböző kategóriákban a Siemens 5 munkatársa is beadott képanyagot.



A karitatív szervezetek segítése során küldetésünkhöz és társadalmi felelősségérzetünkhöz céljaiban illeszkedő kezdeményezések mellé állunk. Elsősorban hátrányos helyzetű, fogyatékos vagy beteg gyermekek segítségét vállaljuk fel, részt vállalunk a katasztrófa sújtotta területek segítésében, és támogatjuk a szemléletváltó társadalmi kezdeményezéseket. Ugyancsak kiemelten fontos számunkra a közvetlen földrajzi környezetünk támogatása, melyben telephelyünk található. A Vakok és Gyengénlátók Intézetét már hosszú évek óta segítjük, 2008-ban a Siemens Zrt. és a Siemens Investor Kft. 2 850 000 Ft-tal járult hozzá a működésük finanszírozásához. Emellett pedig egészségügyi alapítványokat, és hátrányos helyzetű gyerekeket segítő szervezeteknek, intézményeknek juttatunk anyagi és tárgyi felajánlásokat.

A Mosoly Alapítvány újonnan induló, kórházi művészetterápiás programjának egy évig tartó, teljes finanszírozásával a Pécsi Gyermekklinika krónikus kis betegeit támogattuk. Az Együtt a Leukémiás Gyermekekért alapítvány számára 300.000 Ft anyagi hozzájárulást nyújtottunk egy életmentő onkológiai berendezés vásárlásához.

A beteg gyerekek mellett az egészséges, de hátrányos helyzetű kicsikről sem feledkezünk meg, őket pl. Mikulás csomagokkal leptük meg egy IX. kerületi óvodában, és rendszeresen segítjük a táborozásokat is apróbb ajándékokkal.



Oktatás és tudomány / Generation21

Generation 21 program legfontosabb célkitűzése a tudomány és a technológia területén a Siemens tudásának és tapasztalatának átadása, és a tehetséges fiatalok segítése.

A felsőoktatás támogatása - a jövő értelmiségének, azon belül is a 21. század kihívásainak megfelelni tudó, magasan kvalifikált műszaki szakemberek képzése - támogatásunk egyik hangsúlyos területe. A Siemens hazai vállalatai és a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem között 1999 óta hosszú távú támogatási szerződés van érvényben, melynek célja a műszaki felsőoktatás színvonalának emelése, és a két fél közötti szakmai együttműködés elősegítése. A hagyományos támogatási formák közül említésre méltóak a közös K+F projektek, a gyakorlati képzés segítéséhez különböző laborok kialakítása Siemens berendezésekkel, kiemelkedő tanulmányi munka és szakmai dolgozatok jutalmazása Werner von Siemens ösztöndíjakkal, a kollégium és a MAFC sportegyesület támogatása.

2004-ben elindítottuk a Budapesti Corvinus Egyetem képzési programjának keretén belül a Siemens e-Government Akadémiát. Ennek célja az államigazgatási szakemberképzés támogatása, a korszerű elektronikus kormányzati eszközökkel és megoldásokkal kapcsolatos ismeretek oktatásának előmozdítása a Siemens által képviselt know-how és szakmai tapasztalatok felhasználásával.

A fenti két egyetem mellett számos közép-és felsőoktatási intézményt segítettünk szakképzési járulékkal, ill. több neves egyetemen folytak közös K+F projektek a Siemens portfólióba tartozó szakmai területeken közvetlenül (egészségügyi kutatás Pécsen, informatikai projektek Szegeden, stb.). Ezen felül hosszú távú együttműködéseket folytatunk szakmai szervezetekkel, így azok vonatkozó tudományos programjai is sok esetben támogatásunkat élvezik. Pl.: az immár 18. alkalommal megrendezett Ifjúsági Tudományos és Innovációs Tehetségek Verseny legfiatalabb díjazottja a Siemens Junior Díjban részesült.

Siemens Stiftung Discovery Box / Kutatódoboz a Siemens Stiftung-tól

A Kutatódoboz immár közel 30 országban van jelen világszerte, a nemzetközi Siemens Stiftung oktatási programjának részeként. Németországból indult a kezdeményezés, ahol a gyerekek természettudományos érdeklődésének felkeltése már igen fiatal korban elkezdődik. Az óvodák illetve iskola alsó tagozatának eszközökkel való ellátottsága – melyeket maguk a gyerekek egyénileg és csoportokban is kézbe vehetnek, kipróbálhatnak, használhatnak – jóval szegényesebb természettudományos területen, mint a felső tagozaté, vagy a középiskoláké. A kezdeményezés hazánkban éppen ezért egyedülálló és hiánypótló, hisz a legfogékonyabb korban célozza meg a gyerekeket.

„A dobozok esztétikusak, könnyen kezelhetőek és a gyerekekre nézve is teljesen veszélymentesek. A kísérleteket többször és többféle korosztálynál is teszteltük. Érdekes, motiváló, könnyen alkalmazható feladatok, melyek segítségével a diákok aktív résztvevőjévé válnak az oktatási, nevelési folyamatnak. Jól épít a gyerekek természetes kíváncsiságára, ezzel lehetőséget teremtve a tapasztalatokon alapuló tanulásra.” – Verebes Judit, az Eötvös Lóránt Tudományegyetem gyakorló iskolájának pedagógusa, Siemens által felkért Kutatódoboz oktató.

„A gyerekek mindig nagyon vártak, kérdezték, mikor jövök legközelebb. Minimális motivációra volt csak szükség ahhoz, hogy mindenki csatlakozzon hozzám. Úgy gondolom, hogy a "Discovery Box" már óvodás korban is nagyon jól használható.” – Szöllős Kata, a Kutatódoboz óvodai oktatására felkért óvópedagógus.

„Úgy éreztem magam, mintha egy szerelő lennék”– írta egy kislány.



Magyarországon 33 öko-iskolában, 6 óvodában, illetve pedagógusképzésben került felhasználásra a Siemens által adományozott 50 darab Kutatódoboz. A kísérleti projekt vizsgálta az 5-12 éves korcsoport affinitását, és teret adott a tanárok pedagógiai kreativitására. A Kutatódoboz adományozásához kapcsolódóan márciusban elindított, több fordulás „Felfedező lehetsz” című vetélkedő mind a diákokat, mind pedig az iskolákat megmozgatta.

A THE program (Tudományos – Hasznos – Emberi) www.the-online.hu

A jövő generációinak kompetenciája, átfogó és speciális szakmai ismeretei, valamint újító ötletei meghatározzák a műszaki fejlődés irányát és ütemét - mely már az emberi életminőséget is befolyásolja -, így kiemelten fontosnak tartjuk hazánkban is a tehetséges és érdeklődő fiatalok segítségét, a műszaki szakmák presztízsének visszaállítását. A 2008. februárban elindult program együttműködő partnerei az Innovációs Szövetség, minisztériumok, az MTA és számos jelentős ipari nagyvállalat, valamint tanintézmények országszerte. Ez a program ugyancsak alkalmas arra, hogy a három fő vállalati érték mentén – innováció, kiválóság, felelősségvállalás – vegyen részt a Siemens a természettudományokat népszerűsítő és tehetséggondozó diákprogramban tartalmi szempontból (iskolai road show, tudományos vetélkedők, szakmai anyagok publikálása), ill. a program kommunikációs akciótervének kialakításában és közös megvalósításában is.

4.2 Kulturális szerepvállalásunk

Vállalatunk elkötelezett a kulturális értékek megóvása iránt, és az életminőséget befolyásoló, színvonalas szórakozási és művelődési lehetőségek megteremtése mellett. Művészeti mecénatúránk keretében változatos művészeti tevékenységeket támogatunk programok, események megrendezésének, kulturális intézmények szakmai működésének támogatása formájában.

A MÁV Szimfonikus Zenekar megalakulása óta Magyarország egyik legrangosabb zenei együttesévé lépett elő, repertoárja a barokk zenétől a modern, kortárs művekig terjed, az évek során a világ számos rangos koncerttermében adtak hangversenyt. 2008 óta a három évre szóló támogatásunk a magas művészi színvonal fenntartásában, és deklarált céljai – a klasszikus zene népszerűsítése és a zenei neveléshez való hozzájárulás – megvalósításában segíti a zenekart.

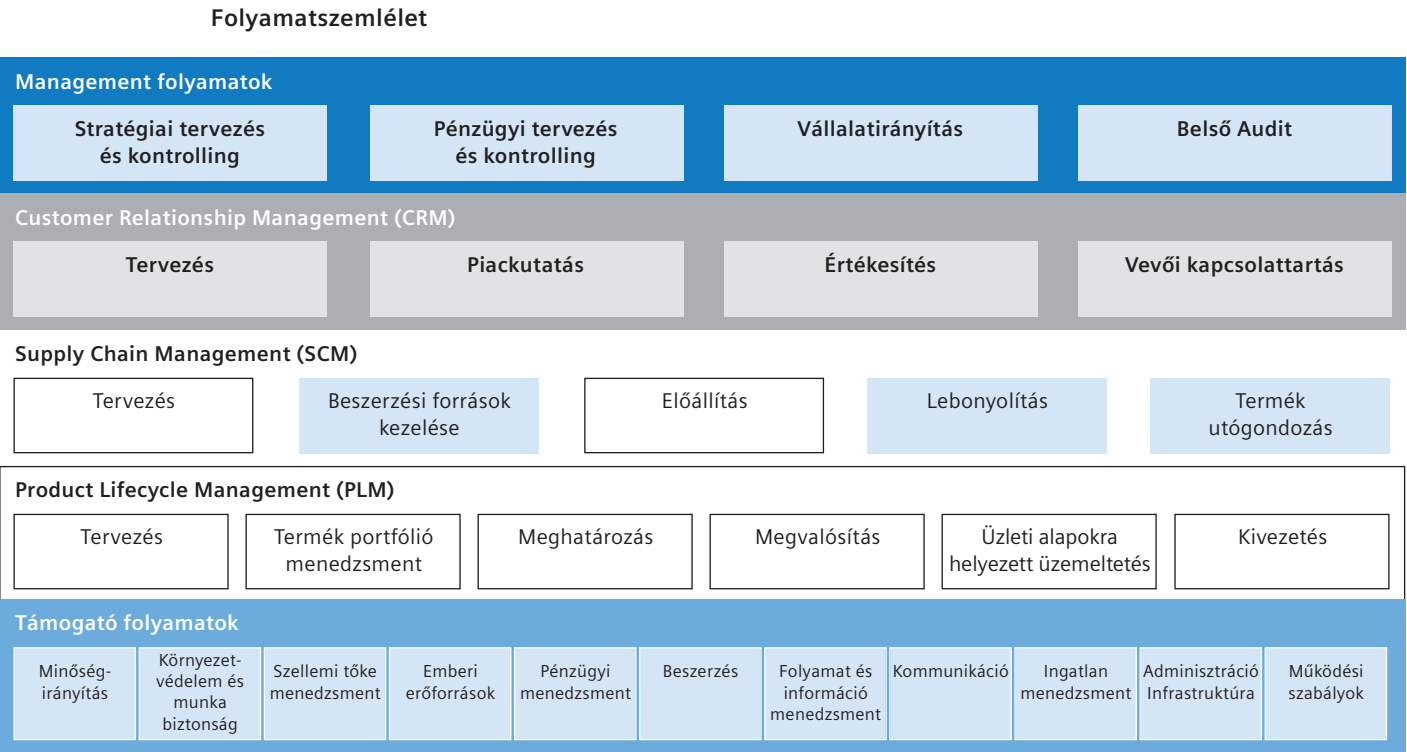
Az Örkény Színház kiemelt támogatójaként magas szakmai színvonalú, és a nagyközönség által is kedvelt, újító szellemű művészeti csapat alkotó folyamatát segíti a Siemens annak megalakulása, a 2001/2002-es színházi évad óta. 2008/2009-ben nyújtott éves támogatásunk művészeti filozófiájuk további kibontakoztatásához, hivatásbeli kísérletező kedvük erősítéséhez, szellemi fejlődésük folytatásához, új darabok színreviteléhez segítette hozzá a társulatot.

A Szépművészeti Múzeum Baráti Körének Mecénás kategóriájú tagjaként a Siemens a képzőművészetek iránti elkötelezettségének is hangot ad. A támogatással ezúttal is egy európai hírű létesítmény mellé állt. A Baráti Kör célját magunkénak téve hozzájárulunk a múzeum gyűjteményének megőrzéséhez és bővítéséhez, széles közönséget vonzó, rangos időszakos tárlatok megtekintéséhez meghosszabbított nyitvatartási időben.

A KOGART Művészeti Alapítvány egyike az egyre nagyobb hírnévre szert tevő modern képzőművészeti – elsősorban festészeti – privát galériáknak. A 2008-ban a Kulturális Minisztérium támogatásával 5 éves időtartamra elindított Arts & Business Program részeként a KOGART Művészeti Alapítvánnyal kötött együttműködési megállapodás szerint részt veszünk a Kogart Kortárs Művészeti Gyűjtemény kialakításában, új kortárs hazai alkotások éves akvizícióját és kiállítások megrendezését elősegítve.



5. Vállalatirányítás



Siemens folyamatház

Az elmúlt három évben folyamatainkat a SIEMENS anyaházi modell szerint felülvizsgáltuk és megfelelő eljárásokat, utasításokat adtunk ki. Az egyes folyamatokba beépültek az ellenőrzési (Q-gate) és a projektirányítási pontok is. A belső felülvizsgálatok során értékeltük a megfelelést és a hatásságot. A vezetőség mérőszámokat határozott meg, illetve néhány szervezeti egységénél már alkalmazták a kiegyensúlyozott mutatószám rendszert (BSC).

Projektjeinket a nemzetközi tapasztalatokon alapuló anyaházi módszertan alapján valósítjuk meg. Ez a PM@SIEMENS. A projektirányítási tevékenységet a képzett munkatársakkal és jól meghatározott folyamatokkal hajtjuk végre, felhasználva különböző eszközöket a piaci lehetőségek feltárásától a projekt teljes megvalósításáig.



PM@SIEMENS alkalmazása

Irányítási rendszer

A Siemens Zrt. a minőség- és környezet tudatos védelme iránti elkötelezettség bizonyítására szinte az első „alkalmazó úttörők” között vezette be 1996 óta az ISO 9001 szabvány szerinti, közel 10 éve pedig az ISO 14001 szabvány szerinti irányítási rendszereket és azokat harmadik fél által sikeresen tanúsíttatta. 2009. évben a Siemens Zrt. az egyre fokozódó piaci, vevői és társadalmi elvárásoknak megfelelően, a minél magasabb szintű jogi és egyéb előírásoknak történő megfelelés érdekében bevezette a nemzetközi szinten is elfogadott OHSAS 18001:2007 szabvány szerinti munkahelyi egészség és biztonságvédelmi irányítási rendszert is.



Valamennyi üzleti és központi területen, valamennyi munkakör veszélyeinek és kockázatainak felmérésével, azok csökkentését szolgáló intézkedések és eljárások meghatározásával igyekszünk eleget tenni az előírásoknak és számos vállalati utasítást vezetünk be a minél hatékonyabb, biztonságosabb projekt és szervíz-üzletek keretében végzett munkavégzéseink során esetleg előforduló kockázatok csökkentése érdekében.

Vezetésünk megfogalmazta és közzétette minőségi, környezeti, munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági politikáját. A megfelelést vizsgáló belső auditorok 2009-ben az integrált irányítási rendszerünkkel szemben erősségként foglalmazták meg a rendszerek fenntartásának és fejlesztésének kezelését, a projekt menedzsment módszerek alkalmazását, a kapcsolattartást a megrendelőkkel és a folyamatszempelés, fejlesztendő területnek pedig a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kompetencia biztosítását a projekteknél emelték ki.

A tulajdonosok felé évente jelentést teszünk a SESIS rendszerben a környezeti és munkabiztonsági teljesítményünkről. Az egységes mutatószámokon alapuló statisztikák segítenek bennünket az irányítási rendszer fejlesztésében és a célok meghatározásában.

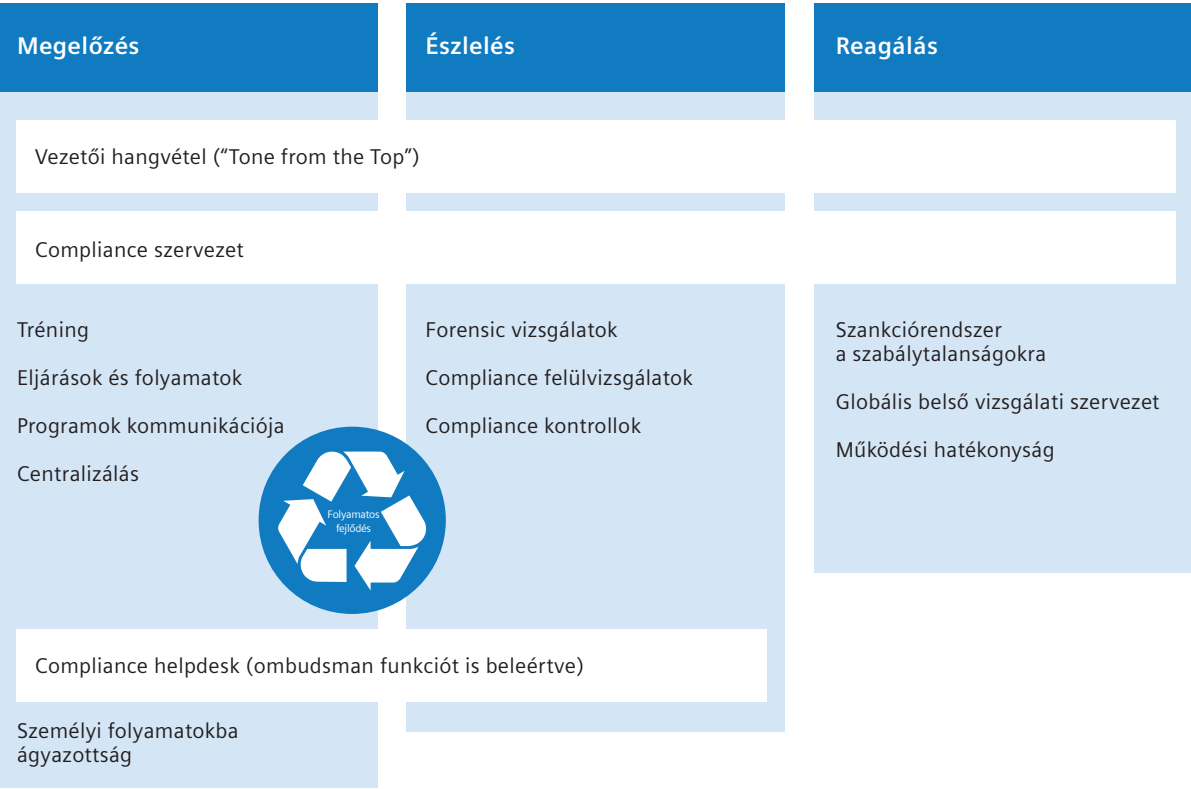


5.1 Vállalati felelősség (Compliance)

Cselekedeteink számára alapértékeink – felelősség, kiválóság, innováció – adnak vezérfonalat. A Siemens felelősséget visel a gazdaság és a társadalom iránt, és a „zöld” technológiákban vezető szerepet tölt be. A felelősségteljes cselekvést üzleti döntéseink alapjának tekintjük.

Zéró tolerancia az üzleti etikai alapelveinket sértő magatartással szemben

Üzleti tevékenységünket felelősen és mindazon országok törvényeivel és szabályzataival összhangban végezzük, ahol üzletileg jelen vagyunk. Vállalatunk nem tűri a törvénytörő és etikátlan magatartást. Kötelező vállalati irányelveket alakítottunk ki, amelyek világszerte minden vezetőtől és munkatárstól megkövetelik az etikus és törvénytisztelő magatartást. Ezek az irányelvek adják az alapot munkánkhoz csakúgy, mint a munkatársak egymás közötti és az ügyfelekkel, partnerekkel, versenytársakkal való kapcsolatához.



	2007.	2008.	2009.
Vizsgált szervezetek száma (db)	12	12	14
Társaság összes szervezeti egysége (db)	22	22	22
Vizsgált szervezetek %-os aránya	55%	55%	55%

A korrupció kockázatával kapcsolatosan megvizsgált üzleti egységek

Az elmúlt két pénzügyi évben a kijelölt munkatársak 88 %-a vett részt a Siemens Zrt. compliance képzésben. Ez az összes munkavállaló 32-34 %-t érintette.

Társaságunk elzárkózik bármilyen politikai szerveződések támogatásától, a lobby tevékenység is szigorúan tiltott. Versenyellenes viselkedéssel, tröszt- és monopóliumellenes rendelkezések megszegésével kapcsolatos jogi eljárásokat velünk szemben nem indítottak.

A Siemens Compliance Programja az egész vállalatra nézve előírja az etikus és törvényes magatartást, továbbá minden munkatárs számára világos utasításokat foglal magában valamennyi alkalmazandó törvény betartására. Ezen kívül további szabályokat tartalmaz például a kifizetések kezelése és az üzleti tanácsadókval való helyes kapcsolat-tartás tekintetében. A Compliance Program megvalósítása érdekében a Siemens nemcsak egy egész világra kiterjedő compliance szervezetet hozott létre, hanem egy a program betartását ellenőrző, komplex vállalatirányítási rendszert is.

Bírságok és szankciók

A fenntarthatósági jelentés által érintett időszak utolsó napján a társasággal szemben 4 db bírósági eljárás volt, melyekről jogerős ítélet még nem született. A Siemens Zrt. az elmúlt három évben a versenyjogi szabályok, az esélyegyenlőségi szabályok megsértése miatt, a termékek/szolgáltatások információnyújtási szabályozásával kapcsolatos nem megfelelési esetekkel, a marketingkommunikációval, termékbiztonsággal, munka-, egészségvédelemmel, környezetvédelemmel, fogyasztóvédelemmel kapcsolatosan és az adóügyi szabályok megszegése miatt bírságot nem fizettünk.

5.2 Környezetvédelem

Technológiai céggként számos lehetőségünk nyílik arra, hogy környezettudatos vállalati polgárként óvjuk környezetünket. A munkatársak személyes elkötelezettségét is erősíteni kívánjuk, ennek egyik eszköze a Siemens Környezetvédelmi Díjhoz kapcsolódó, nemzetközi vállalati pályázat. A Siemens elkötelezettségéhez illeszkedően a külső kommunikációnkban a minőségi elvárások teljesítése mellett, nagy hangsúlyt kap a termékek és szolgáltatások környeztkímélő tulajdonságainak kiemelése.

Környezeti célok

Az elmúlt három évben számos energia megtakarításra irányuló beruházást hajtottunk végre. Ezen túlmenően, igazodva az anyaházi stratégiához is, törekedtünk a Siemens környeztkímélő termékeit és megoldásait a magyar piacon bevezetni.

Folyamatos fejlődésünk, valamint a szennyezések megelőzésére való törekvésünk keretében az elmúlt időszakban a céljainkhoz kapcsolódóan számos intézkedést valósítottunk meg. Ezek eredményét mutatja be a következő táblázat:

Cél	Eredmény
Környezettudatosság fejlesztése	A szervezeti megbízottak összesen 3 napos képzésben részesültek.
Az új jogi és egyéb elvárásoknak való megfelelésre időben történő reagálás	Felülvizsgáltuk szerződéseinket az elektronikai termékek visszavételezésére vonatkozóan, valamint az elemek és akkumulátorok gyűjtésére szerződést kötöttünk hasznosító szervezettel. Felülvizsgáltuk a termékeinket az RoHS direktíva szempontjából is.
Az integrált irányítási rendszer fenntartása és fejlesztése	A rendszereink megfelelőségét minden alkalommal a Magyar Szabványügyi Szervezet igazolta, tanúsította. A szervezeti változásokat a dokumentációs rendszerben átvezettük.
Környezeti tényezőkkel kapcsolatos belső adatszolgáltatás javítása	A céges környezeti tényező-hatás felmérés egyszerűsödött. Csak a szükséges, mérhető, egzakt adatok állományát vizsgáljuk. A területekkel az adatszolgáltatás áttekintésre került, rendszeres az adatgyűjtés gyakorlata.
Egészségvédelmi, munkabiztonsági és környezetvédelmi konferencia megszervezése	Felülvizsgáltuk a hulladék szállítási szerződéseket az engedélyek szempontjából. 2008. május 6-9. között az európai kibővített Siemens egészségvédelmi, munkabiztonsági és környezetvédelmi Konferencia sikeresen lezajlott, közel 50 résztvevővel.
Gizella úti telephely talajvizsgálata	A talajvizsgálatot elvégeztettük, kezelendő szennyeződés nem mutatható ki.



Környezeti terhelést csökkentő és a hatásosságot fokozó intézkedések, akciók

A klímavédelemhez saját telephelyünkön is hozzájárulunk: A Siemens Zrt. a telephelyén, a XIV. kerületi Gizella utcában több, a környezetvédelmet szolgáló, elsősorban energia-hatékonyságot növelő megoldásokat vezettünk be:

- zöld tető,
- saját kútvízről öntözik a kertet és öblítik a WC-ket,
- a bérleti szerződéseinket úgy alakították át, hogy a bérlőket (üzleti területeket) érdekeltté tegyék a takarékoságban,
- a radiátorokat automata termosztatikus szelepekkel szerelték fel,
- a csaptelepeket vízporlasztóval látták el, mely 35%-al csökkenti a felhasznált víz mennyiségét, járulékosan pedig az elfogyasztott gázt,
- a villanybojlereket gáz üzeműekre cserélték,
- a gépészeti és elektromos berendezéseket időzített kapcsolóórával vezérlik.

Környezetvédelmi költségek

Adatok a KSH jelentés alapján	2007.	2008.	2009.
Környezetvédelmi szolgáltatást végző vállalkozásoknak fizetett összeg (eFt)	6409	3799	4559
Licensz díj (eFt)	6409	3799	4188
Szilárd, nem veszélyes hulladék elszállítása, ártalmatlanítása (eFt)	0	0	0
Veszélyes hulladék elszállítása, ártalmatlanítása (eFt)	0	0	0
Szervezetben belüli környezetvédelmi ráfordítások (eFt)	4363	11184	14382
Veszélyes hulladék kezelés (eFt)	1047	1118	1151
Környezetvédelmi szakember (eFt)	1178	5256	8917
Környezetirányítási rendszer működtetése (eFt)	2138	4809	4315
Költségek összesen (eFt)	10772	14983	18941

2007 -hez képest a környezetvédelmi költségek 76 %-kal növekedtek, mivel jelentősen emelkedtek a környezetközpontú irányítási rendszerre és a környezetvédelmi szakemberekre fordított költségek. A kimutatásban nem jelenítettük meg az energia megtakarítást célzó beruházásokat, mivel azokat a létesítmény fenntartási költségek között szerepeltettük könyveinkben.

Anyagfelhasználás

	2007.	2008.	2009.
Felhasznált anyagok (kg):	692 468	798 021	486 406
Kapcsolódó folyamatokban résztvevő anyagok (pl. kenő anyagok, irodai papír és egyéb anyagok) (kg)	825	642	901
Beérkező áruk, termékek súlya (kg)	691 643	797 379	485 505

Anyagfelhasználás

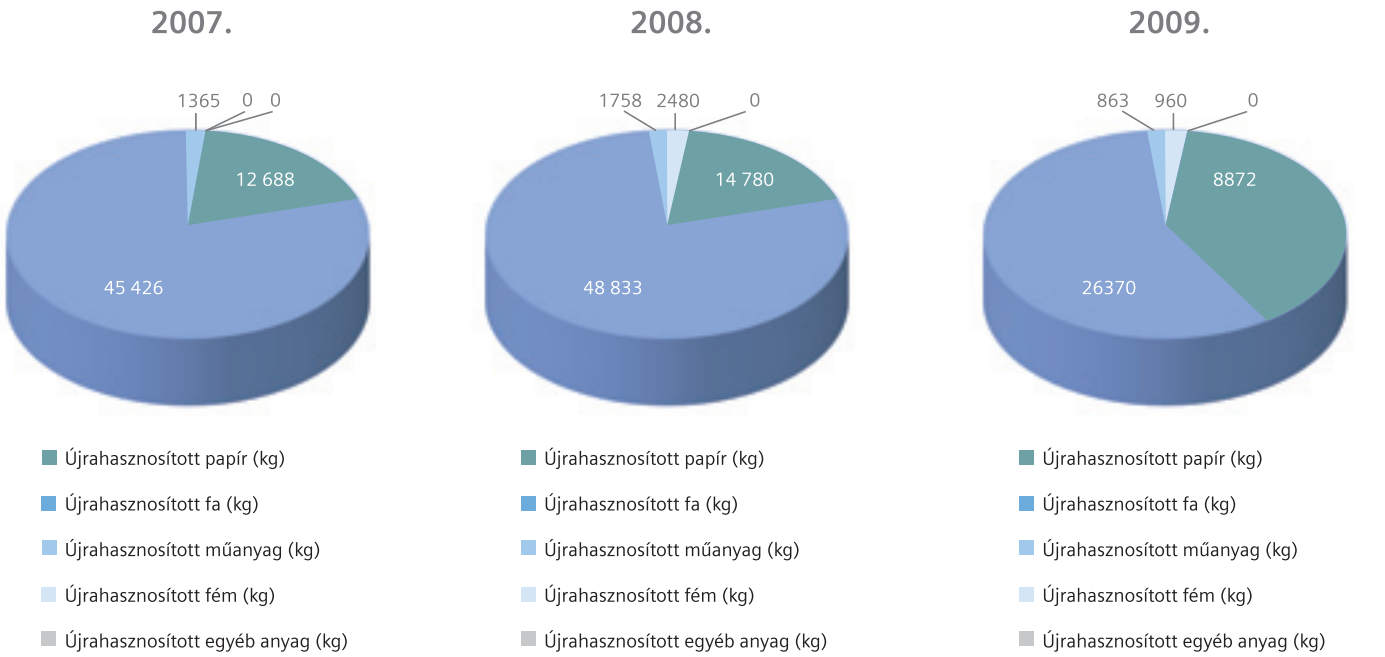
Tevékenységünk jellegéből adódóan a megrendelt termékek 75-80 %-ban a Siemens logisztikai központjából közvetlenül a vevőhöz érkeztek. Kisebb arányban voltak olyan áruk, melyeket a telephelyünkön létesített raktárba vételeztünk be. Az itt folytatott logisztikai tevékenységet külső vállalkozóval végeztettük.

	2007.	2008.	2009.
Eladott termékek csomagolással együtt (kg)	799 786	920 742	552 896
Eladott termék a csomagolás nélkül (kg)	691 643	797 379	485 505
Termékkel kikerülő csomagolóanyagok (kg)	108 143	123 363	67 391
Visszaforgatott termékek a csomagolással együtt (kg)	0	0	0
Újrahasznosított termékek a csomagolással együtt (kg)	174 816	144 995	118 407
Visszaforgatott termékek (kg)	0	0	0
Visszaforgatott csomagolóanyagok (kg)	0	0	0

Termékek és csomagoló anyagok hasznosítása

	2007.	2008.	2009.
Termékek újrahasznosítási aránya (%)	17%	10%	17%
Termékek visszaforgatási aránya (%)	0%	0%	0%
Csomagoló anyagok újrahasznosítási aránya (%)	55%	55%	55%
Csomagoló anyagok visszaforgatási aránya (%)	0%	0%	0%
Termékek és csomagoló anyagok újrahasznosítási aránya (%)	22%	16%	21%
Termékek és csomagoló anyagok visszaforgatási aránya (%)	0%	0%	0%

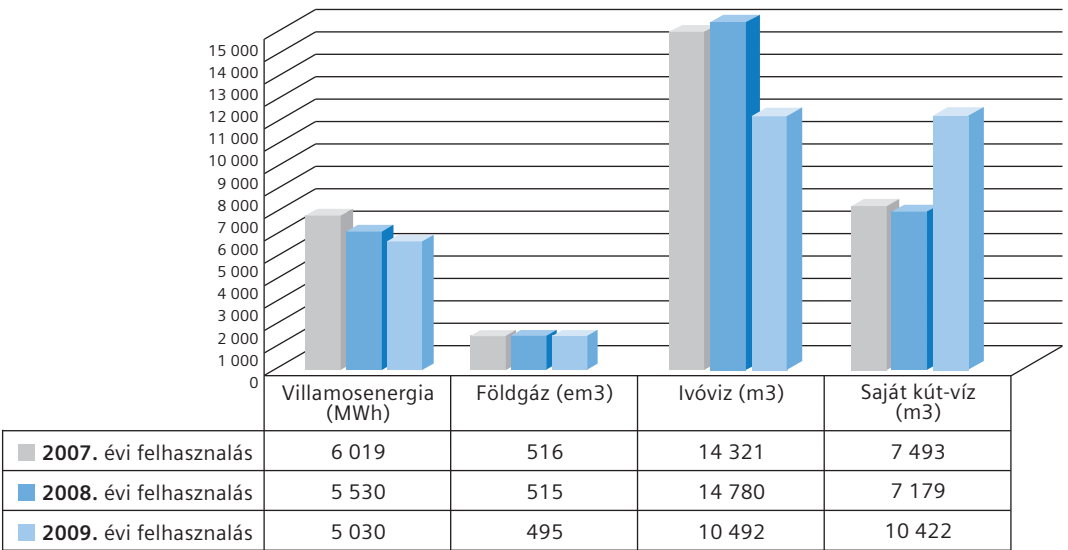
Termékek és csomagoló anyagok újrahasznosítási, visszaforgatási aránya



Újrahasznosítási arányok alakulása

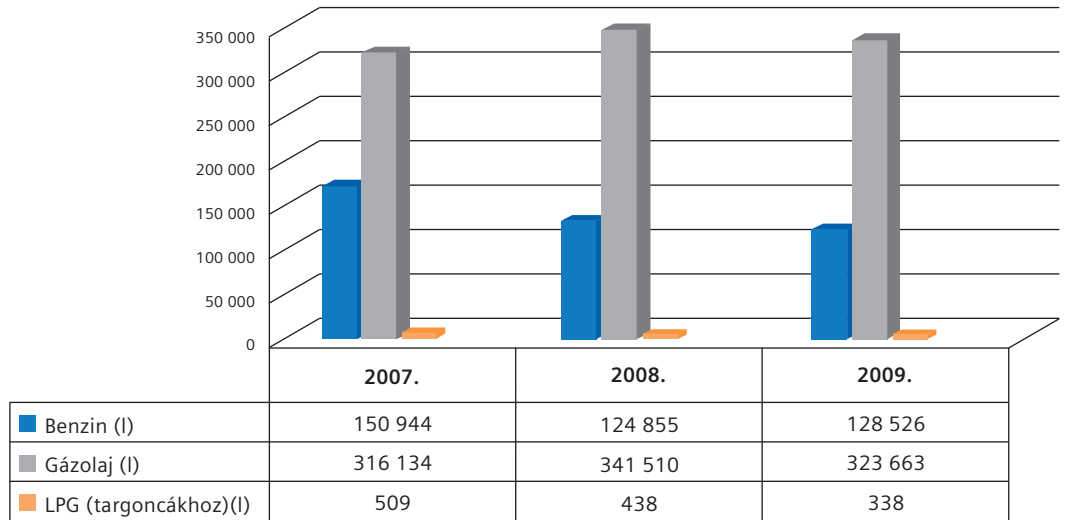
Az ÖKO-PACK Non-Profit Kft.-vel hasznosítási megállapodást és termékdíj átvállalási szerződést kötöttünk. A telephelyen keletkező csomagoló anyagokat szelektíven gyűjtöttük és azokat hulladékként kezeltük. A fent közölt adatok az ÖKO-PACK éves jelentésén alapultak.

Kibocsátások, Erőforrás gazdálkodás



Energia felhasználás

A telephelyünkön elektromos energiát főként a világításra és a légkondicionálásra használtunk fel, míg a földgázzal az iroda helyiségek fűtését biztosítottuk. Az ivóvizet a városi hálózatról vételeztük, de rendelkezünk egy saját kúttal is, amiből a zöld területek öntözését oldottuk meg. A bevezetett energia hatékonysági intézkedések és a dolgozó tudatosítás eredményeként a villamos energia, a földgáz és az ivóvíz felhasználásunk némileg csökkent.



Üzemanyag felhasználás

		2007.	2008.	2009.
Szén		0	0	0
Földgáz (GJ)		17544	17510	16961
Nyersolajból előállított üzemanyagokat, mint pl. a benzin, dízelolaj, LPG, keverék és olaj adatok (gépkocsikhoz, targoncákhoz)	Benzin (l)	150 944	124 855	128 526
	Gázolaj (l)	316 134	341 510	323 663
	LPG (targoncákhoz) (l)	599	438	338

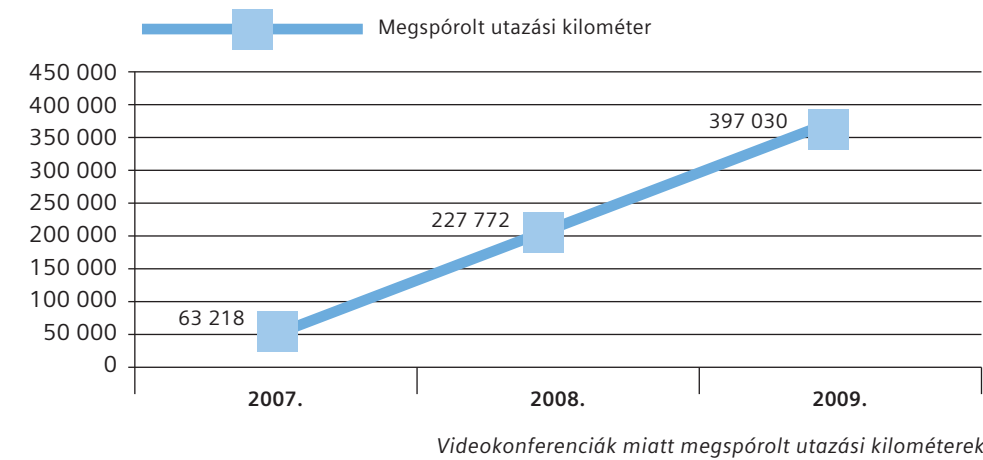
Beszerzett közvetlen, nem megújuló energiaforrások

	2007.	2008.	2009.
Vállalati gépjárművek száma (db)	188	209	210
Személygépkocsik száma (db)	178	199	200
Tehergépkocsik száma (db)	10	10	10

Gépjárművek száma

Gépjármű parkunkat folyamatosan a szerződött partnereinkkel karbantartottuk. A gépjármű juttatási politikánk szerint gondoskodtunk a megújításról. Munkatársaink felé a megfelelő vezetési kultúrát is igyekeztük propagálni. Megújuló energiaforrásokat sem közvetlenül, sem közvetetten nem szereztünk be.

Az elmúlt három évben egyre nagyobb teret kapott a videokonferenciák alkalmazása. Felismertük, hogy ugyan a közvetlen kapcsolat előnyei elvesznek, ugyanakkor időt és energiát is megspórolhatunk.



	2007.	2008.	2009.
Videokonferenciák száma (db)	46	199	474
Megspórolt utazási km	63218	227772	397030
Megspórolt üzemanyag (7 l/100 km átlagfogyasztás mellett) (l)	4425.26	15944.04	27792.1

Videokonferenciák miatt megspórolt üzemanyag

A munkatársak tudatosságának és az alkalmazott projekt menedzsment módszertanának köszönhetően három év alatt a videokonferenciák száma megtízszereződött és a megtakarított utazási kilométerek is több mint a hatszorosára nőttek.

Ezen túlmenően az anyaház által szervezett ún. közvetlen szállítások is eredményeztek csökkenést, mivel központosítva az útvonaltervezés sokkal optimálisabb lett.



Levegőtisztaság-védelem

A telephelyi hőt és gőzt korszerű kazánokkal állítjuk elő. 9 darab bejelentett pontforrással rendelkezünk, ahol a kibocsátásaink minden esetben a határérték alatt voltak.

Légszennyező forrás megnevezése	2007.			2008.			2009.		
	Éves üzemóra	CO ₂ kibocsátás (t)	NO _x kibocsátás (t)	Éves üzemóra	CO ₂ kibocsátás (t)	NO _x kibocsátás (t)	Éves üzemóra	CO ₂ kibocsátás (t)	NO _x kibocsátás (t)
P58, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68	35740	1.30	12.84	35940	1.29	15.29	35622	1.36	13.69

Légszennyező források kibocsátási adatai

Az irodahelyiségek és az épületek klimatizáltak. A berendezésekben összesen 650 kg R470 C és 54 kg R22 gáz volt. Ezek karbantartását és szivárgás vizsgálatát külső vállalkozó látta el.

A fenntarthatósági jelentés összeállítása jó alkalmat teremtett ahhoz, hogy megvizsgáljuk a széndioxid kibocsátásunkat. 2007. évi bázishoz képest 2009. évben már 22% kibocsátás csökkenést értünk el, köszönhetően az átgondoltabb energiagazdálkodásnak, közlekedésnek és a videokonferenciák alkalmazásának. A CO₂ mennyiségének meghatározását a gyártói adatközlések és szakmai publikációk alapján hajtottuk végre.

	2007.	2008.	2009.
Közvetlen kibocsátás (t)	1133,88	1023,45	776,13
Földgázfelhasználás (t)	1,30	1,29	1,36
LPG (t)	0,07	0,04	0,02
Gépjárművek (t) ¹	912,97	890,79	711,02
Repülőutak (t)	229,78	168,23	128,05
Videokonferenciák miatti megtakarítás (t)	-10,24	-36,90	-64,32
Közvetett kibocsátás (t)	2038,64	1875,04	1703,66
Elektromos energia (t)	2038,64	1875,04	1703,66
Gépjárművek (szállítás) (t) ²	–	–	–
Összes kibocsátás (t)	3172,51	2898,49	2479,79

CO₂ kibocsátás

¹ Csak a Siemens gépjárművekkel megtett utakkal számoltunk.

² A szállításokat harmadik fél végezte, ezekről nem állt rendelkezésre információ.



Hulladékgazdálkodás

Tevékenységeinkből keletkezett hulladékokat szelektíven gyűjtöttük. Célunk, hogy tisztán követhetővé tegyük azt a folyamatot mely bizonyíthatóvá teszi a hulladékaink útját a keletkezéstől az újrahasznosításáig, megsemmisítéséig vagy a lerakóban történő elhelyezéséig.

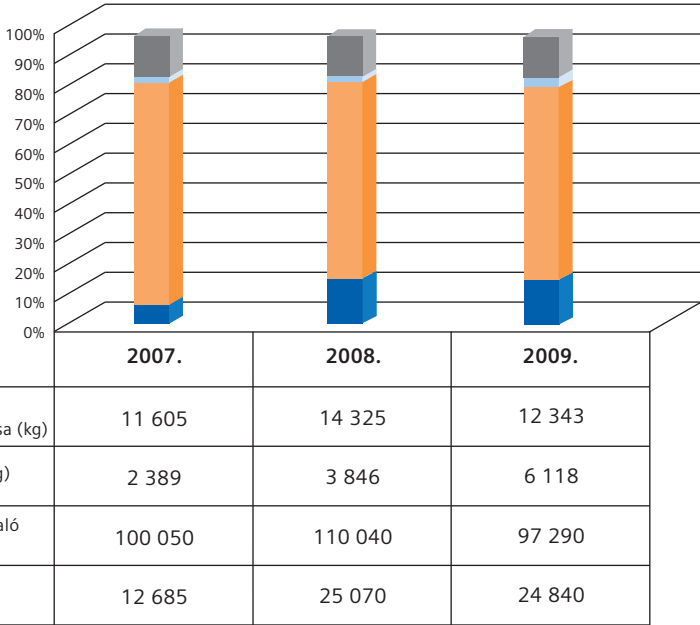
Hulladék megnevezése	EWC kód	2007.	2008.	2009.
		Éves mennyiség (kg)	Éves mennyiség (kg)	Éves mennyiség (kg)
Veszélyes anyagokat maradóként tartalmazó vagy azokkal szennyezett csomagolási hulladékok	15110	64	76	105
Ásványi olaj alapú klór vegyületet nem tartalmazó motor-, hajtómű- és kenőolajok	130205	195	1668	500
Olajszűrők	160107	32	88	129
Veszélyes anyagokkal szennyezett abszorbensek, szűrő anyagok, törlőkendők, védőruházat	150202	53	55	99
Veszélyes anyagokat tartalmazó, kiselejtezett elektromos és elektronikus berendezések	200135	3140	3180	2673
Ólom akkumulátor	160601	190	174	187
Használatból kivont berendezésekből eltávolított veszélyes anyagok	160215	1440	1470	990
NiCd elemek	160602	415	315	308
Veszélyes hulladékok összesen		5529	7026	4991
Veszélyes anyagokat tartalmazó, kiselejtezett elektromos és elektronikus berendezések	200136	8465	11145	9670
Kevert építkezési és bontási hulladékok	170904	0	0	3220
Abszorbensek, szűrő anyagok, törlőkendők, védőruházat, amely különbözik a 150202-től	150203	0	0	580
Papír és karton csomagolási hulladékok	150101	5780	11380	11160
Papír és karton	200101	3940	10530	11160
Kommunális hulladék	200301	100050	110040	97290
Üveg alapú, szálas anyagok hulladécai	101103	1600	1120	935
Hulladék műanyagok	07213	1365	2040	1585
Nem veszélyes hulladékok összesen:		121200	146255	135600
Hulladékok összesen:		126729	153281	140591

Kezelésre átadott hulladékok összesítése



Hulladékaink eltávolítási koncepciója:

- A veszélyes anyagaink felhasználásának csökkentésével az integrált szennyezés megelőzés elve alapján a legkisebb mértékre kell szorítanunk a képződő hulladékaink mennyiségét, veszélyességét a környezetterhelés csökkentése érdekében.
- A gyártói felelősség és gondosság elve alapján a termékeink, terület-használatunk, technológiánk jellemzőinek megválasztásával (alapanyag, élettartam, újrahasznosítás) minden műszaki és szervezési intézkedésünkkel törekszünk arra, hogy hulladékaink környezetterhelő hatása a legkisebb mértékű legyen.
- A példamutatás elve alapján a hazai törvényi előírások és a Siemens követelményrendszer betartásával valósítjuk meg hulladékgazdálkodási tevékenységünket.
- A költséghatékonyság elve alapján törekszünk arra, hogy termékeink, technológiánk, területhasználatunk a saját magunk és a fogyasztóink által viselt költségek a legnagyobb környezeti eredménnyel járjanak.



Hulladékok megoszlása kezelési módonként



Szennyvíz

A társaság tevékenységéből csak kommunális szennyvíz keletkezett, melyet a köz-csatornára bocsátottunk ki.

	2007.	2008.	2009.
Víz kivétel (m³)	21893	21960	20934
Szennyvíz (m³)	17045	17205	17100
Öntözés (m³)	4848	4755	3834

Vízmérleg

A Gizella úti telephelyen külső vállalkozó szerződéssel működteti az éttermet. A konyhai technológia részeként telepítettünk egy engedéllyel rendelkező Purator zsírfogó műtárgyat. Ennek üzemeltetését, felügyeletét a szerződéses partnerünk látja el. 2009. nyártól ezeket a feladatokat a létesítmény fenntartással foglalkozó Siemens Investor Kft. vette át. Éves szinten 28-30 m³ zsírszap keletkezik, a szennyvíz a közc-satornába kerül.

Balesetek miatti környezetszennyezés

	2007.	2008.	2009.
Szállítási (km)	236 319	567 001 ³	227 717
Közúti balesetek száma (db)	50	38	32
Baleset miatti környezetszennyezések száma (db)	6	3	6

Balesetek és az azokból eredő környezetszennyezések száma

³ A 2008-as erősen kiugró adat a Combino Klímabővítési és a BorsodChem projektekhez kapcsolódó szállításoknak köszönhető.

A közúti balesetek során jellemzően kisebb mértékű hűtőfolyadék elfolyás történt, jelentős környezeti károkozás nem volt. Ezekből adódóan a Siemens Zrt.-vel szemben kötelezettségeket nem határoztak meg.

Természeti értékek megőrzése

A társaság telephelye Budapesten XIV. kerületében, a Gizella út, Thököly út és Hungária körút által határolt 31741 m2-es területen található. Közvetlen környezetünkben lakóházak vannak. A telephely kialakításakor figyelembe vettük az építészeti elvárásokat. Működésünkkel kapcsolatban panasz nem érkezett. Zugló Budapest egyik zöld kerülete. Ehhez illeszkedően 9900 m2 zöld felületet alakítottunk ki. Büszkék vagyunk a 2500 m2-es tetőkertünkre, melyet folyamatosan gondozunk. Ez a kert 65-85%-ban megfogja az esővizet, porvédelmi, hang- és hőszigetelési funkciókat is ellát.



Az elmúlt években a gyermeknap alkalmából facsemetéket ültettünk el a telephelyün-kön. Mára már ez egy szép fasor, mely mindenkit a jövő nemzedékei iránt viselt fe-lelősségre emlékeztet.

Berendezéseinket, technológiáinkat különböző környezetbe, természeti értékek köze-lébe telepítjük. Ezek megóvása érdekében a fejlesztés során a Siemens AG. nagy hangsúlyt helyez a termékbiztonságra. A projektjeink megkezdése előtt minden eset-ben felmérjük a környezeti tényezőket.



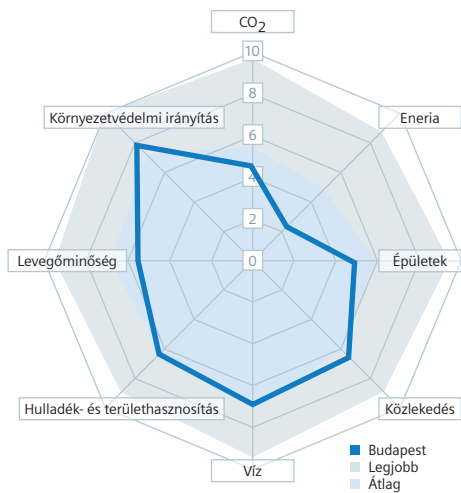
Gönyü Erőmű építési projekt

Az építési terület konkrétan a Duna folyó jobb partján van, miután a Mosoni-Duna a Duna fő ágába torkollik, az 1793. folyamkilométernél az úgynevezett Komárom-Gönyü öbölnél. 2007. októberben indult a projekt. A projekt magába foglalja az építé-si, szerelési, előzetes üzembe helyezési, (hideg és meleg) üzembe helyezési, és a beindítási tevékenységeket. Az erőmű névleges nettó teljesítménye hozzávetőleg 400 MW (a tervezési értékeken).

A projekt során elkészített környezetirányítási terv alapján felmértük a környezeti tényezőket és kidolgoztuk a figyelési eljárásainkat. Alvállalkozóinkat is bevontuk ebbe a tevékenységbe, valamint kidolgoztunk számukra egy megfelelő ösztönzési rendszert is. A projekt összetettsége miatt külön környezet-, egészség-, munka- és tűzvédelmi szervezetet hoztunk létre.

Nyitottság, megelőzés és tudatosítás

Cégünk környezetvédelmi tevékenységében nagy hangsúlyt helyezünk a különböző érdekelt felekkel való aktív párbeszédre, környezeti teljesítményünket érintő kérdések-ben mindig is nyitottak voltunk. Az utóbbi időszakban a Siemens cégcsoporton belül is elindult egy olyan törekvés, mely a külső és belső tudatformálásra irányult.



Mennyire zöldek az európai városok önmagukban és egymáshoz képest?

Erre a kérdésre kereste a választ a Siemens AG támogatásával az Economist Intelligence Unit „European Green City Index” (Zöldváros index) tanulmánya. 30 európai ország harminc nagyvárosát vizsgálták meg a fenntartható fejlődés és a klímavédelem szempontjából. Ebben a felmérésben Koppenhága lett az első, míg Budapest a 17. helyen – Bécs után a CEE klaszterben a legjobb helyen - végzett.

„Élhető Föld” hírportál

Honlapunk (<http://www.elhetofold.info/>) célja volt, létrehozni egy közösséget, amely figyel a saját és mások környezetére. Bemutatjuk azokat a legújabb technikai eredményeket, amelyek a zöld gondolkodást segítik elő. Kiemelt feladatunknak tartjuk, hogy összehozzuk a környezettudatos gondolkodásban érdekelt civil kezdeményezőket és közéleti szereplőket a közösségért tenni kívánó, a fejlesztésben élen járó cégekkel. Nem szabad elfeledkeznünk arról sem, hogy az „élhető Föld” nemcsak nekünk, hanem az utánunk jövő generációknak is lakóhelyül szolgál: ezért a fiatalabb korosztálynak is olyan tartalmakat kínálunk, amelyek segítségével hatással lehetnek saját környezetükre. A Siemens releváns információkon kívül hírt adunk a legfontosabb országos témákról is, heti frissítéssel.

Belső tudatformálás

Siemens E-Havi Hírek hírlevélben cikkek jelentek meg a környezetközpontú irányítási rendszerek eredményességéről, az energia, az ipar és az egészségügy területén elért üzleti sikerek, új technológiák környezetbarát, energiagazdaságos vagy egészségmegővő vonatkozásairól (Sinumerik siker a szerszámgépipar legjobbjainak versenyében, 2009. május; Integrált környezetvédelmi alkalmazás műholdképek felhasználásával, 2009. január; Nélkülözhetetlen éltető elemünk a víz, 2009. március.).

5.3 Termékfelelősség

A Siemens a zöld technológiák területén elért vezető pozíciója további kiépítésére törekszik. Innovatív termékeink és megoldásaink fontos hozzájárulást jelentenek a környezet megőrzéséhez. A lényegét tekintve itt egyrészt a természeti erőforrások takarékos felhasználása a cél, másrészt a levegőt, a talajt és a vizeket szennyező károsanyag-kibocsátás csökkentése. Kínálatunk az energia termelése, átvitele és felhasználása, továbbá a víztisztítás és a levegő tisztaságának megőrzése köré csoportosuló szolgáltatásokat tartalmaz.

„Zöld portfólió”

A Siemens Zrt. jelenleg Magyarországon projektmegvalósítási, termék és rendszerértékesítési tevékenységet végez. Az innovációs tevékenység irányítása az anyaghoz feladata, melyben természetesen mérnökeink aktívan részt vettek. Társaságunk céljai között szerepel a környezetkímélő termékek, technológiák elterjesztése és ösztönzése. Ezen a területen már most is szép eredményeket értünk el. A Siemens számottevő mértékben járult hozzá a 4-es számú transzeurópai vasúti folyosó Szajol-Mezőtúr közötti szakasza, valamint a budapesti 2-es metró korszerűsítéséhez, illetve a 4-es metró építéséhez. Ezen kívül részt veszünk a gönyüi kombinált ciklusú erőmű beruházásában, mely az ország legenergiatakarékosabb ilyen típusú erőműve lesz.



1. Energiatermelés

Nagy hatásfokú, kombinált ciklusú erőmű-blokkok
Kapcsolt (kogenerációs) erőművek villamos- és fűtési energia termelésére
Megújuló energia

2. Energia-átvitel és -elosztás

Gázszigetelésű kapcsolóberendezések
Nagyfeszültségű, egyenáramú energiaátvitel

3. Ipar

Nagy hatásfokú motorok, hajtások
Ágazat-specifikus energia-visszanyerő megoldások
Energia-menedzsment és tanácsadás

4. Mobilitás

Kötőpályás járművek regeneratív fékrendszerrel
Forgalomirányítási és parkolási rendszerek
LED forgalmi jelzőlámpák, repülőtéri világítás, irányító fények

5. Épülettechnika

Energia-hatékony épület-automatizálás
Épület-modernizálás
Energia-takarékosági szerződéses vállalkozás

6. Fénytechnika (Osram)

Energia-takarékos fényforrások
Fénykibocsátó diódák (LED-ek)

7. Egészségügy

Gyors működésű, páciens-kímélő CT és MR képalkotó rendszerek

8. Környezeti technológiák

Víztisztító rendszerek
Légszennyezés-ellenőrző rendszerek



A legtöbb CO₂-szennyezést a gázturbinák, az energia-hatékony fényforrások, a megújuló energia felhasználása (pl. szélturbinák segítségével), továbbá környezetbarát kötőpályás járművek alkalmazásával lehet megtakarítani. 2008-ban a PricewaterhouseCoopers felmérése szerint a Siemens környezeti portfólió felhasználói 148 millió tonnával tudták csökkenteni CO₂-kibocsátásukat – ez a konszern saját tevékenységével okozott emisszió 35-szeresét teszi ki.

A „zöld portfólió” értékesítése számunkra stratégiai cél, ezért folyamatosan figyeljük eladások mennyiségének százalékos alakulását. A jövőben ezen információkat is közzé kívánjuk tenni.

Magas minőség – jó partneri viszony

A Siemens termékei magas minőséget képviselnek, a mi feladatunk ehhez a megfelelő szintű szolgáltatást nyújtani. Megrendelőinkkel szinte napi kapcsolatban voltunk. Az elmúlt három évben termékviSSzahívás nem fordult elő. A reklamációk és a hibás termékek száma is olyan elenyésző volt, hogy ezekről központi nyilvántartást nem vezettünk. Minden esetben az adott szektor, divízió kezelte ezeket az ügyeket. A hibás termékek cseréje a lehető legrövidebb időn belül megtörtént. Fogyasztóvédelmi ügyeink sem voltak.

Partnereink számára a termékeinkről, szolgáltatásainkról minden esetben a jogszabályoknak megfelelő információkat biztosítottunk a terméken elhelyezett címkén, a nyomtatott és elektronikus műszaki dokumentációkon és a betanításokon keresztül. Az információszolgáltatás megfelelőségét magunk nem értékeltük, mivel ennek biztosítása az anyaghoz felelőssége.

Hogyan ítélnék meg minket?

A Szonda Ipsos Image kutatása és az X-Centrum CSM (ügyfél elégedettség) tanulmánya alapján a Siemens a megkérdezettek többségének fejében úgy élt, mint megbízható, multinacionális nagyvállalat német háttérrel, mely számos technológiai területen tevékeny. Noha a cég megítélését elsősorban a használt termékek kiváló minősége és a hosszú távú üzleti kapcsolat pozitívan határozta meg, az üzleti partnerek körében a Combino ügy, illetve a nemzetközi korrupciós botrány média megjelenése éreztették negatív hatásukat. A külső kapcsolataink véleménye meghatározza egész piaci jelenlétünket, így természetesen, hogy számunkra különös fontossággal bír a vállalati felelősség témája, és a mindennapi működésbe beépült compliance folyamatok fenntartása.

5.4 Szállítói lánc kezelése

A Siemens a zöld technológiák területén elért vezető pozíciója további kiépítésére törekszik. Innovatív termékeink és megoldásaink fontos hozzájárulást jelentenek a környezet megőrzéséhez. A lényegét tekintve itt egyrészt a természeti erőforrások takarékos felhasználása a cél, másrészt a levegőt, a talajt és a vizeket szennyező károsanyag-kibocsátás csökkentése. Kínálatunk az energia termelése, átvitele és felhasználása, továbbá a víztisztítás és a levegő tisztaságának megőrzése köré csoportosuló szolgáltatásokat tartalmaz.

„Zöld portfólió”

Szállítóinkkal igen szoros kapcsolatot alakítottunk ki. Bevontuk őket a folyamataink, szolgáltatásunk és projektjeink tervezési szakaszában, tevékenységüket mértük és számukra folyamatos visszacsatolást adtunk.

	2007.	2008.	2009.
Helyi indirekt beszállítók száma (db)	1755	1749	1500
Összes indirekt beszerzés (eFt)	14 047 303	13 183 607	18 338 298
Ebből: helyi beszállítóktól történt beszerzések (eFt)	13 104 455	11 362 485	14 834 910
%-os arány	93%	86%	81%

Helyi szállítók igénybevétele

Társaságunknál megkülönböztetünk direkt beszerzéseket (amikor a beszerzés az anyagáztól történik projekt céljára) és indirekt beszerzéseket (amikor a beszerzés a cég működésének támogatására szolgál). A fenti táblázat azt mutatja be, hogy a közvetett beszerzéseknél 80-90 %-ban helyi cégeket vettünk igénybe. A szerződésekben és belső eljárásainkban meghatároztuk felügyeletük pontos módját.

A Siemens Zrt. szállítóira is érvényesek az általunk vállalt alapelvek, melyet egy Beszállítói Kódexben (CoC – Code of Conduct) foglaltuk összes. 2008-óta csak olyan szervezettel kötöttünk szerződés, amely elfogadta és aláírta ezt a dokumentumot. A Beszállítói Kódex az alábbi kulcs területekre tartalmazott követelményeket:

- jogszabályi megfelelés,
- korrupció és megvesztegetés tilalma,
- alapvető emberi jogok,
- gyermekmunka tilalma,
- az alkalmazottak egészsége és biztonsága,
- környezetvédelem és
- a beszállítói lánc.

A Siemens Zrt. által alkalmazott beszállítói kódex összhangban van a német BME (Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik) és a MLBKT (Magyar Logisztikai, Beszerzési és Készletezési Társaság) etikai ajánlásaival.

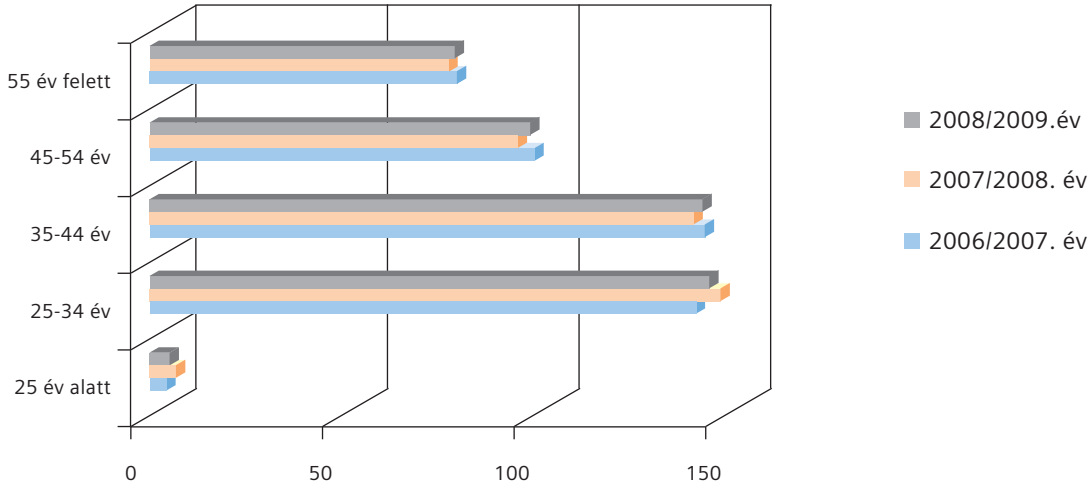
Minőségirányítási rendszerünkben meghatároztuk a szállítói minősítés kritériumait. Évente mintegy 10 partnerünknel végeztünk helyszíni ellenőrzést is.

5.5 Munkatársak

A korábbi évek szervezeti átalakításai, kiszervezései után az elmúlt három évben a Siemens Zrt. létszáma állandó volt. A társaság jellemzően teljes munkaidőben és fő állásban foglalkoztatja a munkatársakat, eseti munkákra, projektekre határozott idejű szerződéseket kötöttünk.

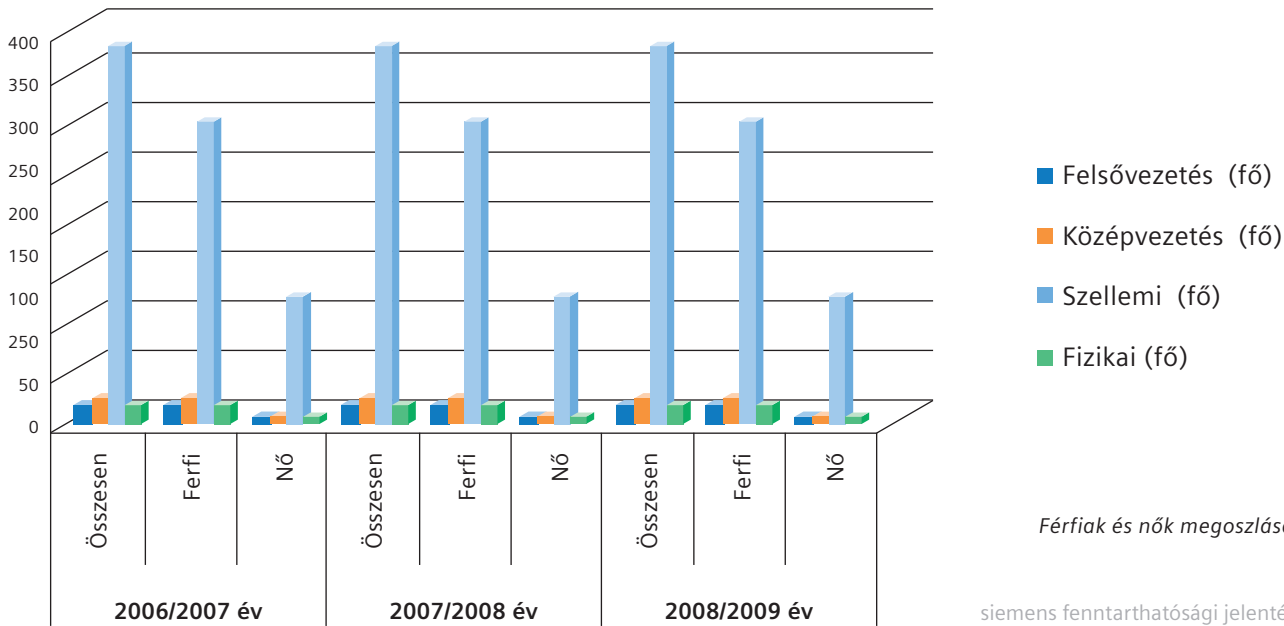
	2007. (fő)	2008. (fő)	2009. (fő)
Teljes munkaidősök	420.48	409.21	409.17
Havi 60 óra feletti részmunkaidősök	6.27	15.17	17.08
Statisztikai létszám összesen	426.75	424.38	426.25
Havi 60 óra alatti részmunkaidősök	0	1.2	1.58
Foglalkoztatottak összesen	426.75	425.58	427.83
Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak száma	27	19	16
Határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak száma	399	406	411

Foglalkoztatottak száma



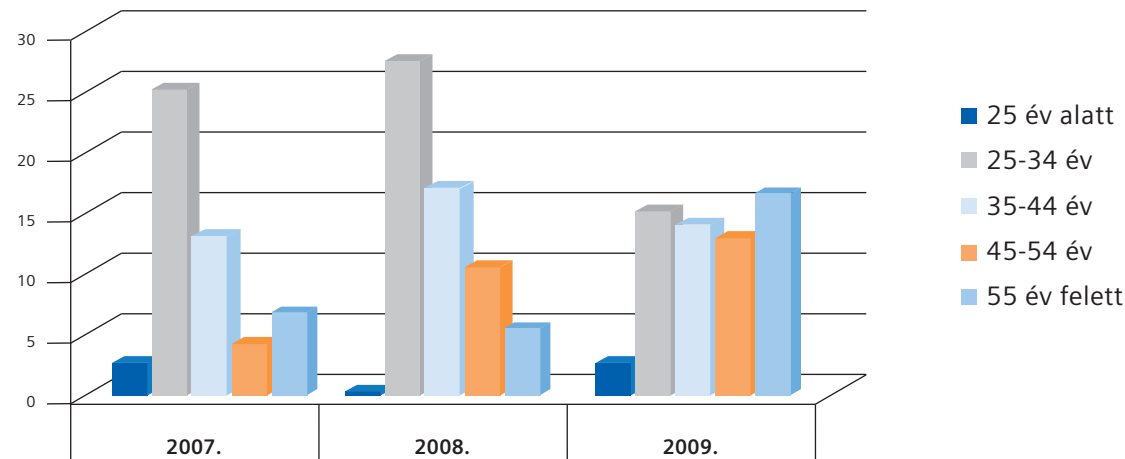
Munkatársak megoszlása korcsoportonként

A Siemens Zrt. munkatársainak nagy része 25-44 éves korba tartozott, de 55 év felett volt 70 dolgozónk is. Társaságunknál egészséges módon keveredik a nagy tapasztalat a fiatalos lendülettel. A tudásátadásra és a karrier tervezésre nagy hangsúlyt fektetünk, ezért ezekre külön programokat és képesség fejlesztő képzéseket is indítottunk.



Férfiak és nők megoszlása

Tevékenységünket a szellemi munkavégzés jellemezte, de a szervíz szolgáltatáshoz és a létesítmény fenntartáshoz minimális fizikai létszám is rendelkezésre állt. A teljes létszám 30 %-a női munkaerő volt. Míg a felső vezetésben nem volt, addig a középvezetésben 3 nő is szerepet vállalt. Természetesen társaságunk a nemek között megkülönböztetést semmilyen formában nem tett. 2007-2009 között a felső vezetésben három külföldi munkatárs vett részt, akik a teljes vezetőségnek a 20-25 %-t tették ki.



A Siemens Zrt.-től távozott munkatársak kor szerinti megoszlása

Tevékenységünket a szellemi munkavégzés jellemezte, de a szervíz szolgáltatáshoz és a létesítmény fenntartáshoz minimális fizikai létszám is rendelkezésre állt. A teljes létszám 30 %-a női munkaerő volt. Míg a felső vezetésben nem volt, addig a középvezetésben 3 nő is szerepet vállalt. Természetesen társaságunk a nemek között megkülönböztetést semmilyen formában nem tett. 2007-2009 között a felső vezetésben három külföldi munkatárs vett részt, akik a teljes vezetőségnek a 20-25 %-t tették ki.

Juttatások és a munkatársak ösztönzése

A Siemens Zrt.-nél a munkáltató és a munkavállalók jogait és az alapvető szabályokat a Kollektív Szerződés tartalmazza, mely minden dolgozóra vonatkozik.

A bérezésre és a juttatásokra egységes rendszert alkalmazunk. A mérték a kategóriába sorolástól függ, melyet meghatározott a pozíció, az eltöltött évek és a különböző képzettségek, képességek is. A kezdő fizetés a minimálbér 3,4 szerese volt 2008/2009.-ben.

A Siemens Zrt. a munkatársak számára a következő juttatásokat biztosítja: egészségügyi szolgáltatások, önkéntes nyugdíjpénztár hozzájárulás, étkezési jegy, üdülési csekk, iskolakezdési támogatás, munkáltatói hitelek, születési és temetési támogatás, sportolási lehetőségek. A nyugdíjba vonuló munkatársaink végkielégítést kapnak, melynek mértékét az eltöltött évek és az életkor is meghatározza. A juttatások rendszerét dokumentált eljárásokban fektettük le.

Teljesítményértékelés és fejlesztés

A Performance Management Process az alapja a szervezeten belüli személyzetfejlesztésnek, mely biztosítja a folyamatos pénzügyi, vevői, folyamat és munkatársi méréseket. Ezen folyamat keretében felismert munkatársak részére átfogó fejlesztési programot biztosítunk, melynek keretében lehetőség nyílik különböző szintű menedzsment kurzusokon részt venni, valamint csatlakozhatnak a Stratégiai Sales Menedzser programhoz.

Mivel egy kitűnő értékesítési szervezet nyertes-nyertes szituációt teremt mind maga mind pedig ügyfelei számára, a személyzetfejlesztés legfőbb fókuszában az értékesítési szervezet támogatása került, az értékesítési készségek fejlesztése egy speciális kiválasztási folyamaton keresztül, illetve további tréningek által. A folyamatosan tartandó belső kereskedelmi tréningünk moduljait átalakítottuk az üzleti igényeknek megfelelően.

Képzés és tudatosítás

Üzleti sikereink eléréséhez jól képzett munkatársakra van szükségünk, és ennek érdekében támogatjuk képzésüket a legmegfelelőbb oktatási lehetőségek biztosításával. Érdekünk, hogy munkatársaink az így megszerzett tudást és tapasztalatot cégen belül hasznosítsák és továbbadják. Személyzetpolitikánk részeként képzésekkel és egyéni fejlesztési programokkal kívánjuk támogatni a tehetséggondozás és a vezetői utánpótlás rendszerének folyamatos működtetését is.

A képzési igények meghatározása szoros kapcsolatban volt a teljesítményértékeléssel, hiszen az éves munkatársi megbeszéléseken határozták meg a vezetők és a dolgozók közösen a fejlődési irányokat.

Küldetésünk és céljaink megvalósítása folyamatos tudatosítást igényel, melyet rendszeres tájékoztató anyagokkal és képzésekkel értünk el minden munkatársunknál. A tudatosítás többek között az alábbi területekre terjedt ki: vállalati felelősség, üzleti etika, emberi jogok, környezet-, munkahelyi egészség- és biztonság- és tűzvédelem, minőségirányítás, valamint információbiztonság.

A képzések költségét dokumentált megegyezés szerint a Siemens Zrt. részben vagy egészben biztosítja, garantálja az előírt tanulmányi szabadságot.

Karrier menedzsment

A tehetségmenedzsment rendszer kialakítása hozzájárult a vállalati stratégia és az üzleti célok megvalósításához, támogatta a tehetségek személyes karriercéljait. A tehetségek tudásának és képességeinek alkalmazásával a vállalat a folyamatos sikert és jobb eredményeket érhet el, és versenytársaival szemben versenyelőnyhöz juthat.

Tehetségmenedzsment programmal a szervezet hozzájárul a potenciális tehetségek támogatásához és egy strukturált személyzetfejlesztési koncepció keretében kompetenciáik további fejlesztéséhez. A jövőben rendszeresen felülvizsgáljuk a kulcspozíciókat és a kulcsembereket, továbbá értékelő és fejlesztő módszereket alakítunk ki és működtetünk a tehetségek felismerésére, kiválasztásra ezáltal is biztosítva a megtartásukat és vállalatunk iránti elkötelezettségüket.





Mit jelenthet a szervezetnél tehetségnek lenni?

Fizetésemeléssel nem feltétlenül járt a cím, de pl. a személyes mentoruktól rengeteget tanulhatnak, több információhoz jutnak a vállalattal kapcsolatban, és karrierutak is megnyílnak előttük. Mindezt cserében nekik is több feladattal kell megbirkózniuk (pl. képzési programokon való részvétel mellett a munkaköri feladatok ellátása). Amennyiben valaki úgy dönt, hogy elfogadja a tehetséggé válással járó kihívásokat, a szervezet a következőket várja el tőle:

- felelősségvállalás, kezdeményezőkézség és fegyelem,
- készség a tanulásra és új ismeretek elsajátítására,
- nyitottság az új dolgok iránt („think outside the box”),
- elkötelezettség és rugalmasság.

Milyen előnyöket jelent a tehetségek számára a programban való részvétel?

- képzés és fejlesztés egyéni fejlesztési terv alapján,
- fejlődés nyomon követése,
- csapatépítés, kapcsolati háló,
- megjelenési lehetőség a felső vezetés (klaszter vezetés) előtt.

Kommunikáció és érdekképviselés

A Siemens Zrt.- működésében bekövetkezett jelentős változások bejelentése a jogszabályi előírásoknak megfelelően, a Kollektív szerződés és az Üzemi megállapodás szerint történik.

A szervezeti egységeken belüli rendszeres kommunikáción kívül havi elektronikus hírlevél – új nevén E-Havi Hírek -, valamint az Intranet Kommunikációs oldala is tájékoztatja a kollégákat az elért eredményekről. Az On-line Vállalati Fórum működtetése az Intraneten, biztosította a menedzsment és a munkatársak folyamatos párbeszédét. Évente legalább kétszer megszervezzük a Siemens Munkatársi Fórumot, melyen a felső vezetés közvetlenül tájékoztatja a megjelent munkatársakat az aktuális témákról, teret adva a kérdéseknek is.

A világ megatrendjeihez kapcsolódó „Siemens Válaszok” imázs kampány hirdetései többek közt az energiahatékonyság, a fenntarthatóság és a klímavédelem témakörében tartalmaztak információkat. A kampány népszerűsítése a munkatársak számára híradásokkal (2009. március-április és szeptember), ill. a főbejáratú recepció tematikus dekorációjának megújításával történt.

A Siemens vállalati értékek (innováció, kiválóság, felelősségvállalás) belső kommunikációja az ismertség növelésére és a tudatosság erősítésére kisfilmet készítettünk a munkatársak és kiemelt együttműködő partnereink személyes véleményét bemutató, melyet minden munkatárs megtekinthetett az évnyitó rendezvényen, illetve a recepción elhelyezett képernyőn ez folyamatosan bemutatásra került.

A vállalati felelősség fontosságát belső rendezvényeken, kiadványokban, kampányszerű beltéri hirdetésekkel, on-line felületeken tudatosítottuk.

Vállalati küldetésünkkel összhangban és társadalmi elkötelezettségünkhöz kapcsolódva a Siemens munkatársai és a működési környezetünk számára egyaránt értéket teremtő, valamint a rászorulóknak támogatást jelentő vállalati akciókba bevontuk a munkatársakat (Pl. HBLF Fotópályázat a Vállalati Sokszínűségért, karácsonyi tárgyi adománygyűjtés az ózdi romáknak, a lejárt 1-2 forintosok összegyűjtése az UNICEF számára, évente több alkalommal szerveztünk telephelyünkön véradást, együttműködve az Országos Vérellátó Szolgálattal, melyen összesen mintegy 100 munkatárs adott vért).

A Siemens Zrt.-nél Üzemi Tanács és munkavédelmi érdekképviselő is működött, melyhez a társaság biztosított minden körülményt.

A Siemens Zrt. Üzemi Tanácsa a vállalat munkavállalóinak érdekképviselői szervezete, amely a Munka Törvénykönyve és a vállalat Kollektív Szerződése által meghatározott jogok és kötelezettségek keretein belül a munkavállalók érdekeit képviselte. Az üzemi tanács tagjait a munkavállalók demokratikusan választották.

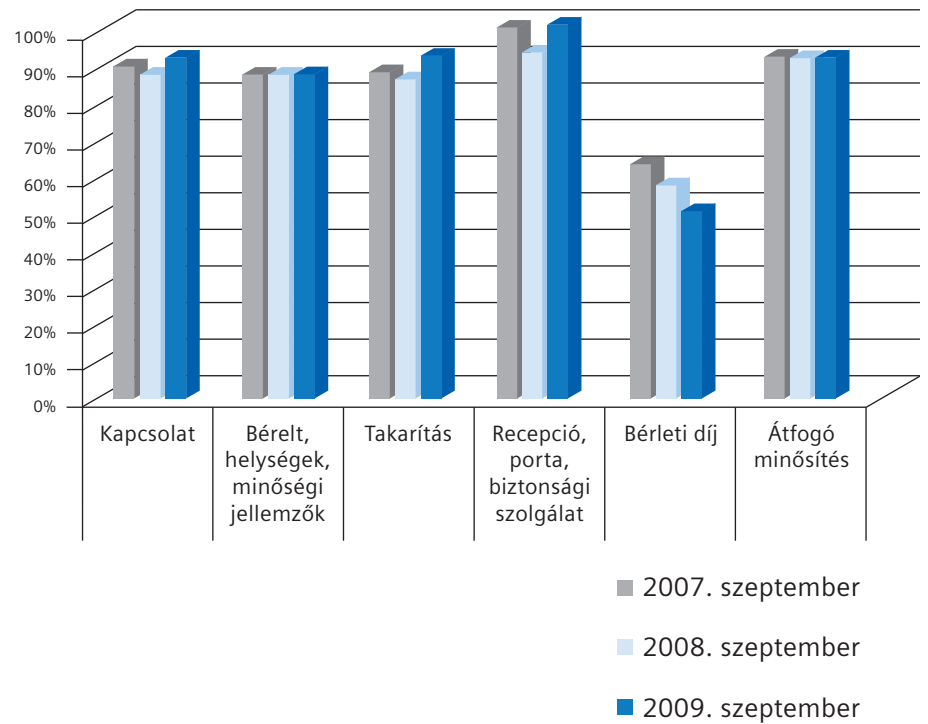
	2007.			2008.			2009.		
	Képviselő munkavállalók (%)	Tagok a felső vezetésből (fő)	Tagok a munka vállalók közül (fő)	Képviselő munkavállalók (%)	Tagok a felső vezetésből (fő)	Tagok a munka vállalók közül (fő)	Képviselő munkavállalók (%)	Tagok a felső vezetésből (fő)	Tagok a munka vállalók közül (fő)
Felügyelő Bizottság	100	0	3	100	0	3	100	0	3
Üzemi Tanács	100	0	7	100	0	6	100	0	5
Munkavédelmi érdekképviselő	100	0	1	100	0	1	100	0	1

Képviselői tagság

Munkatársak elégedettsége

Valamennyi központi terület rendszeresen a saját tevékenységére vonatkozóan kikéri a munkatársak véleményét a teljesítményük fejlesztése érdekében. Az eredmény és a meghozott intézkedések mindenki számára hozzáférhetők. Ennek egyik jó példája a létesítmény fenntartásért felelős Siemens Investor Kft., mely az alábbi hat témakör vonatkozásában készíti évenként elégedettségi felmérést:

1. Kapcsolat
2. Bérelt helyiségek, minőségi jellemzők
3. Takarítás
4. Recepció, porta, biztonsági szolgálat
5. Bérleti díj
7. Átfogó minősítés.



Munkatársak elégedettsége a létesítmény fenntartással kapcsolatban



5.6 Munkahelyi egészségvédelem és biztonság

Az elmúlt három évben egyre nagyobb hangsúlyt kapott a munkahelyi egészségvédelem és biztonságirányítás (MEB) a Siemens életében. A 2009.-ben tanúsított munkahelyi egészségvédelmi és biztonságirányítási rendszer bevezetése ebben a folyamatban mérföldkőnek számított.

2007-2009. közötti időszakban az alábbi eredményeket értük el:

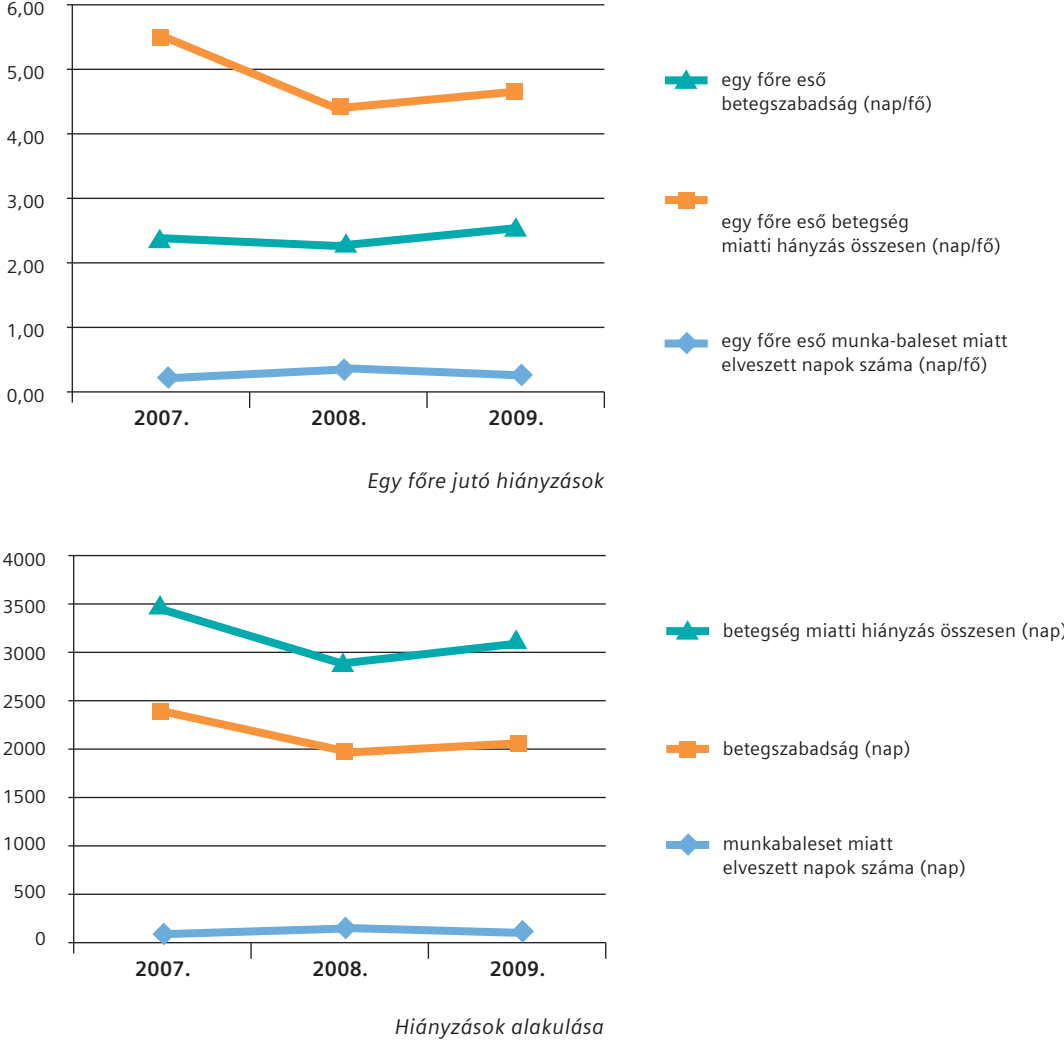
- a munkanap kieséssel járó balesetek ugyan voltak, de sikerült azok számát a minimális szinten tartani,
- bevezettük a negyedéves telephelyi bejárások rendszerét,
- felülvizsgáltuk a munka- és tűzvédelmi szabályzatunkat,
- áttekintettük a védőeszköz juttatás rendjét és pótoltuk a hiányosságokat.

Egészséges emberek biztonságos munkakörnyezetben

	2007.	2008.	2009.
munkabalesetek száma (db)	4	3	1
munkabaleset miatt elvesztett napok száma (nap)	32	85	52
betegség miatti hiányzás összesen (nap)	2425	1887	1995
betegszabadság (nap)	997	947	1069
táppénz (Ft)	10 833 737	8 982 824	10 850 680
gyermekápolási táppénz (Ft)	346 919	710 771	592 905
baleseti táppénz (Ft)	283 265	221 435	0

Balesetek és hiányzások

A munkabalesetek száma az elmúlt három évben csökkenő tendenciát mutatott. Sze-
rencsére halálos kimenetelű baleset nem fordult elő. Az itt közölt adatok a kvázi bale-
setek számát még nem tartalmazzák, mivel ennek rögzítésére ettől az évtől került sor.
A balesetek kivizsgálása és jelentése minden esetben a jogszabályoknak megfelelően
történt meg.



A betegszabadságok és a hiányzások számában jelentős változás nem következett be. Munkatársaink számára biztosítottuk a rendszeres foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokat. A felső vezetéség ún. menedzser szűrésen esett át rendszeres időközönként.





Munkabiztonsági kockázatok kezelése

Évente egy alkalommal felmérjük a munkabiztonsági kockázatokat a Siemens Zrt. teljes tevékenységére és összes munkakörére vonatkozóan. Az értékelés eredményeként intézkedési tervet készítünk, melynek teljesítését a társasági munka- és tűzvédelmi megbízott ellenőrzi.

Munkatársaink jellemzően irodai munkát végeznek, ezért nagy hangsúlyt fektetünk az ergonómiai követelmények teljesülésére. A Gizella úti telephelyen működik a foglalkozás-egészségügyi szolgálat rendelője, amely a gyors és szakszerű beavatkozás lehetőségét biztosítja események bekövetkezésekor. Ennek ellenére a közel jövőben szeretnénk a dolgozók közül elsősegélynyújtókat kiképezni, valamint a Gizella úti portán el kívánunk helyezni egy újraélesztő készüléket is.

Az irodai tevékenység mellett munkatársaink többsége a legkülönbözőbb körülmények között végzi tevékenységét a munka és projekt helyszíneken. A kockázatok sokfélesége miatt, már a tervezés szakaszában figyelembe vesszük a lehetséges veszélyeket és azok valószínűségét. Amennyiben szükséges külön tervet, kockázateértékelést és utasításokat is készítünk (pl. Gönyü erőmű építése), valamint a munkatársak, alvállalkozók részt vesznek vagy az általunk vagy a partner által szervezett képzéseken is. Ezen túlmenően a munkatársainkat a megfelelő védőeszközökkel is ellátjuk, azok megfelelőségét, képességét folyamatosan ellenőrizzük.

Az Egészségügyi Szektor szervizes kollégái radioaktív sugár veszélynek vannak kitéve különböző mértékben. Folyamatosan monitorozzuk az őket esetlegesen ért ionizációs sugármennyiséget. Számukra a cég rendszeres sugárvédelmi képzést biztosít.

6. Emberi jogok

	2007.	2008.	2009.
Jelentős szállítók száma (db)	911	963	784
Jelentős szállítók száma, akikkel szemben emberi jogi követelményeket támasztottunk (db)	n.a.	963	784
%-os arány	n.a.	100%	100%
Szállítókkal szemben támasztott emberi jogi követelmények			

2008. óta valamennyi szerződés kötelező melléklete a CoC (Magatartás kódex a Siemens szállítói számára), illetve a cég megrendeléseiben az ÁVF (Általános Vásárlási Feltételek) hivatkozik emberjogi klauzulákra.

Eddig még olyan eset nem fordult elő, hogy valamely szállítót el kellett utasítani vagy valamely munkatársunktól kellett megválni az emberi jogi követelmények nem teljesítése miatt. Társaságunk ez ügyben nagyon következetesen a zero tolerancia elvét hirdeti.

A munkatársak az Üzemi megállapodás szerint gyakorolhatták a szabad egyesülésre és kollektív szerződéshez való jogukat. A HR igazgató és az Üzemi tanács a havi megbeszéléseken egyeztetette a felmerült kérdéseket. Az intézkedésekről és azok megvalósításáról jegyzőkönyvek készültek.

Munkatársaink jellemzően kotelten munkaidőben dolgoztak. A törvényben előírt törvényes munkaidő szabályozás betartása, valamint a Kollektív szerződés releváns pontjai biztosították a kényszer- vagy kötelező munka kiküszöbölését.

A biztonsági szolgálat összes munkatársa az éves ismétlődő oktatás keretében kapott képzést, amelyről dokumentáltan, tesztlap formájában történt a számonkérés. A szolgáltatást nyújtó cég rendelkezett ISO 9001:2008, illetve AQAP 2120:2009 (E3) minősítésekkel. Az éves compliance képzés, melyen minden Siemens dolgozó részt vesz, többek között kitér az emberi jogok kérdésére is.



7. A jelentésről

7.1 A jelentés összeállítása, megközelítése

A Siemens Zrt. felső vezetősége az előző év környezeti céljaként elhatározta, hogy az anyaházi elvárásoknak és a GRI Útmutató a fenntarthatósági jelentések készítéséhez c. dokumentum alapján összeállítja és közzéteszi a teljesítményét és elkötelezettségét leíró saját fenntarthatósági jelentését. Ez nem egy egyszeri tevékenység, hanem ezt két évente meg kívánjuk ismételni. A jelentésben szerepeltett adatok 2007-2009. közötti naptári időszakot ölelik fel.

Társaságunk úgy gondolja, hogy ez a jelentés is fontos formája az érdekelt felekkel való kapcsolattartásnak, bizonyítéka elkötelezettségünknek, felelős gondolkodásunknak és nyitottságunknak.

A jelentés összeállítása csapatmunkában történt, valamennyi kiemelt központi és üzleti terület bevonásával. A projektet az EHS és a Kommunikáció osztály fogta össze. A tartalom és a kiterjedés meghatározását követően, az információs rendszerünkől adatokat gyűjtöttünk, valamint megkérdeztük a felelős munkatársakat is. A jelentést egy szűkebb csoport állította össze, majd a vezetőség véleményezte azt.

7.2 GRI index

Azonosító	Mutatószám leírása	Fejezet	Megjegyzés
Gazdasági teljesítmény indikátorok			
EC1	A keletkezett és felosztott közvetlen gazdasági érték, beleértve a bevételeket, működési költségeket, munkavállalói jövedelmet, adományokat és egyéb közösségi befektetéseket, a visszatartott nyereséget, a befektetőknek és az államnak szánt kifizetéseket.	2., 4.1	
EC2	Az éghajlatváltozásból eredő, a szervezet tevékenységeit érintő pénzügyi következmények, egyéb kockázatok és lehetőségek.	–	Ilyen kockázatokkal nem számolunk.
EC3	A szervezet által meghatározott juttatási csomagból eredő kötelezettségek fedezete.	5.5	
EC4	Az államtól kapott jelentős pénzügyi támogatás.	–	Nem kaptunk.
EC5	Az átlagos kezdő fizetés a helyi minimálbérhez való viszonyításához a szervezet jelentősebb telephelyein.	5.5	
EC6	Azon szervezeti politikák, gyakorlatok és költségárány, amelyek a helyi beszállítók alkalmazását érintik a szervezet jelentősebb telephelyein.	5.4	
EC7	A helyiek alkalmazására vonatkozó eljárások és a helyiek aránya a felső vezetésben a szervezet jelentősebb telephelyein.	5.5	
EC8	Elsősorban közhasznú céllal megvalósított – kereskedelmi, természetbeni vagy közérdekű kötelezettségvállalás útján végrehajtott – infrastrukturális befektetések és szolgáltatások fejlesztése és hatása.	4.1	
EC9	Jelentős közvetlen gazdasági hatások megértése és leírása, beleértve a hatások mértékét is.	2.	
Környezeti teljesítmény indikátorok			
EN1	A felhasznált anyagok mennyisége súlyban vagy térfogatban kifejezve.	5.2	
EN2	A felhasznált anyagokon belül a visszaforgatott anyagok százalékos aránya.	–	Nincs visszaforgatott anyag
EN3	Közvetlen energia-felhasználás elsődleges energiaforrások szerinti bontásban.	5.2	
EN4	Közvetett energia-felhasználás elsődleges energiaforrások szerinti bontásban.	5.2	
EN5	Az energiatakarékossági és az energiahatékonysági intézkedések révén megtakarított energia mennyisége.	5.2	
EN6	A megújuló energiaforrások használatára épülő vagy energiahatékony termékek és szolgáltatások előállítására irányuló kezdeményezések, valamint az ezek eredményeként megtakarított energia.	–	Nem mérjük.
EN7	A közvetett energiafelhasználás csökkentésére irányuló kezdeményezések és az ezekkel elért energiafogyasztás csökkenés.	5.2	
EN8	Összes vízkivétel források szerinti bontásban.	5.2	
EN9	A vízkivétel által jelentősen érintett vízforrások.	–	Nem mérjük.
EN10	Az összes visszaforgatott és újra felhasznált víz abszolút és százalékos térfogata.	–	Nem mérjük.

Azonosító	Mutatószám leírása	Fejezet	Megjegyzés
EN11	A védett területeken, vagy azok élő helyek szomszédságában birtokolt, bérelt vagy kezelt földterület, illetve a védett területeken kívüli, biodiverzitásban gazdag élőhelyek nagysága és elhelyezkedése.	5.2	
EN12	A tevékenységekkel, termékekkel és szolgáltatásokkal összefüggő, biodiverzitásra gyakorolt jelentősebb hatások leírása a védett területeken belül, illetve a védett területeken kívüli, biodiverzitásban gazdag élőhelyeken.	5.2	
EN16	A közvetlen és közvetett módon kibocsátott üvegház-hatású gázok súlya.	5.2	
EN17	Egyéb közvetett módon kibocsátott üvegház-hatású gázok súlya.	–	Nem mérjük
EN18	Az üvegház-hatású gázok kibocsátásának csökkentését célzó kezdeményezések és az elért kibocsátás-csökkenések.	5.2	
EN19	A kibocsátott ózonkárosító anyagok súlya.	5.2	
EN20	NOx, SOx, és más jelentős légszennyező anyagok kibocsátása típus és súly szerinti bontásban.	5.2	
EN21	Az összes vízkibocsátás minőség és befogadók szerinti bontásban.	5.2	
EN22	Az összes hulladék mennyisége súlyban, típus és lerakási módszer szerinti bontásban.	5.2	
EN23	A jelentős kiömlések száma és összes térfogata.	–	Nem fordult elő.
EN24	A Bázeli Egyezmény I., II., III., és VIII. melléklete értelmében „veszélyes hulladékként” meghatározott összes szállított, importált, exportált, vagy kezelt hulladék súlya és a szállított hulladékon belül a nemzetközileg szállított hulladék százalékos aránya.	–	Nem értelmezhető.
EN25	Azoknak a víztesteknek és a hozzájuk kapcsolódó élőhelyeknek a megnevezése, mérete, védettségi státusza és biodiverzitási értéke, amelyekre a jelentéstevő szervezet vízkibocsátásai és lefolyásai jelentős hatást gyakorolnak.	–	Nem értelmezhető.
EN26	A termékek és szolgáltatások hatásainak mérséklését célzó kezdeményezések és a hatás mérséklésének mértéke.	5.3	
EN27	A visszanyert eladott termékek és a visszanyert csomagolás százalékos aránya kategóriánként.	5.2	
EN28	A jelentősebb büntetések összege, valamint a környezetvédelmi jogszabályok és szabályozások megsértésének száma és ezek nem anyagi következményei.	5.2	Nem volt ilyen eset.
EN29	A termékek és más, a szervezet tevékenységéhez kapcsolódó áruk és anyagok, valamint a munkaerő szállításának jelentősebb környezeti hatásai.	5.2	
EN30	A környezetvédelmi intézkedésekhez és beruházásokhoz kapcsolódó összes kiadás típus szerinti bontásban.	5.2	

Emberi jogi indikátorok			
HR1	Azon jelentős befektetési megállapodások százalékos aránya, illetve száma, amelyek az emberi jogokat figyelembe vevő záradékot tartalmaznak, vagy emberi jogi szempontok alapján is átvizsgálták őket.	6.	2008. óta kötött szerződések kötelező melléklete
HR2	Azon jelentős beszállítók és alvállalkozók százalékos aránya, akiket emberi jogi szempontból, illetve ilyen irányú tevékenységeiket tekintve átvilágítottak.	6.	Minden szállító.
HR3	A szervezet működésével összefüggő emberi jogokat és az ezekre vonatkozó szervezeti politikákat és eljárásokat ismertető alkalmazotti képzés összes óraszám, illetve az oktatott alkalmazottak százalékos aránya.	6.	
HR4	A hátrányos megkülönböztetést alkalmazó esetek száma, illetve a kiküszöbölésüket célzó intézkedések.	6.	Nem volt ilyen eset.
HR5	Olyan helyzetek, amelyekben fennáll annak a kockázata, hogy az egyesülésre és kollektív szerződéshez való jog sérül, illetve azok a lépések, amelyek ezen jogok sértetlenségét biztosítják.	6.	Rendszeres egyeztetés a HR és az Üzemi Tanács között
HR6	Olyan helyzetek, amelyekben fennáll a gyermekmunka alkalmazásának kockázata, illetve azok az intézkedések, amelyek a gyermekmunka kiküszöbölését célozzák.	–	A belépés életkorhoz kötött, gyermek munkaerőt nem alkalmazunk.
HR7	Olyan helyzetek, amelyekben jelentős a kényszermunka és kötelező munkavégzés előfordulásának kockázata, illetve azok az intézkedések, amelyek a kényszermunka és kötelező munkavégzés kiküszöbölését célozzák.	5.1, 5.4	Nem volt ilyen eset.
HR8	A szervezet működésével összefüggő emberi jogokat és az ezekre vonatkozó szervezeti politikákat és eljárásokat ismertető képzés, illetve az oktatott biztonságiak százalékos aránya.	6.	
HR9	Azon esetek száma, amelyekben az őslakosok jogai sérültek, illetve az ez ügyben foganatosított intézkedések.	–	Nem értelmezhető.

Munkaügyi indikátorok			
LA1	A munkaerő teljes létszáma a foglalkoztatás típusa, a munkaszerződés, és régiók szerint.	5.5	
LA2	A teljes munkaerő fluktuáció korcsoport, nem és régió szerinti bontásban, abszolút értékben és viszonszámokban.	5.5	
LA3	A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkaerő juttatásai, amelyek nem járnak az ideiglenes vagy részdíós alkalmazásban lévőeknek, a működés főbb területei szerinti bontásban.	5.5	
LA4	Kollektív szerződés hatálya alá tartozó alkalmazottak aránya.	5.5	Minden munkatárs.
LA5	A szervezeti működésben bekövetkező jelentős változások bejelentésére vonatkozó minimális értesítési idő, illetve, hogy ez a kollektív szerződésben meg van e határozva.	5.5	
LA6	A munkaerő-képviselő aránya a hivatalos, vezetői és munkavállalók által közösen működtetett, egészségi és biztonsági kérdésekkel foglalkozó bizottságokban, amelyek részt vesznek, és tanácsot adnak a munkahelyi egészség és biztonság programokban.	5.5	
LA7	Sérülések, foglalkozásból eredő betegségek, elvesztett napok, és hiányzások aránya, illetve a halállal végződő munkahelyi balesetek száma régióként.	5.6	

Azonosító	Mutatószám leírása	Fejezet	Megjegyzés
LA8	Oktatás, képzés, tanácsadás, megelőzés, és kockázatkezelési programok, amelyek a munkavállalókat, családtagjaikat és a helyi közösség tagjait segítik a súlyos betegségekkel kapcsolatban.	5.6	
LA9	A munkahelyi egészség és biztonság kérdéseit érintő, szakszervezetekkel kötött hivatalos megállapodások.	5.6	
LA10	Az egy főre eső éves átlag képzési óraszám alkalmazotti kategóriánkénti bontásban.	–	Nem mérjük.
LA11	A képességek fejlesztésére és az élethosszig tartó tanulásra irányuló programok, amelyek segítik a munkavállalók folyamatos alkalmazásban maradását, illetve karrierjük lezárását.	5.5	
LA12	Azon alkalmazottak százalékos aránya, akik rendszeresen kapnak a teljesítményükre vonatkozó kiértékelést és karrierépítési áttekintést.	5.5	Minden alkalmazott.
LA13	Az irányító testületek összetétele és az alkalmazottak csoportosítása nem, életkor, kisebbségi csoporthoz való tartozás, és a sokféleséget jelentő egyéb tényezők szerint.	5.5	
LA14	A férfiak és nők alapfizetésének aránya beosztási kategória szerint.	–	Nem mérjük.
Termékfelelősségi indikátorok			
PR1	Azon életciklus szakaszok, amelyekben a termék, illetve szolgáltatás egészségi és biztonsági hatásait javítási céllal kiértékelik. Az ilyen kiértékelési eljárásba bevont jelentős termékek és szolgáltatások aránya százalékban kifejezve.	5.6	
PR2	Azon esetek száma, amelyekben a jogszabályok be nem tartása vagy az önkéntesen vállalt normák megszegése fordul elő a termékek és szolgáltatások egészségi és biztonsági hatásait illetően, az ügyek kimenetele szerinti lebontásban.	5.1	Nem volt ilyen eset.
PR3	A különböző eljárások által megkövetelt, termékre és szolgáltatásra vonatkozó információ típusai. Az információszolgáltatási követelmények alá tartozó lényeges termékek és szolgáltatások aránya százalékban.	5.3	
PR5	A vevői elégedettség elérését célzó gyakorlatok, beleértve a vevői elégedettséget mérő vizsgálatok eredményeit is.	5.3	
PR6	A marketingkommunikációra – beleértve a reklámot, promóciót és szponzorálást is – vonatkozó jogszabályoknak, szabványoknak és önkéntesen vállalt normáknak való megfelelés érdekében indított programok.	–	Külön programot nem indítottunk.
PR7	Azon esetek száma, amelyekben jogszabályok be nem tartása vagy az önkéntesen vállalt normák megszegése fordul elő a marketingkommunikáció területén, beleértve a reklámot, promóciót és szponzorálást, az ügyek kimenetele szerinti lebontásban.	5.1	Nem volt ilyen eset.
PR9	A jelentősebb bírsággal büntetett, termékekkel és szolgáltatásokkal kapcsolatos, gondosságra és használatra vonatkozó jogszabályok és egyéb rendelkezések be nem tartásának mértéke, azaz a büntetések pénzben kifejezett összege.	5.1	Nem volt ilyen eset.
Társadalmi indikátorok			
SO1	A tevékenység által a helyi közösségre gyakorolt hatásokat – ideértve a megjelenést, működést és kivonulást – értékelő és kezelő programok illetve gyakorlatok természete, mértéke és hatékonysága.	–	Nem mérjük.
SO2	A korrupció kockázatával kapcsolatosan megvizsgált üzleti egységek száma és százalékos aránya.	5.1	
SO3	A szervezet korrupcióellenes üzletpolitikájának és eljárásainak témakörében képzést végzett alkalmazottak százalékos aránya.	5.1	
SO4	Korrupciós eseményekkel kapcsolatos válaszlépések.	5.1	
SO5	Közpolitikai álláspont, részvétel a közpolitika alakításában és lobbizási tevékenységekben.	5.1	Nem veszünk részt.
SO6	Politikai pártoknak, politikusoknak és kapcsolódó intézményeknek kifizetett pénzügyi és természetbeni hozzájárulások teljes összege országokénti lebontásban.	–	Nem történt ilyen.
SO7	Versenylelőn viselkedéssel, tröszt- és monopóliumellenes rendelkezések megszegésével kapcsolatos jogi eljárások száma, illetve azok kimenetele.	5.1	Nem volt ilyen eset.
SO8	A törvények és jogszabályok be nem tartásából adódó jelentősebb bírságok pénzügyi értéke és a nem pénzügyi szankciók száma.	5.1	Bírságfizetés nem volt. Folyamatban lévő perek száma 4 db.



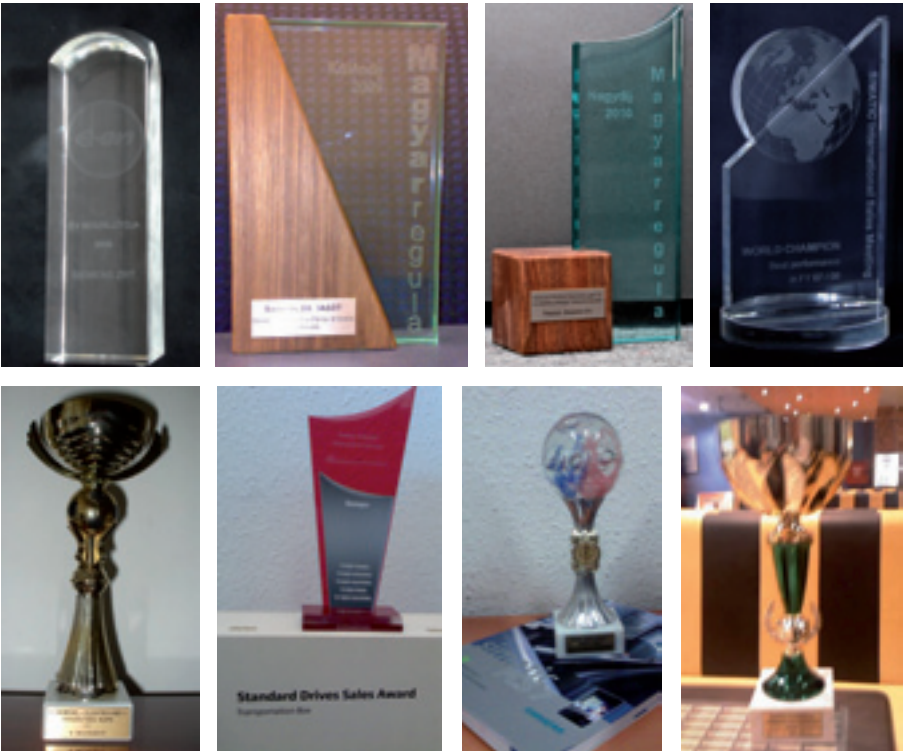
Elismeréseink:

World Champion Best performance in FY 07/08 (SIMATIC International Sales Meeting)

Magyar Regula különdíj 2009. (Simatic DP IM151-x PN for ET200S új sorozata)

2007. év Legkiemelkedőbb adományozója (Magyar Adományozói Fórum)

Év beszállítója 2009 (E.ON Hungária Csoport)



VÉLEMÉNYE FONTOS SZÁMUNKRA!

Kérjük, ossza meg velünk észrevételeit a Fenntarthatósági jelentéssel kapcsolatban!
e-mail: fenntarthatosag.hu@siemens.com

Elérhetőségünk:
Farkas Szilvia kommunikációs vezető,
Ősz Krisztina QM/EHS vezető
Siemens Zrt.
H-1143 Budapest, Gizella út 51-57.
Postacím: H-1956 Budapest
Tel.: (+36 1) 471-1000
Fax: (+36 1) 471-1002

A kiadvány előkészítésében közreműködött Peterdy András (Cekon Vezetési Tanácsadó Kft.). A kiadványt tördelte és nyomtatta az Artklikk Kft. A kiadvány 100 %-ban újrahasznosított papírból készült.

