



Relatório Institucional e de Sustentabilidade 2020/2021

[siemens.com.br](https://www.siemens.com.br)

SIEMENS

Caro leitor,

Tenho a satisfação de apresentar a você o Relatório Institucional e de Sustentabilidade da Siemens 2020-2021. No Brasil e globalmente, nossa empresa atua para tornar as fábricas mais eficientes, os edifícios mais inteligentes, os transportes mais limpos e confortáveis e os cuidados com a saúde mais acessíveis e avançados. Em resumo, trabalhamos com o propósito de ajudar os clientes a moldar um mundo mais sustentável. Este relatório demonstra como atuamos para atingir esse propósito.

Pelo segundo ano consecutivo, optamos por demonstrar os impactos das nossas ações na sociedade por meio dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas. Em linha com esses critérios, somos signatários do Pacto Global, iniciativa que reúne empresas ao redor do mundo para estruturar ações em busca desses objetivos.

Abordar o período que compreende o ano de 2020 e os primeiros meses de 2021 é refletir sobre a pandemia do novo coronavírus e os desafios que ela impôs à sociedade. Nenhum deles foi tão cruel quanto o das vidas perdidas para a Covid-19. A todas as famílias que enfrentaram perdas, nossa mais profunda solidariedade.

Desde o início da pandemia, a Siemens teve como prioridade proteger as pessoas. Nesta edição, você encontrará exemplos das nossas contribuições nesse aspecto, dentro e fora da empresa. Destaco aqui as parcerias para desenvolvimento e produção de respiradores com tecnologia Siemens; e a série de soluções desenvolvidas com tecnologia Siemens para otimizar o uso de respiradores já existentes. Junto a hospitais, universidades e secretarias de Saúde, tais iniciativas contribuíram para ampliar o atendimento na pandemia.

Sendo uma empresa ligada a atividades essenciais, a Siemens manteve suas fábricas e processos logísticos ativos no período, com medidas de saúde e de segurança rigorosas para assegurar o bem-estar dos funcionários nessas localidades. O pessoal administrativo foi transferido para o sistema de home office emergencial, desde março de 2020, e também foi amparado por medidas e orientações – estendidas às suas famílias – para resguardar sua saúde física e mental.

Utilizando ferramentas digitais, muitas delas já incorporadas ao nosso cotidiano pré-pandemia, conseguimos atingir resultados financeiros muito positivos em todas as nossas Unidades de Negócio. Tenho muito orgulho em dizer que superamos as dificuldades econômicas impostas pela Covid-19 em 2020 sem fazer demissões nem reduzir jornadas de trabalho por causa da pandemia; esforço que foi reconhecido por nossas equipes na pesquisa “Lugares Incríveis para Trabalhar”, iniciativa realizada em parceria entre o portal UOL e a Fundação Instituto de Administração (FIA). Nossa empresa recebeu o prêmio de Mais Incrível Atuação na Pandemia, dentre as 300 empresas participantes.

O ano de 2020 também nos marcou pela criação de duas novas empresas independentes: a Siemens e a Siemens Energy, em âmbito mundial. A decisão consolidou um dos pilares da estratégia Visão 2020+: abordar os mercados de forma mais focada e ágil. Assim, a Siemens passou a se concentrar na transformação digital, atendendo à indústria e à infraestrutura, enquanto a Siemens Energy dedica-se à transformação energética. Siemens Healthineers e Siemens Mobility compõem o Grupo Siemens e suas atividades também estão reportadas nesta edição, junto com a Siemens.

Além de números robustos em termos de faturamento e entrada de novos pedidos, também obtivemos conquistas relevantes no nível de satisfação de nossos clientes. Na pesquisa Net Promoter Score (NPS), que avalia o quanto os clientes estão dispostos a indicar nossa empresa a seus pares, atingimos média 85, recorde em nossa história e significativamente acima da média do nosso mercado.

Seguindo nesse ritmo de estreita colaboração em nossa cadeia de valor, iniciamos 2021 com excelentes perspectivas. Segmentos como saneamento, mineração, alimentos e bebidas, farmacêutico, concessionárias de energia e fabricantes de máquinas, além de uma agenda voltada para cidades inteligentes, devem manter um ritmo de crescimento relevante. Adicionalmente aos projetos novos, a Siemens também deve continuar se beneficiando da digitalização e da incorporação tecnológica em negócios já existentes, com foco em aumento de eficiência e produtividade.

Tais temas encontram total ressonância com o conceito de sustentabilidade. O uso eficiente de recursos aumenta a produtividade das empresas e impacta positivamente toda a cadeia de valor dos negócios. Ser sustentável é ser mais produtivo utilizando menos recursos. A Siemens tem como objetivo ser referência nessa jornada e, inclusive para isso, revisamos a meta de neutralização de carbono nas operações brasileiras.

Mundialmente, a empresa estabeleceu o compromisso de zerar suas emissões até 2030. No Brasil, estamos antecipando esse prazo. Até 2025, iremos neutralizar nossas emissões locais de carbono. Entre as medidas empregadas está a utilização de várias das nossas próprias soluções tecnológicas, oferecendo aos clientes um exemplo concreto do que podemos agregar às suas operações.

Os negócios bem-sucedidos, no futuro, serão os de empresas que aproveitarem a tecnologia para se reinventar, alçar voos mais altos em eficiência e produtividade e criar novos modelos de negócios. Com nosso próprio exemplo, queremos ser reconhecidos, desde já, como o parceiro ideal para empoderar nossos clientes a transformar seus negócios.



Mundialmente, a empresa estabeleceu o compromisso de zerar suas emissões até 2030. **No Brasil, estamos antecipando esse prazo em cinco anos. Até 2025, iremos neutralizar nossas emissões locais de carbono.”**

Pablo Fava
CEO da Siemens

Como ler este relatório

O Relatório Institucional e de Sustentabilidade da Siemens é produzido pela Siemens, no Brasil, para comunicar as ações da empresa, de forma transparente, em plataformas *on-line* a todos os públicos de interesse (clientes, funcionários, fornecedores, universidades, entidades e comunidades).

O conteúdo apresentado nesta publicação reflete os temas de interesse desses públicos. Pelo segundo ano consecutivo, **a Siemens apresenta suas realizações no período 2020-2021, em alinhamento aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas.**

Os dados financeiros são apresentados de forma consolidada e se referem ao período de 1º de outubro de 2019 a 30 de setembro de 2020, seguindo a política da Matriz da Siemens, na Alemanha.

Os dados financeiros completos da sede (Siemens AG) podem ser acessados no QRCode ao lado.

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

-  [siemens.com.br](https://www.siemens.com.br)
-  [@siemens_brasil](https://twitter.com/siemens_brasil)
-  facebook.com/SiemensBrasil/
-  linkedin.com/company/siemens
-  youtube.com/siemens
-  siemens.com.br/stories
-  [@siemensbrasil](https://instagram.com/siemensbrasil)



Sumário



Introdução

Novo Capítulo	P. 8
Covid-19 - Como a pandemia nos afetou	P. 10
ODS + Business to Society	P. 12



Siemens no Brasil

Nossa Estratégia - Visão 2020+	P. 16
Estrutura da Siemens no Brasil	P. 18
Presença da Siemens	P. 20
Localidades no Brasil	P. 21
Linha do tempo	P. 23



Desenvolvimento sustentável da sociedade

Desenvolvimento sustentável da sociedade	P. 25
ODS 3 - Boa saúde e bem-estar	P. 26
ODS 6 - Água limpa e Saneamento	P. 36
ODS 7 - Energia Acessível e Limpa	P. 40
ODS 9 - Indústria, Inovação e Infraestrutura	P. 46
ODS 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis	P. 56
ODS 13 - Ação Climática	P. 64



Práticas de negócios responsáveis e sustentáveis

Práticas de negócios responsáveis e sustentáveis	P. 68
ODS 4 - Educação de Qualidade	P. 70
ODS 5 - Igualdade de Gênero	P. 76
ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico	P. 78
ODS 10 - Redução das desigualdades	P. 90
ODS 12 - Consumo e produção responsáveis	P. 92
ODS 16 - Paz, Justiça, e Instituições Eficazes	P. 94
ODS 17 - Parcerias e Meios de Implementação	P. 100



Anexos

Prêmios e Reconhecimentos	P. 102
Informações Gerais	P. 103
Indicadores GRI	P. 104

Novo Capítulo da história da Siemens

Em abril de 2020, a Siemens consolidou sua nova estrutura global, anunciada em 2019. Os negócios relacionados às áreas de Indústria, Infraestrutura e Mobilidade ficaram concentrados na Siemens.

Já os temas de Geração de Energia passaram a ser abordados pela empresa independente Siemens Energy. E os negócios da área de Saúde continuaram concentrados na Siemens Healthineers.

Neste novo capítulo da Siemens, continuamos a encontrar soluções para os grandes desafios, criando tecnologia com propósito e que é encontrada em toda parte, ajudando nossos clientes na transição das indústrias que formam a espinha dorsal das economias.

Transformamos o dia a dia com soluções de *software* que permitem que os trabalhadores retornem com segurança ao local de trabalho durante uma pandemia. Ou com uma rede de *microgrid* inteligente que permite que comunidades no mundo todo enfrentem blecautes causados pelo clima. Ou, ainda, com tecnologias inovadoras como os nossos gêmeos digitais, para ajudar nossos clientes a colocar seus produtos no mercado com mais rapidez, sejam eles carros, máquinas-ferramenta ou medicamentos que salvam vidas. Nosso grupo de especialistas em Inteligência Artificial e de engenheiros mecânicos, das nossas fábricas de locomotivas e material rodante, combinam sua *expertise* para prever e evitar que os trens quebrem.

Nenhuma outra empresa de tecnologia é equipada para combinar tecnologias dos mundos digital e físico: construindo fábricas mais ágeis, infraestruturas mais inteligentes e transportes mais eficientes, capacitando nossos clientes a remodelarem sistemas da indústria e de infraestrutura para criar um futuro mais sustentável.



Siemens globalmente
293 mil funcionários
 em mais de **200 países**



Veja o vídeo
 "Quando o Mundo Muda"

As prioridades estratégicas da Siemens foram delineadas e agrupadas em quatro pilares:



Impacto no cliente

Queremos antecipar o que nossos clientes precisam, beneficiando-se do nosso apoio para se adaptarem a mercados em rápida evolução.



Tecnologia com propósito

A tecnologia é a nossa força e é nisso que precisamos nos concentrar. Criar tecnologia com um propósito, tal como ajudar os clientes a fazer mais com menos.



Pessoas empoderadas

Queremos capacitar nossos clientes por meio de nossa tecnologia; nossos parceiros, para colaborarmos de forma mais próxima; e nossos colegas, para aproveitar o melhor de sua capacidade e prosperar.



Mentalidade de crescimento

Para permanecermos relevantes, precisamos aprender, experimentar e nos adaptar continuamente a fazer coisas novas, que criem valor para nossos clientes.

Assista ao vídeo sobre o **New Chapter (Novo Capítulo) da Siemens**



Covid-19

Como a pandemia nos afetou



Campanha Siemens Brasil 2021 em uma palavra! Fotos publicadas nas redes sociais da Siemens.

Nas primeiras semanas de 2020, quando as notícias sobre a presença de um novo tipo de coronavírus começaram a circular, a Siemens traçou estratégias e implementou ações para proteger seus colaboradores, contratados e familiares. O tema foi tratado sempre com transparência, reforçando que todas as medidas adotadas acompanhavam as diretrizes de autoridades de Saúde.

Paralelamente às ações para proteger nossas equipes, também definimos iniciativas, várias delas desenvolvidas por meio de parcerias, que contribuísssem para a sociedade enfrentar a pandemia.



- > Criação de comitês para monitoramento do novo coronavírus (Executivo, Estratégico e Operacional)
- > Estabelecimento de estratégias de prevenção e controle local
- > Home office emergencial para funcionários administrativos

- > Processo de autotriagem nas localidades
- > Medidas sanitárias especiais para localidades
- > Plano de comunicação especial



- > Telemedicina
- > Programa de apoio psicológico
- > Envio de máscaras para funcionários e familiares
- > Campanha de doação com engajamento da empresa e dos funcionários
- > Parcerias para novas soluções clínicas de atendimento a pacientes com o novo coronavírus

A ação ágil e estruturada de equipes da Siemens no enfrentamento à pandemia trouxe aprendizado e resultados destacados para a companhia. A prioridade no cuidado às pessoas e o uso de ferramentas digitais para os contatos interpessoais mantiveram equipes conectadas e produtivas. A disponibilidade dos nossos times para clientes e demais parceiros comerciais também foi fundamental para manter nossos negócios ativos, resultando em um ano fiscal de crescimento para todas as Unidades de Negócio da Siemens no Brasil.

Ao longo deste relatório, você vai encontrar informações adicionais e outros detalhes destas e de outras ações relacionadas às iniciativas da Siemens no enfrentamento à pandemia da Covid-19.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

O mundo está se transformando em dimensões que afetam a vida de todas as pessoas: mudanças climáticas e demográficas, urbanização, globalização e digitalização. Mas os recursos do planeta, hoje, já não são suficientes para manter os padrões de vida e de consumo de toda a sociedade.

Por isso, é urgente abordar essas tendências para garantir um futuro viável e sustentável, e os países membros da Organização das Nações Unidas apresentaram os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

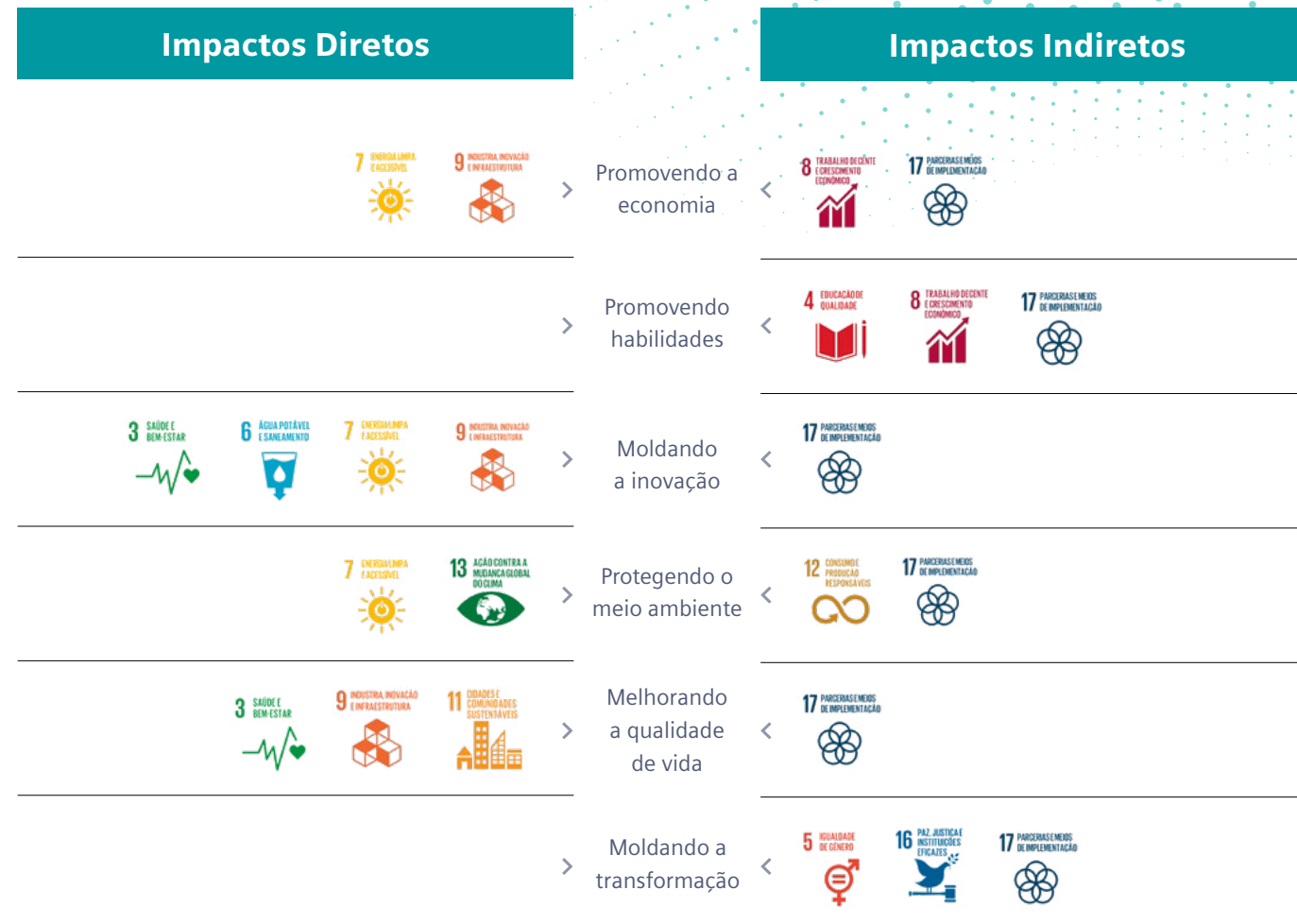


Saiba mais

Alcançar esses objetivos é tarefa que demanda a união de governos, empresas, cidades e a sociedade civil.



A Siemens impacta todos os ODS direta ou indiretamente e demonstra esse impacto de forma transparente, por meio da abordagem **“Siemens – Business to Society”**.



Veja também como a Siemens aborda o tema da Sustentabilidade globalmente.

Sustainability Information 2020 (em inglês)

ESG na Siemens

O conceito *Environmental, Social and Corporate Governance* (ESG) faz parte da estratégia de Sustentabilidade da Siemens. Ele cria padrões para avaliar os impactos das ações de uma instituição nos aspectos ambientais, sociais e de governança. Todos os projetos da Siemens são revisados de acordo com os padrões ESG. Para isso, criamos uma ferramenta ESG para diligência prévia (*due diligence*) para identificar e mitigar riscos nessas três esferas.

Presença da Siemens no Brasil










Nossa Estratégia

Visão 2020+

A Visão 2020+ é a nossa estratégia para moldar a Siemens da nova geração. Nosso objetivo é criar valor em longo prazo, acelerando o crescimento e aumentando a lucratividade, com uma estrutura empresarial simplificada. **O principal objetivo da Visão 2020+ é dar maior liberdade de ação para cada área de negócio da companhia, beneficiando todas elas com a força da marca Siemens.**

Nossos objetivos

Para a implementação da Visão 2020+, estabelecemos sete objetivos:

-  Aumentar o valor da empresa, por meio de criação de valor sustentável e lucratividade;
-  Reforçar o foco em negócios centrados em Eletrificação, Automação e Digitalização;
-  Ser o parceiro de escolha dos nossos clientes;
-  Estar cada vez mais próximo dos nossos mercados;
-  Vivenciar uma governança enxuta e encaminhar otimização contínua;
-  Ser um empregador de escolha;
-  Estimular o orgulho e a paixão pela Siemens por meio da Cultura Empreendedora (*Ownership Culture*)

Nossa Cultura

Na base da estratégia da Siemens estão a nossa cultura, os nossos valores e os nossos propósitos. Em outras palavras, como atingimos o sucesso sustentável.

Valores

Agindo de forma Responsável, Excelente e Inovadora, formando a base da nossa Cultura Empreendedora.

Comportamentos

Demonstrando respeito, foco, iniciativa e execução.

Liderança

Com líderes que inspiram as equipes a oferecer o seu melhor.

Foco nas pessoas

Seguindo uma abordagem focada nas pessoas, baseada em confiança, abertura e colaboração.

Equity (Participação no capital)

Oferecendo aos funcionários a oportunidade de participar diretamente do nosso sucesso, como acionistas.

Nosso princípio orientador

Sempre agir como se fosse nossa própria empresa. É assim que pretendemos entregar uma Siemens ainda melhor para as futuras gerações.

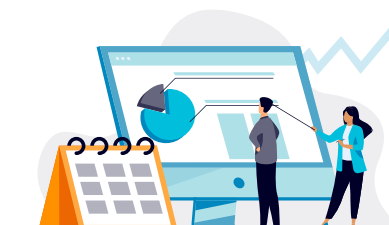
Dados financeiros 2020



Entrada de Pedidos

3,0*

* Em bilhões de Reais



Faturamento Líquido

2,750*

* Em bilhões de Reais



Funcionários

2.570

Ano fiscal de 2020 – 1º de Outubro de 2019 a 30 de Setembro de 2020.

Dados do Grupo Siemens (Siemens, Siemens Mobility e Siemens Healthineers), sem incluir *international business*. Os dados do Relatório Institucional e de Sustentabilidade 2019-2020 incluíram também os números das empresas Siemens Energy e Siemens Gamesa.

Estrutura da Siemens no Brasil

Estrutura da Empresa



Pablo Fava
CEO da Siemens



Wolfgang Beitz
CFO da Siemens

Siemens (Infraestrutura e Indústria)



Digital Industries
CEO - Pablo Fava
CFO - Lílian Pacheco



Smart Infrastructure
CEO - Sérgio Jacobsen
CFO - Wolfgang Beitz



Large Drives Applications
CEO - Henrique Pires
CFO - Cristiane Zavataro

Grupo Siemens



Financial Services
CEO - David Taff
CFO global - Veronika Bienert



Digital Industries Software
CEO - Daniel Scuzzarello
CFO - Thiago Gaspar



Siemens Mobility
CEO - Andreas Facco Bonetti
CFO - Marisílvia Mattedi



Siemens Healthineers Country Head Brasil - Claudio Marcelo de Souza
Diretor Financeiro LAM - Georgios Papanikolaou

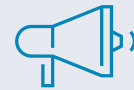
Functions



Assuntos Governamentais e Externos, Legal, Gerenciamento de Sustentabilidade e Fundação Siemens
Luis Felipe Gatto Mosquera



EHS - Proteção Ambiental, Gerenciamento de Saúde e Segurança
Welton Rezende Deboni de Souza



Comunicação
Ariane Herek de López



Recursos Humanos
Caroline Zilinski

Business Partners



Compliance, Export Control e Data Privacy
Gustavo Franco Ferreira



Information Technology
Fernando Demattio de Oliveira Simões



Customs & Taxes
Ivan Garcia Xavier Ferreira



Cybersecurity
Caio Fontoura da Silva Colman

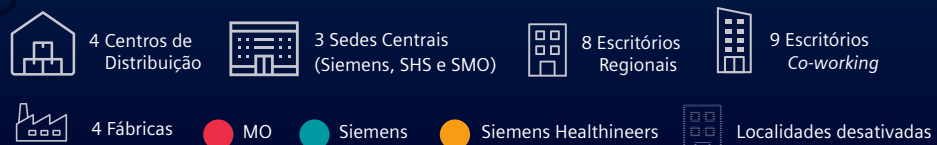
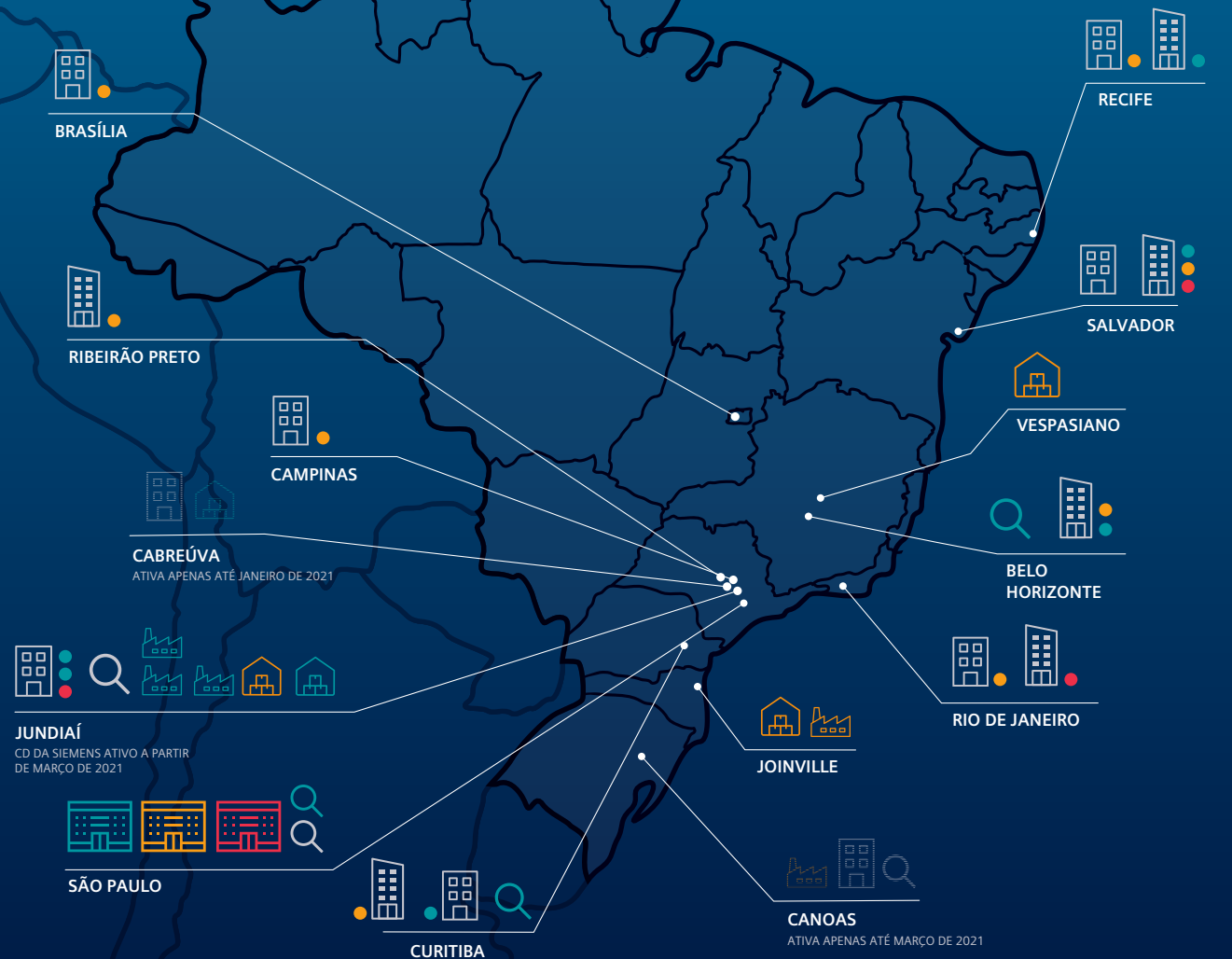


Financing
Dominique Salini e Gerard Halpin

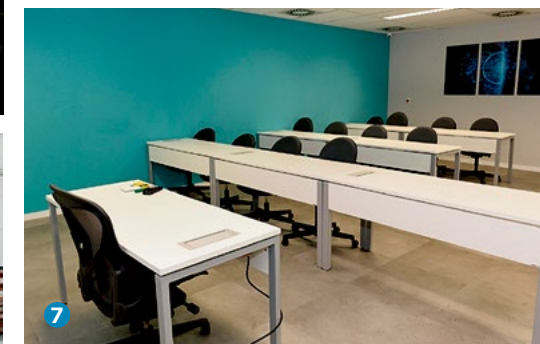
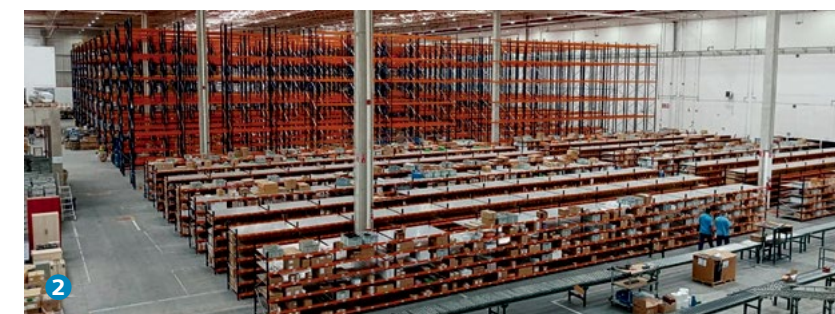


Security
Andres Wuiver de Moura Brito

Presença da Siemens



- 5 Centros de P&D
- Curitiba: Centro de P&D em Sistemas de Gestão de Infraestrutura Elétrica
 - Belo Horizonte: Centro de P&D em *Smart Metering*
 - Jundiá: Centro de Inovação em IoE (*Internet of Energy*)
 - São Paulo: Siemens no *Hub* de Inovação no IPT *Open Experience*
 - São Paulo: Centro de Competência para a Cadeia da Proteína Animal – soluções em rastreabilidade, automação e eficiência energética.



Jundiá, SP

Conversores de Frequência de Média-Tensão
 Produtos e Soluções de Média-Tensão
 Produtos e Soluções em Automação e Controle de Energia
 MindSphere Application Center (MAC)
 Large Drives Applications

Joinville, SC

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

São Paulo, SP

Sede das empresas Siemens,
 Siemens Mobility e Siemens Healthineers
 Digital Experience Center (DEX)

1. Fábrica de Jundiá (SP)
2. Centro de Distribuição - Jundiá (SP)
3. LDA Large Drives Applications
4. Fábrica de Joinville (SC)
5. MindSphere Application Center (MAC) - Jundiá (SP)
6. Digital Experience Center (DEX) - São Paulo (SP)
7. SITRAIN - São Paulo (SP)
8. Siemens Anhanguera - São Paulo (SP)



Siemens, no Brasil

Foi no final do século 19, mais exatamente em 1867, que a Siemens deixou pela primeira vez sua marca no Brasil. Nascida 20 anos antes, em Berlim, a empresa alemã foi responsável pela instalação da primeira linha telegráfica em território brasileiro. O empreendimento ligava o Rio de Janeiro ao Rio Grande do Sul.

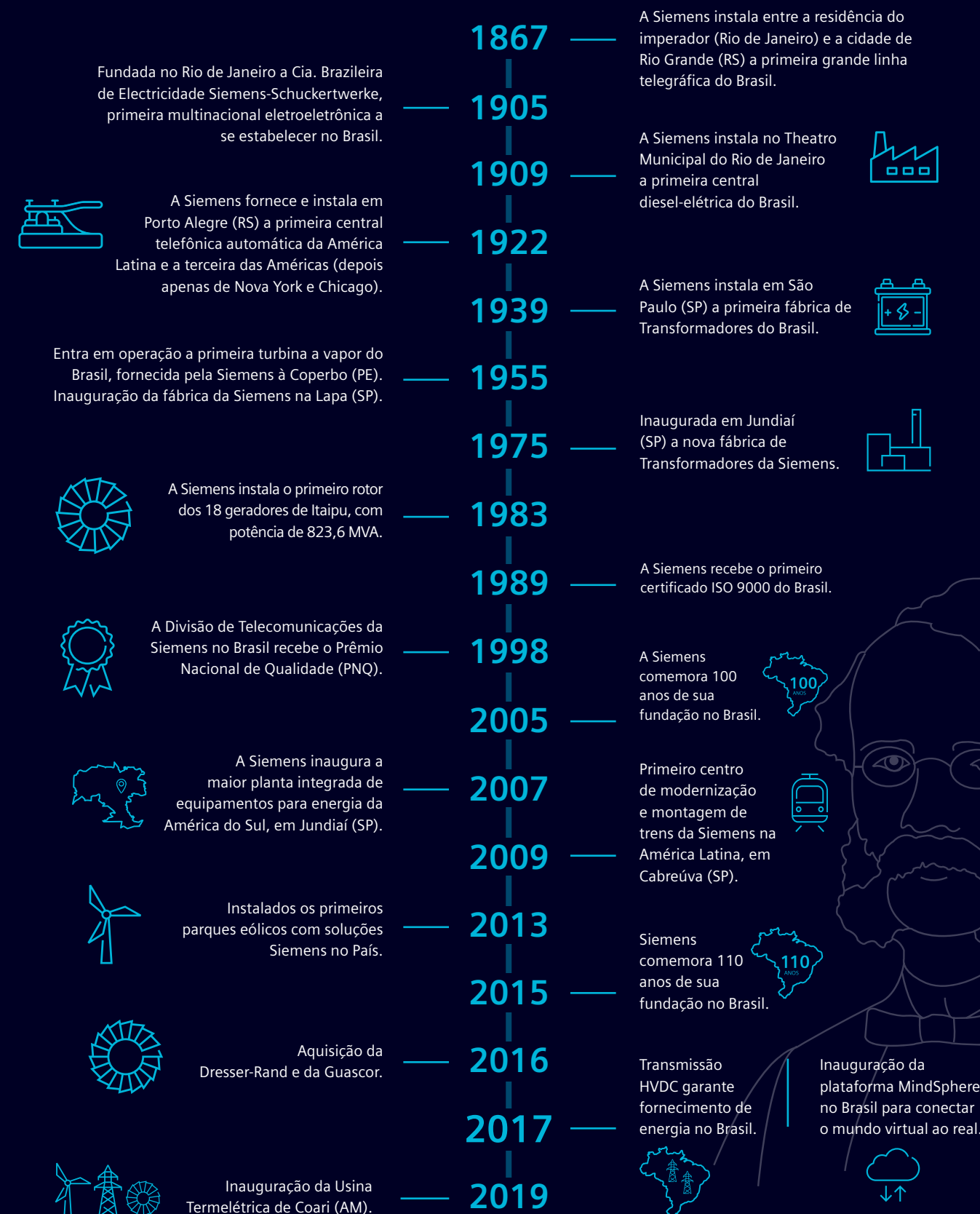
O estabelecimento da Siemens como empresa aconteceu em 1905, com sede no Rio de Janeiro. De lá para cá, mantivemos atividades ininterruptas no Brasil, sempre com foco em projetos pioneiros. Os exemplos são vários: primeira central diesel-elétrica do Brasil (1909); primeira central telefônica automática da América Latina (1922); primeira fábrica de transformadores do Brasil (1939). Também fomos pioneiros em processos produtivos e operacionais inovadores, sendo a primeira empresa do Brasil a conquistar o certificado ISO 9000, em 1989.

Hoje, a Siemens atende os mercados de indústria, infraestrutura, mobilidade e saúde, em todo o Brasil, e emprega diretamente mais de 2.500 profissionais.

154 anos de história no Brasil



Marcos de uma história de 154 anos no Brasil



Desenvolvimento sustentável da sociedade

Os negócios da Siemens geram impactos na cadeia de valor da indústria, da infraestrutura, da mobilidade e da saúde. Nossas soluções contribuem para que a sociedade alcance a maioria dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs), em quatro dimensões principais:

- 1 por meio de nossos produtos e soluções
- 2 pela responsabilidade na operação dos nossos negócios
- 3 pelo nosso conhecimento e liderança
- 4 por iniciativas de Cidadania Corporativa e engajamento das comunidades

A forma pela qual nossas ações impactam os ODSs varia. Por isso, agrupamos os objetivos em duas categorias: impacto direto e impacto indireto.

Os ODSs nos quais o impacto das iniciativas da Siemens é direto estão mais relacionados aos nossos produtos e serviços, graças à aplicação junto aos nossos clientes e parceiros.

Acompanhe, nas páginas seguintes, exemplos de soluções e iniciativas da Siemens que impactam em seis ODSs.



Boa saúde e bem-estar



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

A Siemens impacta o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3, em duas dimensões diferentes. Uma delas é o portfólio de soluções da Siemens Healthineers, empresa independente do Grupo Siemens, cuja missão é habilitar nossos clientes provedores de saúde a agregar valor às suas operações. Fazemos isso ao aumentar a precisão de diagnósticos, transformar os cuidados e aperfeiçoar a experiência do paciente, principalmente por meio de ferramentas digitais. A outra dimensão são nossas iniciativas de saúde junto aos nossos funcionários, suas famílias e demais parceiros – aspecto particularmente relevante em 2020, por conta da pandemia.



Siemens Healthineers no combate à pandemia da Covid-19

A pandemia da Covid-19 impôs diversos desafios à sociedade e, com eles, também o intenso trabalho médico científico para resolver várias questões que foram se apresentando no decorrer da disseminação da doença. A Siemens Healthineers, que já possuía uma atuação consistente tanto na área de Diagnóstico por Imagem e Terapias Avançadas, como na de Análises Laboratoriais, concentrou ainda mais esforços para colaborar com esse momento.

A Siemens Healthineers mostrou-se presente em praticamente toda a jornada do paciente com o novo coronavírus, auxiliando médicos e demais profissionais da saúde no diagnóstico preciso e assertivo, com o uso de ferramentas digitais remotas e de Inteligência Artificial.

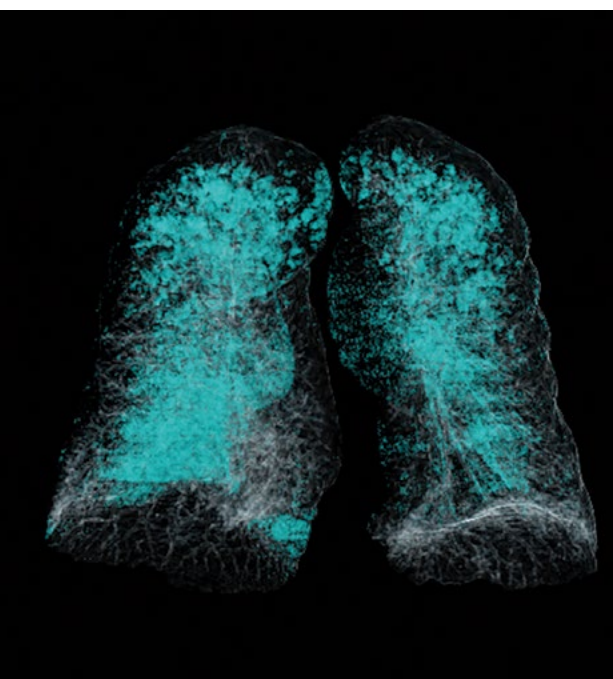
Diagnósticos para pacientes com Covid-19



Pouco tempo depois do início da pandemia, a Siemens Healthineers disponibilizou no mercado os testes sorológicos COV2T e COV2G, que detectavam se o paciente entrou em contato com o vírus, mesmo sendo assintomático. Para o caso de pessoas com sintomas, a empresa também desenvolveu o RT-PCR, cuja análise é realizada com amostras retiradas do nariz e da garganta. Por fim, a companhia também passou a disponibilizar no mercado brasileiro o teste rápido On Site® COVID-19 IgG/IgM, feito por meio de uma picada no dedo, com resultado entre 10 a 15 minutos.

A importância dos exames de imagem

Tão importante quanto detectar a infecção é mensurar o grau em que ela está afetando o organismo e até mesmo colocando em risco a vida da pessoa. Nesse momento, um grande auxílio veio, principalmente, por meio dos exames de tomografia, com os quais eram analisadas as imagens de pulmão indicativas da infecção pulmonar típica do novo coronavírus (pulmão com aspecto de vidro fosco). Em algumas localidades sem a presença de tomógrafos, a ultrassonografia e os exames de raios X foram indispensáveis para auxiliar no diagnóstico. Passados os primeiros meses, os exames de imagem mantiveram-se imprescindíveis para o diagnóstico assertivo em determinados grupos de pacientes.



Tomografia computadorizada de tórax realizada pela AI-Rad Companion

Soluções digitais e Inteligência Artificial

O projeto RadVid-19, realizado pela Siemens Healthineers em parceria com o Hospital das Clínicas de São Paulo e outros importantes agentes no segmento da saúde, utiliza a solução AI-Rad Companion, que faz o pós-processamento de imagens de tomografia e a interpretação dos resultados por meio de aprendizado de máquina (*machine learning*).

A iniciativa encerrou o ano com mais de 50 mil exames de imagens enviados por radiologistas de todo o País, com uma média de 70% de resultados positivos para a Covid-19. Alimentada por um vasto banco de imagens de raios X e tomografias do tórax de pacientes de 50 hospitais cadastrados em todo o Brasil, a plataforma é capaz de identificar indícios da presença do novo coronavírus nos exames, a partir de algoritmos e tecnologia de Inteligência Artificial.

RadVid-19



- Serviço disponível gratuitamente para médicos e instituições de todo o Brasil.
- Objetivo: **auxiliar a tomada de decisão sobre o melhor tratamento contra a Covid-19.**
- Realiza a leitura de raios X e tomografias computadorizadas, e indica a probabilidade de a pessoa estar infectada.

- Rápido e simples, o processo acontece via identificação de padrões comuns da doença nos exames de imagem.
- A ferramenta mostra também o grau de comprometimento pulmonar.
- **A iniciativa cria um grande banco de dados, que pode auxiliar a definir conduta e possível tratamento antes mesmo do resultado de outros tipos de testes.**



- **A plataforma permite que médicos radiologistas em plantão on-line possam esclarecer dúvidas** de diagnóstico com base nos exames de imagem.



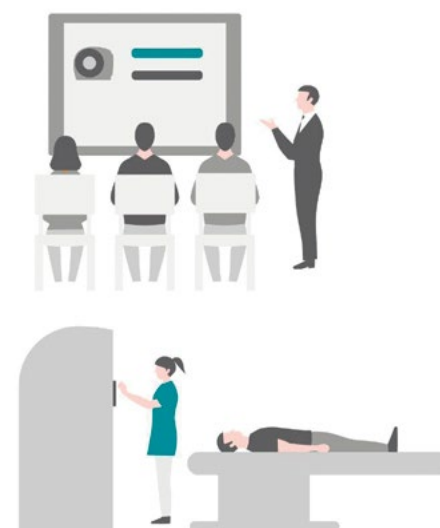
Tratamento para pacientes com coronavírus

No caso dos pacientes contaminados e que precisaram ser internados, os exames de gasometria desempenharam um papel importante, particularmente, para aqueles que foram assistidos por ventiladores mecânicos. **A solução RAPIDPoint® 500e, da Siemens Healthineers, foi utilizada para ajudar na demanda sem precedentes de testes de gasometria, registrada nos períodos de picos de internações.**

Mais segurança para médicos e profissionais da saúde

Além do foco nos pacientes, a Siemens Healthineers também atuou como fornecedora de soluções que contribuísem para mitigar os riscos de médicos e demais profissionais da saúde na linha de frente. Entre as ferramentas desenvolvidas está o syngo Virtual Cockpit (sVC), que controla remotamente equipamentos de tomografia e de ressonância magnética em diversas localidades, otimizando o atendimento, além de proporcionar mais segurança para estes colaboradores.

Seguindo o mesmo preceito, as soluções Smart Collaborator e Smart Simulator também auxiliaram no trabalho à distância: a primeira utiliza realidade aumentada para realizar tarefas como atualização de software, engenharia clínica e mesmo compartilhar casos entre os engenheiros de serviços, sem a necessidade da presença física na base instalada do cliente. A segunda solução é um simulador virtual em que o cliente pode realizar todo o treinamento clínico em um determinado equipamento, de forma simulada e *on-line*.



Inovação e Inteligência Artificial

Parceria Siemens Healthineers e Instituto de Radiologia do Hospital das Clínicas

Em setembro de 2020, a Siemens Healthineers e o Instituto de Radiologia (InRad), do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (HCFMUSP), inauguraram o In.Lab. O espaço é destinado a parceiros, startups e desenvolvedores que já tenham ou queiram criar projetos de Inteligência Artificial (IA) voltados às melhorias e soluções que abrangem diferentes etapas na jornada do paciente e na cadeia da saúde.

Entre as principais frentes a serem abordadas estão prevenção, diagnóstico e tratamento, até a gestão para conectar de forma mais otimizada e eficaz o serviço de saúde como um todo.



Carreta Tomografia: projeto da Mercedes com solução Siemens Healthineers



Assista ao vídeo sobre o projeto Carreta Tomografia

Carreta Tomografia: projeto da Mercedes com solução Siemens Healthineers

A Mercedes-Benz do Brasil desenvolveu e coordena, em conjunto com a Associação Beneficente Ebenezer (Centro de Integração de Educação e Saúde - CIES Global) e outros parceiros, um projeto que deu origem à Unidade Móvel de Tomografia, que auxiliou no diagnóstico de pacientes com Covid-19.

O objetivo da iniciativa foi ampliar o volume de exames de tomografia para pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS) em hospitais públicos da cidade de São Paulo (SP), especialmente na época da pandemia. O tomógrafo da Siemens Healthineers, que compõe a carreta, foi adquirido pelo CIES Global por meio de recurso financeiro fornecido pelo Ministério da Saúde para atuação no combate à Covid-19.

Outra contribuição das empresas é voltada à doação de produtos de seu portfólio, como equipamentos de baixa voltagem e automação para as instalações da Fiotec, Fundação de apoio à Fiocruz.

Por meio da Fundação Siemens, as organizações do grupo também contribuíram para o projeto "Salvando Vidas", idealizado pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) em parceria com a SITAWI, uma organização não governamental (ONG) especializada na gestão de fundos filantrópicos.

O valor arrecadado foi utilizado para a compra de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e suprimentos como aventais, luvas, álcool gel, máscaras e toucas para 19 hospitais localizados em cidades da região Norte do Brasil, em Campos de Goytacazes e São João da Barra, ambas no Rio de Janeiro, e em Jundiá, interior de São Paulo.

Uma parte do valor total recebido pelo BNDES foi doado pelos próprios colaboradores das empresas do grupo,

por meio da campanha de financiamento coletivo "Juntos contra o coronavírus", realizada com o objetivo de dar a essas pessoas a chance de fazer parte dessa ação colaborativa. **A iniciativa, que contou com um aporte inicial da Fundação Siemens, assim como o projeto "Salvando Vidas", utilizou-se do conceito de matchmaking, no qual a cada R\$ 1,00 doado, a organização doou mais R\$ 1,00.**



Juntos contra o coronavírus

Campanha de financiamento coletivo, com aporte da Fundação Siemens e engajamento de funcionários das empresas Siemens

Ações humanitárias durante a pandemia

Com o objetivo de contribuir com medidas efetivas de combate ao novo coronavírus, as empresas Siemens (Infraestrutura e Indústria), Siemens Energy, Siemens Mobility e Siemens Healthineers no Brasil, uniram forças com a **Fundação Siemens para viabilizar a doação de R\$ 4,35 milhões em serviços, soluções, equipamentos e parcerias de apoio ao sistema de saúde público brasileiro.**

As doações foram destinadas para o Ministério da Saúde e à Fundação para o Desenvolvimento Científico e Tecnológico em Saúde (Fiotec), organização da Fiocruz baseada no Rio de Janeiro (RJ), além de hospitais filantrópicos localizados nas regiões Norte e Sudeste do Brasil, beneficiando cerca de 1,5 milhão de pessoas.

Ao Ministério da Saúde foram doados serviços de instalação, treinamentos e garantia para 30 tomógrafos, juntamente com quadros de força para os equipamentos de diagnóstico por imagem.



Saiba mais sobre as ações realizadas pela Siemens durante a pandemia

Exemplos de doações das empresas Siemens e da Fundação Siemens no Brasil

Total de **R\$ 4,35 milhões**, entre aportes da empresa e doações de funcionários

1,5 milhão de pessoas beneficiadas (apenas considerando o projeto "Salvando Vidas")

Instalação, treinamento e garantia para 30 tomógrafos

Quadros de força para equipamentos de diagnóstico por imagem

Equipamentos elétricos e de automação

800 protetores faciais produzidos na localidade de Jundiá (SP) para agentes de saúde da cidade

Força-tarefa em prol da sociedade

Em linha com o propósito das empresas do Grupo Siemens, no Brasil, de gerar valor e contribuir efetivamente com a sociedade, diversas iniciativas também foram conduzidas internamente para fazer a diferença na luta contra o vírus.

Os funcionários da localidade de Jundiá (SP) produziram cerca de 800 protetores faciais, que foram doados para a Prefeitura da cidade. Além disso, o time técnico da área de Tecnologia Predial disponibilizou suporte aos hospitais, hotéis e outros tipos de edificação de clientes e parceiros que tiveram de realizar adaptações para receber pessoas com diagnóstico confirmado para a Covid-19.

Por meio de um comitê voluntário e multidisciplinar dividido em nove pilares de atuação, dentro da ação "Juntos contra o coronavírus", foram coordenadas diversas iniciativas junto aos funcionários para proteger a saúde das pessoas afetadas pela pandemia. Desde a sua criação, cerca de três mil horas foram doadas.





Covid-19

Protegendo as pessoas: ações voltadas para funcionários e suas famílias

Manter a saúde física e mental dos cerca de dois mil colaboradores foi o principal foco da Siemens, no Brasil, em 2020, devido aos impactos da pandemia. Além de ser crucial que a empresa mantivesse seguras suas atividades, consideradas essenciais, o foco na segurança de funcionários e de seus familiares conectou-se diretamente com os valores da empresa: Responsável, Inovadora, Excelente.

Na Siemens, o Programa Vida 360° define e implementa ações de maneira a considerar

o indivíduo em todas as dimensões da sua vida. Partindo dessa visão holística, o programa possui três pilares: Emocional, Social e Físico. As ações voltadas para a prevenção e para os cuidados com o novo coronavírus foram realizadas no âmbito desse programa interno, em 2020.

Para garantir a saúde física de seus funcionários, a Siemens buscou proporcionar, nas fábricas e locais remotos de trabalho, o mesmo ambiente que estas pessoas viviam antes da pandemia, de forma segura.



Atendimento médico

Oferecido em formato de telemedicina por meio do *app* Einstein Conecta, garantindo atendimento de qualidade, sem contato presencial, evitando aglomerações em hospitais (ambientes com tratamento da Covid-19).



O atendimento médico à distância oferecido pela Siemens aos seus funcionários é disponibilizado 24 horas por dia e sete dias da semana com profissionais do Hospital Albert Einstein.



Orientação Nutricional

À medida que os colaboradores passaram a fazer suas refeições não mais nos restaurantes da empresa, mas em casa, surgiu a necessidade de orientação nutricional, que passou a ser oferecida em encontros semanais virtuais.



Home Office Emergencial

Os funcionários administrativos trabalharam, em sua maioria, em sistema de Home Office Emergencial a partir de março de 2020, recebendo suporte e orientações relativas a essa nova fase.



Clique aqui e confira nosso vídeo sobre ergonomia, no Guia Colaboradores Covid-19



Funcionários em atividades presenciais

Foram implementadas testagens quinzenais que garantiram precisão no acompanhamento da contaminação, principalmente identificando os assintomáticos. Nas localidades, foi adotado um sistema de sinalização para indicar o distanciamento adequado, o número máximo de pessoas em um recinto, orientações sobre higienização das mãos, direção de fluxo de pedestres, aferição de temperatura, entre outros.

A aferição de temperatura é realizada diariamente em todos os colaboradores que ingressam nas localidades Siemens





Assista ao vídeo de Boas Práticas da Siemens, durante a pandemia

Em função da permanência de trabalhadores em operações essenciais nas localidades, a empresa providenciou reforço nos procedimentos de higienização em áreas comuns (restaurantes, vestiários, corredores, elevadores etc.) e operacionais.

Além da maior frequência nos procedimentos, também foram incluídos produtos germicidas na limpeza e reforçadas orientações sobre o uso correto do álcool gel, para os profissionais atuantes nessas localidades.



Vacina da gripe

Seguindo recomendações de autoridades de saúde, a Siemens antecipou a campanha de vacinação contra gripe, já tradicionalmente realizada na empresa, para colaboradores e dependentes. Realizada em abril de 2020, a vacinação ocorreu em sistema *drive-thru*, possibilitando a imunização sem sair do próprio veículo.



Gestantes

Entre os colaboradores do grupo de risco, as gestantes foram orientadas a permanecer em casa. Habitualmente, a Siemens oferece acompanhamento médico para o período do pré-natal, nos ambulatórios das localidades. Durante a pandemia, uma parceria com a Bradesco Saúde iniciou um programa especial para gestantes, com suporte *on-line* 24 horas.

Disponibilização de máscaras



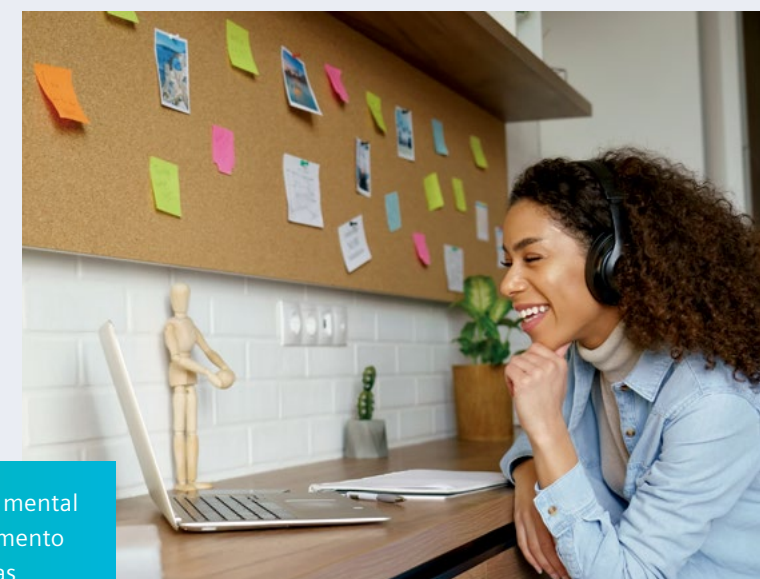
Ao longo da pandemia, a Siemens forneceu máscaras para uso de seus colaboradores e também de seus familiares. Além de fornecer máscaras, a Siemens também produziu um *folder* para orientar o uso correto. O material foi distribuído em todas as localidades. Um manual com dicas de utilização adequada também foi compartilhado para os colaboradores em *home office* emergencial, além de contar com o Guia Colaboradores Covid-19, disponível na intranet da empresa e na página web.



Saúde mental

Implementação do aplicativo Oriente-me, para atendimento psicológico por videochamada, mensagens de texto e ou de áudio. Os encontros semanais *Mente em Foco*, com psicólogas da Siemens, abordaram assuntos como benefícios da psicoterapia, saúde mental em tempos de crise, ansiedade, estresse familiar etc.

Iniciativas voltadas para a saúde mental deram aos funcionários o acolhimento psicológico necessário para temas gerais, incluindo a Covid-19



Sem Surto

Iniciativa da área da Comunicação, criada com o objetivo de minimizar parte do estresse gerado pela pandemia, com bom humor, leveza e dicas.

filmes, séries, e conteúdos diversos para momentos de lazer.

A Siemens também disponibilizou o Manual Prático para Colaboradores sobre o novo coronavírus e Covid-19, no website da empresa e amplamente comunicado para todos os colaboradores pela intranet da companhia.

Trata-se de uma *newsletter* eletrônica com informações divididas em quatro pilares: **home office**, com dicas profissionais de organização, uso de tecnologias e relacionamento com a família; **Cuidado com a Saúde**, com recomendações de prevenção em relação ao novo coronavírus, exercícios e saúde; **Fique esperto com a segurança**, discutindo a relação com informações recebidas, e **O que fazer em momentos de isolamento**, com dicas de cursos *on-line*,

Como resultado de seu empenho durante a pandemia, a Siemens foi a vencedora do prêmio “Lugares Incríveis para Trabalhar”, realizado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) e UOL,, na categoria “Mais Incrível Atuação na Pandemia” (leia mais na página 81).



Leia o QRCode para acessar o Guia Colaboradores - Covid-19



Cerca de 20% da população brasileira – em torno de 35 milhões de habitantes – não é abastecida com água tratada. Segundo o portal Trata Brasil, a média nacional de perdas na distribuição de água potável é de 38,4%. Na região Norte, esse índice chega a 57,5%. A coleta de esgoto é outro gargalo do País: em torno de 54% dos brasileiros têm acesso a este serviço, com muitas variações entre as regiões (79,2% no Sudeste contra 12,3% na região Norte). A aprovação do novo marco regulatório do saneamento, em 2020, inaugurou uma nova fase para o Brasil, na qual esses gargalos começam a ser endereçados.

O nível atual de implementação tecnológica no setor não permite reduzir o desperdício de água tratada. O gasto de energia elétrica também cresce nesse modelo, com a sobrecarga de motores e bombas, a fim de manter a mesma distribuição e fornecimento para as cidades e casas.

Água e saneamento no Brasil*

20%

da população sem acesso à água tratada

54%

da população dispõe de coleta de esgoto (índice não passa de 12,3% na região Norte)

38,4%

de perdas na distribuição



*Informações do portal Trata Brasil

Água Limpa e Saneamento



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

Acesso universal e igualitário à água potável e segura para todas as pessoas no mundo até 2030. Essa é a meta do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 6, que também prevê a melhoria da qualidade da água, por meio da redução da poluição, eliminando desperdícios e minimizando o uso de produtos químicos e materiais perigosos. Também estão em foco o aumento de eficiência no uso da água e a implementação de gestão integrada de recursos hídricos.

Esses objetivos foram traçados porque o Brasil vive uma situação paradoxal: embora tenha abundantes recursos hídricos, uma grande parte da sua população vive às margens do abastecimento ideal de água. Este panorama, no entanto, está começando a se modificar.

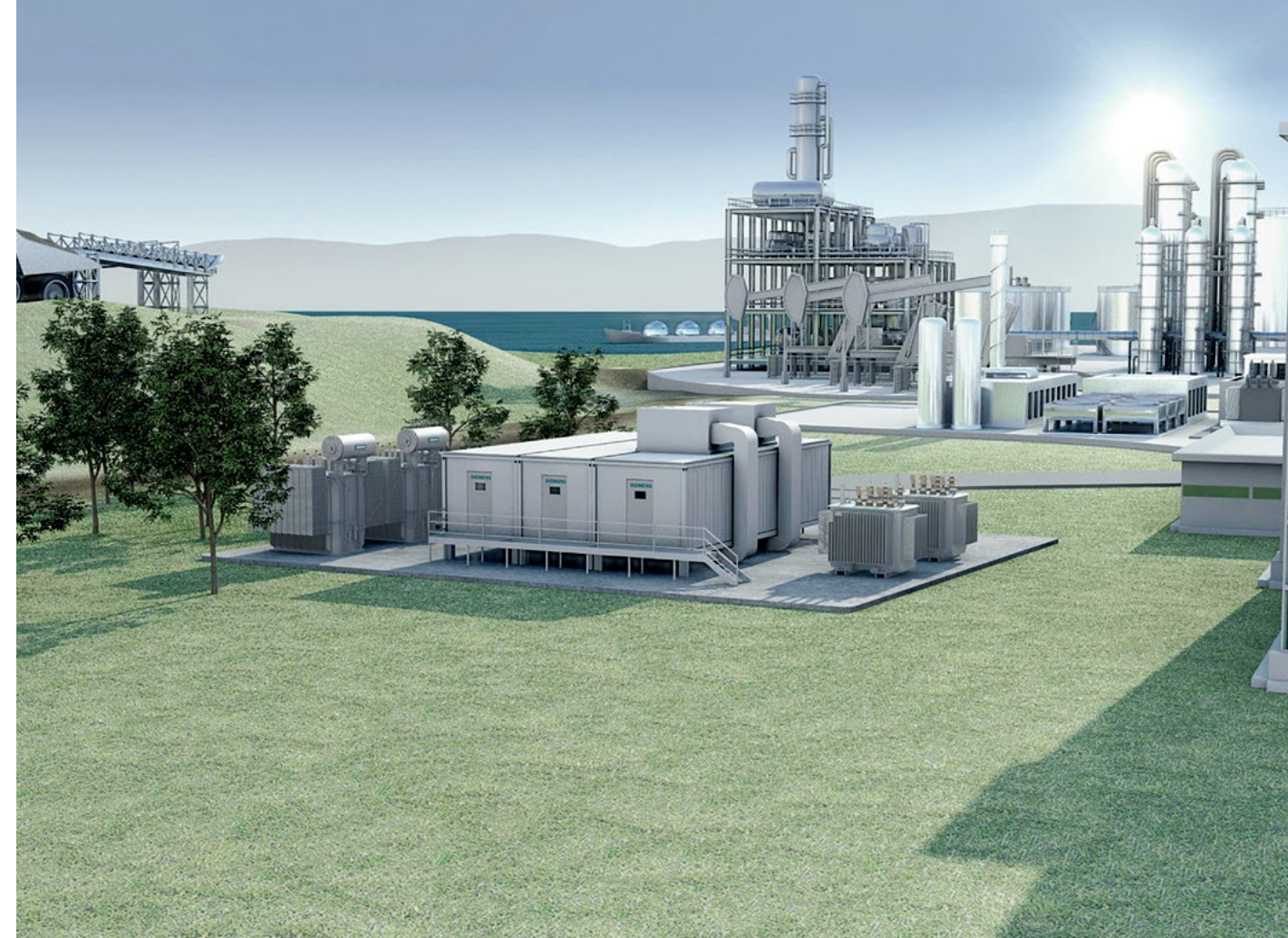
Por meio de tecnologias inovadoras, a Siemens apoia o setor de fornecimento e tratamento de água com soluções em automação, digitalização e eletrificação em todas as etapas do ciclo da água. E para permitir que o setor de água aproveite ao máximo a digitalização, a empresa desenvolveu um portfólio amplo de soluções de software e automação. **O processamento de todos os dados disponíveis em um modelo abrangente faz com que seja possível explorar de forma otimizada o potencial de todos os sistemas. Com as soluções em eletrificação, tornamos o sistema mais eficiente em termos de consumo energético e promovemos a utilização de fontes de energia renováveis, como as soluções de energia solar.**

A plataforma de aplicativos e serviços digitais SIWA (SIemens WAter) fornecem maior transparência e, portanto, ajudam a identificar o potencial de otimização e economia para aumentar a segurança do fornecimento de água e o devido tratamento e destino do esgoto. Por meio de suas soluções inteligentes, seus aplicativos:

1. Otimizam a operação e o consumo energético das estações elevatórias de água;
2. Atuam na redução das perdas, prevendo e detectando vazamentos nas redes de distribuição de água;
3. Preveem e detectam flutuações de pressão nas redes de transporte de água, apontando com precisão as anomalias responsáveis por rompimentos das tubulações e sua localização em tempo real;
4. Calculam a necessidade de intervenções de controle no sistema de esgoto, utilizando algoritmos de otimização, evitando enchentes;
5. Monitoram e controlam a rede de esgoto e suas estações elevatórias em tempo real, evitando o bloqueio de bombas e obstruções na rede;
6. Auxiliam na redução da contaminação dos recursos hídricos.



Saiba mais sobre soluções para saneamento



Distribuição de energia

Fator crítico para a eficiência de estações de tratamento e sistemas de distribuição de água, o fornecimento adequado de energia assegura confiabilidade para as operações, além de promover custos menores, eficiência energética, segurança e compromisso com o meio ambiente.

Entre as soluções Siemens voltadas para distribuição de energia em estruturas de saneamento estão:

- **Eletrocentros (E-house)**, salas elétricas customizadas, entregues diretamente na localidade do cliente, montadas e prontas para operar;
- **Painéis de média-tensão isolados a gás ou isolados a ar**, concebidos para atender igualmente às necessidades de redução de custos, segurança operacional e proteção ambiental;
- **Conversores**, oferecendo funcionalidades para otimizar processos, como a função ECO, que reduz perdas e economiza energia nas bombas.

E-Houses são subestações modulares personalizadas, pré-montadas e pré-testadas, ideais para utilização em situações nas quais são necessárias soluções provisórias ou em locais de difícil acesso



Saiba mais sobre distribuição de energia em saneamento

Energia Acessível e Limpa

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



A Siemens impacta o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 7 com seu portfólio de soluções, que cobre todo o espectro das modernas redes inteligentes e os sistemas de distribuição. A rápida expansão das estruturas descentralizadas de energia equipadas com tecnologias da Siemens contribui para criar uma matriz energética mais variada, além de aumentar a segurança no fornecimento. O conceito IoE (Internet of Energy – Internet da Energia) e as funcionalidades baseadas em dados fortalecem a inteligência dos sistemas de energia e estabelecem o caminho em direção a um panorama energético sustentável. As soluções da Siemens facilitam o acesso a fontes limpas, confiáveis e de baixo carbono, ajudando os clientes de vários segmentos industriais a ampliar seus níveis de eficiência energética.

As soluções da Siemens desenhadas para aumentar o acesso da sociedade à energia acessível e limpa foram moldadas para que o uso seja feito de forma inteligente, agregando valor a toda a cadeia energética. Três pilares sustentam esse conceito:



Energia Inteligente

- Otimizar custos de energia;
- Aperfeiçoar o mix de energia;
- Reduzir o consumo de energia;
- Aumentar a eficiência energética;
- Reduzir taxas de rede;
- Criar receitas adicionais.



Suprimento Inteligente

- Melhorar a confiabilidade e a disponibilidade do suprimento de energia;
- Garantir a qualidade da energia;
- Implementar resiliência;
- Proteger os processos.



Sustentabilidade Inteligente

- Reduzir emissões;
- Usar fontes verdes;
- Economizar energia;
- Economizar recursos;
- Melhorar a imagem e aumentar o valor da marca.



Energias renováveis

O Brasil é o país com maior incidência de raios solares do mundo. Segundo o Atlas Brasileiro de Energia Solar, durante todo o ano, o País recebe mais de três mil horas de luz solar. A Alemanha, para efeito de comparação, recebe 40% menos luz solar em seu território.



Para se beneficiar desse potencial, a Siemens realizou em 2020 algumas importantes adequações de seu portfólio para atender o setor de energia solar. Parte dessa estratégia foi consolidada com a introdução, no mercado brasileiro, dos produtos da marca alemã KACO, com cinco linhas de inversores de energia, que vão de 15 kW a 165 kW. Entre os diferenciais dos inversores da KACO está a resistência, mesmo em condições adversas.



Saiba mais sobre a ampliação do portfólio da Siemens em energia solar.

Brasol: inteligência de dados e quebra de paradigma

Brasol: inteligência de dados e quebra de paradigma

Em 2020, a Siemens adquiriu participação na Brasol Participações e Empreendimentos S.A, empresa de energia solar comercial e industrial. A palavra-chave no modelo de negócio proposto pela Brasol é serviço: **a empresa responsabiliza-se pelo desenvolvimento, instalação e operação do sistema, fornecendo um desconto garantido na conta de eletricidade para clientes industriais e comerciais. Com isso, o cliente não destina recursos para equipamentos ou sistemas de geração solar.**

A Brasol também atua, no início do projeto, como uma consultoria para entender o perfil de consumo do cliente. Além disso, a empresa incorpora o uso de dados à operação, por meio de sensores instalados na usina. Por meio desses sensores, o operador poderá, cada vez mais, conhecer, analisar, dimensionar e transformar suas operações, tornando-as mais eficientes e lucrativas.



Saiba mais sobre soluções Siemens para empresas de energia

Eficiência energética na indústria

Uma solução da Siemens até então voltada a empresas concessionárias de energia se estendeu também para o segmento industrial. **Com o Process Bus, a BASF, empresa do setor químico, fará a digitalização da rede de seu Complexo Industrial de Guaratinguetá (SP), permitindo a transmissão de dados para os dispositivos de proteção do sistema usando protocolo de comunicação normatizado.**

Process Bus

O Process Bus é uma tecnologia que digitaliza os sinais analógicos da rede a partir da utilização de fibra óptica em substituição aos cabos de cobre.

Uma das principais vantagens desta aplicação é a capacidade de reduzir substancialmente os custos do empreendimento com materiais e serviços utilizados, principalmente na parte de cabeamento e engenharia de projeto elétrico.



A solução da Siemens também gera ganhos de produtividade por reduzir o tempo de parada das atividades em projetos já existentes. Além disso, eleva a segurança para os operadores, já que não usa cabos energizados, e oferece ganhos com a redução de falhas e manutenção, pois, com o Process Bus, qualquer necessidade de intervenção é resolvida a partir de uma sala de controle.

Redução de perdas não técnicas

As perdas não técnicas, popularmente conhecidas como “gatos”, geram enorme prejuízo para a sociedade. Até recentemente, o Estado do Amazonas registrava perda de 40% da energia distribuída em seu território. **Além do prejuízo financeiro, as ligações clandestinas são uma ameaça à vida. Segundo a Associação Brasileira dos Distribuidores de Energia Elétrica (Abradee), os “gatos” são a quarta maior causa de mortes no Brasil relacionadas à energia elétrica.**

A Amazonas Energia buscou a Siemens para solucionar seu problema de perda de energia, inaugurando o Centro de Inteligência da Medição (CIM), em Manaus. Baseada em ferramentas tecnológicas digitais, a solução da Siemens realiza a análise e a identificação de irregularidades na medição. Por meio da geração de algoritmos, o sistema cria uma lista de parâmetros de possíveis fraudes.

CPFL

A distribuidora CPFL, de São Paulo, também está combatendo as perdas não técnicas combinando Inteligência Artificial e Machine Learning. O sistema desenvolvido pela Siemens analisa e identifica as irregularidades na medição por meio de algoritmos que criam uma lista de parâmetros. Constatada uma fraude, o sistema emite um alerta automático.

Na CPFL, graças à solução da Siemens, o algoritmo aprende quais informações e dados são fraudes e a identificação é muito mais segura, permitindo uma melhor atuação das equipes de campo e abordagem direta nos pontos em que as perdas não técnicas são registradas.



Saiba mais sobre o projeto para a CPFL

Microrredes

O modelo de geração mais utilizado no Brasil até o momento, baseado em grandes reservatórios hidrelétricos, tende a perder espaço, já que a população cresce e, com ela, a demanda de água para outras atividades humanas. Aumentar a geração de energia, incorporando novas fontes renováveis, é uma tendência com benefícios comprovados.

A vantagem de incorporar novas fontes, como energia solar e eólica, cogeração de energia a partir de biomassa, pequenas centrais elétricas, entre outras, amplia a oferta e se molda ao sistema nacional interligado do País.

Para ampliar os potenciais dessa geração distribuída, já estão disponíveis tecnologias como as de microrredes, fortemente baseadas em conceitos de digitalização e particularmente úteis em regiões isoladas ou distantes das grandes centrais de geração de energia.

As microrredes podem ser aplicadas para diferentes fontes de energia, incluindo usinas eólicas, solares, pequenas centrais hidrelétricas e usinas de biomassa. Geradores de biodiesel e unidades de energia de emergência, módulos de armazenamento e sistemas de controle inteligente garantem a segurança do fornecimento.



Saiba mais sobre microrredes

Armazenamento de energia em baterias

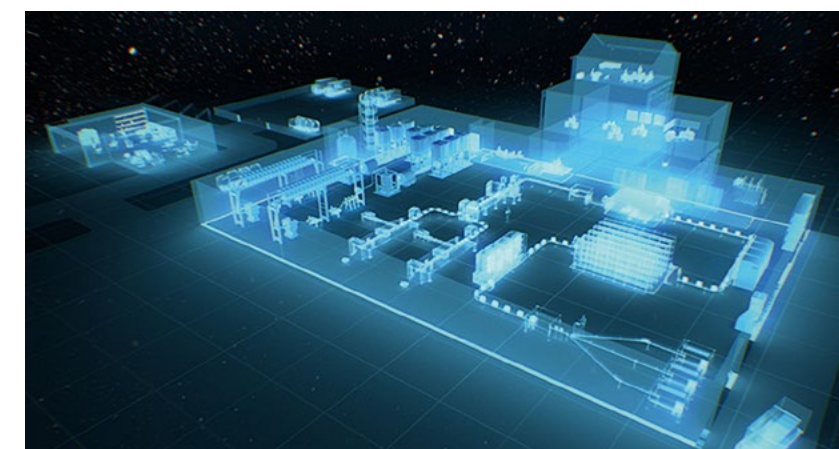


Saiba mais sobre armazenamento de energia em baterias

O gêmeo digital é um elemento-chave nos processos de digitalização. Empresas como as do setor de mineração podem se beneficiar muito dessa tecnologia e, para atender esse mercado, a Siemens projetou um ambiente virtual a fim de planejar a degradação das baterias instaladas nas plantas e simular o consumo de energia no porto, reduzindo gastos.

Realizado no Terminal da Ilha Guaíba, no Estado do Rio de Janeiro, o projeto prevê a implantação de um sistema para redução e otimização do consumo de energia elétrica, baseado na utilização de baterias. Desta forma, há menos custo com a rede externa e maior uso da energia armazenada.

Depois de analisar as curvas de consumo do terminal, as instalações existentes e áreas disponíveis, os técnicos da Siemens e da Micropower Comerc desenharam uma solução que diminui a demanda contratada e gera economia de aproximadamente 20%, estocando energia em baterias. Além de promover economia, a iniciativa também reduz as emissões de CO₂ na atmosfera em cerca de 2,4 mil toneladas.



O uso de baterias para armazenamento de energia neste projeto possibilita economia de cerca de 20% na conta, além de redução de emissões de CO₂ em torno de 2,4 toneladas



O aplicativo em nuvem oferece uma ampla gama de testes de automação de energia, com alta eficiência, desempenho, segurança e disponibilidade 24/7 em qualquer lugar sem hardware algum.



As soluções da Siemens agregam tecnologia a negócios de diversos setores, contribuindo para nossos clientes empreenderem suas jornadas de transformação digital, por isso nossas ações impactam o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 9. Esse impacto segue o princípio de fomentar a industrialização sustentável, desde a cadeia de fornecedores (Supply chain) aos processos de serviço e manutenção, passando pelas etapas de projeto, produção e operacionalização.

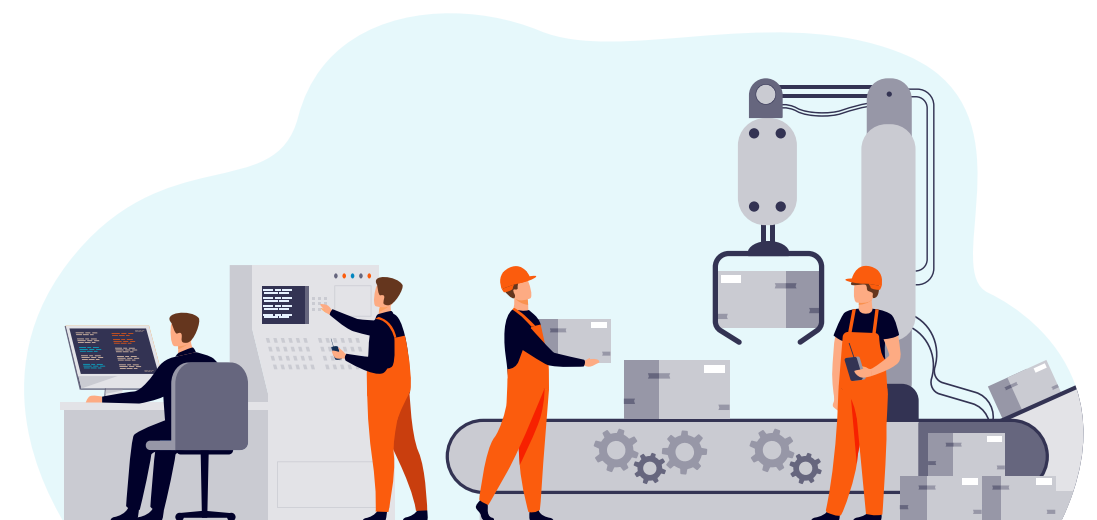
No novo capítulo da história da Siemens, estruturada em empresas independentes e ainda mais focadas em seus mercados, a área de Digital Industries definiu seu novo propósito da seguinte forma: "Criamos inovações industriais sustentáveis, para um mundo no qual queremos viver, agora e no futuro".

O conceito é uma evolução da ideia de que a inovação precisa se prestar ao propósito de criar valor para a sociedade, de forma duradoura, contribuindo integralmente para os negócios, para as pessoas e para o meio ambiente. De fato, para a Siemens, negócios sustentáveis são negócios mais eficientes, e uma das nossas tarefas é contribuir para que nossos clientes desenvolvam processos mais sustentáveis em suas operações, melhorando, portanto, sua produtividade.

Em 2020, a atuação da Siemens no setor, com seu portfólio de soluções inovadoras e disruptivas, gerou resultados positivos para diversas indústrias em termos de aumento de produtividade, redução de custos, maior facilidade de gerenciamento a partir de dados, menor consumo de energia e, conseqüentemente, menor impacto no meio ambiente. A seguir, acompanhe alguns exemplos.

Sustentabilidade é eficiência

A Siemens acredita que a agenda da sustentabilidade é intrinsecamente uma agenda de produtividade e eficiência.



Indústria, Inovação e Infraestrutura

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

Transformação digital



Conheça mais sobre o Digital Experience Center (DEX)



Conheça mais sobre o MindSphere Application Center

A transformação digital já está incorporada à atuação da companhia, com estruturas como o MindSphere Application Center (MAC), em Jundiaí (SP) - espaço de cocriação, pesquisa e desenvolvimento de soluções digitais, utilizando o MindSphere, plataforma aberta de Internet das Coisas (IoT) da empresa, que conecta máquinas e infraestruturas ao mundo digital -; e o Digital Experience Center (DEX) - outro espaço interativo de cocriação e treinamento, que fica na sede da empresa, em São Paulo (SP), e foi projetado para demonstrar tanto às indústrias de manufatura como às de processo como acelerar sua transformação para a digitalização.

Como forma de difundir os conceitos da transformação digital entre os funcionários, a Siemens desenvolveu e aplicou o treinamento Applying Digitalization to our Business (ADB), que trouxe conceitos ligados ao tema, assim como metodologias ágeis e de cocriação para nossas equipes de vendas e outras frentes de trabalho. O foco foi garantir alinhamento de todo o negócio com o conceito de transformação digital.

Pandemia como fator de aceleração

A pandemia do novo coronavírus e as medidas de distanciamento social aceleraram a curva de adoção da transformação digital no mundo inteiro e também no Brasil. Deste modo, a competitividade e a produtividade, que já eram desafios antes da pandemia, passaram a ser encaradas como fator de sobrevivência.

Como lançadora de tendências em ferramentas de digitalização para a indústria, a Siemens conseguiu se sobressair nesse mercado principalmente por dois fatores. Um deles é a característica de seu portfólio digital, que auxilia empresas de diversos setores a serem mais resilientes e a se adequarem aos desafios do mercado.

O outro foi a rápida adaptação da empresa ao formato emergencial de trabalho, com equipes atuando de forma remota e integrada, eliminando a necessidade de redução de jornadas e, desta forma, adaptando processos com digitalização.

Para continuar atendendo clientes durante a pandemia, a Siemens implementou soluções como óculos de realidade virtual para realizar serviços nos clientes à distância, aliando a ferramenta à conectividade remota dos equipamentos.

Também foi possível realizar checagens de painéis e máquinas, e acompanhar atividades dentro das unidades da Siemens sem que o cliente necessitasse sair de seu escritório. Outra iniciativa foi desenvolver uma plataforma para realizar cursos *on-line* do SITRAIN, braço de treinamentos da Siemens (leia mais na página 73).



Leia mais



Plataforma MindSphere

O MindSphere, sistema operacional da Siemens para Internet das Coisas (IoT), também se tornou um importante aliado para o trabalho remoto. Na indústria alimentícia, por exemplo, a plataforma possibilita o monitoramento de temperatura em locais que exigem cuidados com a conservação de alimentos, como freezers, gôndolas e câmaras frias.

Com a utilização de sensores inteligentes, a medição é feita a cada 15 minutos e um alerta é gerado automaticamente caso alguma temperatura esteja fora dos padrões. O sistema é todo *on-line*, e as informações são enviadas para celulares ou qualquer outro dispositivo conectado, possibilitando a gestão dos equipamentos à distância.



Um novo paradigma mundial

Um projeto inteiramente desenvolvido no Brasil elevou uma das fábricas da BASF a um patamar inédito de automação e digitalização para a empresa, inclusive em caráter mundial. A Siemens foi a empresa responsável pelo desenvolvimento de um novo sistema de controle em uma unidade da BASF, no Complexo Químico, em Guaratinguetá (SP).

Nesse projeto, foram implementadas ferramentas de digitalização, como o *software* de engenharia integrada COMOS, por meio da qual foi possível desenvolver um Gêmeo Digital da unidade, facilitando a gestão dos processos de produção e atualizações futuras.

Mais integrada às soluções da Indústria 4.0, a planta da BASF, que desenvolve produtos para mais de 1.500 aplicações, ficou mais flexível, segura e com altos níveis de proteção na automação de processos.

Esse complexo é a maior unidade da BASF na América do Sul e, dali, saem produtos para mais de 1.500 aplicações. Por isso, o projeto envolveu duas fases, sendo que a segunda contemplou a

integração da plataforma COMOS com o sistema de controle distribuído SIMATIC PCS 7. Dessa forma, foi possível obter ganhos em engenharia com a coleta e gestão de todas as informações dos processos.

Outra solução Siemens aplicada à planta foi o Process Bus, que digitalizou os sinais analógicos da rede, usando fibra ótica para substituir os cabos de cobre. Assim, a distribuição de energia na planta foi totalmente otimizada e as emissões de carbono, reduzidas (leia mais sobre o Process Bus na página 43).



Saiba mais



Solução para indústria de manufatura: conexão entre máquinas em linha de montagem

A integração entre máquinas é um recurso cada vez mais indispensável nas empresas, especialmente em tempos de digitalização. Por meio do protocolo PROFINET, a Siemens molda soluções para que as máquinas sejam integradas e seus dados, disponibilizados aos respectivos tomadores de decisão de uma empresa.

Essa solução Siemens para automação contempla desde a engenharia e fases de operação até o serviço. Como opera com padrão Ethernet aberto, ela permite que o cliente tenha total liberdade no *design*, tanto para conectar vários dispositivos quanto para a topologia de rede.

Com flexibilidade e aumento da produtividade em toda a linha, a solução ajuda na criação de processos integrados de ponta a ponta e na configuração de interfaces em rede.



Saiba mais

Portfolio Operating Companies – Large Drives Applications

Integrante da estrutura da Siemens, a área de Large Drives Applications atende principalmente à indústria de base. No Brasil, a unidade mantém a fábrica de Conversores de Frequência de Média-Tensão da Siemens, que foi inaugurada em 2008, em Jundiaí (SP).

Em parceria constante com a fábrica-espelho da Siemens, nos Estados Unidos, a fábrica de Jundiaí projeta, desenvolve, fabrica e adapta produtos de alta tecnologia, como o primeiro conversor de média-tensão conectado em nuvem, lançado em 2017.

Em 2020, a unidade de Conversores de Frequência de Média-Tensão da Siemens em Jundiaí foi eleita a melhor fábrica do segmento de Large Drives da Siemens no mundo. O ano foi particularmente positivo para a unidade, no Brasil, em função de projetos para o setor de mineração.



Soluções digitais para a indústria de mineração

A eficiência operacional é o segredo para que as empresas de mineração superem seus desafios. Com a ajuda da arquitetura digital, mineradoras têm se tornado cada vez mais sustentáveis e tecnológicas, com integrações entre todas as suas operações.

A Siemens desenvolveu um conceito de arquitetura holística para ajudar os clientes mineradores a implementarem soluções digitais e elevar a colaboração entre diferentes áreas. Com informações obtidas em tempo real, as perdas são reduzidas drasticamente e há menor tempo de inatividade dos serviços, já que essa antecipação permite que se faça uma manutenção inteligente.

A digitalização é o principal recurso das mineradoras para se manterem competitivas e cada vez mais “verdes”. Para ajudar nisso, a Siemens oferece a solução de Sistema de Execução da Manufatura (MES), projetada para dar mais transparência ao longo de toda a cadeia de valor e instalações. Tudo isso é possível graças a uma grande capacidade de processamento de dados em tempo real, padronizando conceitos, fluxos de trabalho e indicadores em diferentes unidades da companhia.

Outra solução Siemens para o setor é o Stockyard Management, responsável pelo controle do material das pilhas dos pátios de minério tanto nas minas como

no porto. O sistema controla as máquinas em modo automático ou com operação remota, ou até mesmo de maneira totalmente autônoma.

As máquinas são adaptadas com automação e sensores, sendo capazes de alcançar maior desempenho, maior precisão, plena utilização da área do pátio de estocagem e consumo de energia otimizado em comparação com a operação manual.

Por conta da grande movimentação com altos volumes de carregamento dos trens, as máquinas contam com sensores para evitar colisões. Toda esta solução pode gerar um aumento de produtividade entre 8% e 11%, ganhos estes que vão fazer muita diferença ao final do processo.



A solução Siemens Stockyard Management faz o controle de minério em pátios e pode gerar aumento de produtividade entre 8% e 11%.



Saiba mais

Inovação

Globalmente, a presença da Siemens em inovação na indústria é demonstrada pelos números: a companhia conta com aproximadamente 1,4 milhão de dispositivos e sistemas conectados via plataforma MindSphere. Nos últimos dez anos, a empresa investiu um total de 10 bilhões de Euros em empresas digitais, e está entre as dez maiores empresas de *software* do mundo.

Nesse contexto, as transformações energética e digital são os grandes vetores que permeiam todos os negócios da Siemens, e a inovação é fundamental para que esta transformação seja realidade.

Investimentos anuais de **4,6 bilhões de Euros** em Pesquisa & Desenvolvimento



Maior empresa geradora de patentes na Europa, com **7.300 invenções por ano**



25% das invenções na área de digitalização

65.000 patentes ativas



42.900 funcionários em P&D no mundo todo

Inovação@Siemens

Para alavancar ainda mais as oportunidades de inovação no Brasil, a Siemens organizou a iniciativa Inovação@Siemens, uma estrutura corporativa que atua em todas as áreas de negócios da empresa, com os seguintes objetivos:

1. Estabelecer e zelar pela governança para a Inovação@Siemens;
2. Assegurar alinhamento entre a estratégia de Inovação e do Business;
3. Promover iniciativas de inovação junto às Unidades de Negócio;
4. Coordenar a atuação da Siemens nos ecossistemas de inovação;
5. Coordenar o melhor aproveitamento de leis de incentivo e fomentos à inovação (ex. lei do bem);
6. Representar a Siemens em entidades, associações e comitês brasileiros de inovação, procurando parcerias e contribuindo para reforçar nossa imagem de empresa inovadora.



Hub de Inovação do IPT Open Experience: parceria com Instituto de Pesquisas Tecnológicas

Em 2020, a Siemens firmou um acordo com o Instituto de Pesquisas Tecnológicas (IPT) para integrar o Hub de Inovação do IPT Open Experience. O acordo incluiu também a empresa independente Siemens Energy. O acordo tem como objetivo unir *expertises* para ser o maior centro de inovação do País.

No local, companhias, institutos de pesquisa, pesquisadores e *startups* irão desenvolver projetos de forma colaborativa, resolver desafios reais colocados pelo mercado, capturar incentivos e fomentos com outras instituições, além de participar de pesquisas e compartilhar *know-how* em inovação junto aos parceiros do *hub* em um ecossistema de inovação.

“Os ecossistemas de inovação aberta são cada vez mais importantes no desenvolvimento do potencial inovador de uma empresa, e contribuem fortemente em soluções centradas no cliente. Por isso, com a nossa participação no IPT Open Experience, estabelecemos um alicerce do desenvolvimento sustentável da Siemens e dos segmentos em que atuamos, indústrias e cidades inteligentes brasileiras.”

- Pablo Fava, CEO da Siemens



Saiba mais

Startups Connected: grandes empresas em busca de soluções

A Siemens participa ativamente da iniciativa Startups Connected, criada em 2015 pela Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha de São Paulo (AHK São Paulo). O programa reúne anualmente grandes empresas que buscam por *startups* aderentes aos seus desafios.

Em uma espécie de concurso, a *startup* com melhor avaliação em cada desafio é selecionada para participar do programa de aceleração, no qual desenvolve um projeto-piloto em conjunto com a empresa-âncora.

Na edição de 2020, a Siemens buscou soluções em realidade aumentada na indústria e infraestrutura com a utilização da plataforma MindSphere, lançando o desafio para *startups* baseadas em tecnologias emergentes e modelos inovadores, com soluções que aproximem o ambiente presencial do digital, e facilitem as operações da indústria e da infraestrutura.

Next47

Globalmente, a Siemens mantém a iniciativa Next47, cujo objetivo é fomentar na empresa aquilo que o fundador Werner von Siemens fazia há mais de 170 anos: produzir inovações.

O nome Next47 tem origem na história da Siemens, que foi fundada em outubro de 1847. Trata-se de uma homenagem ao espírito empreendedor e pioneiro de Werner von Siemens, projetando o sucesso da Siemens na próxima (*next*) geração.



Saiba mais



Segurança cibernética

Um dos desafios da transformação digital, conectando equipamentos nas fábricas e estes à nuvem, é a necessidade de garantir a segurança cibernética dessas novas operações. A Siemens associou-se à *startup* Claroty, cuja solução oferece visibilidade total dos ativos e do comportamento das redes de OT, IoT, IIoT e IT de maneira passiva sem a necessidade de instalar agentes e sem risco para as operações.

Deste modo, além de reforçar a segurança do sistema, um relatório minucioso é gerado para as empresas usuárias do serviço acerca das vulnerabilidades identificadas, com as devidas recomendações de mitigação.



Saiba mais sobre cibersegurança industrial



A solução da Claroty descobre e elimina proativamente vulnerabilidades, configurações incorretas e conexões não seguras; detecta a segmentação de rede e gerencia o acesso remoto; monitora e detecta continuamente atividades maliciosas e alterações de alto risco ao longo da cadeia de processos, mitigando riscos e prevenindo ataques; além de responder aos alertas, usando a infraestrutura de rede existente.

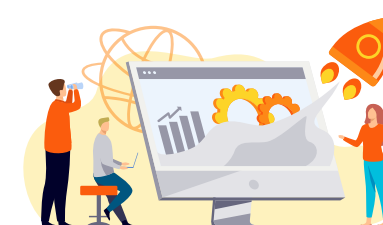
Projeto Órbita: novas contribuições para a inovação em saúde

O Projeto Órbita é a forma da Siemens Healthineers Brasil trabalhar inovação, a partir da democratização de ideias e projetos na nossa organização, focando no potencial das pessoas, promovendo visibilidade e transparência das iniciativas, e conectando nossa organização com o mundo externo, tendo como objetivo principal inspirar a inovação.

Somente no ano de 2020



173
ideias



72
projetos



20
eventos de inovação realizados com 11 convidados externos



629
diferentes colaboradores participando dos eventos



O mundo caminha para o crescimento populacional e para a concentração dessa população em cidades, criando metrópoles cada vez maiores. As pressões sobre os transportes, o tráfego, a qualidade do ar, a eficiência energética e a segurança predial tendem a se intensificar nesse cenário.

Desafios para as cidades

9,7

bilhões de habitantes na Terra até 2025*

68%

das pessoas vivendo em cidades até 2050*

90%

das pessoas passam o dia em ambientes *indoor**

40%

de toda a energia é usada pelos edifícios**

*Fonte: Organização das Nações Unidas

**Fonte: Alliance to Save Energy (ASE)



A área de Smart Infrastructure da Siemens e a Siemens Mobility - empresa do Grupo Siemens -, cada uma em suas especialidades, oferecem soluções para conectar sistemas de energia, ampliar a eficiência nos transportes, incorporar tecnologia aos edifícios e, assim, evoluir a forma pela qual a sociedade vive e trabalha. Essas soluções são criadas para gerar um ecossistema que responda intuitivamente às necessidades das pessoas e ajudá-las a usar os recursos da melhor maneira. Com elas, a Siemens busca contribuir para o desenvolvimento sustentável das cidades, favorecendo as pessoas e protegendo os recursos do planeta para as próximas gerações.



Saiba mais sobre soluções da Siemens para Cidades Inteligentes

Cidades e Comunidades Sustentáveis

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

A Siemens oferece soluções ao longo de vários segmentos da infraestrutura, atuando em parceria com gestores públicos, com o objetivo de aumentar a eficiência, a sustentabilidade e a resiliência das cidades. Para isso, a empresa desenvolve soluções que tornam os transportes mais inteligentes, os edifícios mais eficientes e seguros, inclusive no contexto do “novo normal”, e as cidades, de forma ampla, lugares melhores para a vida das pessoas.

| A cidade do futuro



Funciona com eficiência energética



Monitora os dados de consumo



Pode tomar decisões antecipadas



Reduz custos e evita problemas de desabastecimento



Tem na mobilidade elétrica boa parte do transporte urbano, e ainda funciona como parte vital de um sistema elétrico eficiente



Tem seu saneamento básico apoiado por ferramentas de automação e digitalização



Possui edifícios inteligentes, que consomem recursos de forma otimizada.

Eficiência energética

Soluções da Siemens para aumentar a eficiência energética nas cidades

E2goTM: plataforma via web que permite acompanhamento de indicadores energéticos de instalações de geração renovável e grandes consumidores de energia, disponibilizando dados de forma segura e acessível, por meio de dispositivos móveis e computadores pessoais.

EEA: ferramenta digital que oferece uma visão do consumo de energia de instalações com uso de Analytics (análise de dados para tomada de decisão), possibilitando economias de energia e de emissão de CO₂, ao coletar dados energéticos e de processo de forma remota.

Fusesaver: disjuntor a vácuo que atua em frações de segundo para evitar falhas na rede elétrica, eliminando a maioria das quedas de energia. A solução fecha e reenergiza os clientes afetados pela falha isolada, enquanto os demais consumidores não são afetados.



Saiba mais sobre **E2goTM**



Saiba mais sobre **EEA**



Saiba mais sobre **Fusesaver**

Bateria como serviço:

energia armazenada, pronta para usar, sem precisar de geradores a diesel. O modelo da Siemens é baseado no conceito Bateria como Serviço, pelo qual o investimento em ativos é muito menor, já que é possível utilizar o benefício como prestação de serviço.

Subestação subterrânea:

utilizada em ambientes urbanos (populosos e afetados pela poluição), é à prova de explosão e tem custo reduzido para manutenção, além de ser fácil de transportar e poder ser montada em espaços menores que os convencionais.



Saiba mais sobre **Energy storage**



Saiba mais sobre **Subestação subterrânea**

E-mobility



Carregadores residenciais: carregador Versicharge da Siemens fornece recarga de baterias de veículos híbridos *plug-in* e 100% elétricos. Além do uso residencial, podem ser utilizados em ambientes compartilhados, como estacionamentos, prédios comerciais, condomínios e outros.



Saiba mais



Carregadores de alta potência: para garagens de ônibus ou centros de distribuição, para recarga de frotas de caminhões, podem ser customizados de acordo com cada projeto. Inclui o carregador do veículo elétrico, os equipamentos de conexão com a rede e o monitoramento dos carregadores.



Saiba mais



Gerenciamento de eletropostos: a solução E-Car OC gerencia carregadores elétricos veiculares públicos e semipúblicos, contribuindo para a gestão pública administrar de forma inteligente o número crescente de carregadores de veículos elétricos.



Saiba mais



Soluções prediais

As soluções Siemens para edifícios incorporam recursos de automação predial, proteção contra incêndios, gestão de energia, entre outros. Aplicáveis a edificações tão diferentes quanto hospitais ou *data centers*, as soluções Siemens ajudam a reduzir custos, aumentar a segurança e até diminuir emissões de CO₂.

Shopping Sinop (sistemas de automação e detecção de incêndio)

Sistemas de automação são indispensáveis em grandes empreendimentos, como um shopping center. Em Sinop, no Mato Grosso, o primeiro shopping em um raio de 100 km recebeu soluções Siemens de automação e detecção de incêndio em seus quase 23 mil metros quadrados de área.

Por meio da solução de automação predial Desigo, da Siemens, é feita a integração entre os sistemas de energia, iluminação, hidráulica e ar-condicionado. Ele é composto por *software* de gerenciamento predial, automação de salas e controles de automação e dispositivos de campo.

Já o sistema de proteção contra incêndio do Shopping Sinop adota o conceito de detecção precoce, aumentando as possibilidades de manter as pessoas e os ativos do estabelecimento em segurança. Com o Sistema de Detecção e Alarme de Incêndio Cerberus PRO Modular, a Siemens garante a detecção de fumaça de forma altamente sensível, com diagnóstico preciso e em conformidade com padrões internacionais.



Saiba mais

Aguaduna – Cidade sustentável

Equilibrar pessoas, natureza e economia é o desejo e o objetivo das cidades sustentáveis. Parece utopia, mas, graças a uma colaboração entre Brasil e Espanha, o projeto Aguaduna da Siemens se tornou um dos primeiros do mundo a criar um equilíbrio entre as atividades humanas e a natureza.

Aguaduna, que será estabelecida no município de Entre Rios, na Bahia, na região Nordeste do Brasil, é uma iniciativa das empresas espanholas Naurigas Empreendimentos e Seed Global Advising (SGA).

A Siemens fez parte do projeto Aguaduna, como parceira estratégica, assumindo o compromisso de apresentar propostas e implementar soluções e tecnologias que a tornarão uma referência de cidade inteligente e sustentável.



Perspectiva da área de Aguaduna, a primeira cidade inteligente e sustentável no Brasil

Estima-se que o projeto Aguaduna impacte cerca de 380 mil pessoas naquela região, com unidades residenciais situadas em um polo de inovação, espaços destinados à educação e capacitação profissional, além de instalações turísticas.

Para garantir o pioneirismo de Aguaduna em termos de sustentabilidade, organização e comprometimento com o meio ambiente, todos os produtos de consumo serão rastreados, para que a população e a administração tenham controle do ciclo de vida de cada um deles. Haverá, ainda, incentivo ao consumo de produtos e serviços provenientes de empresas e instituições que tenham produção consciente, reforçando os conceitos de economia circular.

Estruturado em cinco pilares (Qualidade de Vida, Pensamento Verde, Inovação & Conectividade, Desenvolvimento Alimentar e Mobilidade Inteligente), o projeto Aguaduna cria um modelo de cidade ideal para se viver, que poderá ser replicado a outras localidades posteriormente.

A iniciativa, inclusive, faz parte da estratégia da Siemens e do compromisso mundial de neutralizar as emissões de carbono até 2030 e fortalecer permanente o nosso *portfólio* ambiental, que hoje já responde por quase 50% do faturamento global.

Dentro do portfólio da Siemens para Smart Cities, o projeto sugere a implementação de:

- > produtos e soluções para tecnologia predial;
- > infraestrutura de carregamento elétrico para veículos;
- > geração distribuída para microrredes de energia, garantindo um elevado desempenho tecnológico para a cidade, eficiência energética e confiabilidade no fornecimento;
- > soluções para eficiência energética em saneamento;
- > soluções de integração de dados para telecomunicações, com integração de redes de dados, conectando sistemas de energia, mobilidade e edifícios inteligentes.

Todo o fornecimento de soluções será monitorado via plataforma de gestão de dados MindSphere, o sistema operacional em nuvem da Siemens para Internet das Coisas (IoT).



Saiba mais

Siemens Mobility

A Siemens Mobility é uma empresa gerenciada separadamente da Siemens AG. Como líder em soluções de mobilidade há mais de 160 anos, a Siemens Mobility está constantemente inovando seu *portfólio* em suas principais áreas de material rodante, automação e eletrificação ferroviária, sistemas *turnkey*, sistemas inteligentes de tráfego e serviços relacionados.

Com a digitalização, a Siemens Mobility está permitindo que as operadoras de mobilidade em todo o mundo tornem a infraestrutura inteligente, aumentem valor de maneira sustentável ao longo de todo o ciclo de vida, aprimorem a experiência do passageiro e garantam a disponibilidade.



Mais informações estão disponíveis aqui

Em 2020, no Brasil, a Siemens Mobility seguiu fornecendo soluções principalmente para o transporte urbano. Apesar das dificuldades econômicas impostas pela pandemia – e somadas ao baixo volume de investimentos no setor nos

anos anteriores –, a empresa seguiu participando de projetos, como os de ampliação e modernização de linhas metropolitanas de trens e metrô.

Em São Paulo, a Siemens Mobility foi a responsável pelo fornecimento de soluções de eletrificação para a Linha 9 – Esmeralda, da Companhia Paulista de Trens Metropolitanos (CPTM). O escopo incluiu subestações, transformadores, colunas de painel de média e de baixa-tensão, soluções de automação de energia e sistemas de proteção.

Responsável pelo transporte de cerca de 620 mil usuários, por dia útil, a linha está passando por um processo de extensão de 4,5 km, entre as estações Grajaú e Varginha. Com a ampliação do trecho, a empresa estima que cerca de 110 mil usuários a mais passarão a ser atendidos. Também em 2020, a Siemens Mobility forneceu à CPTM soluções de sinalização para as linhas 10 – Turquesa e 11 – Coral.

Para 2021, com a progressiva retomada de investimentos públicos e projetos de parcerias público-privadas, o segmento deve apresentar novas perspectivas de negócios, no setor metroferroviário e também nos trens regionais.



Saiba mais

Assistência técnica remota a linhas de Metrô em São Paulo (SP) e Salvador (BA)

Disponibilidade e confiabilidade máxima: estes são alguns dos desafios com os quais todo operador metroferroviário se depara. E, em tempos de pandemia, reconhecemos o esforço de nossos clientes para reforçar seus sistemas e proteger o seu pessoal com soluções e métodos de trabalho inovadores. Diferenciar-se é mais do que importante no mundo do futuro e a Siemens Mobility tem trabalhado na criação de soluções alinhadas com essas demandas.

Seja no desenvolvimento de um novo produto para garantir padrões de qualidade, ou na assistência remota para a identificação e solução de falhas, no teste e comissionamento realizados virtualmente, ou até mesmo na otimização de suas atividades diárias. Os eventuais problemas técnicos devem ser solucionados sempre com rapidez a fim de evitar maiores impactos futuros, como a deterioração do sistema, atrasos ou até mesmo a interrupção da operação comercial. Em situações como essas, é fundamental contar com o suporte de um parceiro que providencie assistência técnica eficientemente, remotamente, aumentando a produtividade e eficiência, auxiliando os operadores metroferroviários a potencializar seu negócio e proteger seus colaboradores da Covid-19.

Com o suporte do SIMOS™ Smart Guidance, a Siemens Mobility fornece assistência como parceira para resolução de problemas e consultas técnicas durante todo o ciclo de vida dos sistemas fornecidos pela Siemens Mobility Management – da garantia até o fim da vida útil. O Smart Guidance oferece assistência técnica especializada em assuntos relacionados à operação e manutenção por meio de nossos especialistas locais e internacionais, disponibilizando todo o *know-how* da empresa em prol do sistema metroferroviário do Brasil.

O Grupo CCR opera as Linhas 4 – Amarela e 5 – Lilás, em São Paulo, por meio da ViaQuatro e ViaMobilidade, respectivamente, e as Linhas 1 e 2 do Metrô Bahia, em Salvador e Lauro de Freitas. A Siemens Mobility tem um histórico de muito sucesso na parceria com o Grupo CCR, pois forneceu diferentes sistemas para essas linhas. Na Linha 4 – Amarela, viabilizou sistemas de alimentação de energia para o principal pátio de manobras da linha localizado na Vila Sônia, na capital paulista.



Além disso, forneceu todo o sistema de controle e sinalização de trens, o primeiro CBTC (controle de trens baseado em comunicação) bloco móvel UTO (*Unattended Train Operation*) da América Latina, operando desde o ano de 2010 com total segurança e eficiência. Desde sua implementação, este sistema chama muita atenção de todos os usuários, pois não tem condutor (sistema *driverless*).

Na Linha 5 – Lilás, a Siemens Mobility forneceu a subestação primária da estação Guido Caloi, sua retificadora e toda a rede de distribuição de energia em média-tensão. Já nas Linhas 1 e 2 do Metrô Bahia, a Siemens Mobility forneceu seu segundo sistema de sinalização e controle CBTC no Brasil, com total sucesso e em tempo recorde.

Somente em sinalização e controle CBTC, entre a Linha 4 de São Paulo e as Linhas 1 e 2 do Metrô Bahia, já são quase 50 km de sucesso.

A plataforma tem ajudado usuários de mais de 30 países a manter sua operação e manutenção continuamente. A Siemens Mobility já implementou estes serviços em países como Suíça, Holanda e Tailândia e tem potencial de ampliação para as funcionalidades de acesso remoto a *logs* de equipamentos e adicionar recurso visual através de uso de realidade aumentada.





A Siemens tem liderado, no mercado, iniciativas para reduzir os impactos ambientais, tanto em suas atividades como também na atuação de seus clientes e parceiros. O compromisso de neutralizar as emissões da companhia até 2030 tem evoluído de forma global. E, no Brasil, após o estabelecimento da nova estrutura, com empresas independentes e focadas em mercados específicos, a Siemens revisou esse prazo e antecipou o objetivo de neutralizar as emissões até 2025.

No Brasil, a Siemens antecipou para 2025 o prazo para neutralizar suas emissões de CO₂.

Essa decisão apoia-se em diversos fatores. Um deles é a posição privilegiada do Brasil, cuja matriz energética tem predomínio de fontes renováveis. O outro é o posicionamento da Siemens, cada vez mais focada no fornecimento de soluções tecnológicas, notadamente *softwares* e outras ferramentas digitais. Um terceiro fator, tão relevante quanto os outros dois, é a ação sistemática da empresa em iniciativas que favoreçam a redução das emissões em suas próprias localidades.



Siemens – Liderança na parceria para a Descarbonização

1. Neutralizar as emissões de CO₂ da Siemens até 2025*
2. Desenvolver estratégias de descarbonização aos países
3. Reduzir as emissões de CO₂ nos sites de nossos clientes
4. Inovações para descarbonização

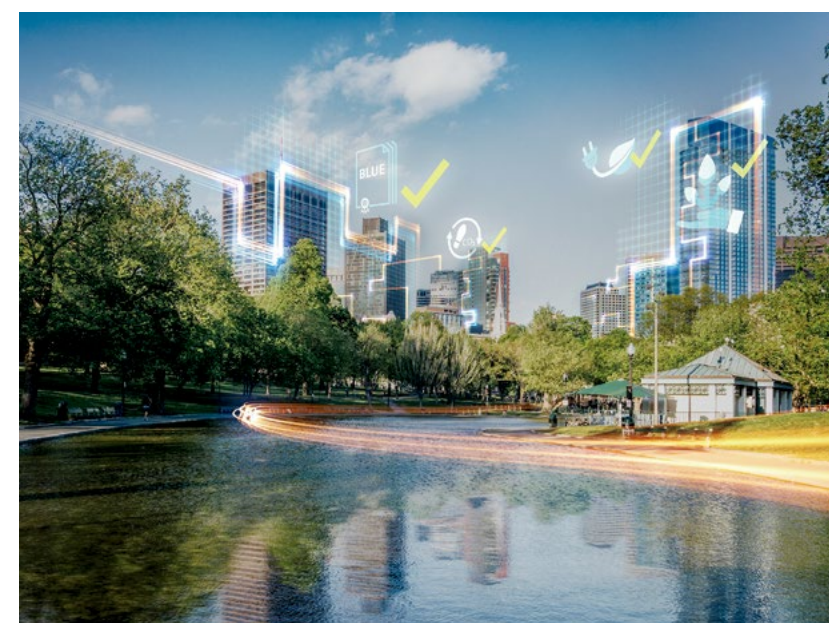
*Prazo da Siemens no Brasil, antecipado em relação ao compromisso global (2030)

Ação Climática

Realizar ações urgentes para combater as mudanças climáticas e seus impactos



Em setembro de 2015, a Siemens foi a primeira empresa multinacional a assumir o compromisso de neutralizar suas emissões de CO₂ até 2030. Ao divulgar esse objetivo, além de empreender mudanças em suas operações para atingi-lo, a companhia também assumiu a tarefa de liderar ações de descarbonização pelo exemplo. A Siemens é provedora de soluções que também ajudam nossos clientes a aumentar sua eficiência energética e reduzir suas emissões.

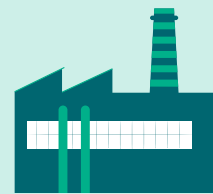


Descarbonização

Os diversos setores econômicos brasileiros têm se tornado cada vez mais conscientes da urgência da descarbonização. Com foco no impacto de suas ações no clima, segmentos industriais ou de serviços percebem os benefícios do aumento da eficiência energética para seus próprios negócios, ao investir em soluções ou contratar serviços com alta tecnologia embutida.

Neste relatório, os exemplos de produtos e serviços das nossas áreas de Digital Industries, Smart Infrastructure, Large Drives Applications, Siemens Mobility e Siemens Healthineers demonstram, por meio de diversos casos de sucesso, o impacto das soluções Siemens na ação climática.

O que conquistamos no mundo até agora?



Redução de emissões de CO₂ até 2020

54%

Desde o lançamento do programa, a Siemens reduziu globalmente suas emissões de CO₂ em 54%. **No Brasil já reduzimos 84%.**



Programa Siemens de Eficiência Energética

€ 65 milhões

Investimos 65 milhões de Euros em projetos de eficiência energética. Esse investimento resultou em economias anuais em torno de 13 milhões de Euros.



Energia verde na Siemens

70%

Globalmente, 70% do consumo de energia nas localidades Siemens são cobertos por fontes renováveis.

Compromissos para descarbonização

A Siemens é uma das poucas empresas no mundo inscritas em quatro iniciativas ambiciosas de sustentabilidade ao mesmo tempo: as três iniciativas lideradas pelo Climate Group: RE100, EP100 e EV100, além da ação Science Based Targets (SBTi). O objetivo é contribuir para limitar o aquecimento global a 1,5°C, estabelecendo uma jornada de redução, com base científica, em toda a cadeia de valor.



Compromissos mundiais da Siemens até 2030:

- Frota composta por 100% de veículos elétricos (EV100 - veículos elétricos);
- Possuir ou alugar apenas edifícios com emissões líquidas zero de carbono (EP100 - produtividade energética);
- Obter energia 100% renovável (RE100 - energia renovável);
- Buscar atingir uma redução de 20% nas emissões da nossa cadeia de suprimentos.



Saiba mais

Programa Interno de Precificação de Carbono

No Brasil, a Siemens já estruturou um Programa Interno de Precificação de Carbono. Por ele, as atividades da empresa são mapeadas, a fim de terem calculadas as suas pegadas de carbono. Os resultados são convertidos em valores financeiros que compõem um fundo para o desenvolvimento de programas de neutralização de carbono.

Programa Interno de Precificação de Carbono na Siemens



Impulsionar a redução de CO₂ com ações para alavancar a neutralidade de carbono até 2025



Estruturar o time dedicado aos temas de descarbonização com objetivos claros



Garantir um fundo anual para o programa de carbono neutro

A única casa que temos!



Uma das estratégias da Siemens em direção à descarbonização é o engajamento de suas equipes. Em 2020, a campanha interna "A única casa que temos!" compartilhou informações sobre o programa na empresa e também dicas para que cada um possa reduzir sua pegada de carbono.

A iniciativa também incluiu uma campanha para que os funcionários apresentem projetos para a redução de emissões de CO₂. As ideias aprovadas rendem pontos para seus autores no programa de recompensas da Siemens, dentro da plataforma STAR.

Práticas de negócios responsáveis e sustentáveis

Várias das iniciativas da Siemens produzem impactos indiretos na realização de alguns dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs). De uma forma geral, são os objetivos associados às práticas de responsabilidade empresarial – Direitos Humanos, Compliance, Cidadania Corporativa, entre outros.

Muitas das práticas e políticas da Siemens impactam a sociedade para além das operações da empresa junto aos clientes. Também assumimos responsabilidades no âmbito das comunidades do entorno, de entidades parceiras, da academia, dentre outras áreas.

Veja, nas páginas seguintes, exemplos de ações da Siemens que contribuem para a sociedade atingir metas de outros seis ODSs.



Educação de Qualidade

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



O aprendizado permanente é fator-chave para garantir empregabilidade e inovação. Esta é a visão da Siemens em relação a seus funcionários e à sociedade como um todo. A Siemens impacta o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 por meio das ações de aprendizagem e educação para as equipes, desde os jovens aprendizes até os cargos de liderança. Também colaboramos para ampliar o grau de educação na sociedade por meio de nossos treinamentos voltados para clientes, fornecedores e demais parceiros. Além disso atuamos, sistematicamente, por meio de programas de Cidadania Corporativa, para estimular jovens na opção por carreiras em Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (conceito conhecido pela sigla STEAM, em inglês – Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics).



Treinamento e Educação

Desenvolvimento e capacitação formam uma das prioridades estratégicas da área de Recursos Humanos da Siemens. Somos uma empresa com negócios focados em tecnologia e que busca auxiliar o estímulo à digitalização na sociedade, atuando em um ambiente de volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade (ou “Mundo VUCA”, em inglês – *Volatility, Uncertainty, Complexity e Ambiguity*). Em linha com esse contexto, a Siemens incorpora tecnologia em suas próprias operações, como é o caso dos programas de treinamento e educação na empresa. Oferecemos uma ampla gama de programas de capacitação, locais e globais, para todas as funções e níveis hierárquicos da organização.

Os programas de treinamento da Siemens compreendem conteúdos voltados para as *softskills* (autoconhecimento, trabalho em equipe, colaboração, diversidade etc.) e *hardskills* (conteúdos técnicos e específicos).

Toda essa variedade de cursos de capacitação e aperfeiçoamento segue a seguinte estratégia de aprendizagem: personalização do aprendizado, ambiente facilitador e tecnologia. Estas três premissas significam que, para incrementar seu conhecimento, antes de tudo, o funcionário deve querer aprender e assim moldar as ofertas de conteúdo às suas aspirações profissionais.

My Learning World

Plataforma digital que usa Inteligência Artificial, pela qual o funcionário da Siemens personaliza seu processo de treinamento, em linha com o Plano de Desenvolvimento Individual traçado em conjunto com sua liderança.

Além de conteúdos próprios da Siemens, esta plataforma digital oferece acesso a pelo menos 40 mil recursos de aprendizagem (*e-learning*, vídeos, livros) de diferentes instituições em todo o mundo.

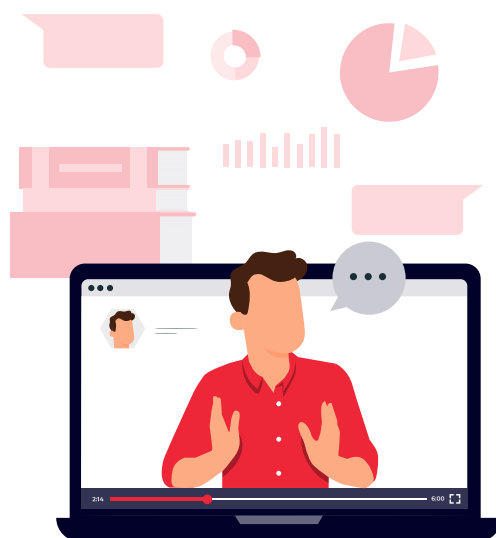


A tendência de virtualização dos processos de treinamento e educação na Siemens já era uma realidade antes da pandemia e foi intensificada com as novas dinâmicas de trabalho remoto e descentralizado, ao longo de 2020.

Um exemplo de programa global desenvolvido no período, totalmente em plataforma digital, foi o treinamento Project Management Program, voltado para gerentes de projeto, que teve no Brasil um dos facilitadores para sua concepção e implementação.

R\$ 3,6 milhões

Foi o investimento da Siemens no Brasil em treinamentos para seus funcionários



Universidade SI

A Siemens é uma companhia de tecnologia que gera uma imensa quantidade de informações. Para aproveitar todo esse conhecimento, uma iniciativa da empresa, no Brasil, em 2020, tem reduzido a distância entre a informação e nossas equipes: a Universidade SI. Trata-se de uma plataforma no *My Learning World*, ferramenta de treinamentos da Siemens, que reúne cursos específicos para a área de Smart Infrastructure (SI). A ideia segue o conceito de customização e autonomia dos profissionais na definição de suas grades de treinamento. Basta acessar a plataforma, navegar pelas opções de cursos, escolher os conteúdos de interesse e assistir às aulas a qualquer momento, em qualquer lugar.

Academia de Vendas

Iniciativa da área de Digital Industries no Brasil para aperfeiçoar a formação das equipes de Vendas. Depois de consolidada, tornou-se uma estrutura acessível para toda a força de Vendas da empresa no País. Alinhada a uma das prioridades estratégicas da Siemens (Impacto no Cliente), a Academia de Vendas tem como objetivo melhorar continuamente o atendimento aos clientes. Nesse portal, o funcionário encontra, de forma rápida, conteúdos que o ajudam a aumentar seu poder de conhecimento e de persuasão.



Treinamento para clientes

Há mais de 20 anos, a Siemens mantém no Brasil o Siemens Digital Industry Academy (SITRAIN), estrutura que oferece cursos regulares, abertos para clientes internos e externos, baseada nas soluções industriais da empresa. Outra modalidade de conteúdo é o treinamento customizado para grupos específicos, moldados de acordo com escopos especiais.

A partir de março de 2020, alguns dos treinamentos do SITRAIN passaram a ser realizados em ambiente virtual. A área levou apenas duas semanas para implementar os primeiros treinamentos *on-line* mais completos. A rápida

adaptação da empresa para a plataforma digital foi facilitada pelo fato de que a Siemens já contava com recursos digitais para transmissão de conteúdos, além de uma equipe habituada à cultura do aprendizado à distância.

Entre os clientes participantes, há equipes da AMBEV, Heineken, Tetra Pak, Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), Anglo American, Cargill, Cebrace, Dürr Brasil, Dow Brasil, Bunge, Novo Nordisk, Stihl, entre outras. Atualmente, o SITRAIN tem 53 treinamentos em seu *portfólio*, sendo que 24 deles também estão disponíveis na versão *on-line*.

Treinamentos On-line

Março de 2020 a janeiro de 2021

64

Total de cursos

596

Número de participantes



Saiba mais sobre o SITRAIN

9

Índice de Satisfação pelo Net Promoter Score (NPS): de 0 a 10

9,31

Média de participantes/curso



Parcerias com entidades

Instituições tradicionais de formação profissional, como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), também mantêm parcerias com a Siemens, para treinamentos em áreas diversas da indústria e da infraestrutura.

Siemens Fundação – Escola Formare

Ampliando uma iniciativa vencedora

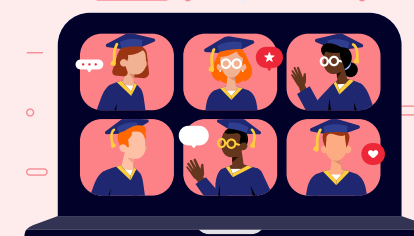
Em 2020, a localidade da Siemens em Jundiaí (SP) realizou a formatura dos 20 alunos da nona turma da Escola Formare. A iniciativa é desenvolvida pela Fundação Siemens em conjunto com a Fundação Iochpe, voltada para estudantes do Ensino Médio em situação vulnerável. Esses jovens são qualificados no curso de Auxiliar Administrativo e as aulas, ministradas por educadores especializados e funcionários voluntários. As horas desses voluntários são doadas pela Siemens ao projeto.

Um grande desafio, em 2020, foi manter as atividades da turma de Jundiaí em ambiente virtual. Vencido com sucesso, o desafio foi concluído ao final do ano, com 20 formandos, 50% deles contratados pela Siemens.

No início de 2020, a empresa havia implementado outra turma da Escola Formare, agora na localidade-sede da Siemens, em São Paulo (SP). O programa, que tem caráter social e é totalmente baseado no engajamento de funcionários voluntários, estava em fase de implementação quando a pandemia se instalou e a empresa encarou e venceu o desafio de mantê-lo em ambiente virtual, com 16 jovens inseridos na iniciativa.



Escola Formare

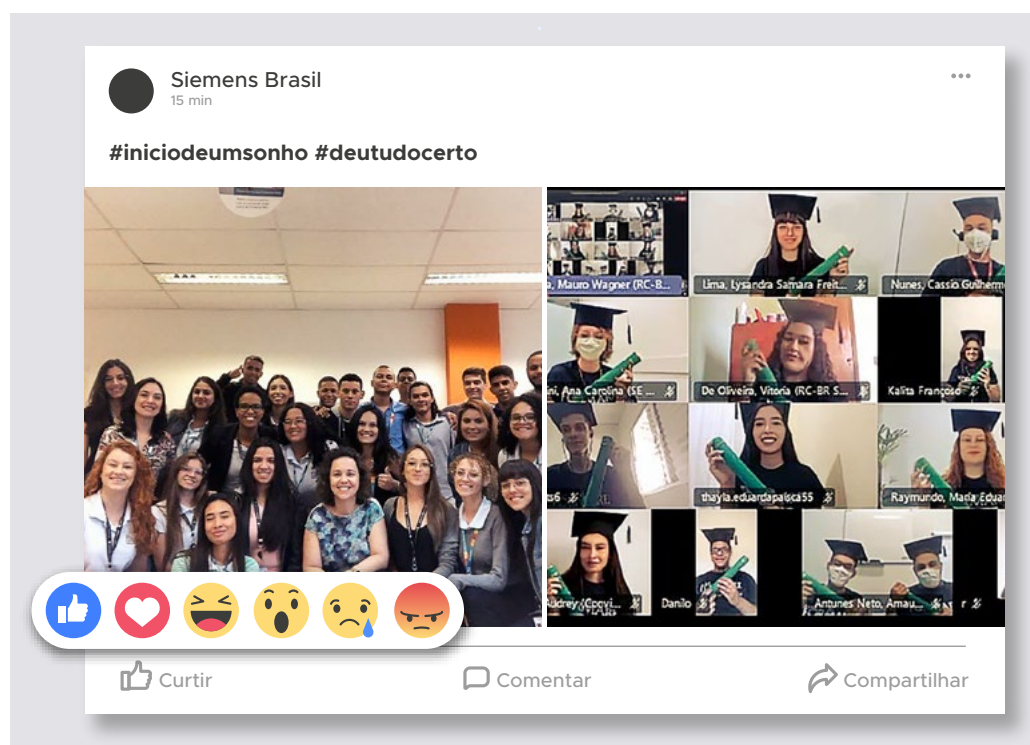


Jundiaí:

nona turma
 20 alunos formados
 50% contratados (49% em 2019)
 100% de empregabilidade

São Paulo:

primeira turma
 16 alunos admitidos
 100% de funcionários voluntários no projeto



Saiba mais sobre a Siemens Fundação

À esquerda, a apresentação da turma, antes da pandemia; à direita, a formatura, em ambiente virtual

Futuros Líderes engajados

A iniciativa Social Responsibility@PDT possibilita aos estagiários da Siemens atuar como líderes voluntários em projetos sociais. Em 2020, foram cerca de 50 estagiários envolvidos.

Em função da pandemia, o trabalho foi concentrado na criação de materiais, como cartilhas e vídeos, para ajudar professores no ensino à distância, além de reuniões periódicas com as escolas, para alinhamento do projeto.

A iniciativa também realizou reuniões virtuais de grupos de alunos com profissionais da Siemens, para abordar vivências diversas, com temas como Diversidade, Cyberbullying, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Carreiras e Profissões.

O grupo também realizou a tradicional Feira de Ciências, que o programa faz todos os anos, desta vez em formato virtual. O objetivo é incentivar o interesse ligado a Ciências e Tecnologias entre alunos do Ensino Fundamental.



Igualdade de Gênero

Alcançar igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

A Siemens contribui para a sociedade alcançar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, por meio de ações relacionadas principalmente às suas equipes. Entendemos a diversidade como fator de duplo benefício, como medida de responsabilidade social, que promove a inclusão, ao mesmo tempo em que fortalece nossa capacidade de inovação, cooperando para o maior sucesso da empresa. Nesse sentido, o nosso esforço em aumentar o número de mulheres em cargos de liderança segue como desafio.



As ações com foco no aumento da participação feminina na força de trabalho da Siemens fazem parte do programa DiverSifica, criado em 2018 com a finalidade de promover a diversidade. A iniciativa é composta por quatro pilares: Etnia e Raça; Gênero; LGBTQIA+ e Pessoas com Deficiência.

O conjunto de ações desenvolvidas nos últimos anos tem ajudado a transformar a percepção dos funcionários em relação à representatividade de grupos minoritários na organização, como ainda são as mulheres. Em pesquisas de clima, internas e externas, a avaliação positiva desse aspecto tem registrado crescimento.



Saiba mais sobre o DiverSifica

No ano fiscal de 2021, a meta local da Siemens é de chegar a 24% de mulheres em cargos de liderança*. A meta anterior foi superada em 1%: era de 21%, e em 2020 foi fechada em 22%. Este é um desafio global, mas estamos comprometidos a mudar essa situação.

*A edição do Relatório Institucional e de Sustentabilidade da Siemens 2019-2020 publicou incorretamente que a meta para o ano de 2020 era de 24%. O correto é 21%, superado em um ponto percentual.

Desde 2019, a Siemens é signatária do compromisso com os Princípios de Empoderamento das Mulheres junto à entidade ONU Mulheres, braço da Organização das Nações Unidas concebida para unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres.

Palestra sobre Violência contra a Mulher: realizada em 2020, com a participação da advogada Elizabete Leite Scheibmayr.

Benefícios para mulheres

São tradicionais, na Siemens, alguns benefícios especiais para mulheres, como a licença-maternidade estendida (seis meses) e o serviço de ginecologia e obstetrícia (presente nas localidades Jundiaí e São Paulo), inclusive com acompanhamento de pré-natal. Em 2020, em função da pandemia, uma parceria com a Bradesco Seguros ofereceu um programa especial para gestantes, com suporte *on-line* 24 horas.



LGBTQIA+

Ainda sobre a questão da diversidade, a Siemens tem estruturado diversas ações voltadas para a comunidade LGBTQIA+. Desde 2019, a empresa oferece a Licença Parental, período de afastamento para funcionários ou funcionárias homoafetivos(as) que tiverem filhos por meio de barriga solidária. O benefício prevê quatro meses de licença remunerada e mais dois de extensão para o(a) responsável pelos cuidados com os bebês. E também inclui cinco dias de licença remunerada e mais 15 de extensão para o(a) parceiro(a) deste responsável, independentemente do gênero.

Em 2020, a Siemens:

- dedicou uma série comemorativa de comunicados via e-mail com a história do movimento LGBTQIA+, dicas de filmes e como aproveitar o tempo livre na quarentena
- criou o grupo de apoio e decompressão “Não surta!”, com reuniões virtuais para mitigar os efeitos do isolamento social

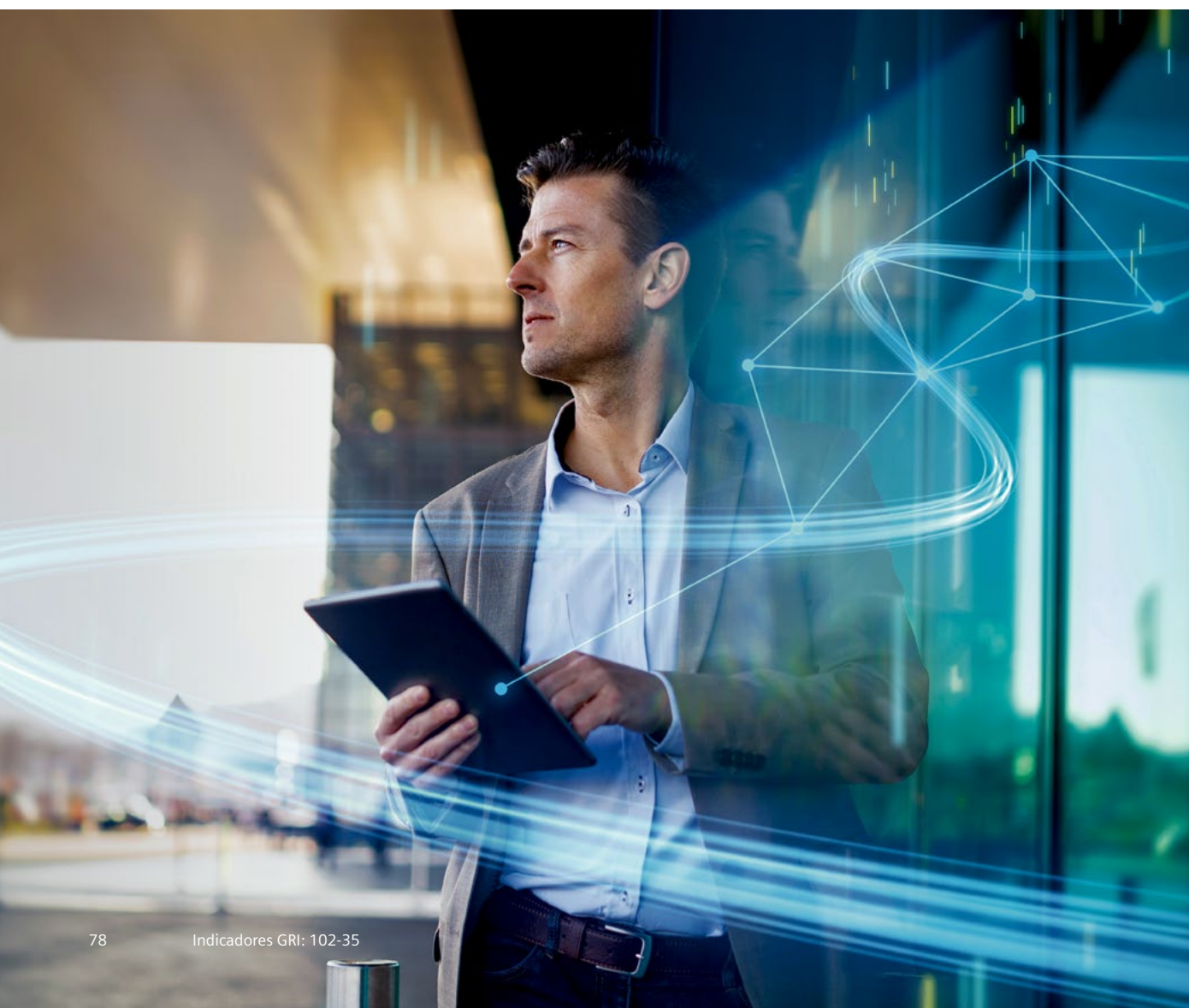


Trabalho decente e crescimento econômico

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



As atividades da Siemens contribuem para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8, principalmente pelo impacto no Produto Interno Bruto dos países. Além da geração de valor por meio da nossa atuação direta, também atuamos em uma robusta cadeia de fornecedores e parceiros, impactando diretamente em negócios e geração de empregos. Em termos de trabalho decente, nosso impacto também pode ser registrado pela atenção à qualidade de vida e à segurança dos nossos funcionários.



Políticas e benefícios

Tradicionalmente, a Siemens oferece uma robusta lista de benefícios para seus funcionários, mantidos no mais recente ano fiscal. No entanto, neste aspecto, o ano de 2020 deve ser examinado à luz de todos os desafios impostos pela pandemia e das ações especiais da empresa.

Ações relacionadas a políticas e benefícios, implementadas ou redesenhadas em função da pandemia:



Prêmio global em dinheiro

destinado a todos os funcionários da empresa, como reconhecimento ao desempenho extraordinário durante a pandemia. A matriz global, na Alemanha, estabeleceu um valor (em Euros), de acordo com o poder de compra de cada país, dirigido a todos os profissionais da empresa, no mundo inteiro, que foi pago no final de 2020.



Festa de Fim de Ano Virtual

no lugar dos eventos anteriores, em que cada área tinha autonomia para decidir o modelo de evento do time, a Siemens realizou uma festa virtual, com um Show de Talentos apresentado por funcionários, por meio de vídeos enviados previamente. Cada funcionário recebeu também um *voucher* para utilizar em um aplicativo de entregas de refeições para curtir o evento da Siemens, em casa, com a família.



Celebração de aniversário de empresa

os eventos de reconhecimento por tempo de casa puderam ser substituídos por cerimônias virtuais, caso essa fosse a decisão do funcionário e gestor. Entretanto, a empresa também estendeu o prazo para aqueles que preferissem comemorar de forma presencial num cenário pós-pandemia.



Seguro de vida

renegociação de termos, com empresa seguradora, para incluir cobertura de sinistro relacionado à pandemia.



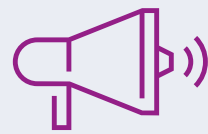
Ajuda de custo

todos os funcionários atuando em Home Office Emergencial durante a pandemia receberam uma ajuda de custo, independentemente do cargo, para auxiliar no aumento de gastos de infraestrutura (energia elétrica, internet etc.).



Cestas básicas

funcionários de determinadas faixas salariais receberam cestas básicas durante o período inicial de quarentena, para consumo próprio ou para auxiliar parentes e amigos em situação vulnerável.



Ações coordenadas com a área de Saúde

benefícios adicionais (leia mais nas páginas 32 a 35).



Sistema de apoio aos funcionários

Employee Assistance Program, com assessoria remota em seis áreas (jurídica, financeira, nutricional, educação física, psicologia e fisioterapia).



Ônibus fretados

mantidos e multiplicados para garantir distanciamento social, e com adaptações de proteção sanitária, para funcionários nas localidades (leia mais nas páginas 32 a 35).

Outra modificação introduzida em 2020 foi o STAR, sistema de reconhecimento por meio de uma plataforma digital. Nesse ambiente virtual global, são destinadas quatro formas de reconhecimento:

Não financeiro:

envio de mensagens públicas na plataforma (*e-cards*) para reconhecer desempenho, engajamento ou qualquer iniciativa destacada.

Prêmio em dinheiro:

reconhecimento de desempenho destacado em valores financeiros.

Eventos especiais:

reconhecimento por meio de pontos em datas especiais (aniversário, casamento, nascimento de filhos etc.).

Programa de pontos:

reconhecimento por meio de pontos que se transformam em valores para compra.



Uma das bases da Cultura Empreendedora da Siemens é seu programa de estímulo para compra de ações por seus funcionários. Por meio do Share Matching Program, todos os anos os profissionais da empresa têm a possibilidade de comprar ações da Siemens em um regime diferenciado. Para cada ação mantida por três anos, o funcionário recebe uma ação complementar, sem custo, concedida pela própria empresa.

Share Matching Program

Em 2020, apesar da pandemia, a adesão de funcionários brasileiros participantes ao programa de compra de ações da Siemens foi de 17%.

Clima Organizacional

Siemens – Mais Incrível Atuação na Pandemia



Em 2020, a Siemens foi eleita a empresa com a Mais Incrível Atuação na Pandemia, além de fazer parte do ranking de Lugares Incríveis para Trabalhar, uma iniciativa da Fundação Instituto de Administração (FIA) e do portal UOL. Entre as empresas de grande porte, a Siemens foi a quarta colocada, e a 21ª entre as 100 melhores na classificação geral.

O prêmio é baseado na pesquisa *FIA Employee Experience (FEEEx)*. A avaliação das empresas parte de questionários respondidos por seus próprios funcionários. O Certificado de Qualidade de Ambiente de Trabalho, resultante da pesquisa FEEEx, reconhece empresas que focam na criação de um ambiente de trabalho agradável e produtivo, garantindo ótima experiência aos funcionários.

Lugares Incríveis para Trabalhar



Mais Incrível Atuação na Pandemia



4º lugar entre empresas de grande porte



21º lugar entre as 100 melhores na classificação geral



Periodicamente, a Siemens realiza sua pesquisa interna de engajamento (Siemens Global Employee Survey – SGES) no mundo todo. Em 2020, em função da pandemia, ela foi aplicada entre novembro e dezembro. Os funcionários são estimulados a participar de forma voluntária e toda a ação ocorre em ambiente virtual, sem identificação dos participantes.

Nos resultados divulgados em janeiro de 2020 se destacam: o alto índice de participação (79%),

os índices de Retenção e Recomendação acima do esperado (meta corporativa: 70%, índice alcançado: 77%), e o crescimento na favorabilidade em praticamente todas as categorias avaliadas.

Os resultados são compartilhados pelos gestores de cada área, envolvendo as equipes em planos de ação para abordar as oportunidades de melhoria. E a atuação da Siemens durante a pandemia também foi reconhecida nessa pesquisa como um diferencial pela sua força de trabalho.



Assista ao vídeo com o resumo de 2020 na Siemens

Relações trabalhistas



Não houve na Siemens, nesse período, demissão alguma motivada pela pandemia, nem redução de salário ou de jornada de trabalho.

A Siemens também entrou em acordo com empresas prestadoras de serviços, para evitar demissões e reduções salariais dos funcionários destas.

A área de Relações Trabalhistas na Siemens teve suas ações diretamente afetadas pela pandemia, em 2020. Integrante do departamento de Recursos Humanos (RH), a área busca garantir que a legislação trabalhista seja cumprida, assegurando os direitos dos funcionários e evitando desgastes, custos e prejuízos sociais de processos trabalhistas.

Iniciativas da Siemens, anteriores à pandemia, facilitaram a consolidação de práticas adaptadas para o período. Uma delas foi Home Office Emergencial, à medida que a empresa já contava com uma política estabelecida para trabalho remoto em alguns dias da semana. Outro facilitador do período foram cláusulas estipuladas entre a empresa e os sindicatos, para a

manutenção de grupos de funcionários em casa, no período de quarentena, sem oneração dos custos para a companhia no retorno à rotina habitual (compensação das horas paradas).

Mesmo diante das dificuldades e incertezas deste período, a Siemens decidiu não utilizar as medidas provisórias editadas em 2020, que possibilitavam a redução de salários e de jornadas de trabalho.

A medida provisória que dispunha sobre o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) foi utilizada pela empresa durante o período de abril a junho de 2020, com parcelamento do valor devido entre julho e dezembro de 2020. O relacionamento saudável da Siemens com os sindicatos que representam seus funcionários também rendeu ações positivas junto às autoridades sanitárias, para a manutenção das atividades fabris, consideradas essenciais. Em conjunto, a empresa (especialmente a área de Environment, Health & Safety – EHS) e os representantes dos funcionários (Sindicato) demonstraram a série de medidas para proteger a saúde e evitar o contágio nas instalações da empresa.

Em 2020, devido ao encerramento das atividades da fábrica de interruptores e tomadas em Canoas (RS) – iniciativa alinhada à estratégia global da companhia –, a área também foi responsável por negociar acordo coletivo com os funcionários e o Sindicato dos Metalúrgicos de Canoas. O Plano de Demissão Incentivado (PDI) ofereceu um pacote adicional de vantagens, além do pagamento das verbas rescisórias previstas em lei. O PDI contou com a adesão de 96% dos funcionários.

Liderança e Desenvolvimento de Carreira

Os temas relacionados à formação de lideranças e desenvolvimento de carreira na Siemens evoluem continuamente, baseados na responsabilidade de cada funcionário com sua trajetória de crescimento (conceito *Own your career* – Seja dono da sua carreira).

Apoiados por seus gestores e pela estrutura de RH de cada área, os funcionários Siemens contam com ferramentas para planejar, executar e avaliar seus processos de desenvolvimento.

Com a nova estrutura mundial da Siemens, inaugurando um Novo Capítulo na história da empresa, também entrou em vigor o novo conceito de desenvolvimento de carreira, o *Growth Talks*.



| Growth Talks



- Alinhamento contínuo de expectativas, não mais em ciclos anuais, correspondendo à velocidade do negócio.
- Aprendizagem diária e *feedback* contínuo, não apenas dos gestores, mas também de pares e equipes de trabalho.
- Discussões de carreira baseadas no desenvolvimento e crescimento contínuos.
- Reconhecimento oportuno.
- Tudo isso por meio do diálogo permanente entre funcionário e liderança.

A implementação do conceito *Growth Talks* está alinhada a uma nova mentalidade no campo do desenvolvimento profissional, no qual a evolução não precisa estar, necessariamente, atrelada a movimentos verticais na hierarquia.

As carreiras de especialistas, desvinculadas das posições de gestão, também são oportunidades de crescimento na Siemens. A criação de uma empresa focada nos mercados relacionados à transformação digital também deve estimular a atratividade da empresa para esse perfil de profissional.

Os programas de capacitação e educação continuada também fazem parte do conceito de autonomia do funcionário no seu desenvolvimento profissional. Programas específicos em Vendas, Gerenciamento de Projetos, entre outros, fazem parte da grade de conteúdos da Siemens (leia mais na página 71).

Atração de talentos

As políticas de atração de talentos, na Siemens, estão alinhadas à estratégia de negócios da companhia, focada nos mercados em crescimento, notadamente impactados pela digitalização. Os processos seletivos da empresa, que já cumpriam várias etapas em ambiente virtual antes de 2020, tornaram-se totalmente virtuais a partir da pandemia. A opção por essa modalidade de interação resultou em maior engajamento de candidatos a cada processo, principalmente pela maior facilidade de comparecimento, sem a necessidade de deslocamento.

A incorporação da tecnologia e a prática de Home Office Emergencial estenderam-se para os processos de integração de novos estagiários, inclusive com ferramentas digitais que agilizam o recebimento de documentação, eliminando a necessidade de deslocamento até localidades da empresa.



O tradicional programa de estágio da Siemens – Programa de Desenvolvimento de Talentos (PDT) – realiza contratações duas vezes por ano (janeiro e julho). Em 2020, foram admitidos 71 estagiários, em janeiro, e outros 64, em julho. Localidades de São Paulo (SP), Jundiaí (SP), Rio de Janeiro (RJ) e Curitiba (PR) receberam estagiários em 2020 que também trabalharam remotamente durante quase todo o ano devido à pandemia.

A divulgação do PDT é feita por meio das redes sociais da Siemens e também em eventos voltados para carreiras, que em 2020 foram realizados de forma virtual.

| Programa Trainee

Criado para desenvolver futuras lideranças. Em 2020, todos os processos do programa foram realizados em ambiente virtual. O grupo de *trainees* selecionados desenvolve, em duplas ou em trios, projetos reais de impacto para a empresa. O período de formação inclui um treinamento de *Leadership and Influence* na Universidade de Babson (EUA).

Programa de Desenvolvimento de Talentos

71 admitidos (janeiro de 2020)

64 admitidos (julho de 2020)

69% de mulheres entre os admitidos

9 trainees

(4 mulheres, 5 homens)
2019-2020

6 trainees

(3 mulheres, 3 homens)
2020-2021



Vagas na Siemens



| Segurança do trabalho

Partindo do princípio de que as pessoas e o meio ambiente compõem um ecossistema único, a Siemens realiza a gestão dos programas relacionados a Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho de forma integrada.

A cultura de Saúde e Segurança foi construída nos últimos dez anos por meio do conceito Zero Harm Culture@Siemens, cujo objetivo era alcançar a meta de zero acidente, e do Health@Siemens. A partir do ano fiscal de 2021, esse conceito evolui para o programa Healthy and Safe@Siemens. Ao longo de 2021, a localidade de Jundiaí fará um programa-piloto do novo conceito, que deverá ser implementado nas demais localidades em 2022.

Com a criação de empresas independentes no Grupo Siemens e a consequente separação de negócios e unidades fabris, os parâmetros da Siemens foram redefinidos a partir de 2020.

Ao longo daquele ano, com a pandemia do novo coronavírus, a presença de funcionários nas localidades foi reduzida. A maioria dos profissionais em funções administrativas passou a trabalhar em sistema de Home Office Emergencial. A atividade industrial, classificada como essencial, manteve a maioria dos profissionais nas unidades fabris. Ações de mitigação de riscos de contaminação foram o principal foco, em termos de segurança, nesse período (leia mais na página 33).

Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho: EHS em todos os sentidos

Todos os anos, a Siemens realiza sua Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA). Realizado em agosto de 2020, o evento também incluiu ações da área da Saúde e foi denominado SIPATMAS. Em função da pandemia, com parte da força de trabalho em sistema de Home Office Emergencial, a SIPATMAS de 2020 ocorreu em formato híbrido – presencial para as equipes de fábrica e virtual para o pessoal administrativo. Uma pesquisa de satisfação dos funcionários revelou nota 4,6 (total de 5) sobre o evento.



| SIPATMAS 2020

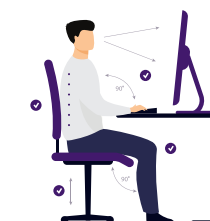
Temas abordados



Covid-19: além dos tópicos habituais abordados no evento, em 2020 houve conteúdo específico sobre o tema, com informações e orientações



Saúde mental: orientações com a equipe de Psicologia da Siemens sobre temas como estresse, depressão, ansiedade, entre outros, potencializados pelo período de distanciamento social.



Ergonomia: outro assunto que ganhou maior relevância durante a pandemia, em função do sistema de Home Office Emergencial, com reforço de orientações ao longo do evento.



Meio Ambiente: reflexões e dicas sobre o meio ambiente, principalmente em relação à origem da própria pandemia, intimamente ligada à relação do homem com a natureza.



Segurança das mãos: orientações sobre uso de ferramentas, equipamentos de proteção, procedimentos corretos etc.

O evento também ofereceu conteúdos sobre nutrição, saúde da mulher, odontologia, uso de máscara e comunicação, além do uso racional de medicamentos.

Proteção das Mãos

No início de 2020, a Siemens realizou uma campanha de proteção das mãos. O foco veio da constatação de que um percentual significativo de ocorrências estava relacionado com as mãos. Com orientações e conscientização, a campanha contou com funcionários da empresa como personagens, emprestando sua imagem e compartilhando histórias.



Sistema de Excelência Siemens



Uma empresa depende de um sistema de gestão estruturado e eficiente, a fim de otimizar suas operações e processos, criando procedimentos transparentes, ambientes adequados e gerando resultados positivos para o cliente, a organização, o meio ambiente e todas as partes interessadas.

O sistema integrado de gestão na Siemens se chama Sistema de Excelência Siemens (SES). Ele é baseado nas normas de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde Ocupacional e é formado por diferentes pilares estratégicos da organização

Entre as diferentes atividades geridas pelo SES está a manutenção das certificações de Qualidade (ISO 9001), Meio Ambiente (ISO

14001) e Segurança e Saúde Ocupacional (OHSAS 18001), entendendo que as certificações são a comprovação dessa gestão estruturada e eficiente, que visa garantir resultados positivos principalmente para o cliente e a sociedade.

Em 2020, a Siemens passou pelo ciclo de Recertificação do Sistema de Excelência Siemens, nas três normas citadas acima, superando inclusive a necessidade de distanciamento social preconizada pelas medidas sanitárias devido à pandemia. O ciclo foi feito de forma híbrida (auditorias remota e presencial), com mais de 90% das auditorias feitas de forma remota.

Durante a pandemia, lançando mão de tecnologias digitais, a equipe responsável pelos processos de auditoria de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde Ocupacional foi capaz de atender às demandas do organismo certificador e confirmou a Recertificação do Sistema de Excelência Siemens (SES), válida por três anos, com auditorias anuais de manutenção.

Operador Econômico Autorizado

Em 2020, a Siemens obteve a classificação de Operador Econômico Autorizado, junto à Receita Federal, depois de um processo que envolveu diversas equipes na companhia. Com essa certificação, a empresa adquire o status de parceira estratégica da Receita Federal, sendo identificada como operadora de baixo risco e confiável.

Além de agilidade nas consultas de classificação fiscal, por exemplo para produtos e insumos importados, a empresa certificada recebe outros benefícios, como prioridade de análise, um ponto de contato dedicado na Receita Federal, benefícios concedidos pelas aduanas estrangeiras, participação em seminários e treinamentos, entre outros.

Ser um Operador Econômico Autorizado agiliza as operações da empresa e também atesta, junto aos parceiros, o grau de transparência da Siemens.



Gestão de Fornecedores

Globalmente, em torno de 65 mil empresas, de 145 países, fornecem para a Siemens. Ao longo de 2020, no mundo inteiro, a Siemens investiu em torno de 27 bilhões de Euros em produtos e serviços, correspondentes a cerca de 50% do faturamento da empresa. No Brasil, o índice de fornecedores locais é de 88%. Esses números oferecem uma dimensão da geração de negócios – e, consequentemente de empregos – em função dos negócios da Siemens. A área central de Supply Chain Management (SCM) é responsável pelas compras corporativas e pela governança do setor.

Além de todas as atribuições relacionadas diretamente aos negócios, a pandemia de 2020 representou um grande desafio para a área. A estrutura e os processos consolidados há vários anos no segmento possibilitaram a manutenção de todas as linhas de produção, mesmo durante os meses de maiores restrições de atividades.



Saiba mais sobre Gestão de Fornecedores na Siemens



Durante a pandemia, a área de Supply Chain Management precisou rapidamente desenvolver processos de compras de produtos que não estavam no escopo anterior da empresa.

Máscaras, álcool gel, serviços de telemedicina, remoções, entre outras medidas relacionadas à pandemia foram adquiridas e distribuídas pela área de Supply Chain Management.

O início da pandemia, na China, movimentou a área de Supply Chain Management (SCM) da Siemens no mundo inteiro. A equipe do Brasil, por exemplo, foi responsável pelo envio emergencial de 145 mil máscaras para atender à Siemens do país asiático, superando dificuldades como diferença de fuso horário, idioma, distância, restrições logísticas, além do início da escassez do produto no mercado.

Nos anos mais recentes, em função da atividade econômica reduzida no Brasil, a área de SCM tem contribuído para conquistar resultados com redução de custos, principalmente pelo incremento em produtividade. Novamente em 2020, mesmo com os desafios da pandemia, a área obteve sucesso nesse aspecto. No Projeto Cup, criado para estimular o aumento de produtividade na empresa, a área concorreu com cinco projetos entre os dez melhores, sendo dois deles vencedores (Executive Fleet e Control Tower).

Responsabilidade social durante a pandemia

Classificada como empresa de atividades essenciais, a Siemens manteve suas operações fabris durante toda a pandemia. O comprometimento dos fornecedores garantiu abastecimento regular para os processos. Embora atrasos pontuais tenham sido registrados no fornecimento, a empresa não comprometeu suas operações.

No entanto, a redução de atividades nas localidades, em função da manutenção do pessoal administrativo em sistema de Home Office Emergencial, impactou o fornecimento de itens como ônibus fretados, alimentação, viagens, entre outros.

Parceria sólida

No auge da pandemia, a Siemens manteve os contratos com fornecedores, mesmo de itens suspensos ou reduzidos no período (restaurantes, limpeza, manutenção, transporte de funcionários etc.), evitando demissões nas empresas contratadas.



Código de Conduta Siemens



Para compor a cadeia de suprimentos da empresa, todo fornecedor precisa aderir ao Código de Conduta Siemens, que estabelece padrões de comportamento relacionados a pessoas, meio ambiente e economia. Com essa medida, a Siemens busca assegurar que toda sua cadeia de valor atua respeitando os direitos humanos, otimizando o uso de recursos naturais e gerando valor de forma sustentável.

O desenvolvimento de fornecedores é realizado por meio de etapas que incluem, além da assinatura do Código de Conduta, a autoavaliação sobre responsabilidade corporativa e a avaliação multidisciplinar de fornecedores, pelas visões das áreas de Compras, Qualidade, Engenharia e dos próprios requerentes das Unidades de Negócios e áreas centrais, além de auditorias anuais. Em 2020, mesmo com a pandemia, a Siemens realizou esses processos de forma remota, valendo-se de ferramentas digitais.

A Siemens estimula a inserção de fornecedores em sua cadeia global de compras utilizando a plataforma SCM STAR, possibilitando a inclusão de provedores de todas as regiões do mundo, potencializando negócios internacionais.

Redução das desigualdades

Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles

Presente de forma global, a desigualdade é um dos maiores desafios da sociedade e demanda soluções integradas. A meta do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 10 é reduzir as desigualdades socioeconômicas e combater discriminações de todos os tipos. Na Siemens, as ações em favor dessa meta são realizadas principalmente por meio de programas de inclusão e no combate a todas as espécies de preconceito e discriminação.



Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência

As empresas do Grupo Siemens assinaram, em 2020, o Pacto pela Inclusão das Pessoas com Deficiência junto à Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS) pela Empregabilidade da Pessoa com Deficiência. Pela Siemens, o signatário foi o CEO da empresa, Pablo Fava, demonstrando o compromisso da alta liderança com o tema.



Veja o vídeo sobre o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência

Em dezembro, na semana do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, a Siemens realizou diversas ações relativas ao tema, incluindo um vídeo especial para a TV Corporativa da empresa, palestras sobre inclusão (com o paratleta Cristian Westemaier Ribera, e com a consultora Andrea Schwarz) e o uso da cor púrpura, em alusão à data, em ação coordenada globalmente com operações da Siemens de diversos países (#PurpleLightUp 2020).



Em 2020, o programa DiverSifica, lançado pela Siemens em 2018, recebeu o Selo de Direitos Humanos e Diversidade, uma iniciativa do Programa de Metas da Prefeitura de São Paulo para reconhecer boas práticas de inclusão, gestão de Diversidade e promoção dos Direitos Humanos em empresas, órgãos públicos e organizações do terceiro setor.



Assista ao vídeo sobre a premiação

Equidade racial

Desde 2019, a Siemens é signatária de um compromisso com a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero. Ao assinar esse compromisso, a Siemens buscou demonstrar seu comprometimento com a promoção da diversidade, da equidade de gênero e da equidade racial no mercado de trabalho.

Na Semana da Consciência Negra, em novembro, a empresa realizou atividades como envio de newsletters informativas durante toda semana, quiz, prêmios e palestra com a consultora Solange Sobral.

Os treinamentos voltados para temas de Diversidade também têm sido habituais na Siemens. Em 2020, o assunto abordado foi Letramento Racial, voltado para todos os colaboradores e cujo objetivo é desenvolver a capacidade de interpretar códigos e práticas racistas presentes no dia a dia.



Saiba mais sobre o programa DiverSifica da Siemens



Ações de inclusão e voluntariado

A Siemens também busca promover a redução das desigualdades por meio de programas implantados pela empresa e pela Fundação Siemens, como a Escola Formare, voltada para a capacitação profissional de estudantes do Ensino Médio de famílias de baixa renda (leia mais na página 74).

Em 2020, em função da pandemia, diversas ações de voluntariado também foram realizadas, com a finalidade de auxiliar famílias e grupos em situação vulnerável, tanto do ponto de vista sanitário quanto econômico.



Consumo e produção responsáveis

Garantir padrões de consumo e produção sustentáveis

A sociedade está consumindo recursos equivalentes a um planeta Terra e meio, ou seja, o padrão de consumo atual é a receita para o caos. Na visão da Siemens, a transformação desse modelo para a Economia Circular é a chave para preservar o meio ambiente e garantir vida digna para todas as pessoas. Fazemos isso por meio de estratégias globais que consideram toda a vida útil dos nossos produtos e também por meio da implantação de tecnologias disruptivas em nossos próprios processos produtivos e demais práticas de negócios.

A Gestão Ambiental, parte da estrutura de Environmental Protection, Health Management and Safety (EHS), é um dos pilares da produção sustentável da Siemens. Com a criação de empresas independentes, focadas em mercados específicos, a Siemens passou a ter, a partir de 2020, um novo parâmetro para avaliar suas operações do ponto de vista ambiental.

Cada vez mais orientada para a transformação digital, a própria Siemens modifica o perfil de suas operações, fortemente baseada em ferramentas digitais, como fornecimento de softwares, sistema operacional em nuvem, Big Data, Internet das Coisas (IoT), entre outros.

A área de Gestão Ambiental coordena as ações internas da Siemens, em busca da neutralização de emissões de CO₂ (leia mais sobre o tema da descarbonização na página 65).



2025:

antecipando a neutralização

Globalmente, a Siemens assumiu o compromisso de neutralizar suas emissões até 2030. Em 2020, a operação da Siemens no Brasil antecipou esse prazo para 2025.



Siemens, no Brasil

Redução de emissões de CO₂ *

2020 – 84%

*Na comparação com dados de 2014



Economia Circular



A economia mundial tem sido baseada, há várias décadas, em um modelo econômico linear, que começa com a extração de matéria-prima, passa pela sua transformação, gerando produtos, e termina no descarte de resíduos, inclusive do próprio produto ao final de seu período de utilização. Esse modelo compromete o meio ambiente, na medida em que oferece poucas possibilidades de reaproveitamento de recursos.

Já a Economia Circular é um conceito que associa o desenvolvimento econômico ao uso racional de recursos naturais. Para atingir esse objetivo, são privilegiadas novas oportunidades de negócios e a otimização da produção. Deste modo, um dos pilares da Economia Circular é reduzir o uso de matéria-prima, priorizando insumos duráveis, recicláveis e renováveis. A Siemens mantém, mundialmente, um consistente programa de estímulo à Economia Circular, reconhecendo nessa estratégia diversos benefícios para os negócios, para o meio ambiente e para a sociedade.

Em 2020, a matriz da empresa tornou-se signatária da Comissão da Comunidade Europeia que trabalha para impulsionar a utilização de plástico reciclado no mercado europeu para dez milhões de toneladas até 2025.

No Brasil, no mesmo ano, superado o período mais crítico da pandemia, a Siemens iniciou a estruturação de seu programa de Economia Circular, utilizando a plataforma do programa Trainee, pelo qual jovens profissionais de alto potencial desenvolvem iniciativas de impacto para a empresa. Foram identificadas mais de uma dezena de oportunidades para novos modelos de negócios, apenas numa primeira avaliação junto às áreas de negócio. Dentre elas, uma foi selecionada para ser o grande piloto para a empreitada – em 2021, e a viabilização do projeto como um todo. As outras oportunidades mapeadas deverão ser endereçadas paralelamente para o desenvolvimento em outros grupos de trabalho.

Economia Circular

Produtos EcoExcellence na Siemens

- Análise do ciclo de vida dos produtos
- Declaração de produto ambiental
- Redução de compra de materiais críticos
- Declarações sobre substâncias, por fornecedores

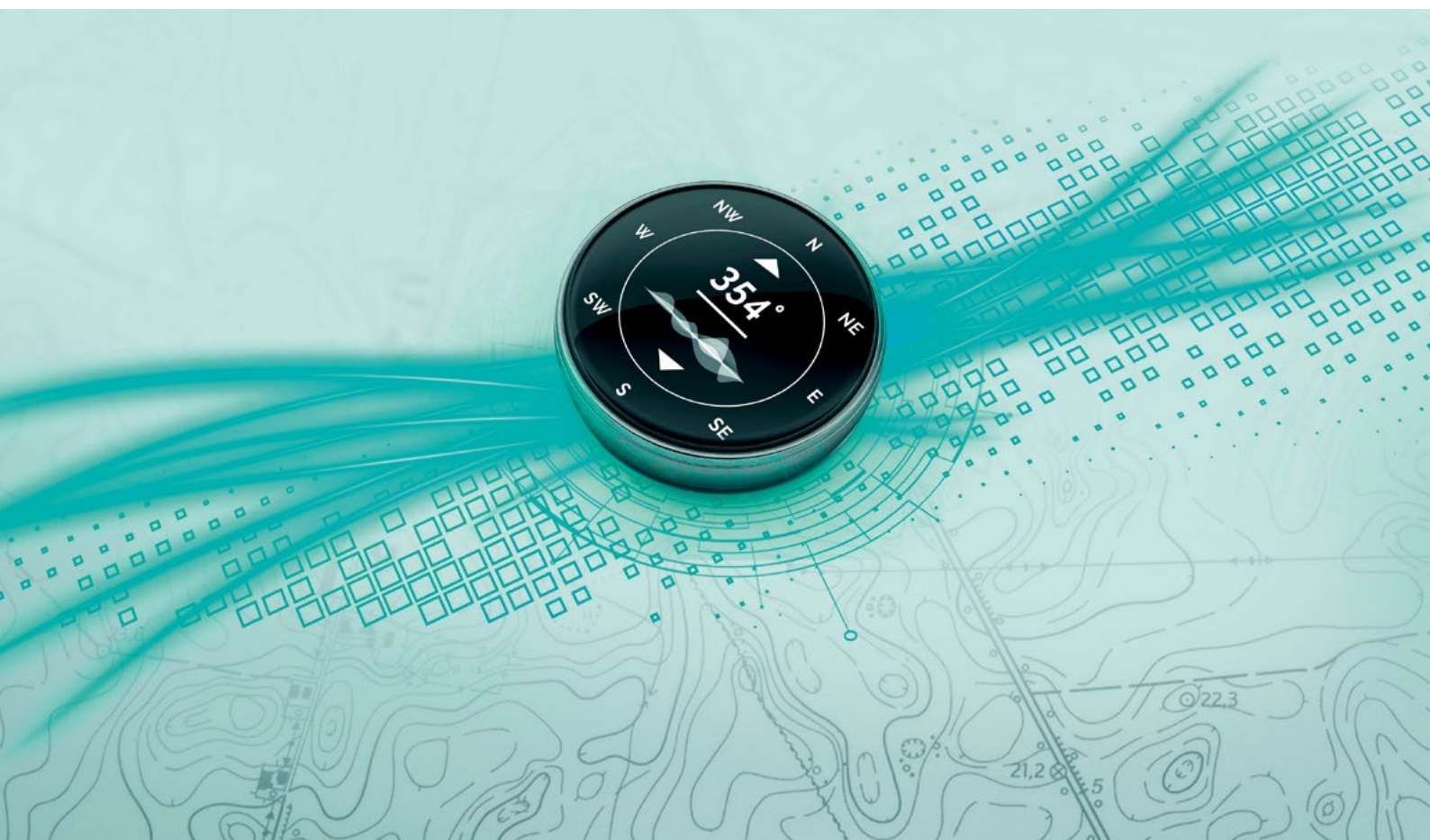
Novos modelos de negócios

- Uso de energias renováveis nas localidades
- Redução de emissões de CO₂
- Redução de custos com projetos de eficiência energética
- Produto como serviço

Paz, Justiça e Instituições Eficazes

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis

Nossas práticas de negócios são baseadas em integridade, justiça, transparência e responsabilidade. A busca por negócios limpos é inegociável na Siemens e entendemos que este propósito é uma prioridade para a empresa. Consideramos o respeito aos Direitos Humanos como uma responsabilidade nossa, como empresa global. Nosso Código de Conduta é baseado nos princípios do Pacto Global das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho. Nós assumimos responsabilidades para além dos limites da nossa empresa.



Na Siemens, aplicamos o princípio de tolerância zero com a corrupção e outras violações às leis e ao nosso Código de Conduta Profissional, que foi atualizado em 2019 e segue sendo o “coração” da cultura corporativa da empresa. Se algum tipo de violação ocorre, no entanto, nossa resposta é consistente. Mas Compliance significa mais do que simplesmente agir de acordo com leis e regulamentações.

Na Siemens, Compliance é a base de todas as nossas decisões a atividades, e a chave para a integridade na conduta de negócios. Esses princípios são aplicados mundialmente, em todos os níveis da organização. Para nós, integridade significa agir de acordo com nossos valores – Responsável, Excelente e Inovadora – onde quer que estejamos atuando.



Sistema de Compliance Siemens



Compromisso do setor privado pela integridade na cadeia produtiva

Em 2020, a Siemens foi uma das integrantes de uma iniciativa da Câmara de Comércio Internacional no Brasil (*International Chamber of Commerce – ICC Brasil*), que reuniu mais de uma dezena de CEOs de grandes empresas para construir um compromisso, exigindo e propondo caminhos para que todos, em suas cadeias de fornecedores, adotem práticas de ética e integridade. O CEO da Siemens, Pablo Fava, representou a empresa.

O objetivo da ação é estimular que as grandes empresas atuem como disseminadoras de boas práticas junto às suas cadeias de fornecedores. A demanda surgiu a partir da percepção de que empresas de portes médio e pequeno enfrentam maiores dificuldades no estabelecimento de programas de Compliance e suas respectivas ações de prevenção, detecção e resposta.



Saiba mais sobre o compromisso



Algumas atividades da Compliance Week foram realizadas nas fábricas, respeitando as medidas de isolamento (uso de máscaras, distanciamento social, higiene das mãos etc.)

Compliance Digital Week

Como acontece todos os anos, em 2020 a Siemens também realizou sua Compliance Week (Semana de Compliance), evento cujo objetivo é engajar funcionários de todas as áreas para reforçar conceitos relativos à integridade e ética. Mesmo com a maior parte dos funcionários trabalhando em sistema de Home Office Emergencial, o evento ocorreu como de costume, mas em ambiente virtual.

Com o objetivo de promover colaboração entre os países durante a pandemia e criar uma conscientização global sobre questões de Compliance, as localidades da Siemens na América Latina, em 2020, trabalharam em conjunto para o evento.

O tema da Semana de 2020 foi: "Como você vive a cultura de Compliance na Siemens?"

As atividades propostas partiam da reflexão: todos os dias, tomamos decisões importantes para atender aos objetivos da empresa, seja para expandir os negócios, fechando uma venda com um cliente ou assinando o contrato para um importante projeto. No entanto, como ter certeza se estamos

tomando a decisão certa e de acordo com os valores da Siemens? Durante o evento de 2020, os funcionários foram lembrados de que as ações e decisões de cada um representam a empresa.

Portanto, é importante conhecer todas as diretrizes internas de Compliance, que servem de guia para identificar e mitigar riscos, evitando cometer ações que podem prejudicar a Siemens, assim como seus parceiros.

Ao longo da semana, os funcionários receberam conteúdos diversos sobre Compliance, como "Conflito de Interesses", "O que é Export Control", "Parceiros de Negócios", entre outros. As mensagens foram compartilhadas pela rede social interna e afixadas em murais de fábricas e estoques da Siemens.

No final da Semana, todos os funcionários (administrativos ou de fábrica) puderam testar seus conhecimentos em um quiz. Foram mais de 400 respostas enviadas. Os dez primeiros participantes a responder corretamente às perguntas ganharam pontos no programa de reconhecimento da Siemens.

CÓDIGO DE CONDUTA NAS EMPRESAS SIEMENS COMPL ANCE

TORNAMOS REAL O QUE IMPORTA

Nossa paixão pela tecnologia nos leva a estabelecer altos padrões para o benefício dos nossos clientes, da sociedade e dos indivíduos.

Hoje chamamos *Engenharia para a vida.*

Grças à nossa experiência em **eletrificação, automatização e digitalização**, melhoramos a vida das pessoas e geramos um valor duradouro para as futuras gerações.

O fundador da nossa empresa, **Werner von Siemens**, chamou isso de "criatividade".

Nosso sucesso baseia-se numa sólida cultura empresarial. Por isso, desenvolvemos a Cultura Empreendedora que é composta por **5 elementos**:

- Valores
- Comportamento
- Integridade
- Orientação às pessoas
- Equidade

O nosso princípio é: **"Aja sempre como se a empresa fosse sua"**.

O Código de Conduta Profissional nos orienta e estabelece as expectativas e obrigações relacionadas com o nosso comportamento. Além disso, nos ajuda a aplicar os nossos valores: inovação, excelência e responsabilidade.

- Somos **inovadores** na criação de valor sustentável.
- Somos **excelentes** e obtemos resultados notáveis.
- Agimos com **responsabilidade**.

Assim é como juntos tornamos real o que importa!

EXPORT CONTROL COMPL ANCE

1 QUAL É O OBJETIVO DO EXPORT CONTROL (OU CONTROLE DE EXPORTAÇÕES)?

NÃO DEIXE QUE ISSO ACONTEÇA!



Saiba mais sobre o Sistema de Compliance da Siemens


Engajamento da liderança

Além do estímulo de cada gestor à participação de suas equipes, a Compliance Digital Week também contou com testemunhos da alta liderança da empresa: do CEO Pablo Fava e do CFO Wolfgang Beitz.


Presença nas localidades

Os funcionários das localidades fabris, que mantiveram o trabalho presencial essencial durante a pandemia, foram prestigiados durante a Compliance Digital Week. A equipe de Compliance realizou visitas a esses grupos, estimulando a participação e debatendo temas, sempre respeitando as regras de distanciamento social.

Dia Internacional de Combate à Corrupção

Como faz há vários anos, a Siemens realizou ações especiais de Compliance no dia 09 de dezembro, quando se celebra o Dia Internacional Contra a Corrupção.

Neste ano, o principal destaque das comunicações foi o tema “No Excuses” (Sem desculpas), da Alliance for Integrity, uma iniciativa global que reúne *stakeholders* do campo de prevenção à corrupção no setor privado. Normalmente, quem comete atos corruptos apresenta a si mesmo certas desculpas, para justificar o ato e aliviar a consciência. A ideia da ação era alertar para o fato de que, à vista da lei, essas desculpas não excluem a responsabilidade da empresa e nem da pessoa que cometeu o ato ilícito.

Canal de Denúncias



O canal de denúncia da Siemens, denominado “Tell Us”, é uma forma segura para reportar informação sobre possíveis violações de Compliance. Ele está disponível em vários idiomas, 24h por dia, e pode ser acessado por meio da internet ou telefone 0800 892 4041.

Todas as denúncias podem ser feitas de forma anônima.

Lei Geral de Proteção de Dados



O tratamento de dados pessoais de forma cuidadosa e responsável, respeitando a privacidade de todos, já era uma prática na Siemens e a evolução de ferramentas de digitalização intensificou o contato com esse tipo de informação.

A implementação da nova Lei Geral de Proteção de Dados gerou diversas atividades para a área de Compliance da Siemens, como treinamentos específicos para as equipes sobre a lei brasileira, pelos quais mais de 1.300 funcionários foram instruídos, mudanças de procedimentos e sistemas, implementação de novas políticas e criação de novos documentos de apoio e corporativos.

Uma extensa campanha foi realizada e a área de Data Privacy da Siemens criou conteúdos exclusivos sobre o tema, disponibilizados *on-line* para os funcionários, que também tiveram acesso à palestra de um especialista contratado para abordar o tema, além das atividades de mapeamento de fluxo de dados pessoais necessárias para adequação à lei.

Segurança cibernética



A ocorrência de ataques cibernéticos tem aumentado de forma exponencial, no Brasil e no mundo, e por isso a Siemens conta com políticas e equipes especializadas no tema. A empresa considera que é sua responsabilidade alertar parceiros comerciais sobre os riscos associados à segurança cibernética.

Em 2020, a Siemens realizou uma ação voltada para clientes relacionada a um dos crimes cibernéticos mais frequentes, o phishing – tática utilizada para se apoderar de informações pessoais, como senhas, usando-as de maneira fraudulenta. A campanha teve divulgação por meio do *website* da empresa, além de e-mails enviados para clientes.



Veja mais sobre comunicações falsas

Jurídico

Muito além de um departamento de suporte, o Jurídico da Siemens é um aliado na construção de negócios sustentáveis. Além dos temas legais relacionados a negócios, o *head* do Jurídico da Siemens no Brasil também responde pelas áreas de Sustentabilidade e Assuntos Governamentais.

A nova etapa da trajetória da empresa, agora muito mais focada nos temas associados à transformação digital, também impacta a área. O fato de atuar na integração do mundo físico com o mundo virtual cria desafios para todos os setores da empresa, incluindo o Jurídico, que precisa se manter alerta para a velocidade com que esse mercado se movimenta.

Além dos desafios gerados pela nova estrutura da empresa, a área também foi impactada pela pandemia em 2020. Mesmo com a equipe descentralizada, atuando em sistema de Home Office Emergencial, o Jurídico obteve sucesso na implementação de iniciativas que buscam aumentar a produtividade do setor.

O Jurídico da Siemens também é um importante parceiro de projetos para a empresa, atuando desde a fase de proposta, a fim de mitigar riscos e assegurando a sustentabilidade de cada negócio.

O departamento inclusive conta com um gerente de projetos para esta função. Mesmo com a equipe em Home Office Emergencial, a área obteve êxito nas análises de todos os projetos apresentados pela empresa ao longo do ano.

Outra atuação importante da área, em 2020, foi relacionada à implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (leia mais na página 98).

Jurídico Digital

A implementação de ferramentas digitais na área Jurídica foi intensificada em 2020:

- Inteligência Artificial para geração de *templates* de documentos
- Smart Templates: modelos de contratos pré-aprovados para utilização pelas áreas de negócios
- SieSales: ferramenta de suporte à área de Vendas, com histórico de contratos
- Simplificação da linguagem jurídica em documentos, compartilhada eletronicamente junto a parceiros, otimizando a adoção de modelos padronizados



Parcerias e Meios de Implementação



Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

Como empresa global e defensora do livre comércio, a Siemens acredita que parcerias são a chave para o desenvolvimento sustentável e o sucesso da nossa empresa. Além disso, reconhece a importância de alianças em torno da digitalização, de ações de financiamento e de parcerias público-privadas para o desenvolvimento sustentável. Em todas essas áreas, a Siemens tem se aproximado de organizações internacionais, organizações de setores de negócios, grupos de reflexão (think tanks), organizações não governamentais (ONGs) e universidades, além de entidades como o World Economic Forum (WEF), Transparência Internacional, Pacto Global, entre outras.

A colaboração próxima com nossos stakeholders é fundamental para possibilitar o direcionamento de desafios de sustentabilidade complexos e interconectados, como temas ambientais, integridade e transparência, e demandas específicas dos mercados atendidos pela empresa. Para isso, a Siemens ajusta suas ações regularmente às macro-tendências e regulamentos específicos, a fim de manter um diálogo constante com clientes, funcionários, fornecedores, tomadores de decisão na esfera pública, organizações não governamentais, universidades, entre outros.

Compromissos conjuntos

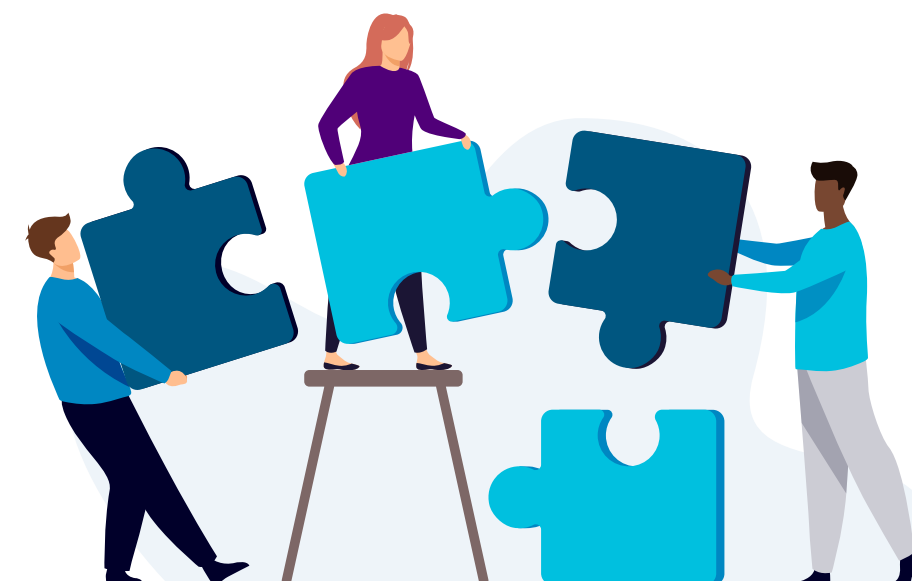
Neste sentido, a Siemens se uniu ao setor empresarial brasileiro, que protocolou nos órgãos governamentais, em 2020, o comunicado em defesa da agenda do desenvolvimento sustentável e do combate ao desmatamento na Amazônia. O documento conta com a assinatura de vários CEOs de companhias e grupos empresariais dos setores industrial, agrícola e de serviços, além de quatro organizações: Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), Associação Brasileira do Agronegócio (Abag), Indústria Brasileira de Árvores (Ibá) e Associação Brasileira das Indústrias de Óleos Vegetais (ABIOVE).

As boas práticas de Compliance, sobretudo com a pandemia, têm levado a mudanças de consumo que tendem a permanecer. E pensando em estender ações à toda cadeia produtiva, envolvendo fornecedores de pequeno e médio portes, a Câmara de Comércio Internacional no Brasil (*International Chamber of Commerce – ICC Brasil*) uniu mais de uma dezena de CEOs do País, entre eles a Siemens, para construir um compromisso que exige e propõe caminhos para que todos adotem boas práticas em suas cadeias de fornecedores.

A Siemens é integrante do Pacto Global, iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) estabelecida em dez princípios. O objetivo desse conjunto de princípios é mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores

fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de Direitos Humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

A Siemens também é membro de diversas associações e organizações ligadas aos mercados atendidos pela empresa, como Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB), Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (ABIMAQ), Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica (ABINEE), Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha de São Paulo (AHK São Paulo), Centro Brasileiro de Relações Internacionais (CEBRI), *International Chamber of Commerce (ICC)*, entre outros.



Saiba mais sobre Comunicado CEBDS



Saiba mais sobre Compromisso ICC

Prêmios e Reconhecimentos

Ao longo de 2020, a Siemens recebeu diversos prêmios e reconhecimentos, tanto em nível global quanto no Brasil.



Lugares Incríveis para Trabalhar

Pesquisa realizada pelo portal UOL e pela Fundação Instituto de Administração (FIA)

Siemens – Mais Incrível Atuação na Pandemia (leia mais na página 81)

4º lugar entre as empresas de grande porte

21º lugar na classificação geral de 100 empresas



Monitor Empresarial de Reputação Corporativa (Merco): pesquisa em cinco ondas de avaliação, com 16 diferentes grupos/fontes de informação.

Siemens – 70º lugar (77º na pesquisa anterior).



Boston Consulting Group (BCG)

Companhias Mais Inovadoras de 2021: a pesquisa é realizada pela consultoria BCG com cerca de 1.500 executivos, de diversos países, e revela as 50 empresas mais inovadoras do mundo. Em 2021, subindo dez posições em relação a 2020, a Siemens apareceu em 11º lugar no mundo, sendo a primeira do setor industrial e também da Europa.



Fortune

Empresas mais admiradas do mundo: pelo sexto ano consecutivo, a Siemens apareceu em primeiro lugar na categoria Máquinas Industriais.



Selo de Direitos Humanos e Diversidade

Concedido pela Prefeitura de São Paulo ao projeto DiverSífica, iniciativa da Siemens lançada em 2018 para promover a diversidade na empresa, focada em ações em quatro pilares: Gênero, Raça & Etnia, LGBTQIA+ e Pessoas com Deficiência (leia mais na página 90).



FIA Employee Experience

Certificação de Qualidade do Ambiente de Trabalho, iniciativa da Fundação Instituto de Administração (FIA), por meio da pesquisa *FIA Employee Experience* (FEEx).



Forbes

Melhores empregadores do mundo: pesquisa realizada pela revista *Forbes* em parceria com a empresa Statista, com 160 mil funcionários em tempo integral e parcial de 58 países de empresas com atuação em vários países ou regiões.

Siemens – 9º lugar de 750 empresas pesquisadas

Informações Gerais

Publicado por:

Siemens

Responsável:

Ariane Herek de López

Planejamento, Gestão do Projeto e Edição:

Cynthia Marafanti

Coordenação:

Ariane Herek de López

Textos:

Alessandra Alves

LetraDelta Editora e Comunicação

Sustentabilidade

Márcia Sakamoto

Revisão:

Carla Ciasca

Arte e Editoração:

Masi Produções

Rafael Silvestre

Henrique Anjos

Fotografia:

Arquivo Siemens

(págs. 2, 4-5, 8, 10,14-15, 18, 21, 22, 24, 26-31, 32-34, 36, 38-39, 40, 42-45, 46, 48-51, 53-54, 56, 58-63, 64-67, 70, 72, 74-75, 76, 78, 81, 82-89, 91, 92, 94, 96-97, 100-101)

Shutterstock

(págs. 35, 68, 77, 91, 93)

Siemens:

Comunicação

AV. Mutinga, 3.800, Pirituba, 05110-902

São Paulo, SP

siemens.com.br

www.siemens.com.br/sobreasiemens

www.siemens.com.br/imprensa

www.siemens.com.br/investors

www.siemens.com.br/vagasabertas

www.siemens.com.br/contato

www.siemens.com.br/stories

Central de Atendimento Siemens (CAS):

08000 119484

atendimento.br@siemens.com

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

Siemens 2021, São Paulo, Brasil

I Indicadores GRI

Página | Indicadores

1	-
2	102-14 102-15
3	102-10 102-14 102-15
4	102-46 102-52 102-53 102-54 102-55
5	102-46 102-52 102-53 102-54 102-55
6	-
7	-
8	102-10 102-16
9	102-10 102-16
10	102-15
11	102-15
12	102-15
13	102-15 102-16 103-1 103-2 103-3
14	102-16
15	102-16
16	102-16
17	-
18	-
19	102-4
20	102-4
21	102-4
22	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3
23	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3
24	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3
25	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3 413-1
26	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3 203-1 203-2
27	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3 203-1 203-2 413-1 413-2
28	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3 203-1 203-2 413-1 413-2
29	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3 203-1 203-2 413-1 413-2
30	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3 203-1 203-2 413-1 413-2
31	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3 203-1 203-2 413-1 413-2
32	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3 203-1 203-2
33	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3 203-1 203-2
34	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3 203-1 203-2
35	102-2 102-6 102-15 103-1 103-2 103-3 203-1 203-2
36	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
37	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
38	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
39	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
40	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
41	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
42	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
43	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
44	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
45	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
46	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
47	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
48	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
49	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
50	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
51	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
52	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2

Página | Indicadores

53	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
54	102-2 102-6 102-15 203-1 203-2
55	102-15 203-1 203-2
56	102-15 203-1 203-2
57	102-15 203-1 203-2
58	102-15 203-1 203-2
59	102-15 203-1 203-2
60	102-15 203-1 203-2
61	102-15 203-1 203-2
62	102-15 203-1 203-2
63	102-15 203-1 203-2
64	103-1 103-2 103-3
65	-
66	103-1 103-2 103-3
67	-
68	-
69	-
70	103-1 103-2 103-3 404-3
71	103-1 103-2 103-3 404-3
72	103-1 103-2 103-3 404-3
73	103-1 103-2 103-3 404-3
74	103-1 103-2 103-3 413-1 413-2
75	103-1 103-2 103-3 413-1 413-2
76	103-1 103-2 103-3
77	103-1 103-2 103-3
78	102-35
79	102-35
80	103-1 103-2 103-3
81	103-1 103-2 103-3
82	103-1 103-2 103-3 407-1
83	103-1 103-2 103-3
84	103-1 103-2 103-3
85	103-1 103-2 103-3
86	103-1 103-2 103-3
87	102-9 103-1 103-2 103-3
88	102-9 103-1 103-2 103-3
89	102-9 103-1 103-2 103-3
90	103-1 103-2 103-3
91	103-1 103-2 103-3
92	103-1 103-2 103-3
93	-
94	102-17 102-25 103-1 103-2 103-3 205-3 206-1 410-1
95	102-17 102-25 103-1 103-2 103-3 205-3 206-1 410-1
96	102-17 102-25 103-1 103-2 103-3 205-3 206-1 410-1
97	102-17 102-25 103-1 103-2 103-3 205-3 206-1 410-1
98	102-17 102-25 103-1 103-2 103-3 205-3 206-1 410-1
99	102-17 102-25 103-1 103-2 103-3 205-3 206-1 410-1
100	102-12 103-1 103-2 103-3
101	102-12 103-1 103-2 103-3
102	-
103	-

Sumário de conteúdo GRI

GRI 100: DIVULGAÇÕES GERAIS

Perfil organizacional

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS																				
102-1	Nome da organização	Siemens Infraestrutura e Industria Ltda																					
102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	Páginas 26 à 63																					
102-3	Localização da sede	Avenida Mutinga, 3800 - São Paulo, SP Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf																					
102-4	Localização das operações	Páginas 19 à 21 Sobre organização mundial da Siemens vide: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf																					
102-5	Propriedade e forma jurídica	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf																					
102-6	Mercados atendidos	Vide páginas 26 à 63 Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf																					
102-7	Porte da organização	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf																					
102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estado</th> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MG</td> <td>4</td> <td>30</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>PR</td> <td>9</td> <td>44</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>SP</td> <td>983</td> <td>394</td> <td>1377</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>996</td> <td>468</td> <td>1464</td> </tr> </tbody> </table>	Estado	Feminino	Masculino	Total	MG	4	30	34	PR	9	44	53	SP	983	394	1377	Total	996	468	1464	
Estado	Feminino	Masculino	Total																				
MG	4	30	34																				
PR	9	44	53																				
SP	983	394	1377																				
Total	996	468	1464																				
102-9	Cadeia de suprimentos	Páginas 87 à 89																					
102-10	Mudanças significativas na organização e na cadeia de suprimentos	Páginas 3, 8 e 9 Sobre organização mundial da Siemens vide: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf																					
102-11	Abordagem ou princípio da precaução	Sobre organização mundial da Siemens vide: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf																					
102-12	Iniciativas externas	Vide páginas 100 e 101																					

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

Estratégia

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-14	Declaração do principal tomador de decisão	Página 2 e 3	
102-15	Impactos chave, riscos e oportunidades	Páginas 2, 3, 10-13, 26-63	

Ética e integridade

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-16	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	Na Siemens, é adotada uma abordagem de tolerância zero à corrupção, lavagem de dinheiro e violações a lei concorrencial, privacidade de dados, controle de exportação e princípios de direitos humanos, bem como outras violações da lei aplicável. Se isso ocorrer, a Siemens reage com rigor. Para a Siemens, integridade significa agir de acordo com os valores da organização - responsável, excelente e inovadora - onde quer que faça negócios. Um elemento-chave da integridade é o Sistema de Compliance: adesão à lei e aos regulamentos internos. Páginas 8, 9, 12, 13 e 16 Vide organização mundial da Siemens: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	16
102-17	Mecanismos de aconselhamento e manifestação de preocupação sobre comportamento ético	Tell Us (Canal de Denúncia): 0800 89 24 041. Vide Organização Mundial da Siemens assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf Vide ODS 16 páginas 94 à 99	16

Sumário de conteúdo GRI

Governança

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-18	Estrutura de governança	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
102-19	Delegando autoridade	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
102-20	Responsabilidade de executivos por temas econômicos, ambientais e sociais	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
102-21	Relatar consultas dos stakeholders a respeito de fatores econômicos, ambientais e sociais.	Os processos de consultas são realizados através de pesquisas direcionadas ao público específico ou diálogos constantes, como: Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores, Pesquisa e Índice de Satisfação dos Cliente (NPS), participação de executivos em entidades de classe, confederações e associações, participação em reuniões e debates que trazem novos insights, consultas direcionadas com especialistas, relatórios econômicos enviados pelo Headquarter e por entidades financeiras, pesquisas e estatísticas econômicas publicadas. Em muitos destes pontos de contato com os stakeholders, a alta direção está diretamente envolvida. Para os temas ambientais, a Siemens tem o certificado ISO 14001 e tem um representante da alta direção de Environment, Safety and Health que participa nas análises críticas da alta direção mensalmente para debater os temas de governança com a direção da empresa. Além disso, há um mapeamento de stakeholders da Siemens que busca identificar necessidades e requisitos dos principais stakeholders e atribuir um fator de relevância a eles.	
102-22	Composição da estrutura dos mais altos cargos de governança e seus comitês	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
102-23	Cargo de mais alta governança	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
102-24	Processos para nomear e selecionar os cargos de mais alta governança	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
102-25	Conflitos de interesse	O processo começa com a orientação recebida pelos novos contratados e passa por cursos básicos a avançados de aperfeiçoamento e atualização, seguidos do contínuo reforço da cultura de integridade pelos gestores. Adicionalmente, os altos cargos da governança passam por uma due diligence especial no seu processo de seleção e integração. Páginas 94 à 99	16
102-26	Função dos cargos mais altos de governança, em relação a propósito, valores e estratégia	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
102-27	Conhecimento coletivo dos cargos mais altos de governança	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
102-28	Avaliando a performance dos cargos de mais alta governança.	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-29	Identifique os impactos econômicos, ambientais e sociais.	Gestão de Riscos: "A Siemens tem uma metodologia mundial de identificação, avaliação e monitoramento de riscos, cujo impacto é avaliado em 5 categorias diferentes: "Objetivos de Negócios", "Mídia", "Órgãos Regulatórios", "Tempo de Alta Administração" e "Financeiro". O framework da metodologia é baseado no COSO, onde inclusive riscos econômicos, incluindo sociambientais, são tratados. Tais riscos são classificados, registrados e monitorados pelo ERM (Enterprise Risk Management) e calibrados a cada trimestre com a diretoria da organização. Faz parte também do processo de ERM a realização de entrevistas e checks com diversas áreas da empresa para que identifiquem e atualizem previamente os possíveis riscos econômicos identificados. Cada risco identificado tem um plano de ação associado que visa preventivamente reduzir o possível impacto e/ou definir ações contingenciais. Os responsáveis pelas ações podem variar, pois são direcionadas para as áreas que tem influência direta sobre elas. Há também uma forma de alertar sobre riscos associados ao plano estratégico que é apresentado à diretoria da empresa. Follow-up do tema é feito em diversos momentos, mas de forma estruturada na análise da eficácia do planejamento estratégico. Podem abranger riscos econômicos, sociais e ambientais. Além disso, existem diversas ações e planos de EHS registrados em ferramentas internas que tem avaliação de risco associado (ex. LAIA) e mensalmente status das ações são reportados à diretoria.	
102-30	Efetividade dos processos de administração de riscos	O Comitê de Riscos e Controles Internos se reúne periodicamente para identificar e avaliar riscos e oportunidades novos e existentes. É elaborado um plano de ação para reduzir, aceitar, transferir ou evitar os riscos / oportunidades são estabelecidos e também reportados. As auditorias do sistema de gestão geram demandas para ações preventivas e corretivas que depois são acompanhadas pelo organismo certificador. O organismo irá fechar uma constatação apenas se a eficácia das ações for constatada. Além disso, a Siemens utiliza métodos de qualidade para analisar desvios e solucioná-los, como formulário 8D e outros. No mais, a análise da eficácia do planejamento estratégico é feita anualmente identificando desvios e permitindo aprendizado.	
102-31	Revisão de tópicos econômicos, ambientais e sociais	O Comitê de riscos do Country se reúne trimestralmente e é formado pela Diretoria da empresa. Anualmente são revistos com a Diretoria e com CEOs e CFOs das Divisions. Análise crítica da alta direção é mensal e pode abordar estes temas. Para ambientais e sociais, os indicadores mais relevantes são reportados mensalmente para a diretoria.	
102-32	Papel dos mais altos cargos de governança no relatório de sustentabilidade	"Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf "	
102-33	Comunicando preocupações críticas	O Comitê de riscos do Country se reúne trimestralmente e é formado pela Diretoria da empresa. Anualmente são revistos com a Diretoria e com CEOs e CFOs das Divisions e Áreas Centrais. Análise crítica da alta direção é mensal e pode abordar estes temas. Para ambientais e sociais, os indicadores mais relevantes são reportados mensalmente para a diretoria.	
102-34	Natureza e número total de preocupações críticas	Gestão de Riscos: "A Siemens tem uma metodologia mundial de identificação, avaliação e monitoramento de riscos, cujo impacto é avaliado em 5 categorias diferentes: "Objetivos de Negócios", "Mídia", "Órgãos Regulatórios", "Tempo de Alta Administração" e "Financeiro". O framework da metodologia é baseado no COSO. Existe um processo de gestão de riscos dentro da Siemens, onde inclusive riscos econômicos são tratados. Tais riscos são classificados, registrados e monitorados pelo ERM (Enterprise Risk Management) e calibrados a cada trimestre com a diretoria da organização. Faz parte também do processo de ERM a realização de entrevistas e checks com diversas áreas da empresa para que identifiquem e atualizem previamente os possíveis riscos econômicos identificados para a Siemens. Cada risco identificado tem um plano de ação associado que visa preventivamente diminuir o possível impacto e/ou definir ações contingenciais. Os responsáveis pelas ações podem variar, pois são direcionadas para as áreas que tem influência direta sobre elas.	

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-35	Políticas de remuneração	Os procedimentos de remuneração e benefícios têm como objetivo a padronização e o alinhamento de conceitos e práticas para todos os colaboradores da Siemens Brasil. O procedimento de remuneração (HR 106) trata dos seguintes temas: estrutura de cargos, conceito de remuneração, descrição de função, titulação de função, avaliação de função, estrutura salarial, pesquisas salariais, manutenção das estruturas, administração salarial, reajustes salariais e remuneração variável. O procedimento é disponibilizado aos colaboradores na intranet de Recursos Humanos do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/wll/0109/pt/hr-re-br/Pages/hr-re-br-procedimentos.aspx), Para o PPR Executivo há uma diretriz específica que também está disponível na intranet do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/cms/061/pt/career/benefits/Pages/hr-re-br-cb-r.aspx). Em relação aos Planos de Ações da Siemens existem regulamentos específicos disponibilizados aos participantes nos sites dos bancos de custódia e também na intranet global (https://myshare.com). Os procedimentos de benefícios (HR 407, 408, 409 e 107) tratam dos benefícios gerais concedidos a todos os colaboradores e específicos atrelados a função. Estes procedimentos também estão disponíveis na intranet de Recursos Humanos do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/wll/0109/pt/hr-re-br/Pages/hr-re-br-procedimentos.aspx), Existem algumas particularidades de benefícios por aposentadoria que não constam nos procedimentos: Assistência Médica na Aposentadoria: considera os critérios de elegibilidade indicados na Lei 9656/98 – artigo 31: sendo um ano de extensão do plano de saúde para cada um ano de contribuição do colaborador ou vitalício acima de 10 anos de contribuição. Mantém para os elegíveis o mesmo padrão (categoria e abrangência) de plano de quando colaborador ativo, porém a cobrança passa a ser per capita e por faixa etária. Para os altos executivos existem diferenciais, que fazem parte de um pacote de benefícios oferecido de acordo com o cargo: CEO Brasil: Plano Médico NP08 ou equivalente (top nacional quarto plus com direito a reembolso de 8 vezes o valor de referência da tabela AMB ou tabela equivalente da seguradora); Condições: vitalício, sem cobrança de mensalidade. Para CFO Brasil e Diretores Executivos: Plano Médico NP06 ou equivalente (top nacional quarto plus com direito a reembolso de 6 vezes o valor de referência da tabela AMB ou tabela equivalente da seguradora); Condições: vitalício, sem cobrança de mensalidade. Páginas 78-79	
102-36	Processos para determinar remuneração	A área de Remuneração define as estruturas de cargos e salários que serão adotadas pela empresa para garantir equidade interna e externa. Todas as áreas tem um planejamento orçamentário e o gestor tem a responsabilidade de gestão da equipe, inclusive planejamento de reajustes salariais de acordo com as regras internas, com o apoio do RH local. Mais detalhes nas políticas de remuneração e benefícios disponíveis na intranet corporativa para acesso dos colaboradores. Vide Política e Benefícios ODS 8 página 67	
102-37	Envolvimento dos stakeholders na remuneração	Periodicamente é realizada a pesquisa de clima organizacional na Siemens (Engagement Survey) em que há questões relacionadas a todas as subáreas de RH, inclusive remuneração, e os colaboradores avaliam a importância e a efetividade das áreas. Além disso, os colaboradores podem contatar diretamente a equipe de remuneração ou do RH de negócios para solicitar esclarecimento de dúvidas e/ou fazer sugestões de melhorias.	
102-38	Índice de remuneração total anual	A proporção entre a remuneração anual do colaborador com maior salário base e remuneração média anual dos demais colaboradores é de 17 vezes no Brasil.	
102-39	Aumento da porcentagem no índice de remuneração total anual	O aumento percentual da remuneração do indivíduo mais bem pago foi de 4% enquanto a média para o restante dos colaboradores foi de 4,1% no Brasil.	

Engajamento de stakeholders

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-40	Lista de grupos de stakeholders	Colaboradores, clientes, fornecedores, ONGs, organizações empresariais, comunidades, institutos/fundações, academias, organizações internacionais e Governo.	
102-41	Acordos de negociação coletiva	100%	
102-42	Base usada para a identificação e seleção de stakeholders para engajamento	Processo de gestão de stakeholders no sistema de excelência Siemens e agenda do planejamento estratégico anual.	
102-43	Abordagem do envolvimento dos stakeholders	A Siemens sistematicamente e anualmente realiza suas pesquisas anuais para seus stakeholders via plataformas de pesquisas de satisfação de colaboradores, satisfação de clientes, posicionamento de marcas, e os congrega junto aos questionários de sustentabilidades a fim de compor o Sistema de Excelência da Siemens (SES)	
102-44	Principais temas e preocupações levantados durante o engajamento	Vide: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	

Prática de relato

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
102-46	Definição do conteúdo do relatório e limite dos tópicos	Páginas 4 e 5	
102-47	Relação de tópicos relevantes	Páginas 4 e 5	
102-48	Reformulações de informações	Quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores serão apresentadas ao longo do relatório.	
102-49	Alterações em lista de tópicos materiais e limites de tópicos	Quaisquer alterações significativas em relação aos períodos cobertos por relatórios anteriores, Escopo e Limites dos aspectos são apresentadas ao longo do relatório.	

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
102-50	Período do relatório	1º de Outubro de 2019 a 28 de Fevereiro de 2021.	
102-51	Data do relatório mais recente	Setembro de 2019	
102-52	Ciclo de emissão de relatórios	Páginas 4 e 5	
102-53	Ponto de contato para perguntas relativas ao relatório	Páginas 4 e 5	
102-54	Declaração de elaboração de relatório de acordo com as Normas	Páginas 4 e 5	
102-55	Índice de conteúdo	Páginas 4 e 5	

GRI 200: TÓPICOS ECONÔMICOS

GRI 201: Desempenho econômico

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a-4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a-4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a-4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a-4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades em decorrência de mudanças climáticas	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a-4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	13

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
201-3	Obrigações previstas no plano de pensão de benefício definido e outros planos de aposentadoria	<p>PLANO BD</p> <p>a. Sim, as obrigações dos plano são atendidas pelos recursos gerais da organização (Fundo de Superávit) e o valor estimado de tais obrigações é R\$ 375.861.</p> <p>b. i. A taxa de Funding (cobertura) é de 140%.</p> <p>ii. Os critérios foram definidos conforme hipóteses econômicas (juros, inflação, crescimento salarial, etc.) e Biométricas (tábua de vida, entrada em invalidez, turnover, entrada em aposentadoria, dependentes, etc.).</p> <p>iii. Último relatório em 30/09/2018.</p> <p>c. n.a. – Cobertura já completa</p> <p>d. n.a. – Cobertura já completa – não há mais contribuições no plano</p> <p>e. 100% de participação dos colaboradores elegíveis no plano</p> <p>PLANO SUPLEMENTAR E PLANO CD</p> <p>a. Sim, as obrigações dos planos são atendidas pelos recursos gerais da organização e dos participantes e o valor estimado de tais obrigações é R\$ 308.764 e R\$ 601.461 respectivamente.</p> <p>b. i. n.a. – planos sem componente atuarial.</p> <p>ii. n.a.- planos sem componente atuarial.</p> <p>iii. Último relatório em 31/12/2018.</p> <p>c. n.a. - planos sem componente atuarial.</p> <p>d. Plano Suplementar – empregado 4,80% - empregador 1,98%; Plano CD – empregado 7,65% - empregador 4,68%.</p> <p>e. Plano Suplementar – 79%; Plano CD – 76%.</p>	
201-4	Assistência financeira recebida do governo	Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a-4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	

GRI 202: Presença no mercado

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 86	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 86	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 86	
202-1	Índice do salário inicial padrão por gênero comparado ao salário mínimo local	A remuneração na Siemens Brasil é baseada em pesquisas de mercado e os pisos salariais das localidades respeitam o determinado em cada Acordo Coletivo, negociados com os sindicatos da categoria.	
202-2	Proporção da gerência sênior contratada da comunidade local	Gerência sênior (nomenclatura de mercado) na estrutura de cargos Siemens Brasil se equivale aos subgrupos de Gerente Executivo, Especialista Master, Diretor, Diretor Executivo, Vice-Presidente e Presidente. As operações da Siemens estão espalhadas geograficamente pelo Brasil, por essa razão entende-se como comunidade local a contratação de colaboradores do Brasil. 85% da Gerência Sênior da Siemens Brasil é representada por colaboradores brasileiros.	

Sumário de conteúdo GRI

GRI 203: Impactos econômicos indiretos

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 86	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 86	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 86	
203-1	Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	Páginas 26 à 63 Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a-4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	8
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Páginas 26 à 63 Vide organização mundial da Siemens: www.annualreports.com/HostedData/AnnualReports/PDF/NYSE_SI_2020.pdf e assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a-4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	8

GRI 204: Práticas de compras

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 86	8 e 16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 86	8 e 16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 86	8 e 16
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	88% fornecimento é local. Na determinação dos fornecedores são avaliados aspectos qualitativos, financeiros e comerciais para garantir a sustentabilidade do negócio celebrado.	8 e 16

GRI 205: Combate à corrupção

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 86	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 86	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 86	16
205-1	Operações avaliadas sobre riscos de corrupção	<ul style="list-style-type: none"> • 100% dos parceiros de negócio são analisados previamente ao estabelecimento da relação comercial entre as empresas; • 100% dos casos de concessão de patrocínios e doações são aprovados antecipadamente ao evento; • 100% dos pagamentos classificados como de alto risco são analisados preventivamente; • Auditoria nas concessões de presentes e hospitalidades; • Os processos de oferta com maior risco de Compliance, como aqueles em que há participação de Business Partners ou governo, são analisados pelo Compliance; • Há identificação de eventuais riscos em processos internos ou que envolvam parceiros externos com foco em Antitruste e Corrupção. <p>Anualmente é realizado o Compliance Risk Assessment onde CEOs e gerentes das respectivas áreas de negócios e o Compliance Officer se reúnem para, sistematicamente, determinar e avaliar os riscos de Compliance em suas respectivas unidades de negócios. Os tópicos centrais para análise são anticorrupção, antitruste, privacidade de dados, combate à lavagem de dinheiro, direitos humanos, controle de exportação. Vide também Sustainability Information 2020: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf</p>	16
205-2	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	<p>Todos os gerentes e colaboradores que ocupam cargos com um perfil de risco devem participar de sessões de treinamento de Compliance específico complementar ao treinamento básico obrigatório a todos. Em 2018, foi lançado um treinamento global online de atualização do Código de Conduta Profissional da Siemens. Ele abrange os conteúdos fundamentais das Diretrizes do Código e é fornecido em vários idiomas. As políticas e procedimentos anticorrupção foram comunicadas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% dos membros do órgão de governança - 100% de toda a organização, blue e white collars, da Siemens Brasil - 100% dos fornecedores e parceiros de negócio <p>Além dos colaboradores, é comunicado também aos principais stakeholders externos como por exemplo: fornecedores, academias, clientes, organizações empresariais. Para mais informações de dados mundiais vide também Sustainability Information 2020: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf</p>	16
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 94 à 99	16

Sumário de conteúdo GRI

GRI 206: Concorrência desleal

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 94 à 99	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 94 à 99	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 94 à 99	16
206-1	Ações judiciais por comportamento anticompetitivo, e práticas antitruste e monopólio.	Página 94 à 99	16

GRI 300: TÓPICOS AMBIENTAIS

GRI 301: Materiais

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

GRI 302: Energia

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 92, 93	13
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 92, 93	13
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 92, 93	13
302-1	Consumo de energia de dentro da organização	a. Consumo total de combustível dentro da organização de fontes não renováveis, em Joules ou múltiplos, e incluindo os tipos de combustível utilizado.	"Diesel (litros) = 5.207 Gasolina (litros) = 388 GLP (kg) = 32.078"
		b. Consumo total de combustível dentro da organização de fontes renováveis, em Joules ou múltiplos, e incluindo os tipos de combustível utilizado.	Zero
		c. Em Joules, watt-hora ou múltiplos, o total:	
		i. do consumo de eletricidade; ii. do consumo de aquecimento; iii. do consumo de refrigeração; iv. do consumo de vapor;	Consumo de eletricidade: 7.512 MWh Zero Zero Zero
		d. Em Joules, watt-hora ou múltiplos, o total:	
		i. de eletricidade vendida; ii. de aquecimento vendido; iii. de refrigeração vendida; iv. de vapor vendido;	Zero Zero Zero Zero
		e. Consumo total de energia dentro da organização, em Joules ou múltiplos.	"Consumo de eletricidade: 7.512 MWh = 27.043 GJ"
f. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.	Conta de Consumo de Energia Elétrica - A energia elétrica é monitorada através de KPIs Ambientais. Dados de Set/19 a Ago/20. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreúva, Canoas e Jundiá.		
g. Fonte dos fatores de conversão utilizados.	Fonte dos fatores: relatório padrão Siemens Global 1 kWh = 0,0036 gigajoule - http://www.converter-unidades.info/conversor-de-unidades.php?tipo=energia		
302-2	Consumo de energia fora da organização	a. Consumo de energia fora da organização, em Joules ou múltiplos.	
		b. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.	A organização não realiza este tipo de monitoramento
		c. Fonte dos fatores de conversão utilizados.	

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
302-3	Intensidade energética	a. Índice de intensidade energética da organização. a. Taxa de intensidade energética = 90,5kWh/m ²	
		b. Métrica específica da organização (o denominador) escolhido para calcular o índice. b. Para este cálculo utilizamos a quantidade de energia elétrica consumida no ano (7.512 MWh) dividida pela área quadrada das localidades (83.005m ²). Dados de Set/19 a Ago/20.	
		c. Tipos de energia incluídos no índice de intensidade; seja combustível, eletricidade, aquecimento, refrigeração, vapor ou todos. c. Foi utilizada somente a energia elétrica consumida em cada localidades	
		d. Se o índice utiliza o consumo de energia dentro da organização, fora da organização ou ambos. d. Energia Elétrica utilizada dentro da organização.	
302-4	Redução do consumo de energia	a. Total da redução do consumo de energia alcançado como resultado direto de iniciativas de conservação e eficiência, em Joules ou múltiplos. Atualmente está em implementação um projeto de troca de lâmpadas por LED + automação e modernização da Iluminação e ar condicionado no site de Jundiá 2. Previsto uma economia financeira de 72% para energia de iluminação e redução de 35 t de CO2 equivalente/ano.	
		b. Tipos de energia incluídos nas reduções; seja combustível, eletricidade, aquecimento, refrigeração, vapor ou todos. Energia elétrica	
		c. Base para calcular as reduções no consumo de energia, tal como ano base ou base de referência, incluindo o raciocínio para escolher tal base. Consumo médio de energia do site com redução esperado pelo projeto.	
		d. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas. Solução Siemens Enlighted	
302 - 5	Redução nos requerimentos de energia de produtos e serviços	a. Redução nos requerimentos de energia de produtos e serviços vendidos alcançados durante o exercício, em Joules ou múltiplos. A Siemens não realiza um controle efetivo sobre o consumo de energia de seus equipamentos e soluções. Entretanto dada a natureza da atividade e quantidade de produtos e serviços do portfólio ambiental, a Siemens oferece aos seus clientes produtos ecoeficientes e possui um centro de pesquisa científica para criar produtos mais eficientes energeticamente e ambientalmente corretos.	
		b. Base para calcular as reduções no consumo de energia, tal como ano base ou base de referência, incluindo o raciocínio para escolher tal base.	
		c. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.	

GRI 303: Água

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 92, 93	6
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 92, 93	6
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 92, 93	6
303-1	Retirada de água por fonte	<p>a. Uma descrição de como a organização interage com a água, incluindo como e onde a água é coletada, consumida e despejada, e os impactos relacionados a água ocasionados ou com a contribuição, ou diretamente relacionados às atividades, produtos ou serviços da organização por uma parceria comercial (por exemplo, impactos ocasionados por derramamento).</p> <p>b. Uma descrição da abordagem utilizada para identificar os impactos relacionados a água, incluindo o escopo das avaliações, seus prazos, e quaisquer ferramentas ou metodologias utilizadas.</p> <p>c. Uma descrição de como os impactos relacionados a água são tratados, incluindo como a organização trabalha com as stakeholders para administrar a água como um recurso compartilhado, e como a organização se envolve com fornecedores ou consumidores com impactos significativos relacionados a água.</p> <p>d. Uma explicação do processo para definir objetivos e metas relacionados a água que sejam parte da forma de gestão da organização, e como estes estão relacionados a política pública e ao contexto local de cada área com estresse hídrico.</p> <p>10% da água consumida pela Siemens Brasil é retirada de poço artesiano (localidade de Canoas), 3% é coleta da água da chuva (localidade Anhanguera) e demais é recebida pela concessionária. O consumo de água nas fábricas é significativo, os maiores consumos estão nos refeitórios, copas e sanitários.</p> <p>A conscientização dos colaboradores é uma atividade constante na Siemens. São realizadas campanhas, diálogos semanais, comunicados, etc. com o objetivo de conscientizar os colaboradores quanto a temas ambientais.</p> <p>Além disso, foram realizadas ações nos locais de grande consumo, como por exemplo, instalação de redutores de vazão nas torneiras, torneiras de acionamento automático, descargas de dupla vazão, etc.</p>	

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
303-2	Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água	a. Uma descrição de quaisquer padrões mínimos estabelecidos para a qualidade do descarte de efluentes, e como estes padrões mínimos foram determinados, incluindo: i. como os padrões para instalações operando em locais sem exigências locais para descarte foram determinados;	É realizado o monitoramento dos padrões de lançamento de efluentes exigidos pela legislação através de análises laboratoriais credenciados pelo INMETRO. Não aplicável.
		ii. quaisquer normas ou diretrizes desenvolvidas internamente relacionadas a qualidade da água;	Realizamos a manutenção preventiva da Estação de Tratamento de Efluente (ETE) da localidade da Anhanguera (São Paulo/ SP), assim como limpeza e monitoramento da vazão. Há procedimentos internos para estas atividades.
		iii. quaisquer normas específicas do setor consideradas;	Não há.
		iv. se o perfil do corpo d'água receptor foi considerado.	O perfil do corpo d'água foi considerado na Outorga emitida pelo órgão ambiental.
303-3	Água reciclada e reutilizada	a. Total de água retirada de todas as áreas em megalitros, e uma discriminação deste total de acordo com as seguintes fontes, se aplicável: i. Água de superfície; ii. Água subterrânea; iii. Água do mar; iv. Água produzida; v. Água de terceiros.	i. 774 m ³ (Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização) ii. 2.897 m ³ (Águas subterrâneas) iii. Zero iv. Zero v. 26.156 m ³ (Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água.)
		b. Total de água retirada de todas as áreas com estresse hídrico em megalitros, e uma discriminação deste total de acordo com as seguintes fontes, se aplicável: i. Água de superfície; ii. Água subterrânea; iii. Água do mar; iv. Água produzida;	Zero Zero Zero Zero
		c. Uma discriminação da retirada total de água para cada uma das fontes listadas na Informação 303-3-a e 303-3-b em megalitros de acordo com as seguintes categorias: i. Água Doce (≤1,000 mg/L Total de Sólidos Dissolvidos) ii. Outro Tipo de Água (>1,000 mg/L Total de Sólidos Dissolvidos)	i. Volume total de água retirada: 29.053 m ³ ii. Zero

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
303-4	Descarte de água	d. Qualquer informação contextual necessária para entender como os dados foram compilados, tal como quaisquer normas, metodologias e presunções utilizadas.	A quantidade do consumo de água é obtida através de hidrômetros e contas de água. Este consumo é monitorado através de KPI Ambiental Corporativo. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreuva, Canoas e Jundiá. Dados de set/19 a Ago/20.
		a. Descarte total de água em todas as áreas em megalitros, e uma discriminação deste total de acordo com os seguintes tipos de destino, se aplicável: i. Água de superfície; ii. Água subterrânea; iii. Água do mar; iv. Água de terceiros, e o volume deste total enviado para uso em outras organizações, se aplicável.	Consideramos o descarte de água igual a quantidade de água consumida de 29.053 m ³ .
		b. Uma discriminação do descarte total de água em todas as áreas em megalitros de acordo com as seguintes categorias: i. Água Doce (≤1,000 mg/L Total de Sólidos Dissolvidos) ii. Outro Tipo de Água (>1,000 mg/L Total de Sólidos Dissolvidos)	c. 3.047,70 m ³ de efluente gerado e enviado a Concessionária no escritório do Rio de Janeiro.
		c. Descarte total de água em todas as áreas com estresse hídrico em megalitros, e uma discriminação deste total de acordo com as seguintes categorias: i. Água Doce (≤1,000 mg/L Total de Sólidos Dissolvidos) ii. Outro Tipo de Água (>1,000 mg/L Total de Sólidos Dissolvidos)	d. Não aplicável
		d. Substâncias de preocupação prioritária para as quais os descartes são tratados, incluindo: i. como substâncias de preocupação prioritária são definidas, e qualquer norma internacional, lista autorizativa, ou critério utilizado; ii. a abordagem para determinar os limites de descarte de substâncias de preocupação prioritária; iii. número de incidentes de não conformidade com os limites de descarte.	e. Monitoramento do consumo de água através de contas das concessionárias e hidrômetros instalados nos poços de captação de água subterrânea.

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
303-5	Consumo de água	a. Consumo total de água para todas as áreas em megalitros. i. Volume total de consumo de água: 29.827 m ³	
		b. Consumo total de água para todas as áreas com estresse hídrico em megalitros. Não aplicável	
		c. Mudança no armazenamento de água em megalitros, se o armazenamento de água fora identificado como possuindo um impacto significativo relacionado a água. Não aplicável	
		d. Qualquer informação contextual necessária para entender como os dados foram compilados, tal como quaisquer normas, metodologias e presunções utilizadas, incluindo se a informação foi calculada, estimada, modelada, ou obtida a partir de medições diretas, e a abordagem utilizada para isso, como a utilização de quaisquer fatores específicos ao setor. Monitoramento do consumo de água através de contas das concessionárias e hidrômetros instalados nos poços de captação de água subterrânea. Como nossa fabricação não possui consumo significativo de água, consideramos o descarte de água igual a quantidade de água consumida.	

GRI 304: Biodiversidade

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 86	15
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 86	15
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 86	15

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
304-1	Sites operacionais próprios, alugados, gerenciados ou adjacentes para áreas protegidas e áreas de alto valor de biodiversidade.	a. Para cada site operacional próprio, alugado, gerenciado ou adjacentes a áreas protegidas e áreas de grande valor de biodiversidade fora de áreas protegidas, as seguintes informações:	15
		i. Localização geográfica; Cidade de São Paulo - SP	15
		ii. Terrenos subsuperficiais e subterrâneos que possam ser de propriedade da, alugados ou gerenciados pela organização; Área própria da empresa abrangendo a área protegida	15
		iii. Posição em relação a área protegida (na área, adjacente a, ou contendo porções de área protegida) ou a área de grande valor de biodiversidade fora de áreas protegidas;	15
		iv. Tipo de operação (escritório, manufatura ou produção, ou extração); Escritório	15
		v. Tamanho do site operacional em km ² (ou outra unidade, se apropriado); 0,109852km ² (109852 m ²) de terreno	15
		vi. Valor da biodiversidade caracterizado pelo atributo da área protegida ou área de grande valor de biodiversidade fora de áreas protegidas (ecossistema terrestre, de água doce ou marítimo); "45.000 m ² de Mata Atlântica preservada nas instalações da matriz da Siemens em São Paulo. Conta com 6.848 exemplares de árvores catalogadas – entre elas algumas raras, como o Sacambú e o Sapateiro; 03 espécimes de mamíferos e 75 de aves. A localidade possui um viveiro de mudas de árvores nativas para replantio na própria localidade ou doadas a colaboradores e visitantes. No FY foram doadas 242 mudas de árvores"	15
vii. Valor da biodiversidade caracterizado pelo status de proteção (tal como o Sistema IUCN de Categorias de Gestão de Áreas Protegidas, Convenção Ramsar, legislação nacional). Valor não calculado	15		
304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade	a. Natureza de impactos diretos e indiretos significativos sobre biodiversidade com referência a um ou mais do seguinte: <ul style="list-style-type: none"> i. Construção ou utilização de plantas de fabricação, minas, e infraestrutura de transporte; ii. Poluição (introdução de substâncias que não ocorrem naturalmente no habitat a partir de fontes pontuais e não pontuais); iii. Introdução de espécies invasivas, pestes e patógenos; iv. Redução de espécies; v. Conversão do habitat; vi. Alterações nos processos ecológicos fora do intervalo natural de variação (tal como salinidade ou mudanças no nível freático). Os impactos ambientais não calculado	15

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade	b. Impactos significativos diretos e indiretos, positivos e negativos, com relação ao seguinte:	15
		i. Espécies afetadas; ii. Extensão das áreas impactadas; iii. Duração dos impactos; iv. Reversibilidade ou irreversibilidade dos impactos.	15
304-3	Habitats protegidos ou restaurados	a. Tamanho e localização de todas as áreas de habitat protegido ou restaurado, e se o sucesso da medida de restauração foi ou é aprovado por profissionais externos independentes.	15
		b. Se existem parcerias com terceiros para proteger e restaurar áreas de habitat distintas de onde a organização supervisionou e implementou medidas de restauração ou proteção;	15
		c. Status de cada área baseada em sua condição no fechamento do exercício.	15
		d. Normas, metodologias e presunções utilizados.	15
304-4	Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats situados em áreas afetadas por operações	a. Número total de espécies na Lista Vermelha IUCN e espécies na lista nacional de conservação com habitats em áreas afetadas pelas operações da organização, de acordo com o nível de risco de extinção: i. Em Perigo Crítico ii. Ameaçada iii. Vulnerável iv. Quase Ameaçada v. Pouco Preocupante	15

GRI 305: Emissões

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 64 à 67	13
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 64 à 67	13
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 64 à 67	13
305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa GEE (escopo 1)	a. Emissões brutas diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1) em toneladas métricas de CO2 equivalente.	13
		b. Gases incluídos no cálculo; seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos.	13
		c. Emissões de CO2 biogênico em toneladas métricas de CO2 equivalente.	13
		d. Ano base para o cálculo, se aplicável, incluindo:	13
		i. o raciocínio para escolher tal base;	13
		ii. emissões no ano base;	13
		iii. o contexto para quaisquer mudanças significativas nas emissões que provocaram o recálculo das emissões do ano base.	13
e. Fonte dos fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas, ou uma referência à fonte de GWP.	13		
f. Abordagem de consolidação das emissões; se participação de capital, controle financeiro ou controle operacional.	13		
g. Normas, metodologias, suposições e / ou ferramentas de cálculo utilizadas.	13		

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (escopo 2)	a. Emissões brutas indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2) baseada na localização em toneladas métricas de CO2 equivalente. a. 245 toneladas de CO2eq referente ao consumo de energia	13
		b. Se aplicável, emissões brutas indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2) baseada no mercado em toneladas métricas de CO2 equivalente. b. Não aplicável	
		c. Se disponível, os gases incluídos no cálculo; seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos. C. Não aplicável	
		d. Ano base para o cálculo, se aplicável, incluindo: d. Set/13 a Ago/14	
		i. o raciocínio para escolher tal base; i. Ano anterior ao compromisso da Siemens Mundial em redução de 50% da pegada de CO2eq. E neutralização até 2030.	
		ii. Emissões no ano base; ii. 2.610 tCO2eq.	
		iii. o contexto para quaisquer mudanças significativas nas emissões que provocaram o recálculo das emissões do ano base. iii. As emissões do ano base não podem ser alteradas.	
		e. Fonte dos fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas, ou uma referência à fonte de GWP. e. Fatores de emissão definidos mundialmente pela Matriz Siemens AG.	
		f. Abordagem de consolidação das emissões; se participação de capital, controle financeiro ou controle operacional. Não aplicável	
g. Normas, metodologias, suposições e / ou ferramentas de cálculo utilizadas. As emissões de CO2 são monitoradas através de KPIs Ambientais Corporativos. A relativização e conversão das taxas de emissão também são realizadas corporativamente. O fator de conversão em CO2 equivalente é 75g/kWh. O fator de conversão foi publicado pelo Ministério de Ciência e Tecnologia - Arquivos dos Fatores de Emissão e Porcentagem de Energia renovável utilizada foi 79% (Fonte: Base de dados da ANEEL 02/2020).			

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (escopo 3)	a. Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3) em toneladas métricas ou CO2 equivalente. b. Se disponível, os gases incluídos no cálculo; seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos. c. Emissões de CO2 biogênico em toneladas métricas de CO2 equivalente. d. Outras categorias ou atividades de emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) incluídas no cálculo. e. Ano base para o cálculo, se aplicável, incluindo: i. o raciocínio para escolher tal base; ii. Emissões no ano base; iii. o contexto para quaisquer mudanças significativas nas emissões que provocaram o recálculo das emissões do ano base. f. Fonte dos fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas, ou uma referência à fonte de GWP. g. Normas, metodologias, suposições e / ou ferramentas de cálculo utilizadas. A empresa não realiza monitoramento das emissões de escopo 3	13
		305-4	
305-5	Redução de gases de efeito estufa	a. Redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) como resultado direto das iniciativas de redução, em toneladas métricas de CO2 equivalente. a. Redução de 16% das emissões referente ao consumo de energia elétrica devida a compra de energia incentivada nas localidades de São Paulo (Anhanguera) e Canoas. d. Gases incluídos no cálculo, seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos. NA	13

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS	
305-5	Redução de gases de efeito estufa	c. Ano base ou base de parâmetro, incluindo o raciocínio para escolher tal base.	c. Comparação entre as emissões: Considerando energia incentivada e sem energia incentivada	13
		d. Escopos nos quais a redução ocorreu; seja direto (Escopo 1), energia indireta (Escopo 2), e / ou outras indiretas (Escopo 3).	d. Escopo 3	
		e. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.	e. O fator de conversão em CO2 equivalente é 75g/kWh. O fator de conversão foi publicado pelo Ministério de Ciência e Tecnologia - Arquivos dos Fatores de Emissão e Porcentagem de Energia renovável utilizada foi 79% (Fonte: Base de dados da ANEEL 02/2020).	
305 - 6	Emissões de substâncias danosas à camada de ozônio (SDO)	a. Produção, importação e exportação de SDO em toneladas métricas de CFC-11 (Tricloromonofluormetano) equivalente.	Utilizamos gases SDO em nossos equipamentos de refrigeração de ar. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreúva e Jundiá.	13
		b. Substâncias incluídas no cálculo.	HFC (R134a e R410A)	
		c. Fonte dos fatores de emissão utilizados.	Equipamentos de refrigeração de ar	
		d. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.	Fatores de definição mundialmente pela Matriz Siemens AG.	
305 - 7	Óxidos de nitrogênio (NOX), óxidos de enxofre (SOX) e outros emissões atmosféricas significativas	a. Emissões atmosféricas significativas, em quilogramas ou múltiplos, para cada item a seguir:		13
		i. NOX	NA	
		ii. SOX	NA	
		iii. Poluentes Orgânicos Persistentes (POP)	NA	
		iv. Compostos Orgânicos Voláteis (COV)	1,16t	
		v. Poluentes Atmosféricos Perigosos (HAP)	NA	
		vi. Material Particulado (MP)	NA	
		vii. Outras categorias de normas para emissões atmosféricas identificadas em normas relevantes.	NA	
		b. Fonte dos fatores de emissão utilizados.	NA	
c. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.	NA			

GRI 306: Efluentes e resíduos

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS	
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 92, 93	6	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 92, 93	6	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 92, 93	6	
306-1	Descarte total de água por qualidade e destinação	a. Volume total de descarte de água planejado e não planejado por:	29.438 m ³	6
		i. destino;	Os efluentes líquidos são monitorados e estão dentro da legislação CONAMA 430/2011, artigo 16 ou de acordo com a legislação estadual ou municipal. Cerca de metade do efluente gerado na localidade da Anhanguera é tratado na Estação de Tratamento de Efluente (ETE) e o restante é enviado para concessionária. Demais localidades os efluente são enviados 100% para concessionária.	
		ii. qualidade da água, incluindo o método de tratamento;	É realizado o monitoramento dos padrões exigidos pela legislação, através de análises de laboratório credenciados pelo INMETRO.	
		iii. se a água foi reutilizada por outra organização.	O valor reportado de efluente é retirado da conta de consumo de água de cada localidade. A localidade que utiliza poço, possui um hidrômetro para monitoramento de efluente.	
306-2	Peso total de resíduos por tipo e método de disposição	b. Normas, metodologias, presunções utilizadas.	A qualidade do efluente está de acordo com a legislação aplicável; monitoramento através de análises laboratoriais.	6
		a. Peso total de resíduos perigosos, com discriminação de acordo com os seguintes métodos de disposição, onde aplicável:	a. Resíduo Perigoso	
		i. Reutilização;	i. Zero	
		ii. Reciclagem;	ii. 68kg	
		iii. Compostagem;	iii. Zero	
		iv. Recuperação, incluindo a recuperação de energia;	iv. 665kg	
		v. Incineração (queima em massa)	iv. 16kg	
		vi. Injeção em poço profundo;	v. Zero	
		vii. Aterro sanitário;	vii. Zero	
		viii. Armazenamento local;	viii. Zero	
ix. Outros (a ser especificado pela organização)	ix. Zero			

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS	
306-2	Peso total de resíduos por tipo e método de disposição	b. Peso total de resíduos não perigosos, com discriminação de acordo com os seguintes métodos de disposição, onde aplicável:	6	
		i. Reutilização;		i. Zero
		ii. Reciclagem;		ii. 411t
		iii. Compostagem;		iii. Não gerenciado (compostagem na localidade Anhanguera)
		iv. Recuperação, incluindo a recuperação de energia;		iv. Considerado junto com "Reciclagem"
		v. Incineração (queima em massa)		v. Considerado junto com "aterro sanitário"
		vi. Injeção em poço profundo;		vi. Zero
		vii. Aterro sanitário;		vii. 565t
		viii. Armazenamento local;		viii. Zero
		ix. Outros (a ser especificado pela organização)		ix. 59t (entulho)
306-3	Vazamentos significativos	a. Número total e volume total de vazamentos significativos registrados;	6	
		b. As seguintes informações adicionais para cada vazamento reportado nas demonstrações financeiras da organização:		
		i. Localização do vazamento;		
		ii. Volume do vazamento;		
iii. Material do vazamento, categorizado por: vazamento de óleo (solo ou água), vazamento de combustível (solo ou água), vazamento de resíduos (solo ou água), vazamento de produtos químicos (maioria em solo ou água), e outros (a ser especificado pela organização).				
		c. Impactos dos vazamentos significativos.		

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS	
306-4	Transporte de resíduos perigosos	a. Peso total para cada um dos seguintes itens:	6	
		i. Resíduo perigoso transportado;		i. 749kg
		ii. Resíduo perigoso importado;		ii. Zero
		iii. Resíduo perigoso exportado;		iii. Zero
iv. Resíduo perigoso tratado;	iv. 749kg			
		b. Porcentagem de resíduo perigoso transportado internacionalmente.	b. Zero por cento	
		c. Normas, metodologias e presunções utilizadas.	c. Controle interno realizado pelo departamento responsável, Notas Ficiais, Manifestos de Transporte e Certificados emitidos pelo órgão ambiental.	
306-5	Corpos d'água afetados por descartes e drenagem de água	a. Corpos d'água e habitats relacionados que são significativamente afetados pelo descarte e/ou escoamentos, incluindo informações sobre:	6	
		i. o tamanho do corpo d'água e habitat relacionado;		
		ii. se o corpo d'água e habitat relacionado é designado como uma área de proteção nacional ou internacional;		
		iii. o valor da biodiversidade, tal como o número de espécies protegidas.	Não há os corpos d'água e habitats relacionados significativamente afetados por descartes de água. Em todos os sites, o efluente segue para a rede pública de coleta de esgoto. A planta "Anhanguera" é a única exceção. Possui um ETE (Estação de Tratamento de Efluente) a qual é monitorada regularmente e a descarga está de acordo com a legislação vigente e outorga.	

Sumário de conteúdo GRI

GRI 307: Conformidade ambiental

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 92, 93	12
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 92, 93	12
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 92, 93	12
307-1	Multas significativas e não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Sem multas	12

GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 92, 93	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 92, 93	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 92, 93	16
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Informação não disponível	16
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de suprimento e ações tomadas	Todos os fornecedores da Siemens Brasil passam por um processo de homologação e fornecedores estratégicos passam por auditoria periódicas. As empresas prestadoras de serviços também devem enviar documentação ambiental durante seu processo de cadastro. As empresas prestadoras de serviços ambientais, como por exemplo, de destinação de resíduos, passam por processo de homologação mais rigoroso	16

GRI 400: TÓPICOS SOCIAIS

GRI 401: Emprego

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 80 à 84	8 e 10
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 80 à 84	8 e 10
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 80 à 84	8 e 10

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS																																																												
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p>a. Número total e taxa de novas contratações durante o exercício, por grupo etário, gênero e região. (contratações e desligamentos apenas de CLT, exclui aprendizes e estagiários)</p> <p>• Por região:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Estado</th> <th>Qtd Colab</th> <th>Contratações</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MG</td> <td>34</td> <td>1</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>PR</td> <td>53</td> <td>19</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>SP</td> <td>1377</td> <td>147</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1464</td> <td>167</td> <td>11%</td> </tr> </tbody> </table> <p>• Por gênero:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Total</th> <th>Contratações</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>407</td> <td>62</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>1057</td> <td>105</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1464</td> <td>167</td> <td>11%</td> </tr> </tbody> </table> <p>• Por grupo etário:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo etário</th> <th>Total Geral</th> <th>Contratações</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) <35</td> <td>671</td> <td>120</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>2) 35-44</td> <td>521</td> <td>33</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>3) 45-54</td> <td>30</td> <td>9</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>4) >54</td> <td>242</td> <td>5</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>1464</td> <td>167</td> <td>11%</td> </tr> </tbody> </table>	Estado	Qtd Colab	Contratações	%	MG	34	1	3%	PR	53	19	36%	SP	1377	147	11%	Total	1464	167	11%	Gênero	Total	Contratações	%	Feminino	407	62	15%	Masculino	1057	105	10%	Total	1464	167	11%	Grupo etário	Total Geral	Contratações	%	1) <35	671	120	18%	2) 35-44	521	33	6%	3) 45-54	30	9	30%	4) >54	242	5	2%	Total Geral	1464	167	11%	5, 8 e 10
		Estado	Qtd Colab	Contratações	%																																																										
MG	34	1	3%																																																												
PR	53	19	36%																																																												
SP	1377	147	11%																																																												
Total	1464	167	11%																																																												
Gênero	Total	Contratações	%																																																												
Feminino	407	62	15%																																																												
Masculino	1057	105	10%																																																												
Total	1464	167	11%																																																												
Grupo etário	Total Geral	Contratações	%																																																												
1) <35	671	120	18%																																																												
2) 35-44	521	33	6%																																																												
3) 45-54	30	9	30%																																																												
4) >54	242	5	2%																																																												
Total Geral	1464	167	11%																																																												

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS																																																																											
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p>b. Número total e taxa de rotatividade de empregados ([entradas+saídas]/total colab) durante o exercício, por grupo etário, gênero e região.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por região: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Região</th> <th>Total Geral</th> <th>Desligamentos</th> <th>Contratações</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MG</td> <td>34</td> <td>11</td> <td>1</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>PR</td> <td>53</td> <td>3</td> <td>19</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>SP</td> <td>1377</td> <td>106</td> <td>147</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1464</td> <td>120</td> <td>167</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table> • Por gênero: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Efetivo total</th> <th>Novas contratações</th> <th>Desligamentos</th> <th>Taxa de rotatividade</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>407</td> <td>36</td> <td>62</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>1057</td> <td>84</td> <td>105</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>1464</td> <td>120</td> <td>167</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table> • Por grupo etário: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo etário</th> <th>Total Geral</th> <th>Desligamentos</th> <th>Contratações</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) <35</td> <td>671</td> <td>59</td> <td>120</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>2) 35-44</td> <td>521</td> <td>36</td> <td>33</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>3) 45-54</td> <td>30</td> <td>16</td> <td>9</td> <td>83%</td> </tr> <tr> <td>4) >54</td> <td>242</td> <td>9</td> <td>5</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>1464</td> <td>120</td> <td>167</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table> 	Região	Total Geral	Desligamentos	Contratações	%	MG	34	11	1	35%	PR	53	3	19	41%	SP	1377	106	147	18%	Total	1464	120	167	20%	Gênero	Efetivo total	Novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Feminino	407	36	62	24%	Masculino	1057	84	105	18%	Total Geral	1464	120	167	20%	Grupo etário	Total Geral	Desligamentos	Contratações	%	1) <35	671	59	120	27%	2) 35-44	521	36	33	13%	3) 45-54	30	16	9	83%	4) >54	242	9	5	6%	Total Geral	1464	120	167	20%	5, 8 e 10
Região	Total Geral	Desligamentos	Contratações	%																																																																										
MG	34	11	1	35%																																																																										
PR	53	3	19	41%																																																																										
SP	1377	106	147	18%																																																																										
Total	1464	120	167	20%																																																																										
Gênero	Efetivo total	Novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade																																																																										
Feminino	407	36	62	24%																																																																										
Masculino	1057	84	105	18%																																																																										
Total Geral	1464	120	167	20%																																																																										
Grupo etário	Total Geral	Desligamentos	Contratações	%																																																																										
1) <35	671	59	120	27%																																																																										
2) 35-44	521	36	33	13%																																																																										
3) 45-54	30	16	9	83%																																																																										
4) >54	242	9	5	6%																																																																										
Total Geral	1464	120	167	20%																																																																										
401-2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	Todos os colaboradores recebem os benefícios listados abaixo, independente do formato do contrato de trabalho (integral, temporário ou em regime de meio período): Seguro de vida em grupo, Plano de saúde (médico e odontológico), Auxílio óptico, Auxílio creche/ babá, Licença maternidade/paternidade, Plano de aquisição de ações, Previdência privada, Jubileu por tempo de serviço, Associação Desportiva Classista (ADC).	8 e 10																																																																											

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS																																																
401-3	Licença maternidade /paternidade	<p>a. Número total de empregados com direito a licença maternidade / paternidade, por gênero.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Direito licença maternidade</th> <th>Direito a licença paternidade</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>407</td> <td>0</td> <td>407</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>0</td> <td>1057</td> <td>1057</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>407</td> <td>1057</td> <td>1464</td> </tr> </tbody> </table> <p>b. Número total de empregados que tiraram licença maternidade / paternidade, por gênero. (coloquei quem começou a licença no FY20, podendo terminá-la depois)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>54</td> </tr> </tbody> </table> <p>c. Número total de empregados que voltaram ao trabalho durante o exercício após o término da licença maternidade / paternidade, por gênero.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>54</td> </tr> </tbody> </table> <p>d. Número total de empregados que voltaram ao trabalho após o término da licença maternidade / paternidade que ainda estavam empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho, por gênero.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>41</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>52</td> </tr> </tbody> </table> <p>e. Índice de retorno ao trabalho e retenção de empregados que tiraram licença maternidade / paternidade, por gênero.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gênero</th> <th>Índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>92%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>98%</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>96%</td> </tr> </tbody> </table>	Gênero	Direito licença maternidade	Direito a licença paternidade	Total	Feminino	407	0	407	Masculino	0	1057	1057	Total Geral	407	1057	1464	Gênero	Total	Feminino	12	Masculino	42	Total Geral	54	Gênero	Total	Feminino	12	Masculino	42	Total Geral	54	Gênero	Total	Feminino	11	Masculino	41	Total Geral	52	Gênero	Índice	Feminino	92%	Masculino	98%	Total Geral	96%	5, 8 e 10
Gênero	Direito licença maternidade	Direito a licença paternidade	Total																																																
Feminino	407	0	407																																																
Masculino	0	1057	1057																																																
Total Geral	407	1057	1464																																																
Gênero	Total																																																		
Feminino	12																																																		
Masculino	42																																																		
Total Geral	54																																																		
Gênero	Total																																																		
Feminino	12																																																		
Masculino	42																																																		
Total Geral	54																																																		
Gênero	Total																																																		
Feminino	11																																																		
Masculino	41																																																		
Total Geral	52																																																		
Gênero	Índice																																																		
Feminino	92%																																																		
Masculino	98%																																																		
Total Geral	96%																																																		

GRI 402: Relações trabalhistas

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 66-69	8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 66-69	8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 66-69	8
402-1	Período mínimo de aviso para mudanças operacionais	Todas as mudanças organizacionais ou decorrentes de acordos coletivos de trabalho são precedidos de comunicação e adequado diálogo entre empresa e colaboradores, observando-se a transparência e eventual impacto no cotidiano e contrato de trabalho dos funcionários.	8

Sumário de conteúdo GRI

GRI 403: Saúde e segurança no trabalho

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 32-35; 84-86	3
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 32-35; 84-86	3
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 32-35; 84-86	3
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	A empresa possui um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança certificado desde 2008 baseado na norma OHSAS 18001 e implementado por iniciativa da organização. O sistema de gestão abrange a áreas fabris e escritório central da Siemens Infraestrutura e Indústria Ltda.: Anhanguera e Jundiá I e II, incluindo as atividades externas, desenvolvidas em clientes. Os procedimentos de saúde e segurança do trabalho, assim como as políticas de RH estão devidamente publicados na intranet corporativa para acesso aos colaboradores. Sempre que há alguma mudança, um comunicado é divulgado para os colaboradores. Em 2020 foi iniciada a implantação da ISO 45.001. Os responsáveis pelo sistema de gestão são colaboradores que fazem parte da equipe de EHS da Siemens. A melhoria contínua é implementada através do monitoramento de indicadores e definições de ações corretivas e preventivas alinhadas com a alta direção da empresa.	3
403-2	"Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes"	a. Todas as atividades abrangidas pelo Sistema de Excelência Siemens tem seus perigos e riscos analisados em conformidade com o procedimento SIG 2.1 - Identificação De Perigos, Avaliação e Controle De Riscos. Este procedimento determina que as medidas de controle definidas durante a análise devem seguir a seguinte hierarquia: eliminação do agente de perigo, substituição do agente de perigo, adoção dos controles de engenharia/ equipamentos de proteção coletiva (EPC), adoção de sinalização / alertas e / ou controles administrativos, e adoção de equipamentos de proteção individual (EPIs). As análises incluem atividades rotineiras e não rotineiras. A análise é feita por colaboradores da área e revisada por profissionais com formação em saúde e segurança do trabalho antes da publicação. O procedimento determina que as análises devem ser revisadas, no mínimo, a cada 3 anos. Adicionalmente o procedimento P-EHS-0051 – Análise de Risco da Tarefa (ART), determina que toda tarefa, rotineira ou não, deve ser avaliada, quantificada e medidas de controle devem ser definidas. Esta análise é realizada por colaboradores da área treinados por profissionais de saúde, segurança ou meio ambiente. Os procedimentos SIG 2.1 e P-EHS-0051, incluem as atividades de contratados e a participação dos trabalhadores. A periculosidade é identificada através de laudos realizados por empresas contratadas. b. Todo colaborador, ou contratado, pode reportar riscos na ferramenta "observador de EHS", através da intranet ou formulários físicos disponíveis nos locais de trabalho. Ambas as formas permitem informar riscos anonimamente. c. Está estabelecido no documento "diretrizes para liderança" do programa Zero Harm Culture que: É importante que a gestão estabeleça regras básicas claras para a Cultura "justa", de modo que os funcionários possam comunicar um incidente sem temer as consequências (com a criação de credibilidade). De acordo com os Comportamentos Básicos dos Elementos Essenciais de Segurança, durante o trabalho, se uma tarefa não puder ser executada com segurança ou mudar significativamente o colaborador deve parar e analisar novamente os riscos, até que possa ser executada com segurança. d. Todo incidente deve ser investigado, conforme determinação do procedimento P-EHS-0001 – comunicação e investigação de incidentes. Este procedimento determina os critérios mínimos para análise de causa raiz relacionada a ocorrência para a definição das ações corretivas e preventivas. O procedimento também prevê a obrigatoriedade de revisão do levantamento de perigos e riscos relacionado a atividade onde o incidente ocorreu. A identificação dos riscos e medidas de controle associados as atividades são mapeados na Planilha de Perigos e Riscos e Análise de Risco da Tarefa.	3

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
403-3	Serviços de saúde do trabalho	A equipe de saúde é formada por médicos, enfermeiras, técnicos e auxiliares de enfermagem, que tem como objetivo a prevenção e a promoção da saúde e bem-estar dos colaboradores Siemens em todo o país, além de atender as leis vigentes, incluindo o sigilo de informações médicas. A identificação e prevenção dos riscos ocupacionais é realizado através de exames complementares preventivos estabelecidos no PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, alinhado com o levantamento do riscos indicados no PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Os serviços são acessados através dos ambulatórios próprios e para algumas localidades fornecidos através de clínicas credenciadas. A qualidade dos serviços é monitorada através de pesquisas (Pesquisa de Áreas Centrais).	3
403-4	"Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho"	a. A participação e consulta aos trabalhadores existe de forma a propiciar a devida transparência nas informações para a força de trabalho, a fim de apoiar as atividades e os processos da Siemens. Adicionalmente, em conjunto com os treinamentos disponibilizados, também promove a conscientização dos colaboradores quanto à pertinência e importância de suas atividades e de como elas contribuem para atingir os objetivos da qualidade, meio ambiente, segurança e saúde no trabalho. Em cada nível e função pertinente, as sistemáticas de comunicação colaboram na conscientização da necessidade de agir em consonância com a Política do SES, procedimentos e requisitos do sistema de gestão. Além da comunicação informal, algumas sistemáticas são utilizadas para que esses objetivos sejam atingidos, conforme relacionado a seguir: palestras de saúde, segurança e meio ambiente; quadros de gestão à vista; canais internos informativos; página da intranet; emails; CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; SIPATMAS – Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, Meio Ambiente e Saúde; diálogos de segurança; Semana da saúde. b. A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes realizam reuniões mensais e são envolvidos no processo do programa de prevenção de riscos ocupacionais e do programa de controle médico de saúde ocupacional. Além disso o comitê conta com recursos financeiros para realização de atividades de prevenção, tais como inspeções, ações pontuais de segurança e a realização da semana interna de prevenção de acidentes de trabalho, meio ambiente e saúde.	3
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Todo colaborador ou contratado realiza o treinamento de "integração de EHS" antes do início das atividades, onde são informadas as principais regras de EHS, procedimentos em caso de emergência, itens ligados a cultura de saúde, segurança e meio ambiente, orientações sobre a análise de risco da tarefa relacionada as suas atividades, conforme requisitos do procedimento P-EHS-0051. Para as atividades de alto risco, como trabalho em altura, espaço confinado ou trabalho com eletricidade, são realizados os treinamentos previstos na legislação. O levantamento de competências de EHS é realizado pela área de negócios de acordo com as atividades realizadas pelo trabalhador. Os treinamentos são realizados durante o expediente de trabalho e custeados pela empresa. Após 90 dias da realização dos treinamentos, o gestor realiza e registra a avaliação de eficácia, seguindo o procedimento de RH, HR-420 - Treinamento Corporativo.	3
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Para contribuir para a saúde e bem estar dos colaboradores há o programa Vida 360° que proporciona: ginástica laboral, exames preventivos, campanha da boa visão, campanha contra o câncer de pele, ginecologista, programa de acompanhamento para gestantes, vacinação para colaboradores e dependentes, acompanhamento de nutricionista, dentista, cardiologista, psicólogos, telemedicina e anualmente é realizada a semana da saúde. E nas localidades com ambulatório médico é oferecido atendimento assistencial. Os serviços são acessados através dos ambulatórios próprios e para algumas localidades fornecidos através de clínicas credenciadas. São realizadas periodicamente palestras preventivas e orientações de saúde, presencialmente e remotamente.	3
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	A identificação e prevenção dos riscos ocupacionais são realizados através de exames complementares preventivos estabelecidos no PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, alinhado com o levantamento do riscos indicados no PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Para prevenir e mitigar impactos de saúde e segurança são realizadas as etapas de antecipação e reconhecimento dos riscos ambientais, avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores, planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma de trabalho, implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia, monitoramento da exposição aos riscos (medições ambientais), periodicidade e forma de avaliação.	3

Sumário de conteúdo GRI

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança	<p>a. A empresa possui um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança certificado desde 2008 baseado na norma OHSAS 18001 e implementado por iniciativa da organização. O sistema de gestão abrange a áreas fabris e escritório central da Siemens Infraestrutura e Indústria Ltda.: Anhanguera e Jundiá I e II, incluindo as atividades externas, desenvolvidas em clientes. Os procedimentos de saúde e segurança do trabalho, assim como as políticas de RH estão devidamente publicados na intranet corporativa para acesso aos colaboradores. Sempre que há alguma mudança, um comunicado é divulgado para os colaboradores. Em 2020 foi iniciada a implantação da ISO 45.001. Além disso, o serviço de saúde é certificado no sistema de Healthy@Siemens e Zero Harm Culture .</p> <p>i./ii./iii.: 30% de empregados e trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.</p> <p>b. As atividades desenvolvidas por contratados nas instalações da Siemens estão cobertas e auditadas interna e externamente no sistema de gestão OHSAS 18001. Também serão considerados na implantação da ISO 45.001.</p> <p>c. Os dados apresentados tem como premissa os terceiros fixos, como os que realizam atividades de limpeza, segurança patrimonial, manutenção.</p>	3

GRI 404: Treinamento e educação

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 70-73	4 e 8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 70-73	4 e 8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 70-73	4 e 8
404-1	Média de horas de treinamento por ano por empregado	Quantidade de treinados: 837 Horas: 5.847 Média: 6,98h por colaborador	4 e 8
404-2	Programas de atualização de competências dos empregados e programas de preparação para a aposentadoria.	Página 92 e PreviSiemens (previsiemens.com.br/)	8
404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.	A avaliação de desempenho é conduzida anualmente e direcionada para todos os colaboradores da organização, independente do gênero e categoria funcional ou gênero. Páginas 70-73	4 e 8

GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 76, 77, 90 e 91	5 e 10
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 76, 77, 90 e 91	5 e 10
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 76, 77, 90 e 91	5 e 10
405-1	Diversidade no corpo de governança e colaboradores	<p>Gênero: Mulheres: 28,3% da força de trabalho (set/20) Mulheres na liderança – 21,7% (set/20) Meta para 2021: 24% de mulheres em posições de liderança.</p> <p>Ações de Diversidade: - Projeto DiverSifica: projeto da Siemens no Brasil para promover a diversidade, composto por funcionários de diversas áreas, atua em 4 pilares: Raça e Etnia; Gênero; LGBTI+ e PcDs; - Licença maternidade e paternidade estendida: a Siemens é uma empresa cidadã e suas funcionárias têm direito a seis meses de licença maternidade, enquanto os homens têm direito a 20 dias de licença; - Licença Parental: Licença Parental para funcionário(a)s homoafetivo(a)s; - Igualdade de gênero: a Siemens tem o objetivo de atingir 24% de mulheres na liderança até o final de FY21. - New Dress Code: A Siemens respeita seus colaboradores e apoia que se expressem como realmente são. Tivemos uma mudança no estilo de roupas permitidas nos ambientes de trabalho, onde os homens podem usar bermudas nas localidades da Siemens no Brasil; - Iniciativas: semana da Diversidade, a assinatura da ONU Mulheres e Coalização Empresarial, Semana da Consciência Negra, assinatura do pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiências, muitas palestras, workshops e bate papo com pessoas inspiradoras!</p>	5 e 10
405-2	"Proporção de salário mínimo e remuneração de mulheres para homens"	A Siemens determina uma única tabela salarial de referência para todos os colaboradores da empresa. A análise dos ocupantes é feita individualmente com base no desempenho individual, posicionamento frente ao mercado e o orçamento da empresa.	5 e 10

GRI 406: Não discriminação

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 76, 77, 90 e 91	5 e 10
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 76, 77, 90 e 91	5 e 10
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 76, 77, 90 e 91	5 e 10
406-1	Incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas	Nenhum caso ocorrido.	5 e 10

Sumário de conteúdo GRI

GRI 407: Liberdade de associação e negociação coletiva

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 82	8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 82	8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 82	8
407-1	Operações e fornecedores em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar em risco	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo, liberdade de associação. Vide também página 82	8 e 10

GRI 408: Trabalho infantil

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 77, 88, 100 e 101	8 e 16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 77, 88, 100 e 101	8 e 16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 77, 88, 100 e 101	8 e 16
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo para a ocorrência de trabalho infantil	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo, liberdade de associação.	8 e 16

GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 88, 100 e 101	8 e 16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 88, 100 e 101	8 e 16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 88, 100 e 101	8 e 16
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo, liberdade de associação.	8 e 16

GRI 410: Práticas de segurança

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 84-86	3 e 8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 84-86	3 e 8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 84-86	3 e 8
410-1	Equipe de segurança treinada em políticas ou procedimentos de direitos humanos	100% da equipe é treinada em políticas ou procedimentos de direitos humanos. As exigências de treinamento também se aplicam à organizações terceiras que fornecem pessoal de segurança. No ano fiscal 2018, o tema direitos humanos foi o escolhido como foco de um dos módulos incluídos na ação de comunicação de Diálogo de Integridade. Este programa envolve discussões em toda a empresa sobre importantes questões de compliance. Existem programas de treinamento específicos para saúde e segurança, fornecedores e determinados parceiros de negócios. Também são conduzidas sessões refresh online sobre as Diretrizes do Código de Conduta Profissional da Siemens. Vide mais: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d-96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf Vide também 94 a 99	3 e 8

GRI 411: Direitos dos povos indígenas e tradicionais

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 13	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 13	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 13, 94 a 99	16
411-1	Incidentes de violações envolvendo os direitos de povos indígenas	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil e trabalho escravo. Juntamente com o processo já existente na fase de execução do projeto, o processo de compliance em vendas do projeto foi reforçada no ano fiscal de 2018. Dois módulos de risco, direitos humanos e prevenção a lavagem de dinheiro foram adicionados ao já existente módulo de anticorrupção na avaliação do risco. Com essa medida, os riscos de direitos humanos conseguem ser detectados preventivamente a tempo de serem mitigados. No período do relatório, não foi identificado nenhum incidente de violações envolvendo direitos de povos indígenas. Vide mais: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d-96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	16

Sumário de conteúdo GRI

GRI 412: Avaliação em direitos humanos

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 13, 94 a 99	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 13, 94 a 99	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 13, 94 a 99	16
412-1	Operações que foram sujeitas a revisões de direitos humanos ou avaliações de impacto	Juntamente com o processo já existente na fase de execução do projeto, o processo de Sistema de Compliance em vendas do projeto foi reforçada no ano fiscal de 2018. Dois módulos de risco, direitos humanos e prevenção a lavagem de dinheiro foram adicionados ao já existente módulo de anticorrupção na avaliação do risco. Com essa medida, os riscos de direitos humanos conseguem ser detectados preventivamente a tempo de serem mitigados. Vide mais: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c	16
412-2	"Treinamento de empregados sobre as políticas e procedimentos de direitos humanos"	No ano fiscal 2018, o tema direitos humanos foi o escolhido como foco de um dos módulos incluídos na ação de comunicação de Diálogo de Integridade. Este programa envolve discussões em toda a empresa liderado pelo por gestores e líderes para sua equipe sobre importantes questões de compliance. Também são conduzidas sessões online sobre as Diretrizes do Código de Conduta Profissional da Siemens. Esta ação é anual e obrigatória para todos os colaboradores da empresa. Vide mais: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	16
412-3	Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação referente a direitos humanos	a. As cláusulas de compliance da Siemens para todos os parceiros de negócio e fornecedores incluem questões de Direitos Humanos. Além disso, o código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer ao que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil e trabalho escravo. Vide mais: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf b. Embora todos os contratos possuam cláusulas de compliance, elas podem ser adequadas de acordo com a complexidade do negócio. Neste contexto, investimentos significantes vão além da questão monetária, pois dependem de uma série de fatores definidos em processos, como a complexidade do negócio, exposição de imagem e risco, envolvimento com o setor público, risco de compliance inerentes, financeiro, entre outros.	16

GRI 413: Comunidades locais

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 25, 27-31, 74, 75 e 91	4 e 16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 25, 27-31, 74, 75 e 91	4 e 16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 25, 27-31, 74, 75 e 91	4 e 16
413-1	Operações com engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e programas de desenvolvimento local	Páginas 25, 27-31, 74, 75 e 91	4 e 16
413-2	Operações com impactos negativos reais e potenciais significativos sobre as comunidades locais	Páginas 25, 27-31, 74, 75 e 91	4 e 16

GRI 414: Avaliação social de fornecedores

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 86-89	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 86-89	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 86-89	16
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Todos os fornecedores devem concordar, assinar e cumprir o CoC (código de conduta) neles contém aspectos sociais, tais como: proibição trabalho infantil, respeito pelos direitos humanos básicos dos trabalhadores, proteção ambiental, etc.	16
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de suprimentos e ações tomadas	Realiza-se auditoria de processo nos fornecedores estratégicos para garantir cumprimento do CoC (código de conduta) e desenvolver tais fornecedores para continuidade da parceria comercial.	16

Sumário de conteúdo GRI

GRI 415: Políticas públicas

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 94-95	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 94-95	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 94-95	16
415-1	Contribuições políticas	Conforme o Código de Conduta Profissional da Siemens é proibido realizar qualquer tipo de contribuição políticas, patrocínio ou doações, seja ela monetárias ou em espécie.	16

GRI 416: Saúde e segurança do cliente

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 32-35, 84-86	3
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 32-35, 84-86	3
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 32-35, 84-86	3
416-1	Avaliação dos impactos de saúde e segurança das categorias de produtos e serviços	A Siemens global possui diversos programas com o objetivo de eliminar, substituir e/ou diminuir as substâncias perigosos de seus produtos. Avaliando o ciclo de vida do produto e melhorando-o, diminuindo assim seu impacto ambiental e na saúde e segurança.	3
416-2	Incidentes de não conformidade relacionados a impactos de saúde e segurança de produtos e serviços	Não houve nenhum registro de ocorrência de incidentes relativos à saúde e segurança relativos aos produtos da Siemens.	3

GRI 417: Marketing e rotulagem

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 86	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 86	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 86	
417-1	Requisitos para informações de produtos e serviços e rotulagem	Todos os produtos Siemens atendem os requisitos legais e a organização utiliza as melhores práticas de mercado para a fabricação de seus produtos. A organização possui metodologia sólida para a identificação dos aspectos e impactos ambientais desde a aquisição da matéria-prima até o descarte de produtos após sua vida útil. Assim como avaliação dos perigos e riscos de segurança do trabalho de atividades e serviços. 100% dos produtos comercializados estão de acordo com os padrões legais.	3 e 12
417-2	Incidentes de não conformidade relacionados a informações de produtos e serviços e rotulagem	Os produtos e soluções são fornecidos atendendo a especificação do cliente e/ou a certificação compulsória. As informações oficiais da Siemens sobre os casos de compliance, incluindo casos de privacidade de dado, e seus desdobramentos	3
417-3	Incidentes de não conformidade com comunicações de marketing	As informações oficiais da Siemens sobre os casos de compliance, incluindo casos de privacidade de dado, e seus desdobramentos	16

GRI 418: Privacidade do cliente

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 98 e 99	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 98 e 99	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 98 e 99	16
418-1	Reclamações substanciadas relacionadas a violações da privacidade de clientes e perda de dados de clientes	Em 2018, foi lançado a "Charter of Trust" durante a Conferência de Segurança de Munique. Até agora, 16 atores globais assinaram já Carta, que tem três objetivos: proteger os dados de indivíduos e empresas, para evitar danos a pessoas, empresas e infraestruturas, e construir confiança nas tecnologias digitais. As informações oficiais da Siemens sobre os casos de compliance, incluindo casos de privacidade de dado, e seus desdobramentos	16 e 17

| Sumário de conteúdo GRI

| GRI 419: Conformidade socioeconômica

Norma GRI	Divulgação	Número de página ou link/resposta direta	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 86, 94-99	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 86, 94-99	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 86, 94-99	16
419-1	Não conformidade com leis e regulamentos socioeconômicos relativos a produtos e serviços	Páginas 86, 94-99	16

