



Nachhaltigkeits- informationen 2018

Liebe Leserinnen und Leser,

selbst nach 171 Jahren Firmengeschichte stellen wir uns auch heute noch immer wieder die Frage: Welche Art Unternehmen soll Siemens sein? Was treibt unsere 379.000 Mitarbeiter dazu an, jeden Tag ihr Bestes zu geben? Die Antworten auf diese Fragen liegen in unserem Zweck: Wir haben diesen Zweck als unseren Anspruch definiert, Innovationen zu schaffen, die die Lebensqualität verbessern und Mehrwert für Menschen auf der ganzen Welt schaffen. Wir verwirklichen, worauf es ankommt. Und jedes Siemens-Geschäft dient diesem Zweck, und zwar für alle unsere Stakeholder – für Investoren, Mitarbeiter, Kunden, Partner und Gesellschaften gleichermaßen.

Diesen Zweck stellen wir in den Mittelpunkt unseres Unternehmenskonzepts »Vision 2020+«. Dieses Konzept baut auf unserem Strategieprogramm »Vision 2020« auf, das wir 2014 aufgesetzt haben. Mit Vision 2020+ verstärken wir unser Engagement für nachhaltiges Handeln. Um den Mehrwert zu messen, den wir für die Gesellschaft erbringen, dienen Siemens die »Agenda 2030« der Vereinten Nationen und ihre 17 **Sustainable Development Goals** (SDGs) als Richtschnur. Die SDGs liefern eine umfassende Definition von Nachhaltigkeit, die von guter Gesundheit und Wohlbefinden, erschwinglicher und sauberer Energie und Klimaschutz bis hin zu hochwertiger Bildung, Frieden, Gerechtigkeit und starken Institutionen reicht.

Siemens kann – direkt oder indirekt – zu all diesen Bereichen einen positiven Beitrag leisten, indem wir definieren, welches Geschäft wir betreiben und wie wir es betreiben wollen. Aus diesem Grund haben wir unser Konzept »Business to Society« entwickelt, mit dem wir den Mehrwert messen, den wir für Gesellschaften erbringen. Zunächst identifizieren wir Themen, die für die Länder und Gemeinschaften, in denen wir aktiv sind, relevant sind. Dann bewerten wir die Auswirkungen, die aus unseren Bemühungen, diese Themen anzugehen, resultieren, sei es durch unser Portfolio, unsere lokalen Aktivitäten oder auch durch unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten.

So haben wir in diesem Geschäftsjahr zum Beispiel in **Ägypten** das weltweit größte Kraftwerksprojekt fertiggestellt. Es wird 40 Millionen Menschen mit sauberer Energie versorgen. Durch Nutzung unserer effizienten Gasturbinentechnologie der H-Klasse wird das Land jährlich mithilfe eines effizienteren Brennstoffeinsatzes mehr als eine Milliarde Dollar einsparen. In der Nordsee haben wir unsere HGÜ-Konverterstation **BorWin3** installiert. Sie wird 2019 in Betrieb gehen und über eine Million deutscher Haushalte mit sauberem Strom aus Windenergie versorgen.

Gebäude machen 40 % des weltweiten Verbrauchs an Primärenergie aus. Daher können Maßnahmen zur Energieeffizienz einen signifikanten Beitrag zur Senkung des CO₂-Ausstoßes leisten. Im Melbourne Museum zum Beispiel haben unsere Effizienzmaßnahmen bereits dazu beigetragen, die Treibhausgasemissionen um 35 % zu reduzieren und die Stromkosten um 32 % zu senken. Die Investitionen im Rahmen unseres Energieeffizienzvertrags werden sich durch die erzielten Energieeinsparungen innerhalb von sieben Jahren amortisieren.

Die Dekarbonisierung ist einer der wichtigsten Hebel im Kampf gegen den Klimawandel. Die Technologien unseres **Umweltportfolios** spielen eine entscheidende Rolle im Rahmen unserer Dekarbonisierungsanstrengungen. Im Geschäftsjahr 2018 konnten unsere Kunden in aller Welt mit unseren Technologien ihre CO₂-Emissionen um 609 Millionen Tonnen senken. Das entspricht etwa 75 % des jährlichen CO₂-Ausstoßes Deutschlands.

Aber wir helfen nicht nur unseren Kunden, energieeffizient zu werden und ihren CO₂-Ausstoß zu senken. Vielmehr haben wir uns auch selbst ein ehrgeiziges Ziel gesetzt: Als erstes globales Industrieunternehmen wollen wir bis 2030 **klimaneutral** werden. Und wir sind auf dem besten Weg, dieses Ziel zu erreichen: Seit dem Geschäftsjahr 2014 konnte Siemens seine CO₂-Emissionen um circa 33 % senken – von 2,2 Millionen Tonnen auf 1,5 Millionen Tonnen im Geschäftsjahr 2018. 80 % des Stromverbrauchs unserer deutschen Standorte werden bereits mit Ökostrom abgedeckt. Unsere Investitionen in diese Maßnahmen, die sich bis 2020 auf rund 100 Millionen Euro belaufen, werden sich langfristig auszahlen. Wir gehen davon aus, dass wir ab 2020 jährlich 20 Millionen Euro einsparen werden.

Von unserer Art und Weise, wie wir unser Geschäft betreiben, profitiert auch die Gesellschaft. Wir sind der festen Überzeugung, dass die Entwicklung von Arbeitsplätzen und Kompetenzen vor Ort an sich einen Mehrwert darstellt. Ausbildung ist eines der drei Fundamente für die Zukunft unseres Unternehmens. Darum investieren wir jährlich mehr als 500 Millionen Euro in die **Aus- und Weiterbildung** unserer Mitarbeiter. Wir passen unsere Trainings kontinuierlich an neue Anforderungen an. So gewährleisten wir, dass unsere Mitarbeiter optimal auf die Zukunft vorbereitet sind. Heute sind digitale Fertigkeiten wie Datenanalyse, Softwareentwicklung und Datensicherheit fester Bestandteil unserer Lehrpläne. Und mit weltweit ungefähr 11.000 jungen Frauen und Männern, die bei Siemens eine Ausbildung oder ein duales Studium absolvieren, das Theorie und Praxis verbindet, sind wir eines der größten privaten Ausbildungsunternehmen der Welt.

Aber wir bereiten nicht nur unsere Mitarbeiter auf künftige Aufgaben vor. Bis heute haben wir mehr als 3.000 Bildungseinrichtungen in über 70 Ländern Softwarelizenzen für unsere führende Product-Lifecycle-Management (PLM)-Software bereitgestellt und damit mehr als einer Million Studenten und Forschern die Möglichkeit gegeben, sich die Fähigkeiten und Erfahrungen anzueignen, die sie im digitalen Zeitalter benötigen.

Darüber hinaus prägen wir aktiv unseren Ruf als Vordenker. So haben wir zum Beispiel 2018 in Kooperation mit der Münchener Sicherheitskonferenz die »**Charter of Trust**« ins Leben gerufen. Bisher haben 16 Global Player die Charta unterzeichnet, die drei Ziele hat: Sie soll die Daten von Personen und Unternehmen schützen, Schäden an Menschen, Unternehmen und Infrastrukturen verhindern und das Vertrauen in digitale Technologien stärken. Unternehmen und Länder, die in den globalen digitalen Märkten eine entscheidende Rolle spielen wollen, müssen sich gemeinsam für die Cybersicherheit einsetzen, um das Vertrauen der Öffentlichkeit, der Kunden und der Geschäftspartner nachhaltig zu stärken. 2017 waren 8,4 Milliarden vernetzte Geräte in Gebrauch – 31% mehr als 2016. Bis 2020 soll diese Zahl auf 20,4 Milliarden steigen. Moderne Vorschriften, geschützte Umgebungen und klare Standards für die Cybersicherheit sind wesentliche Voraussetzungen dafür, dass die Menschen Vertrauen in unsere digitalisierte Welt haben.

In einem Bereich wird es keine Kompromisse oder Veränderungen geben, nämlich bei **Integrität und Compliance**. Nur saubere Geschäfte sind Siemens-Geschäfte. Verständlichkeit und Integrität – diese Dinge liegen in der Verantwortung eines jeden Einzelnen bei Siemens. Dafür stehen wir als Unternehmen. Unsere Integrität wird auch niemals verhandelbar sein. Compliance wird stets die Grundlage all unserer Geschäfte sein. Dies gilt gleichermaßen für die Integrität unserer Rechnungslegungsverfahren und die zugehörigen Funktionen.

Über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus engagieren wir uns für **Collective Action**, einen internationalen Schulterschluss, der den Kampf gegen Korruption unterstützt und fairen Wettbewerb fördert. In ihrer Halbzeitbilanz im Sommer 2017 würdigte die Canadian Univer-salia Management Group, wie die Siemens Integrity Initiative das gemeinsame Vorgehen gegen weltweite Korruption und betrügerisches Handeln positiv gefördert hat, indem sie organisatorische Kapazitäten geschaffen, Allianzen ausgebaut, die Rechtsstaatlichkeit gestärkt und letztendlich einen Beleg für den Business Case für Collective Action erbracht hat. Während der deutschen G20-Präsidentschaft 2017 wurde unser Chief Compliance Officer zum Vorsitzenden der B20 Working Group on Responsible Business Conduct and Anti-Corruption ernannt. Darüber hinaus wurde er gebeten, während der argentinischen G20-Präsidentschaft 2018 weiterhin als stellvertretender Vorsitzender der B20 Cross-Thematic Group on Compliance and Integrity zu agieren. Die Siemens Integrity Initiative werden wir auch weiterhin unterstützen; im Frühjahr 2019 führen wir die dritte Finanzierungsrunde durch.

Unser Engagement für Nachhaltigkeit wird zudem weltweit anerkannt. 2018 wurde Siemens von RobecoSam/Dow Jones als das nachhaltigste Unternehmen seiner Branche eingestuft und zum 19. Mal in Folge im **DJSI World Index** gelistet. Diese Anerkennung spornt uns auch an, unsere gute Arbeit fortzusetzen. Wir wissen jedoch, dass die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung nur erreicht werden können, wenn alle Akteure zusammenarbeiten und ihren Beitrag leisten. Darum bringen wir uns gemeinsam mit anderen Unternehmen in die »Systems Initiative« des Weltwirtschaftsforums für höchste Governance-Standards ein. Im Rahmen dieser Initiative unterstützen wir unter anderem das Netzwerk »CEO Climate Leaders« des Weltwirtschaftsforums (WEF) und engagieren uns für die Koalition »We mean business«, um den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu beschleunigen. Darüber hinaus bekennen wir uns nach wie vor fest zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact für unternehmerische Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit in allen ihren Dimensionen – Umwelt, Gesellschaft und verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken – wird auch in Zukunft im Mittelpunkt all unserer Überlegungen und Aktivitäten stehen. Gemeinsam werden wir in der Welt etwas bewirken, indem wir der Gesellschaft dienen und Mehrwert für unsere Stakeholder schaffen. Das ist und bleibt Sinn und Zweck unseres Unternehmens.

Mit freundlichen Grüßen



Joe Kaeser

Dr. Roland Busch

Nachhaltigkeit bei Siemens

1 – Nachhaltige Entwicklung von Gesellschaften	S. 6
--	------

2 – Nachhaltigkeitsmanagement

2.1 Materialitätsanalyse	S. 10
2.2 Governance und Organisation von Nachhaltigkeit	S. 10
2.3 Partnerschaften und Kooperationen für Nachhaltigkeit	S. 11
2.4 Nachhaltigkeits-Ratings	S. 11

3 – Kunden

4 – Forschung und Entwicklung

5 – Mensch und Gesellschaft

5.1 Arbeiten bei Siemens	S. 16
5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 20
5.3 Gesellschaftliches Engagement	S. 23

6 – Umwelt

6.1 Dekarbonisierung	S. 25
6.2 Umweltportfolio	S. 26
6.3 Ressourcenschutz	S. 27
6.4 Produktverantwortung	S. 31

7 – Verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken

7.1 Compliance	S. 34
7.2 Lieferkette	S. 39
7.3 Menschenrechte	S. 42

Anhang

Berichtsmethode	S. 48
Umweltportfolio Berichterstattungsgrundsätze	S. 49
GRI-Standards – Wesentliche Themen und Berichtsgrenzen	S. 53
Global Compact der Vereinten Nationen	S. 55
CEO Water Mandate der Vereinten Nationen	S. 58
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit	S. 59
Hinweise und zukunftsgerichtete Aussagen	S. 61
Weiterführende Informationen und Impressum	S. 62

Nachhaltigkeit bei Siemens

S. 06–46



1 – Nachhaltige Entwicklung von Gesellschaften

Megatrends wie Klimawandel, Urbanisierung, demografischer Wandel, Globalisierung und Digitalisierung führen zu vielen Veränderungen in unserer Welt. Aus diesem Grund müssen die Weichen für eine nachhaltigere Zukunft gestellt werden. Ziel ist es daher, den Wohlstand und die Lebensqualität aller Menschen im Rahmen der begrenzten Ressourcen der Erde zu verbessern. Um weltweit eine nachhaltige Entwicklung zu unterstützen, haben 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen die Agenda 2030 mit ihren 17 Sustainable Development Goals (SDGs) verabschiedet, die im Januar 2016 in Kraft getreten ist. Die SDGs und die damit verbundenen Zielvorgaben gehen die wichtigsten wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und Governance-Herausforderungen unserer Zeit an und fördern damit grundlegende Veränderungen. Dazu müssen Regierungen, Unternehmen, Städte und Zivilgesellschaften ihren Beitrag leisten. Als internationaler Industriekonzern mit Geschäftsfeldern entlang der Energiewertschöpfungskette und im Gesundheitssektor ist Siemens in einer besonderen Position, umfangreiche Geschäftsmöglichkeiten zu erschließen, die sich aus privaten und öffentlichen Investitionen in Billionen-Euro-Höhe ableiten und die notwendig sind, um die UN-Agenda 2030 hinsichtlich der Erreichung der SDG-Ziele voranzutreiben. Siemens hat einen Einfluss auf die meisten der SDGs über vier wichtige Wege:

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

Dennoch ist der Einfluss, den wir auf die SDGs haben, ganz unterschiedlich. Deshalb haben wir sie in drei Kategorien eingeordnet: große, mittlere und geringe Auswirkungen. Die SDGs, auf die wir unseres Erachtens einen großen Einfluss haben, stehen größtenteils in einem engen Zusammenhang mit unseren Produkten und Lösungen, häufig in Kombination mit unseren Thought-Leadership-Initiativen in Zusammenarbeit mit Partnern weltweit.

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

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

1 Großer Einfluss



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

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



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

Mit unserem Geschäftsportfolio haben wir einen Einfluss auf SDG 7, da wir einer der größten Anbieter von Technologien entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Elektrifizierung sind. Mit unseren Technologien helfen wir Kunden in den unterschiedlichsten Branchen, verlässliche, saubere und CO₂-arme Energie zur Verfügung zu stellen und die Energieeffizienz mit einem positiven Geschäftsszenario dauerhaft zu verbessern. Darüber hinaus streben wir eine unternehmensinterne Energieeffizienz an, vor allem über unser CO₂-Neutralitätsprogramm.



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

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



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

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



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

Siemens ist der erste internationale Industrie-konzern, der sich selbst CO₂-Neutralität für alle seine Betriebe bis 2030 zum Ziel gesetzt hat. Das Unternehmen unterstreicht damit die Forderung, mit gutem Beispiel voranzugehen und zur Klimaneutralität der Wirtschaft in diesem Jahrhundert beizutragen – wie im historischen Pariser Abkommen festgelegt. Mit unseren Technologien helfen wir Kunden in den unterschiedlichsten Branchen, mit einem positiven Geschäftsszenario ihre Energieeffizienz dauerhaft zu verbessern und den CO₂-Ausstoß zu senken.

2 Mittlerer Einfluss



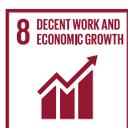
Ziel 4 – Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern

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



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

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



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

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



Ziel 12 – Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen

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



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

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



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

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

Wir sind der Ansicht, dass Unternehmen ihre Auswirkungen auf eine nachhaltige Entwicklung aus verschiedenen Blickwinkeln bewerten müssen. Aus diesem Grund haben wir unseren Business-to-Society-Ansatz (B2S) entwickelt. Er ermöglicht es uns, die Auswirkungen unserer Projekte, Standorte und Betriebe objektiv zu messen – selbst von Aktivitäten in Ländern und ihren Gesellschaften. Der B2S-Ansatz wurde erstmals im Geschäftsjahr 2015 als Pilotprojekt gestartet und wird seitdem weltweit eingeführt. Er besteht aus vier Schritten:

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

Ende des Geschäftsjahres 2018 hatten 31 Länder ihre Analyse abgeschlossen. Darüber hinaus haben wir unsere weltweite Untersuchung beendet, auf deren Grundlage die »Siemens – Business to Society Global Value Map« entwickelt wurde. Wir sind weltweit als Vordenker mit diesem Ansatz anerkannt. Kunden und staatliche Stellen sind dankbar für die Informationen, die sie dadurch erhalten, etwa im Verlauf großer Infrastrukturprojekte. Das Mitarbeiter-Feedback zu Beiträgen in den sozialen Medien ist ein Zeichen dafür, dass unser gesellschaftlicher Beitrag unsere Belegschaft mit Stolz erfüllt, für Siemens zu arbeiten. Folglich bietet ein transparenter Beitrag zur Gesellschaft einen greifbaren Geschäftswert für Siemens. Im Geschäftsjahr 2019 werden wir die B2S-Methodik weiterhin im Rahmen von Kundenprojekten und Ausschreibungen anwenden, unser Messverfahren für den Einfluss verbessern und die Kommunikation über unsere Auswirkung auf die nachhaltige Entwicklung intern und extern fördern. Weitere Informationen zu Business to Society finden Sie unter: www.siemens.com/b2s

2 – Nachhaltigkeitsmanagement

Ein nachhaltiges Unternehmen zu sein bedeutet für uns, ein profitables und langfristiges Wachstum sicherzustellen, wobei Gewinn, Menschen und Umwelt in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Wir sind überzeugt, dass die SDGs eine Verantwortung darstellen, aber auch neue Geschäftschancen für Siemens mit sich bringen, vor allem dadurch, dass sie Türen für eine Zusammenarbeit mit nationalen und lokalen Regierungen öffnen, die ihre eigene Entwicklungs-Agenda neu gestalten wollen. Wir hoffen, unsere Zusammenarbeit mit ihnen in Bereichen wie Energie und Dekarbonisierung, Transportwesen, Infrastruktur, industrieller Entwicklung, Städteentwicklung, Gesundheitswesen, Innovation, Schaffung von Arbeitsplätzen, Bildung und Korruptionsbekämpfung fortsetzen zu können. Die Einbeziehung des Beitrags von Siemens zu den SDGs hat die Bewertung der wichtigsten Themen bereichert und einen fundierten Materialitätsprozess ermöglicht.

2.1 Materialitätsanalyse

Die Analyse unserer Auswirkung auf die SDGs hat die Bewertung der wichtigsten Themenbereiche für Siemens um eine neue Perspektive erweitert und unsere Erkenntnisse aus den früheren Materialitätsbewertungen bestätigt. Im Laufe dieses Bewertungsprozesses haben sich aus den regelmäßigen Dialogen mit externen und internen Stakeholdern zwölf Prinzipien herauskristallisiert und im Hinblick auf ihre Relevanz für Siemens und seine Anspruchsgruppen priorisiert. Diese Prinzipien sind in drei Rubriken unterteilt – Gewinn, Umwelt, Menschen – und stehen für unseren Anspruch, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten und neue Geschäftschancen gemeinsam mit unseren Kunden zu entwickeln.

Gewinn

- › Wir tragen mit unseren Produkten, Lösungen und Dienstleistungen zur Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden bei.
- › Wir identifizieren und erschließen nachhaltigkeitsbezogene Geschäftschancen in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit unseren Kunden.
- › Wir managen eine effiziente und belastbare Lieferkette durch Anwendung unseres Verhaltenskodex (»Code of Conduct«) für Lieferanten, unser Risikomanagement und den Ausbau von Kompetenzen.
- › Wir suchen aktiv die Zusammenarbeit mit unseren Anspruchsgruppen zur Steuerung von Projekt- und Reputationsrisiken und identifizieren geschäftsrelevante Trends.
- › Wir halten uns an die höchsten Compliance- und Antikorruptionsstandards und fördern Integrität mit der Siemens Integrity Initiative, die Korruption und Betrug durch Collective-Action-Maßnahmen, Aufklärung und Schulung bekämpft.

Umwelt

- › Wir helfen unseren Kunden, ihre Energieeffizienz zu steigern, Ressourcen zu schonen und den Kohlendioxidausstoß zu senken.
- › Wir entwickeln unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen unter Berücksichtigung des gesamten Lebenszyklus und unter Anwendung fundierter Standards zur Umweltverträglichkeit.
- › Wir minimieren die Umweltauswirkung unserer Geschäftstätigkeit mithilfe von Umweltmanagementprogrammen und wollen bis 2030 klimaneutral werden.

Menschen

- › Wir tragen mit unserem Portfolio, unserer Präsenz vor Ort und in unserer Rolle als Vordenker zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaften bei.
- › Wir engagieren uns im Rahmen von Corporate-Citizenship-Projekten gemeinsam mit Partnern für langfristige Beziehungen zu den örtlichen Kommunen.
- › Wir leben eine Arbeitssicherheitskultur (»Zero Harm Culture«) und fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter.
- › Wir stehen für eine Führungskultur, die auf gemeinsamen Werten, Innovationsgeist, Mitarbeiterorientierung und Vielfalt basiert.

Die zwölf Prinzipien sind unsere Schlüsselbotschaften, die beschreiben, wie wir Nachhaltigkeit bei Siemens auf der zentralen Ebene, in den Geschäftsfeldern und auf regionaler Ebene umsetzen. Diese Prinzipien wurden mit unserem Siemens Sustainability Board diskutiert und durch Vorstand und Aufsichtsrat bestätigt.

Ergänzend zu unserer globalen Wesentlichkeitsanalyse wählen wir bestimmte Themen wie beispielsweise Menschenrechte oder klimabezogene Finanzrisiken aus, die eine besondere Relevanz für Siemens haben, und führen eine umfangreiche und tief gehende Wesentlichkeitsanalyse während des Geschäftsjahres durch. Die Wesentlichkeitsbewertung für das Thema Menschenrechte beispielsweise bezieht sich darauf, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass Siemens involviert ist, wie tief greifend dieser Einfluss sein könnte, abhängig davon, wie intensiv und breitgestreut dieser Einfluss sein könnte, und auch darauf, wie schwierig eine Nachbesserung sein wird.

2.2 Governance und Organisation von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeitsmanagement ist ein unternehmensweites Unterfangen, das in unserer Kultur verankert ist und seinen Ausdruck in unserem Strategieprogramm »Vision 2020« findet. Alle Nachhaltigkeitsaktivitäten werden von unserem Chief Sustainability Officer (CSO) gesteuert, der Mitglied unseres Vorstands ist. Er ist Vorsitzender des Siemens Sustainability Board (SSB), dem Vertreter

aus Vorstand, Divisionen, Landesgesellschaften und Zentralfunktionen angehören. Das SSB ist das zentrale Steuerungsgremium für Nachhaltigkeit bei Siemens. In Sitzungen, die quartalsweise stattfinden, steuert es unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten als Teil unserer Unternehmensstrategie und verabschiedet entsprechende Maßnahmen und Initiativen. Der Sustainability Director leitet das Sustainability Department, das dafür verantwortlich ist, Nachhaltigkeit im Unternehmen weiter voranzutreiben und die unternehmensweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten, -programme und -maßnahmen zu koordinieren. Er berichtet an den Chief Sustainability Officer. Darüber hinaus ist Nachhaltigkeit in unserer gesamten Organisation über unser globales Netzwerk von Sustainability Managern in den verschiedenen Divisionen, zentralen Einheiten und Landesgesellschaften verankert. Damit wird gewährleistet, dass alle Maßnahmen und Initiativen vollständig und ordnungsgemäß umgesetzt werden.

2.3 Partnerschaften und Kooperationen für Nachhaltigkeit

Als wahrhaft globales Unternehmen gehen wir Partnerschaften auf verschiedenen Ebenen mit den unterschiedlichsten Akteuren ein. Dies steht im Einklang mit SDG 17, das eine wiederbelebte und erweiterte globale Partnerschaft fordert, die Regierungen, die Zivilgesellschaft, den privaten Sektor, das System der Vereinten Nationen und andere Akteure zusammenbringt. Im Rahmen einer engen Zusammenarbeit mit den Anspruchsgruppen können wir komplexe und miteinander verflochtene Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit angehen. Wir stellen uns regelmäßig auf Trends und spezifische Anforderungen ein. Zu diesem Zweck befinden wir uns in einem fortlaufenden Dialog mit wichtigen Anspruchsgruppen wie Investoren, Lieferanten, Mitarbeitern, Gesellschaften, politischen Entscheidungsträgern, Medien, nicht staatlichen Organisationen, Unternehmensverbänden und Hochschuleinrichtungen. Diese Verflechtung schafft Wert auf allen Seiten durch den Austausch von Wissen und Informationen sowie kreative Partnerschaften. Sie hilft uns, die geschäftlichen Rahmenbedingungen zu verbessern und sowohl das externe als auch das interne Risiko zu reduzieren.

Wir arbeiten mit der Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD), den Vereinten Nationen, der Europäischen Union, der Internationalen Handelskammer (ICC), dem World Economic Forum (WEF) und den nationalen und lokalen Regierungen zusammen. Wir engagieren uns in verschiedenen Initiativen des WEF zu systemischen Veränderungen. Wir kooperieren eng mit dem United Nations Global Compact (UNGC), beispielsweise im Rahmen der UN-Klimakonferenzen. Wir sind den zehn Prinzipien des UNGC verpflichtet und engagieren uns aktiv für das CEO Water Mandate. Wir haben uns zu den Grundsätzen des UNGC Principles) bekannt und die »Charta der Vielfalt« unterzeichnet.

Seit Jahren unterstützen wir One Young World, eine gemeinnützige Organisation, die sich für junge Führungskräfte in aller Welt einsetzt. Wir sind Gold Member der Global Reporting Initiative und erstellen diesen Bericht basierend auf deren Sustainability Reporting Standards.

Unser Chief Compliance Officer ist Vorsitzender der »Anti-Corruption Task Force« des Business and Industry Advisory Committee der OECD. Darüber hinaus hatte er den Vorsitz der »B20 Working Group on Responsible Business Conduct and Anti-Corruption« während der deutschen G20-Präsidentschaft 2017 inne. Des Weiteren beteiligen wir uns an der »Partnering Against Corruption Initiative (PACI)« des Weltwirtschaftsforums.

2.4 Nachhaltigkeits-Ratings

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

In diesem Geschäftsjahr zeichnete uns der Dow Jones Sustainability Index (DJSI) mit 79 Punkten als nachhaltigstes Unternehmen in unserer Industrie aus. Wir sind zum 19. Mal in Folge im DJSI World Index gelistet. Die Financial Times Stock Exchange (FTSE) hat Siemens wiederum in ihre FTSE4Good-Indexfamilie für ethisches Investment aufgenommen, und der MSCI World ESG Index listet Siemens zum zweiten Mal in Folge.

Bei EcoVadis, das Nachhaltigkeitsbewertungen für Lieferanten für globale Lieferketten bietet, wurde Siemens wieder mit 59 Punkten bewertet und erreichte das »Silver Recognition Level«. Auch hier gehören wir zu den Top-Performern. Und schließlich sind wir mit 78 Punkten als »Leader« im Sustainability-Index bewertet. Wir rangieren auf Platz eins vor unseren Wettbewerbern und gehören zu den Top drei weltweit.

3 – Kunden



Kunden sind unser Lebenselixier. Sie stehen stets im Mittelpunkt unseres Denkens, wenn es um Technologie und Innovation geht.

In fast jedem Land der Welt stellen wir unsere Produkte, Lösungen und Services bereit. Unsere Kunden sind meist kleine und mittlere Unternehmen und Organisationen, die lokal tätig sind. Zur Erfüllung ihrer Bedürfnisse kann Siemens auf eine globale Vertriebsorganisation zurückgreifen, die von unseren Regionalgesellschaften gesteuert wird. Unsere regionalen Teams können darüber hinaus auf unser globales Partnernetzwerk bauen, zu dem Berater, Großhändler, Integratoren, Experten für technische Beschaffung, Bauunternehmen sowie Maschinenbauer zählen.

Dank unseres Portfolios entlang der Energiewertschöpfungskette – von der Energieerzeugung und -übertragung über den Energieverbrauch in Gebäuden, der Industrie und im Verkehrssektor bis hin zu Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für das Gesundheitswesen – haben wir einen hohen und mittleren Einfluss auf zahlreiche SDGs: SDG 3 »Gesundheit und Wohlergehen«, SDG 7 »Bezahlbare und saubere Energie«, SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Nachhaltiges Wirtschaftswachstum«, SDG 9 »Industrie, Innovation und Infrastruktur«, SDG 11 »Nachhaltige Städte und Gemeinden«, SDG 12 »Nachhaltige/r Konsum und Produktion« sowie SDG 13 »Maßnahmen zum Klimaschutz«.

Für einen ausgewählten Kreis der wichtigsten Kunden betreiben wir ein Key-Account-Management (KAM)-System. Das KAM ermöglicht es uns, Schlüsselkunden das komplette Produkt- und Lösungsspektrum auf koordinierte Weise zur Verfügung zu stellen, was für einen reibungslosen Geschäftsablauf sorgt. Außerdem konzentrieren sich Führungskräfte darauf, langfristige Beziehungen zu entwickeln und zu pflegen. Diese Bemühungen erfolgen im Rahmen unseres Executive-Relationship-Programms, das einen regelmäßigen direkten Kontakt unserer Führungskräfte mit den ausgewählten Kunden sicherstellt.

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

Kunden an die erste Stelle zu setzen hat Tradition bei Siemens. Unser Vorgehen dabei muss jedoch an eine Welt angepasst sein, in der sich das Rad des Wandels selbst immer schneller dreht. Wachstumsmärkte können starken Schwankungen unterworfen sein. Innovations- und Entwicklungszyklen haben sich drastisch verkürzt. Im Zuge niedrigerer Markteintrittsbarrieren treten neue, agile Wettbewerber auf den Plan. Die Digitalisierung kann disruptiv sein, bietet jedoch auch neue Geschäftschancen. Zudem hat sie umwälzende operative Veränderungen im Großhandel eingeleitet – einschließlich Lean-Management und agiler Softwareentwicklung, um zwei Beispiele zu nennen. Datengestützte Geschäftsmodelle und technologiebasierte Services boomen.

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, will Siemens flexibler werden. Im Rahmen unseres Betriebsmodells haben wir einen »Workstream für Vertriebsexzellenz« eingeführt. Damit erreichen wir mehrere Dinge: Wir definieren eine starke Vision und Kernbotschaften für den Vertrieb, wir wenden modernste Verkaufsmethoden an, um Vertriebstools und -prozesse zu straffen und zu optimieren, und wir forcieren den Vertrieb für Geschäftsmodelle basierend auf digitalem Service und Software. Dieses Betriebsmodell stellt ein wichtiges Element unseres Strategieprogramms »Vision 2020« dar, mit dem wir profitables Wachstum durch verlässliche Kundenbeziehungen und Innovation in drei Kernbereichen generieren wollen: Elektrifizierung, Automatisierung, Digitalisierung. Diese Maßnahmen dienen dazu, das Unternehmen anpassungsfähiger und flexibler zu machen. So sind wir in einer besseren Position, um uns auf ständige Veränderungen im Geschäftsumfeld einzustellen.

Wir messen die Kundenzufriedenheit und somit auch die Qualität unserer Partnerschaften mit dem Net Promoter Score (NPS). Diese systematische Bewertung erfolgt anhand von jährlich durchgeführten umfassenden Kundenzufriedenheitsabfragen. Der Score selbst basiert auf einer einzigen Frage: »Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Siemens [Division] einem Kollegen oder Geschäftspartner empfehlen würden?« Aber das ist nur der Anfang: Die Umfrage hat einen ganzheitlichen Ansatz im Bereich Kundenbeziehungen in Gang gesetzt, bei dem im Nachgang zur Umfrage Prozesse und Systeme eingeführt werden, die eine langfristige Kundenbindung fördern.¹

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

Im Rahmen der Befragung erhalten wir Feedback von den Kunden zu Bereichen mit Verbesserungspotenzial. Als Reaktion darauf leiten die entsprechenden Geschäftseinheiten und regionalen Gesellschaften Verbesserungsmaßnahmen ein, die regelmäßig überprüft werden. Durch diese Anpassungen wollen wir die Kundenbeziehungen verbessern und Siemens zum Partner der Wahl für alle unsere Kunden machen.

Basierend auf 22.022 Kundenbefragungen in 119 Ländern in 36 Sprachen ist der NPS (ohne die Strategischen Einheiten Siemens Healthineers und Siemens Gamesa Renewable Energy) für das Geschäftsjahr 2018 gestiegen, mit weitestgehend guten Ergebnissen in unseren Divisionen, Zentralen sowie unseren Leitländern (Lead Countries). Das in der Vision 2020 vorgegebene Ziel einer mindestens 20-prozentigen Verbesserung im Vergleich zum Ausgangswert von 2014 wurde schon 2016 erreicht. Verbesserungen beruhen zum größten Teil auf den Ergebnissen der Divisionen und Regionen sowie dem Fokus auf einen engeren Kontakt mit den Kunden.

Doch damit geben wir uns nicht zufrieden. Wir wollen unsere Bemühungen um die Zufriedenheit der Kunden verstärken, um Geschäftschancen zu nutzen, vorhandenes Geschäft auszubauen und neues zu erschließen. Konkret planen wir, in naher Zukunft unsere derzeitige Customer-Relationship-Management (CRM)-Strategie zu transformieren und sie auf dem Management des Kundenlebenszyklus aufzubauen. Damit rückt die Customer Journey (eine »Customer Journey« definiert sich als Summe der Erlebnisse eines Kunden im Kontakt mit einem Unternehmen und seiner (seinen) Marke(n)) mit ihren digitalen und nicht-digitalen Berührungspunkten in den Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns.

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

4 – Forschung und Entwicklung



Unseren Unternehmenszweck haben wir als Anspruch definiert, Innovationen zu schaffen, die die Lebensqualität verbessern und Mehrwert für Menschen auf der ganzen Welt schaffen. Damit tragen wir zu den Sustainable Development Goals (SDG) bei: zu SDG 3 »Gesundheit und Wohlergehen«, SDG 7 »Bezahlbare und saubere Energie«, SDG 9 »Industrie, Innovation und Infrastruktur«, SDG 11 »Nachhaltige Städte und Gemeinden« und SDG 13 »Maßnahmen zum Klimaschutz«. Daran wird deutlich: Wir verwirklichen, worauf es ankommt.

Unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten (FuE) sind durchgehend darauf ausgerichtet, innovative und nachhaltige Lösungen für unsere Kunden und die Siemens-Geschäfte zu entwickeln und damit zugleich unsere Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Wir fokussieren uns dabei auf zentrale Technologie- und Innovationsfelder – **Company Core Technologies (CCT)** –, die für den Erfolg von Siemens und unserer Kunden besonders wesentlich sind. Die gemeinsame Umsetzung der CCT durch die operativen Einheiten und durch Corporate Technology stellt sicher, dass Forschungsaktivitäten und Geschäftsstrategien eng aufeinander abgestimmt sind und alle Einheiten von technologischen Entwicklungen gleichermaßen und schnell profitieren. Im Geschäftsjahr 2018 standen die nachfolgend erläuterten CCT im Fokus:

- **Leistungselektronik** für Umrichter hat in der Industrie schon immer eine wichtige Rolle gespielt. Künftig werden auch Stromnetze angesichts des wachsenden Anteils erneuerbarer Energiequellen für einen stabilen Betrieb von Fortschritten in der Leistungselektronik abhängig sein.
- Für das Gelingen der Energiewende wird die Verfügbarkeit großer, wirtschaftlich tragbarer **Energiespeicher** entscheidend sein. Hier spielen insbesondere »Power-to-X«-Technologien, also die Nutzung von Strom zur elektrochemischen Erzeugung von Wasserstoff und anderen chemischen Grundstoffen, eine wichtige Rolle.
- **Dezentrale Energiesysteme** verknüpfen auf intelligente Weise die lokale Energieerzeugung vor Ort mit dem Verbrauch sowie der Zwischenspeicherung. Sie bieten damit einen zukunftsweisenden Pfad zu einer sicheren und günstigen Stromversorgung.
- Turbomaschinen, Schaltgeräte und andere Anlagen profitieren von innovativen **Materialien**, die zum Beispiel einen höheren Wirkungsgrad bei der Stromerzeugung ermöglichen.

- **Additive Fertigungsverfahren** erlauben die flexible Fertigung von Bauteilen mit völlig neuen Topologien und sind ein wichtiger Innovationstreiber. Siemens profitiert als Anwender dieser Technologie, beispielsweise im Gasturbinenbau. Darüber hinaus ist Siemens federführend bei der Entwicklung einer digitalen Werkzeugkette, die das Design und den anschließenden Druck von Bauteilen unterstützt – fehlerfrei und »aus einem Guss«.
- Wir gestalten die **Zukunft der Automatisierung** mit dem Ziel, den Aufwand für das Engineering zu verringern, die Flexibilität zu erhöhen – beispielsweise durch die Integration autonom agierender Produktionsmaschinen – und die Produktivität unserer Kunden zu steigern. Speziell im Bereich der Fertigung spielt dabei die **fortgeschrittene Robotik** eine wichtige Rolle.
- Künftige **Mobilitätssysteme** werden immer stärker elektrifiziert und vernetzt sein. Wir arbeiten an der Entwicklung einer flächendeckenden Ladeinfrastruktur sowie an der digital gestützten Integration und Steuerung multimodaler Verkehrssysteme.
- Durch die zunehmende Vernetzung von Feldgeräten entsteht das **industrielle Internet der Dinge (IIoT)**. Dieses ermöglicht es, Feldgeräte im laufenden Betrieb mit zusätzlichen, softwarebasierten Funktionen anzureichern, von den Geräten erzeugte Daten lokal oder in der Cloud auszuwerten und auf dieser Basis neue Betriebs- und Geschäftsmodelle zu entwickeln, beispielsweise im Bereich der vorausschauenden Fernwartung. Mit MindSphere bieten wir ein offenes, cloud-basiertes Betriebssystem für das IIoT an.
- Industrielle Anlagen und Infrastrukturen produzieren eine wachsende Menge von Daten. Mit Methoden der **Datenanalyse** und der **Künstlichen Intelligenz** unterstützen wir Betreiber von Anlagen darin, die Verfügbarkeit zu erhöhen, die Betriebsqualität zu verbessern und die Belastung für Mensch und Umwelt zu minimieren.
- Mit dem **digitalen Zwilling** wird die Modellierung und Simulation von Anlagen und Prozessen, beispielsweise die Entwicklung und Fertigung von Produkten, bezeichnet. Der digitale Zwilling ist ein wesentlicher Hebel, wenn es darum geht, beispielsweise Fertigungsanlagen schneller in Betrieb zu nehmen, Produkte rascher auf den Markt zu bringen und den Betrieb von Infrastrukturen über den ganzen Lebenszyklus hinweg zu optimieren.

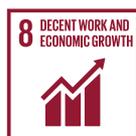
- Die **industrielle Cybersicherheit** ist eine wichtige Schlüsseltechnologie für die Digitalisierung. Die Sicherheit von industriellen Anlagen und der Schutz von Daten und geistigem Eigentum sind wichtige Anforderungen nicht nur von Kunden, sondern auch von Staat und Gesellschaft, die es zu erfüllen gilt.
- Die **Blockchain-Technologie** erlaubt es, Transaktionen zwischen gleichberechtigten Partnern fälschungssicher und transparent zu dokumentieren. Sie eröffnet auch für die Industrie interessante Anwendungsfälle, die es zu erproben gilt.
- Komplexe, massiv verteilte industrielle Softwaresysteme, die Software verschiedener Anbieter integrieren, können nur mit neuen **Methoden und Prozessen der Softwaresystementwicklung** entstehen.

Im Geschäftsjahr 2018 betragen unsere FuE-Aufwendungen 5,6 Mrd. €, gegenüber 5,2 Mrd. € im Geschäftsjahr 2017. Die daraus resultierende Forschungsintensität, die sich aus dem Verhältnis von FuE-Aufwendungen zum Umsatz ergibt, betrug 6,7% – im Vergleich zu 6,2% im Geschäftsjahr 2017. Die Zugänge zu aktivierten Entwicklungskosten betragen im Geschäftsjahr 2018 0,3 Mrd. € – im Vergleich zu 0,4 Mrd. € im Geschäftsjahr 2017. Zum 30. September 2018 hielt Siemens in seinen fortgeführten Aktivitäten weltweit etwa 65.000 Patente. Wir beschäftigten im Geschäftsjahr 2018 im Durchschnitt 41.800 FuE-Mitarbeiter.

Die Weiterentwicklung von Technologien betreiben wir auch durch unser Open-Innovation-Konzept. Wir arbeiten eng mit Wissenschaftlern von führenden Hochschulen und Forschungsinstituten zusammen, sowohl im Rahmen bilateraler Forschungsk Kooperationen als auch in öffentlich geförderten Verbundforschungsprojekten. Im Fokus stehen dabei unsere strategischen Forschungspartner und insbesondere die acht Center of Knowledge Interchange (CKIs), die wir an führenden Universitäten weltweit unterhalten.

next47, die weltweite Venturing-Einheit von Siemens, stellt Kapital für Start-ups bereit, damit diese wachsen und sich weiterentwickeln können. Sie dient dazu, die nächste Generation von Geschäften zu kreieren, indem sie Start-ups aufbaut, akquiriert und mit ihnen Partnerschaften eingeht – in allen Stufen ihrer Entwicklung. next47 konzentriert sich darauf zu antizipieren, wie Technologien unsere Märkte beeinflussen. Durch diese Erkenntnisse können Siemens und unsere Kunden wachsen und sich im Zeitalter der Digitalisierung erfolgreich weiterentwickeln.

5 – Mensch und Gesellschaft



5.1 Arbeiten bei Siemens

Seit der Gründung des Unternehmens im Jahr 1847 lässt sich Siemens von dem Bestreben leiten, die Zukunft zu gestalten. Unsere innovativen Mitarbeiter haben uns zu dem gemacht, was wir heute sind. Rund um den Globus arbeiten die besten Talente für uns, um Ingenuity bei Siemens zu fördern, und wir danken unseren Mitarbeitern für unseren anhaltenden Erfolg. Wir setzen alles daran, die besten Kandidaten für uns zu gewinnen und an uns zu binden. Wir möchten der Arbeitgeber erster Wahl sein und legen Wert darauf, eine Kultur des Lernens zu schaffen und Vielfalt und Chancengleichheit zu unterstützen. Wir möchten ein familienfreundliches Unternehmen sein, in dem alle Mitarbeiter gleich behandelt werden. Wir glauben, dass jeder gerecht und respektvoll behandelt werden sollte, und zwar ungeachtet seiner ethnischen Zugehörigkeit, sexuellen Orientierung, seines Geschlechts, Alters, seiner Behinderung oder seines beruflichen Hintergrunds. Als Teil unserer familienfreundlichen Unternehmenspolitik unterstützen wir Familien emotional wie finanziell.

Unsere Welt befindet sich ständig im Wandel. Dies beeinflusst unsere Arbeit Tag für Tag. Globalisierung, Urbanisierung und Digitalisierung verändern die Art und Weise, wie wir unser Geschäft betreiben. In diesen Transformationen liegen sowohl Herausforderungen als auch Chancen. Wir arbeiten zunehmend mit Kollegen rund um den Globus zusammen. Dabei unterstützen uns digitale Lösungen, wie zum Beispiel Circuit, Conceptboard, Syncplicity oder EasyTimer, bei der Kommunikation. Auf praktischer Ebene, als Unternehmen, arbeiten wir daran, die Herausforderungen, die diese Transformationen mit sich bringen, zu lösen.

Wir haben einige der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung als besonders relevant für Siemens Human Resources (HR) hervorgehoben. Dies sind SDG 4 »Hochwertige Bildung«, SDG 5 »Gleichstellung der Geschlechter«, SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum« (was über die reine Schaffung von Arbeitsplätzen hinausgeht und die Qualität der Arbeit einschließt) und SDG 10 »Ungleichheit verringern«.

Zum 30. September 2018 waren weltweit 379.000¹ Mitarbeiter bei Siemens beschäftigt. Das ist ein Anstieg um etwa 2.000 im Vergleich zum 30. September 2017. Davon entfallen 61% auf Europa, die GUS, Afrika und den Nahen und Mittleren Osten, 20% auf Nord-, Mittel- und Südamerika sowie 19% auf Asien und Australien. Über 90% unserer Mitarbeiter haben unbefristete Verträge. In Asien und Australien sind etwa ein Viertel der Verträge befristet, während in den anderen Regionen mehr als 90% unserer Mitarbeiter in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen stehen.

Siemens-Mitarbeiter

	30. September	
	2018	2017
Siemens (in Tausend)	379	377
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten (in % der Gesamtzahl Mitarbeiter)	61	61
Amerika (in % der Gesamtzahl Mitarbeiter)	20	20
Asien, Australien (in % der Gesamtzahl Mitarbeiter)	19	19

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Der prozentuale Anteil weiblicher Mitarbeiter blieb unverändert bei 24%.

Anteil weiblicher Mitarbeiter

(in % der Gesamtzahl der Mitarbeiter)	30. September	
	2018	2017
Siemens	24	24
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	24	23
Amerika	25	24
Asien, Australien	26	25

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Die Zahl der Neueinstellungen stieg um mehr als 4% im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017, während die Zahl der Abgänge um 15% stieg.

¹ Alle Zahlen in diesem Kapitel beziehen sich auf den Headcount, während im Vorjahr Vollzeit-äquivalente (FTEs) ausgewiesen wurden. Die Zahlen für das Geschäftsjahr 2017 wurden entsprechend angepasst.

Der Prozentsatz aller betriebsbedingten Kündigungen – als Prozentsatz von den Mitarbeiterabgängen – betrug im Berichtsjahr 20 % gegenüber 19 % im Vorjahr. Sämtliche anderen Abweichungen resultieren aus einer veränderten Betrachtungsbasis und sonstigen Änderungen.

Siemens-Einstellungen		
(in Tausend)	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Siemens	40,8	39,1
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	19,5	19,5
Amerika	10,5	9,9
Asien, Australien	10,8	9,7

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Eingestellte weibliche Mitarbeiter		
(in % der Neueinstellungen)	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Siemens	27	26
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	26	25
Amerika	26	29
Asien, Australien	29	26

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Siemens-Abgänge		
(in Tausend)	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Siemens	36,0	31,2

Fluktuationsrate ¹		
(in %)	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Mitarbeiterentscheidung	4,5	4,0
Andere Gründe für den Abgang	5,1	4,5
Gesamt	9,6	8,5

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

Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen

Durchschnittliche wöchentliche Standardarbeitszeit¹

(in Stunden)	30. September	
	2018	2017
Siemens	39,1	39,1
Europa, GUS ² , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	37,8	37,7
Amerika	41,2	41,1
Asien, Australien	41,4	41,4

¹ Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit zum Ende des Geschäftsjahrs.

² Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Nutzung von Arbeitszeitmodellen bei Siemens

(in Tausend)	30. September	
	2018	2017
Teilzeit	16,5	16,2
Ruhende Arbeitsverhältnisse	7,7	7,8

Veränderungen in der Altersstruktur

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

Altersstruktur im Geschäftsjahr 2018

(in % der Gesamtzahl Mitarbeiter)	<35	35–44	45–54	>54
Siemens	30	29	25	16
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	26	28	28	18
Amerika	26	26	26	22
Asien, Australien	48	35	14	3

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

KINDERBETREUUNG BEI SIEMENS

Als Teil ihrer familienfreundlichen Unternehmenspolitik hat die Siemens AG ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland für das Geschäftsjahr 2017 mit einem allgemeinen steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss in Höhe von bis zu 100 € pro Kalendermonat pro Kind für die externe Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder in einem Kindergarten oder einer vergleichbaren Einrichtung unterstützt. Darüber hinaus unterstützte die Siemens AG ihre teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter in Deutschland (15–30 h wöchentlich) während der Elternzeit mit einem steuerfreien Kinderbetreuungsgeld für das Geschäftsjahr 2017 von bis zu 500 € pro Kind und Kalendermonat für die externe Betreuung von Kindern in einem Kindergarten oder dergleichen bis zum Alter von 14 Monaten nach Geburt des Kindes.

MITARBEITERVIELFALT (DIVERSITY)

Siemens engagiert sich für Diversity, sei es in Bezug auf Fertigkeiten, ethnische Zugehörigkeit, kulturellen Hintergrund, Gleichstellung der Geschlechter oder sexuelle Orientierung. Vielfalt kommt nicht nur Einzelpersonen zugute: Sie fördert die Aufgeschlossenheit und Toleranz insgesamt und macht uns als Unternehmen stärker. Zudem gewährleistet sie eine Vielzahl von Perspektiven, Kompetenzen und Erfahrungen und fördert damit Innovationen über alle Organisationsebenen hinweg.

Bemühungen um Mitarbeitervielfalt können in vielerlei Hinsicht zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen beitragen, denn sie fördern die Gleichberechtigung, Bildungschancen, Schaffung von Arbeitsplätzen und hoch qualifizierte Beschäftigung. Um diesen Prozess kontinuierlich voranzutreiben, ist ein Mitglied des Vorstands gleichzeitig Chief Diversity Officer und Mitglied des Siemens Sustainability Board.

Auseinandersetzung mit unbewussten Vorurteilen

Der wichtigste Weg, den Wandel zu einer integrativeren und offeneren Kultur im Unternehmen zu ermöglichen, ist die Auseinandersetzung mit dem Thema »Unbewusste Vorurteile«. Das Verstehen möglicher Auswirkungen unbewusster Denkmuster auf ein globales Unternehmen mit diversifizierten Geschäftsbereichen und verschiedenen Anspruchsgruppen wird bei Siemens und seinen Kunden einen Mehrwert generieren.

Ein freiwilliges Online-Training wurde zwischen Oktober 2017 und Februar 2018 ausgerollt, und bis Juli 2018 haben mehr als 214.000 Mitarbeiter die Schulung »Making Better People Decisions«, die aus einem 30-minütigen eLearning-Modul besteht, erfolgreich durchlaufen.

In den vergangenen beiden Jahren wurden mehr als 30 Präsenzschulungen mit Teilnehmern aus dem Management organisiert. Darüber hinaus haben wir effektivere Maßnahmen auf der Ebene der individuellen Entscheidungsfindung eingeleitet, so etwa das globale Standardinstrument der verhaltensbasierten Interviews, um die potenziellen Auswirkungen von unbewussten Vorurteilen zu reduzieren.

Frauen in der Belegschaft

2018 blieb der Anteil von Frauen in der Belegschaft von Siemens bei 24 %.

Zum 30. Juni 2017 hat Siemens das 10-Prozent-Ziel für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands erreicht. Der Aufsichtsrat erfüllt die gesetzliche Geschlechterquote von 30 % Frauen. Dennoch streben wir eine weitere Verbesserung im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter an. Unser Engagement zur Förderung von Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens endet nicht mit der Einhaltung der gesetzlichen Anforderun-

gen. Die Siemens AG beabsichtigt, den Frauenanteil in den Führungspositionen zu erhöhen.

Für die beiden obersten Führungsebenen unmittelbar unter dem Vorstand wurde die Zielgröße auf 20 % festgelegt, jeweils gültig bis zum 30. Juni 2022. Darüber hinaus fördern wir weiterhin verschiedene Initiativen, Programme und Maßnahmen, um einen Kulturwandel in Richtung Geschlechterparität, Vielfalt und Integration auszulösen.

Mitarbeiter in Führungspositionen¹

	30. September	
	2018	2017
Siemens	31.300	35.600
Anteil weiblicher Mitarbeiter (in % aller Führungspositionen)	16,4	16,2

¹ Zu den Mitarbeitern in Führungspositionen gehören alle Führungskräfte mit disziplinarischer Verantwortung. Die Definitionen wurden im Vergleich zum Vorjahr überarbeitet. Die Zahlen für das Geschäftsjahr 2017 wurden angepasst.

Behindertenfreundlicher Arbeitgeber

Zurzeit arbeiten 6.500 Menschen mit Behinderungen bei Siemens in Deutschland, und die Initiative Ability@Siemens soll eine Kultur der Integration fördern. Wir werden auch in Zukunft dafür sorgen, dass unsere Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zugänglich sind. In Deutschland ist dies bereits Realität, aber wir wollen Ability@Siemens weltweit exportieren. Bei Siemens zählen Fähigkeiten, Behinderungen dürfen keine Rolle spielen. Daher fördern wir eine barrierefreie Arbeitsumgebung. Dies können so einfache Dinge sein wie ein Aufzug, Untertitel in Videos oder Transkriptionen, die bei Nutzung eines Computers laut vorgelesen werden können. Siemens setzt sich dafür ein, Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen, ihre Inklusion in die Gesellschaft und am Arbeitsplatz sowie ihre selbstbestimmte Teilhabe und respektvolle Behandlung zu gewährleisten.

Stolz auf Vielfalt

Wir schaffen für unsere LGBTI-Mitarbeiter die Möglichkeit, sich weltweit zu vernetzen. Pride@Siemens ist ein Netzwerk, das es Menschen ermöglicht, Fragen über die LGBTI-Community zu stellen – ein offener Ansatz für Mitarbeiter, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell, trans- oder intersexuell identifizieren.

Mit unserer Inklusionspolitik fördern und entwickeln wir:

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

Wir engagieren uns auch in Zukunft für eine Inklusionskultur, und Vielfalt bleibt eine unserer wichtigsten Prioritäten.

SCHULUNG UND MITARBEITERENTWICKLUNG

Der Erfolg unseres Unternehmens ist untrennbar mit hoch qualifizierten Mitarbeitern verbunden: Die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Kompetenzen sind entscheidend für unser weiteres Wachstum.

Aufwendungen für Schulung und Entwicklung

Im vergangenen Geschäftsjahr hat Siemens 280 Mio. € für die Weiterbildung seiner Mitarbeiter ausgegeben, also im Durchschnitt 744 € je Mitarbeiter.

Berufliche Weiterbildung

Mit seiner Bildungseinrichtung **Siemens Professional Education (SPE)** ist Siemens in Deutschland eines der größten Ausbildungsunternehmen für Schulabgänger. Zurzeit beträgt in Deutschland die Anzahl der Auszubildenden und Studierenden dualer Studiengänge 7.815 in Deutschland, von denen 2.162 bei anderen Unternehmen angestellt sind und 5.653 Siemens-intern eingesetzt werden. Im Herbst 2018 traten 1.530 Schulabsolventen Lehrstellen an oder begannen eine duale Ausbildung. Zusätzlich zu den Jugendlichen in Deutschland haben sich mehr als 3.000 junge Menschen aus aller Welt zu dem Programm angemeldet. Das SPE-Programm umfasst technische und kaufmännische Ausbildungsgänge.

Im Geschäftsjahr 2018 hat Siemens mindestens 10% dieser Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche zur Verfügung gestellt, die keinen anderen Ausbildungsplatz finden konnten. Darüber hinaus stellt SPE Ausbildungsplätze für Flüchtlinge im Rahmen einer besonderen Integrationsinitiative zur Verfügung.

Das **International-Tech-Apprenticeship@Siemens**-Programm wurde 2012 als »Europeans@Siemens« ins Leben gerufen. Heute begrüßen wir Auszubildende aus 15 europäischen und außereuropäischen Ländern. Insgesamt werden derzeit im Rahmen des ITA@S-Programms mehr als 100 junge Menschen aus dem Ausland bei Siemens in Berlin ausgebildet. Dort erhalten die Auszubildenden eine Vollzeitweiterbildung als Elektroniker/in oder Mechatroniker/in; die offizielle Abschlussprüfung erfolgt über die Industrie- und Handelskammer (IHK).

Siemens Global Learning Campus (SGLC) ist ein fortlaufendes Siemens-internes Ausbildungsinstitut, das Mitarbeitern rund um den Globus Weiterbildung ermöglicht. Die Lehrgänge helfen Mitarbeitern, ihre eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln, unterstützen Führungskräfte bei der Teamentwicklung und helfen den für zentrale Vorgänge verantwortlichen Personen, strategisch zu denken und Verfahren und Prozesse zu ändern. Das Kernprogramm vermittelt die Fähigkeiten, die die Mitarbeiter zur effektiven

Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen, und verbessert dadurch systematisch die Qualität unserer Belegschaft.

Die **Siemens-Core-Learning-Programme** sind die Basis für unsere Initiativen zum Kompetenzaufbau unserer Mitarbeiter. Sie sind speziell auf die Tätigkeiten bei Siemens ausgerichtet, zum Beispiel Vertrieb, Projektmanagement, Einkauf, Fertigung oder Forschung und Entwicklung. Im Geschäftsjahr 2019 werden insgesamt rund 50 Core-Learning-Programme für entsprechende Zielgruppen weltweit zur Verfügung gestellt. Die erworbenen Qualifikationen sind international vergleichbar, eröffnen den Mitarbeitern Karrieremöglichkeiten im gesamten Unternehmen und unterstützen und fördern so die systematische Personalentwicklung.

Neue Lerntechniken tragen zur digitalen Transformation des Unternehmens bei. Alle Mitarbeiter haben Zugang zur neuen Plattform **Digitalization Learning World**, die digitale Schulungsmedien bereitstellt. Zurzeit fasst diese Online-Plattform mehr als 1.700 Content- und Lernmodule zusammen und gewährleistet den Nutzern so den unkomplizierten Zugang zu den umfangreichen verfügbaren Inhalten. Hier finden die Besucher Videos, eLearning-Module, Seminare, Artikel und Informationen zu Veranstaltungen. Die Inhalte stammen aus einem Netzwerk von Mitarbeitern innerhalb des Unternehmens, die ihr Wissen allen Mitarbeitern weltweit zugänglich machen.

Virtuelle Lernumgebung: Um Zusammenarbeit und Lernen in einem globalen Unternehmen mit Mitarbeitern an vielen verschiedenen Standorten zu ermöglichen, haben wir eine virtuelle, interaktive 3-D-Umgebung pilotiert. Dieser virtuelle Raum erzeugt den Eindruck eines realistischen Meetings, was durch das Zusammenspiel verschiedener immersiver Technologien erreicht wird. Die realistische Umgebung überbrückt emotionale Distanzen und sorgt dafür, dass die Anwesenheit der anderen Person bemerkt wird. Die Teilnehmer bewegen sich in diesem Raum als Avatare, kommunizieren und interagieren mit- und lernen voneinander. Entsprechende Tools wie Pinboards und Flipcharts unterstützen die Zusammenarbeit. Wir haben diese 3-D-Umgebung bei einer Vielzahl von Events getestet und die ersten traditionellen Präsenzschulungen für einen virtuellen Einsatz angepasst, um ihre Inhalte unseren Mitarbeitern in aller Welt verfügbar zu machen.

Potential-Development-Programme: Zusätzlich zu den verschiedenen Einzelentwicklungsmaßnahmen und Schulungen für die Mitarbeiter bietet Siemens etwa 45 Potential Development Programs (PDPs) für Gruppen ausgewählter Mitarbeiter mit Potenzial an. PDPs gehen über eine Laufzeit von etwa ein bis zwei Jahren und fördern die persönliche und berufliche Entwicklung der Teilnehmer. Die Verknüpfung von geschäftlichen Anforderungen mit der Weiterentwicklung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Teilnehmer gewährleistet die größtmögliche Wirkung für beide Seiten. Teilnehmer eines Siemens-PDP erleben ein umfassendes Trainings- und Entwicklungsprogramm, das auf globalen Siemens-Qualitätsstandards basiert. Die Teilnehmer pro-

fitieren unter anderem vom Aufbau der erforderlichen Fähigkeiten, von der Erweiterung ihres beruflichen Netzwerks und einer besseren Sichtbarkeit gegenüber dem Management.

Global Leadership of Women@Technology & Innovation:

Die GLOW@TI-Initiative hilft, weibliche Talente mit Technologie- und Innovationshintergrund zu gewinnen, zu entwickeln und zu binden. Sie unterstützt Frauen dabei, ihr volles Potenzial zu entfalten, und fördert dank starker Netzwerke zwischen Abteilungen und Organisationen eine Innovationskultur. GLOW@TI bietet Networking inner- und außerhalb von Siemens sowie Mentoring, Coaching und Leadership-Training. GLOW@TI zielt darauf ab, die traditionelle Sicht auf Innovation & Leadership zu verändern. Wir wollen neue Rollenmodelle mit Elan und Know-how entwickeln, die letztlich das Vertrauen darin schaffen, dass alle von solchen Veränderungen profitieren können. Wir sind überzeugt, dass eine stärkere Vielfalt von Talenten auf allen Ebenen des Unternehmens die Basis dafür ist, unsere Unternehmensziele zu erreichen und Talente für uns zu gewinnen und an uns zu binden.

Siemens Social Network: Siemens vernetzt Mitarbeiter rund um den Globus durch Experten-Communities, Entwicklungsprogramme und Social-Media-Gruppen zu Themen von gemeinsamem Interesse. 48% unserer Mitarbeiter sind in unserem Siemens Social Network aktiv, wo sie sich in über 18.000 aktive Gruppen einbringen können. Das Netzwerk fördert Wissensaustausch, interkulturelle Verständigung und Zusammenarbeit über die Landesgrenzen hinaus.

Leadership-Training

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

EIGENTÜMERKULTUR UND MITARBEITERENGAGEMENT

»Handle stets so, als sei es dein eigenes Unternehmen« – so lautet das Motto der Initiative für Eigentümerkultur bei Siemens.

Etwa 300.000 Mitarbeiter besitzen Siemens-Aktien, das sind 80% aller Mitarbeiter. Wir glauben, dass Mitarbeiter, die Aktien an ihrem Unternehmen halten, sich stärker mit diesem identifizieren.

Siemens trägt auch durch persönliche Finanzplanungs- und Sensibilisierungsprogramme zur langfristigen finanziellen Stabilität seiner Mitarbeiter bei. Die Mitarbeiter sind ein zentrales Element unserer Kultur, und die Eigentümerkultur trägt zum kontinuierlichen Erfolg von Siemens bei.

5.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement sind zentrale Bestandteile unserer Geschäftspraktiken und unserer Verpflichtung zur Nachhaltigkeit. Sie spiegeln sich in unseren Business Conduct Guidelines und internen Überwachungssystemen, im Risikomanagement und in internen Kontrollen wider. Darüber hinaus sind sie Gegenstand der internationalen Rahmenvereinbarung zwischen der Siemens AG und den Arbeitsorganisationen: dem Gesamtbetriebsrat der Siemens AG, der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) und dem IndustriALL, einem globalen Industriegewerkschaftsverband, der Arbeitnehmer in der Bergbau-, Energie- und Fertigungsindustrie vertritt. An sämtlichen Standorten unserer Geschäftstätigkeit halten wir alle Gesetze, Vorschriften und Verfahren zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und die Sustainable Development Goals (SDGs)

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen unmittelbar in Verbindung mit SDG 3 »Gesundheit und Wohlergehen« sowie SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum«. Jeder einzelne Mitarbeiter wie auch das Unternehmen insgesamt tragen Verantwortung dafür, dass Sicherheit am Arbeitsplatz für alle gewährleistet ist. Die Erfüllung dieses Ziels ist auch für Kunden, Lieferanten, Regulierungsbehörden und andere Anspruchsgruppen von entscheidender Bedeutung. Neben unseren globalen und lokalen Richtlinien für Arbeitssicherheit und Gesundheit stellen wir für die Zielerfüllung eine Vielzahl zielgerichteter Trainings bereit. Diese sollen Mitarbeiter und Auftragnehmer darin unterstützen, unsere Vorgaben effektiv umzusetzen. Darüber hinaus arbeiten wir kontinuierlich daran, eine »Sicherheitskultur« zu festigen. Diese basiert darauf, unsere persönlichen Werte zu reflektieren und damit auf das Verhalten in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit einzuwirken. Um die langfristige Gesundheit unserer Mitarbeiter zu fördern, berücksichtigen wir die neuen Anforderungen eines sich ändernden Arbeitsumfeldes und stellen Angebote bereit, um die psychische Gesundheit zu erhalten.

Eine Kultur der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes

Wir sind stolz auf unser kontinuierliches Engagement in der Verbesserung unserer Managementsysteme und -praktiken. Damit erreichen wir langfristig die bestmöglichen Ergebnisse. Im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes führen wir unser Programm Zero Harm Culture@Siemens weiter. Mit diesem unternehmensweiten Ansatz verfolgen wir das Ziel, das Bewusstsein für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu schärfen und sichere Verhaltensweisen zu bestärken. Daher steht die von jedem Mitarbeiter getragene »Sicherheitskultur« im Mittelpunkt des Programms und nicht nur die Umsetzung

technischer Schutzmaßnahmen. Unser Programm verfolgt dabei drei Grundsätze:

- **Null Unfälle – es ist möglich!** Unrealistisch? Nein, wir sind überzeugt: Es ist möglich. Jeder muss bei Siemens unfallfrei arbeiten können. Überall. Zu jeder Zeit. Das ist unser Anspruch.
- **Keine Kompromisse bei Sicherheit und Gesundheit!** Termindruck? Ja. Kostendruck? Ja. Abstriche bei der Arbeitssicherheit? Auf keinen Fall! Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter sind unser höchstes Gut. Diese Werte haben Priorität. Ohne Wenn und Aber!
- **Wir achten aufeinander!** Wir arbeiten mit offenen Augen, erkennen gefährliche Situationen und passen aufeinander auf. Wir finden riskantes Verhalten nicht akzeptabel – wir greifen ein, wenn es uns auffällt. Wir sind Vorbild!

Um die Implementierung der Zero Harm Culture@Siemens innerhalb aller Unternehmensbereiche und Ebenen weiter voranzutreiben, wurden vielfältige Maßnahmen ergriffen: Das gesamte Top-Management betont regelmäßig die Wichtigkeit von Arbeitssicherheit, agiert als Vorbild und erwartet von allen Führungskräften, diesem Vorbild zu folgen. Schwere Arbeitsunfälle, die auf eine Schwachstelle bei Aufsicht und Kontrolle hindeuten, müssen zusammen mit Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen vom CEO der betroffenen Geschäftseinheit persönlich im Vorstand berichtet werden. Durch globale und lokale Kampagnen werden Inhalte und Prinzipien unserer Sicherheitskultur über verschiedenste Kanäle und Formate einer breiten Masse an Mitarbeitern und Führungskräften nahegebracht.

Im vergangenen Jahr haben wir eine Siemens-weite Kampagne für Mitarbeiter und Auftragnehmer gestartet, um die wichtigsten Regeln für Tätigkeiten mit erhöhtem Risikopotenzial weiter im Bewusstsein zu festigen. Für jede dieser Tätigkeiten mit erhöhtem Risiko (zum Beispiel elektrische Sicherheit, Krane und Hebetchnik) veranschaulichen die sogenannten Safety Essentials auf einfache und nachvollziehbare Weise die wichtigsten Regeln und Verhaltensweisen. In jedem Land wurde die Implementierung der globalen Kampagne durch länderspezifische Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen ergänzt. Durch regelmäßiges Nachverfolgen, Feedback und Austausch wurde die Einführung an den Standorten unterstützt.

Auf Länder- und Divisionsebene wurden weitere maßgeschneiderte Programme und Initiativen umgesetzt, um Mitarbeiter und Führungskräfte im Umgang mit relevanten Sicherheitsaspekten in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld zu unterstützen. Diese Aktivitäten umfassen sowohl Schulungen als auch Aktivitäten zur Sensibilisierung wie »Safety Moments« und »Safety Walk and Talks«.

Führungskräfte und Mitarbeiter setzen die Zero-Harm-Culture@Siemens-Prinzipien um, indem sie entsprechend den lokalen Be-

darfen und Anforderungen gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen bestimmen und umsetzen. Konkrete Beispiele sind praxisorientierte Schulungszentren für Mitarbeiter, Auftragnehmer und andere Partner. Drei unterschiedliche Arten von Schulungszentren wurden bisher eingerichtet, jeweils zugeschnitten auf die individuellen Trainingsbedarfe.

In unserem Global Skill Centre for Occupational Safety in Mumbai wurden seit dem Jahr 2015 bisher circa 3.800 Mitarbeiter, Auftragnehmer und andere Partner trainiert. Für große Projektbaustellen wie in Ägypten und Malaysia werden mobile Parks für Sicherheitstrainings eingesetzt, die nach Projektende zum nächsten Projekt transportiert werden können. Seit Eröffnung des mobilen Trainingszentrums in Ägypten wurden dort mehr als 50.000 Mitarbeiter und Auftragnehmer geschult.

Um den praktischen Trainingsbedarf noch kurzfristiger zu decken, haben wir das Konzept der »Safety Container« eingeführt. Die Container können von Projekt zu Projekt geschickt werden und beinhalten eine Vielzahl von Trainingselementen und Fallbeispiele, die ein praktisches Lernen unterstützen.

In vielen unserer Geschäfte arbeiten wir mit Auftragnehmern zusammen. Bei deren Auswahl legen wir großen Wert auf sicherheitsrelevante Fähigkeiten. Bei Tätigkeiten mit erhöhtem Risiko ist ein Sicherheitsexperte zwingend am Auswahlprozess zu beteiligen.

Darüber hinaus haben wir ein »Safe Start Program« entwickelt und pilotiert, um alle Projektpartner gemeinsam vor Beginn der Arbeiten umfassend einzuweisen. Dieses Programm soll nun in allen größeren Bauprojekten eingesetzt werden.

Um die Bedeutung unserer Zero Harm Culture zu unterstreichen, haben wir im Geschäftsjahr 2015 das Label Zero Harm Culture@Siemens eingeführt. Um das Label zu erhalten, müssen die Organisationseinheiten weltweit unter Beweis stellen, dass sie das Programm umfassend und systematisch umgesetzt und damit über 80% der Mitarbeiter im Land erreicht haben. Die Kriterien umfassen verfahrensorientierte sowie quantitative und qualitative Elemente. Sie werden von einem Gremium bewertet und durch eine Überprüfung vor Ort im Land bestätigt. Seit der Einführung des Labels haben 16 Länder diese Auszeichnung erhalten.

Psychosoziale Aspekte gewinnen in unserem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement zunehmend an Bedeutung. Beispielsweise haben wir 2017 in unsere zweijährliche globale Mitarbeiterbefragung Fragen zu Gesundheit und Wohlbefinden aufgenommen. Die aus dieser Befragung generierten Sonderberichte auf Abteilungsebene dienen den Führungskräften als Grundlage für eine Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung. Ziel ist es, arbeitsbedingte Stressfaktoren für Mitarbeiter zu erkennen und zu vermeiden. Um Stressfaktoren zu minimieren und Wohlbefinden

und Resilienz zu erhöhen, haben wir zahlreiche, auf lokale Bedürfnisse und Anforderungen zugeschnittene Programme und Angebote entwickelt.

Prüfung

Im Geschäftsjahr 2018 haben wir die Reihe von Arbeitssicherheitsaudits insbesondere zu Tätigkeiten mit höherem Gefährdungspotenzial fortgeführt. Neben den zahlreichen internen Prüfungen auf Länder- und Divisionsebene sowie externen Zertifizierungsaudits führt auch die interne Revision von Siemens Audits zur Arbeitssicherheit durch. Damit wird die Wirksamkeit der Management- und Kontrollsysteme an unseren Fertigungs- und Projektstandorten überprüft. Obwohl viele auditierte Standorte effektive Kontrollen und Praktiken aufwiesen, blieben andere Standorte deutlich hinter unseren Erwartungen zurück und zeigten die Notwendigkeit von Korrekturmaßnahmen und weiteren Verbesserungen auf. Insgesamt wurden 48 Audits zur Arbeitssicherheit in zwölf Ländern in den folgenden Divisionen durchgeführt: Power and Gas, Process Industries and Drives, Digital Factory, Mobility, Building Technologies, Energy Management and Power Generation Services.

Unfallzahlen weltweit

Da wir uns »Zero Harm« zum Ziel gesetzt haben, können und wollen wir uns mit unseren Ergebnissen nicht zufriedengeben. Wir verbessern uns, haben unser Ziel aber noch nicht erreicht. Unsere Mitarbeiter und Auftragnehmer erleiden immer noch zu viele Unfälle.

LTIFR Mitarbeiter und Auftragnehmer¹

	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Mitarbeiter ²	0,46	0,51
Auftragnehmer ³	0,38	0,55

¹ Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR): Anzahl der Lost Time Injuries (LTI) x 200.000 / geleistete Arbeitsstunden; LTI sind Unfälle, die zu mindestens einem Ausfalltag führen.

² Inklusive Fremdarbeiter / Arbeitnehmerüberlassungen.

³ Auftragnehmer, die ihren Zeitaufwand in Rechnung stellen, vor allem solche, die auf Großbaustellen arbeiten.

Todesfälle

	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Todesfälle bei Siemens (arbeitsbedingt)	2	2
Todesfälle bei Siemens (Wegeunfälle)	0	2
Gesamt Todesfälle bei Siemens	2	4
Todesfälle bei Siemens-Auftragnehmern (arbeitsbedingt)	3	4
Gesamt¹	5	8

¹ Ohne Vorfälle jenseits einer Einflussnahme von Siemens, zum Beispiel höhere Gewalt (force majeure), Gewaltwirkung seitens Dritter oder außerhalb eines von Siemens verantworteten Aufgabenbereiches.

Im Geschäftsjahr 2018 hatten wir fünf tödliche Unfälle zu beklagen. Drei davon betrafen Auftragnehmer und zwei davon Siemens-Mitarbeiter. Einer der Unfälle eines Auftragnehmers ereignete sich bei Siemens Gamesa Renewable Energy. Einer der Unfälle eines Siemens-Mitarbeiters ereignete sich im Straßenverkehr auf einer Dienstreise. Bei einem Testflugunfall kamen ein Siemens-Mitarbeiter und ein Auftragnehmer ums Leben. In der behördlichen Unfalluntersuchung konnten technische Ursachen ausgeschlossen werden. Ein Auftragnehmer in Indien stürzte bei der Montage eines Strommastes ab, als ein tragendes Teil aufgrund eines unsichtbaren Materialfehlers brach.

Jeder schwere oder tödliche Unfall verursacht Leid für Familien, Freunde und Kollegen und ist eine Aufforderung an uns und Verpflichtung für uns als Unternehmen, in unserem Ziel »Null Unfälle« entschlossen und unnachgiebig zu sein.

Berufsbedingte Erkrankungen

Die Zahl der berufsbedingten Erkrankungen, bezogen auf die Zahl der Beschäftigten, ist seit vielen Jahren unverändert niedrig. Die entsprechende Messgröße (Occupational Illness Frequency Rate, OIFR, bezogen auf 1.000.000 geleistete Arbeitsstunden) ist im Berichtszeitraum weiter auf 0,48 gesunken, verglichen mit 0,52 im Geschäftsjahr 2017.¹

Gesundheit fördern

Digitalisierung und demografischer Wandel verändern die Arbeitswelt und stellen neue Anforderungen an Unternehmen und Mitarbeiter. Um die langfristige Gesundheit unserer Mitarbeiter zu unterstützen, haben wir das unternehmensweite Programm Healthy@Siemens aufgelegt. Damit gelingt es uns auch in einer digitalen Arbeitswelt, Gesundheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und Gesundheitsressourcen zu fördern. Im Geschäftsjahr 2014 haben wir das Label Healthy@Siemens als Qualitätsmerkmal für

¹ Ausschließlich berichtet für Siemens in Deutschland einschließlich SHS, ohne SGRE. Berechnungsgrundlage für die OIFR sind nur die von der Berufsgenossenschaft als Berufskrankheit anerkannten Fälle.

nachhaltiges Gesundheitsmanagement eingeführt. Um das Label zu erhalten, müssen die Siemens-Landesgesellschaften Anforderungen in sieben Kategorien (zum Beispiel Management Commitment, Kultur, Planung, Umsetzung und Evaluierung von Gesundheitsaktivitäten) erfüllen und sich einer umfassenden Prüfung vor Ort unterziehen. Bislang wurden 35 Länder mit dem Label Healthy@Siemens ausgezeichnet.

5.3 Gesellschaftliches Engagement

Seit Werner von Siemens das Unternehmen im Jahr 1847 gegründet hat, ist Corporate Citizenship fest in unserer DNA verankert. Das spiegelt sich in unserem Auftrag wider, Technologien bereitzustellen, die die Lebensqualität verbessern und einen bleibenden Wert für die Gesellschaft schaffen. Siemens ist weltweit tätig und an seinen zahlreichen Standorten tief verwurzelt. Sein freiwilliges Engagement hat das Unternehmen in den Dienst der Menschen gestellt und zu diesem Zweck seine Fähigkeiten und sein Know-how jederzeit verfügbar gemacht, stets mit Blick auf das Geschäftsergebnis.

Unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten gehen über philanthropische Bemühungen hinaus: Wir bringen unsere Kernkompetenzen ein, um auf verschiedene Weise einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Unsere Arbeit in der Katastrophenhilfe reicht beispielsweise von der direkten Unterstützung mit Wasser und Sanitäreinrichtungen, Hygienesets und Gesundheitspaketen sowie Non-Food-Artikeln für die Überschwemmungsopfer in Wayanad/Kerala (Indien) bis hin zu integrativen und innovativen langfristigen Geschäftspraktiken wie das Bildungsprojekt »Curiosity« in Großbritannien.

Im Bereich des gesellschaftlichen Engagements konzentrieren wir uns auf drei Kernbereiche: *Zugang zu Technologie*, *Zugang zu Bildung* und *Nachhaltige Entwicklung von Gemeinschaften*. Diese Bereiche leiten sich aus unserer Geschäftsstrategie, unseren Kernkompetenzen, den globalen Zielen für eine bessere Gesellschaft, globalen Megatrends (demografische Entwicklung, Urbanisierung, Klimawandel, Globalisierung und Digitalisierung) sowie aus dem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen ab. Sie sind in unserem Business-to-Society-Ansatz und unserem Strategieprogramm »Vision 2020« verankert.

Unsere Aktivitäten im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements tragen zum Fortschritt bei der Umsetzung der SDGs bei. Indem wir Zugang zu Bildung ermöglichen, haben wir einen mittleren Einfluss auf SDG 4 »Hochwertige Bildung«. Die Wichtigkeit unserer Kernbereiche »Zugang zu Technologie« und »Nachhaltige Entwicklung von Gemeinschaften« wird durch SDG 9 »Industrie, Innovation und Infrastruktur« und SDG 11 »Nachhaltige Städte und Gemeinden« unterstrichen.

Schwerpunkte des gesellschaftlichen Engagements

Zugang zu Technologie – Wir nutzen unsere Kernkompetenzen sowie die wissenschaftliche Forschung, um die Lebensbedingungen durch den Zugang zu Technologie zu verbessern. Ein interessantes Beispiel für unsere Arbeit auf diesem Gebiet ist das Projekt »School of Excellence« in Ägypten, das gewerblich-technische Ausbildung und Trainings beinhaltet. In Zusammenarbeit mit der deutschen Organisation »Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit« (GIZ) möchte Siemens einen Nachahmereffekt für das gesamte Bildungssystem anstoßen und weitere Stakeholder dazu anregen, diesem Beispiel zu folgen. Siemens unterstützte die staatliche technische Schule mit Sach- und Produktleistungen mit einem Beitrag von 700.000 Euro. Dazu zählt die Einführung neuer Technologien wie etwa Digital Control, Totally Integrated Automation, Product Lifecycle Management (PLM), Virtual Welding und 3-D-Druck. Die Schule ermöglicht jährlich 300 Studenten den Zugang zu den neuesten Technologien und damit auch zu künftigen Arbeitsformen und Arbeitswelten. Die Schule wird zum Vorbild, das von anderen Stakeholdern vervielfältigt werden kann und auf diese Weise eine größere Reichweite und nachhaltige Wirkung erzielen wird.

Zugang zu Bildung – Wir arbeiten daran, mehr Menschen Bildungschancen zu ermöglichen und die Forschung zu verbessern, vor allem in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Das hebt das Bildungsniveau an, weckt das Interesse an diesen Wissensgebieten und trägt indirekt dazu bei, unsere künftigen Mitarbeiter zu schulen. Da an diesen Bemühungen häufig Mitarbeiter als Freiwillige, Mentoren und Berater beteiligt sind, fördern sie auch die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. In Großbritannien etwa gibt das Projekt »Curiosity« jungen Menschen Inspiration für die Berufswahl und die Berufsziele. Was 2015 als Initiative begann, um die MINT-Bildung für Kinder, Lehrer und Eltern greifbarer zu machen, trägt dazu bei, den zunehmenden Qualifikationsdefiziten in Großbritannien entgegenzuwirken. Im Geschäftsjahr 2018 haben sich mehr als 640 Mitarbeiter in wissenschaftlichen Events in ganz Großbritannien engagiert und insgesamt über 1.040 Arbeitstage investiert. Lernmaterialien, die durch das Curiosity-Projekt unterstützten Initiativen bereitgestellt wurden, inspirierten dieses Jahr 1,4 Millionen Kinder, eine MINT-Ausbildung weiter zu verfolgen. Insgesamt entsteht durch diverse praktische Designprogramme und Wettbewerbe, Fortbildungen für Lehrer und Wissenschaftsmessen ein Brutto-Sozial-Nutzen im Wert von 8,3 Millionen britischen Pfund.¹ Parallel zu den Curiosity-Aktivitäten betreibt Siemens auch eine Website mit Bildungsmaterialien, die Lehrern, Eltern und jungen Menschen zur Verfügung stehen.

¹ Die Kosten-Nutzen-Berechnung erfolgte durch externe Beratung Simetrica für das Fiskaljahr 2018.

Nachhaltige Entwicklung von Gemeinschaften – Zugang zu einer Grundversorgung ist essentiell für die nachhaltige Entwicklung von Gemeinschaften, aber genauso wichtig ist die lokale Identifikation mit kulturellen Merkmalen. Deshalb ist es Teil unseres Selbstverständnisses als Unternehmen mit sozialer Verantwortung, dass wir kulturelle und soziale Aktivitäten unterstützen und somit Werte schützen, Kreativität freisetzen, interkulturelles Verständnis verbessern und zum Fortschritt anregen. Unsere Arbeit zur Unterstützung nachhaltiger Gemeinden beinhaltet auch humanitäre Soforthilfe wie finanzielle und technische Unterstützung nach Naturkatastrophen wie beispielsweise in Kerala (Indien), wo über 3.100 Familien durch Spenden von Siemens und seinen Mitarbeitern in Höhe von über 73.700 Euro in den Bezirken Wayanad und Assam unmittelbare Hilfe erfahren haben. Ein weiteres Beispiel für die vielfältigen Initiativen im Rahmen unseres kulturellen Engagements ist das Siemens-Kinderfestival in Zusammenarbeit mit den Salzburger Festspielen. Jedes Jahr werden circa 2.000 Kinder mit speziell auf Jugendliche zugeschnittenen Programmen an das Thema »Oper« herangeführt. Das Kinderfestival feierte 2018 bereits seinen zehnten Geburtstag.

Darüber hinaus übernehmen auch Siemens-Mitarbeiter Verantwortung. Das gesellschaftliche Engagement der Mitarbeiter über Corporate Volunteering ist ein effizienter und persönlicher Weg, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Im Jahr 2016 wurde das gesellschaftliche Engagement von Mitarbeitern zur strategischen Priorität erklärt. Damit wird der Wunsch des Unternehmens, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, mit dem Wunsch der Mitarbeiter verknüpft, sich stärker zu engagieren. Zu diesem Zweck haben wir eine Volunteering-Plattform eingeführt und einen globalen Standard implementiert. Diese Bemühungen werden im Geschäftsjahr 2019 noch fortgeführt. Ziel ist es, ein strukturierteres Konzept aufzustellen, das gesellschaftliche Engagement zu fördern, das Bewusstsein dafür zu schärfen und den Einfluss auf unsere Gemeinschaften und unser Geschäft zu stärken.

Spenden

(in Mio. €; in %)	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Insgesamt	21,2	23,0
Anteil am Nettogewinn	0,3	0,4

Spenden nach Regionen

(in Mio. €)	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	9,6	9,6
Amerika	8,7	10,0
Asien, Australien	2,9	3,5
Gesamt	21,2	23,0

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.



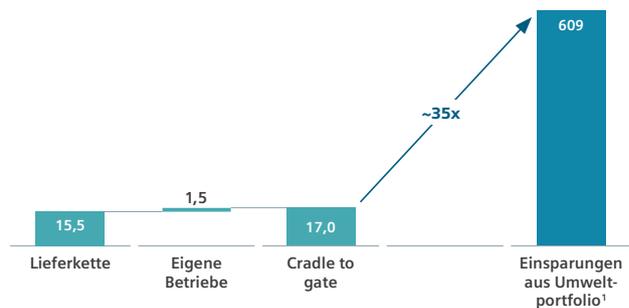
6.1 Dekarbonisierung

Der Klimawandel ist eine wichtige Herausforderung, die Siemens seit mehr als zehn Jahren adressiert. Wir verpflichten uns dazu, einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierung der globalen Wirtschaft zu leisten, die Experten zufolge noch deutlich vor dem Ende des 21. Jahrhunderts erfolgen muss. Hierbei tragen wir hauptsächlich zu SDG 7 »Bezahlbare und saubere Energie«, SDG 12 »Nachhaltige/r Konsum und Produktion« und SDG 13 »Maßnahmen zum Klimaschutz« bei. Es gibt verschiedene Wege, dieses Ziel zu erreichen, wie zum Beispiel:

- Energie so effizient wie möglich zu nutzen;
- den Anteil von erneuerbarer Energie zu erhöhen und den Wechsel der herkömmlichen Energieerzeugung auf CO₂-arme Brennstoffe zu beschleunigen;
- Energiemärkte neu zu konzipieren, damit sichergestellt wird, dass ausreichende Investitionen in nachhaltige, sichere und effiziente Energiesysteme getätigt werden;
- die Aufnahme von hochflexiblen Technologien zu beschleunigen, damit erneuerbare Energien integriert werden und gleichzeitig die Systemstabilität sichergestellt wird;
- die Dekarbonisierung anderer Sektoren durch Sektorkopplung zu beschleunigen, inklusive »Power-to-X«-Technologien.

Siemens betrachtet einen CO₂-Preis als unumgänglich für eine effektive Dekarbonisierung und ist überzeugt, dass ein »Carbon Price Floor« oder Korridor der beste Weg in die Zukunft ist. Siemens arbeitet daran, die Senkung der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette anzugehen – in der Lieferkette, in unseren eigenen Betrieben und durch die Waren und Services, die wir unseren Kunden zur Verfügung stellen.

Emissionen aus der Wertschöpfungskette und Einsparungen durch das Umweltportfolio im Geschäftsjahr 2018 (in Mio. Tonnen CO₂)



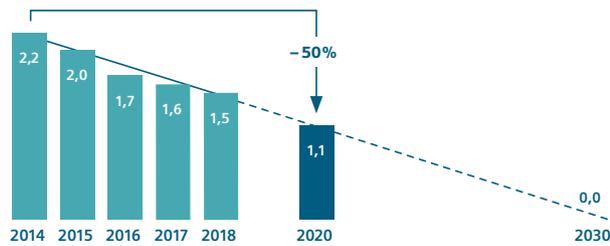
¹ Jährliche Gesamteinsparungen durch Produkte, die seit 2002 bei unseren Kunden installiert wurden und im Geschäftsjahr 2018 noch in Gebrauch sind: 609 Mio. Tonnen CO₂.

Die Emissionen in unserer Lieferkette belaufen sich auf rund 15,5 Mio. Tonnen Kohlendioxidäquivalente (Mio. Tonnen CO₂e). Im Verhältnis dazu entfallen mit 1,5 Mio. Tonnen CO₂ circa 10% der Emissionen auf unsere eigenen Betriebe. Das liegt daran, dass die Betriebe unserer Lieferkette meist energieintensiver sind als unsere eigenen, hauptsächlich weil sie Rohstoffe verarbeiten. Wir arbeiten weiterhin eng mit unseren Lieferanten zusammen, um ihre Energieeffizienz und ihre CO₂-Bilanz zu verbessern. Unser Umweltportfolio stellt unseren größten Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels dar. Das Siemens-Umweltportfolio ist Teil der Antwort unseres Unternehmens auf globale Herausforderungen, wie beispielsweise Klimawandel, Ressourcenknappheit und Umweltverschmutzung. Es ist daher ein Kernelement des Nachhaltigkeitsschwerpunkts »Dekarbonisierung«, wie im folgenden Kapitel → **UMWELTPORTFOLIO** beschrieben.

CO₂-neutrales Siemens

Für seine eigene Unternehmenstätigkeit hat Siemens im September 2015 das globale »CO₂-Neutral«-Programm gestartet. Basierend auf einem positiven Geschäftsszenario wollen wir den CO₂-Fußabdruck unserer eigenen Betriebe bis zum Jahr 2020 gegenüber 2014 halbieren und bis 2030 klimaneutral sein.

Zielkurve des »CO₂-Neutral«-Programms (in Mio. Tonnen CO₂)¹



¹ Wie im jeweiligen Geschäftsjahr berichtet.

Bis zum Geschäftsjahr 2018 haben wir unseren Kohlendioxid ausstoß bereits um mehr als 700.000 t CO₂ gegenüber 2014 reduziert. Damit sind wir auf einem guten Weg, unser Zwischenziel für 2020 zu erreichen. Unser »CO₂-Neutral«-Programm ermöglicht es uns nicht nur, die Umwelt zu schützen und Kosten zu reduzieren, sondern auch, Erfahrungen zu sammeln und unser Know-how im Bereich umweltfreundlicher Technologien zu stärken, die für unsere Zulieferer und Kunden von Nutzen sein könnten. Die Emissionssenkungen sind das Ergebnis einer Reihe von laufenden Initiativen, die wir im Folgenden kurz vorstellen möchten.

Vorantreiben des Energieeffizienzprogramms

In den Geschäftsjahren 2016 bis 2020 investieren wir 100 Mio. € in die Verbesserung der Energieeffizienz an unseren eigenen Standorten. Wir rechnen nach Beendigung des Programms mit Energiekosteneinsparungen in Höhe von rund 20 Mio. € im Jahr. Im Geschäftsjahr 2018 haben wir 13 Projekte in Europa, Nordamerika und Asien abgeschlossen. Weitere 19 Energieeffizienzprojekte sind in der Abwicklung.

Im Geschäftsjahr 2015 hat Siemens Real Estate ein neues Nachhaltigkeitsprogramm gestartet. Unter anderem wurden drei komplette Hallendächer in eine Solaranlage verwandelt. Rund 6.000 Panels mit einer Gesamtfläche von 12.500 Quadratmetern sind bislang auf den Dächern in Kalwa in Indien installiert worden. Die Gesamtleistung der Anlage beträgt 2 Megawatt, so viel wie üblicherweise 2.900 Haushalte in Indien an Strom verbrauchen. Sie deckt somit circa 13 % des Stromverbrauchs des gesamten Fertigungsstandorts ab und vermeidet dabei jährlich 2.400 t CO₂-Emissionen – und das wiederum entspricht 62.000 neu gepflanzten Bäumen. Darüber hinaus ist dies das größte Siemens-Projekt seiner Art.

Nutzung dezentraler Energiesysteme

Wir bauen die Nutzung dezentraler Energiesysteme an unseren eigenen Standorten aus, indem wir Blockheizkraftwerke, Solaranlagen, Windturbinen, kleine Gasturbinen, intelligente Energiemanagementsysteme und Lösungen zur Energiespeicherung kombinieren. Langfristig wollen wir 10 % unseres Elektrizitätsbedarfs über dezentrale Energiesysteme an unseren Standorten erzeugen.

Der Siemens-Campus Erlangen wird dafür ein Vorzeigeprojekt darstellen und vom ersten Tag an CO₂-neutral sein. Drei andere Projekte wurden im Geschäftsjahr 2018 abgeschlossen, weitere 14 sind in der Konzeptionsphase.

Reduktion der Fahrzeugflottenemissionen

Wir arbeiten an der Emissionssenkung bei unserer Flotte, die 48.000 Fahrzeuge zählt. Unser Ziel ist es, die Schadstoffemissionen und Kraftstoffkosten um 33 % bis 2025 auf 200.000 t CO₂ zu reduzieren. Im Geschäftsjahr 2018 beliefen sich die Emissionen auf 300.000 t CO₂. Basierend auf einer Erhebung der Mobilitätsanforderungen werden eCar-Optionen stärker unterstützt. In einigen Ländern rücken individuelle ökonomische Verhaltensweisen in den Vordergrund. Wir werden damit fortfahren, weltweit CO₂-Emissionsfaktoren als integrierten Bestandteil unserer lokalen Flottenrichtlinien aufzunehmen.

Einkauf von »grüner« Energie

Wir erhöhen den Anteil der Elektrizität, die wir aus erneuerbaren Quellen wie Windparks beziehen. Im Geschäftsjahr 2018 wurde bereits eine erhebliche Anzahl von Standorten in Deutschland, den USA, Großbritannien, Österreich, Spanien, der Tschechischen Republik, den Niederlanden und Dänemark mit »grüner« Energie versorgt. Konzernweit wurden im Geschäftsjahr 2018 55 % des Stromverbrauchs durch »Grünstrom« abgedeckt. Damit konnten durch den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energiequellen Emissionen von mehr als 500.000 t CO₂ vermieden werden.

6.2 Umweltportfolio

Unser Umweltportfolio stellt unseren größten Beitrag zur Abschwächung des Klimawandels dar. Mit dem Umweltportfolio begegnet Siemens weltweiten Herausforderungen der Klimaänderungen, dem Mangel an natürlichen Ressourcen und der Umweltverschmutzung. Das Umweltportfolio umfasst Produkte, Systeme, Lösungen und Services – wir nennen sie Umweltportfolio-Elemente –, die eines unserer Auswahlkriterien erfüllen, nämlich Energieeffizienz oder Einsatz erneuerbarer Energien. Diese Umweltportfolio-Elemente verringern die negativen Auswirkungen auf die Umwelt und reduzieren den für den Klimawandel maßgeblich verantwortlichen Ausstoß von Kohlendioxid und anderen Treibhausgasen (im Folgenden als Kohlendioxidemissionen bezeichnet). Sie haben direkten Einfluss auf SDG 7 »Bezahlbare und saubere Energie«, SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum«, SDG 9 »Industrie, Innovation und Infrastruktur«, SDG 11 »Nachhaltige Städte und Gemeinden«, SDG 12 »Nachhaltige/r Konsum und Produktion« sowie auf SDG 13 »Maßnahmen zum Klimaschutz«. Die Verringerung der negativen Auswirkungen wird durch einen Vergleich mit Referenzlösungen (Baselines) gemessen. Mit unserem Umweltportfolio möchten wir unter anderem unseren Kunden helfen, ihren Kohlendioxid ausstoß

zu verringern, ihre Energiekosten zu senken sowie dank höherer Produktivität ihren Unternehmenserfolg zu steigern. Zusätzlich zu den ökologischen Vorteilen sind wir mit unserem Umweltportfolio in der Lage, erfolgreich an attraktiven Märkten zu konkurrieren und profitables Wachstum zu erzielen; dies unterstreicht den strategischen Schwerpunkt von Siemens auf Technologien für Energieeffizienz sowie Klima- und Umweltschutz. Für das Geschäftsjahr 2018 wurden ungefähr drei Viertel des Umsatzes aus unserem Umweltportfolio mit energieeffizienten Produkten und Lösungen erwirtschaftet.

Ergebnisse des Umweltportfolios

	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Mit dem Siemens-Umweltportfolio generierter Umsatz (fortgeführte Aktivitäten, in Mrd. €)	38,6	38,7
Jährliche Treibhausgasverminderungen bei unseren Kunden durch Elemente des Siemens-Umweltportfolios, die im Berichtsjahr neu installiert wurden (fortgeführte Aktivitäten in Mio. Tonnen)	73	59
Kumulierte jährliche Treibhausgasverminderungen bei unseren Kunden durch Elemente des Siemens-Umweltportfolios innerhalb des Berichtsjahrs (fortgeführte Aktivitäten, in Mio. Tonnen)	609	570

Die Umweltportfoliotechnologien, die den größten Beitrag zur Gesamtreaktion von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden leisten, sind Gas- und Dampfkraftwerke (GuD), Modernisierung und Aufrüstung von Kraftwerken, Stromerzeugung aus Windkraft, Frequenzrichter und dampfturbinengetriebene Prozessstränge. Einschließlich der Umsatzerlöse aus neu entwickelten und zusätzlich qualifizierten Umweltportfolio-Elementen und ohne Berücksichtigung des Umsatzes von Elementen, die unsere Qualifikationskriterien nicht mehr erfüllen, betragen die Umsatzerlöse aus fortgeführten Aktivitäten in Bezug auf das Umweltportfolio im laufenden Jahr 38,6 Mrd. €. Damit entfielen im Geschäftsjahr 2018 46% unseres Umsatzes aus fortgeführten Aktivitäten auf unser Umweltportfolio. Darüber hinaus haben wir mit unseren im Geschäftsjahr 2018 installierten Umweltportfolio-Elementen unsere Kunden darin unterstützt, ihre Kohlendioxidemissionen um weitere 73 Mio. Tonnen zu senken. Mit allen seit dem Geschäftsjahr 2002 bei Kunden installierten Umweltportfolio-Elementen, die auch heute noch in Betrieb sind, haben wir die Kohlendioxidemissionen unserer Kunden zum Ende des Geschäftsjahrs 2018 um 609 Mio. Tonnen reduziert. Weitere Informationen zum Siemens-Umweltportfolio finden Sie unter:

www.siemens.com/umweltportfolio

6.3 Ressourcenschutz

Wir sind bestrebt, die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen und gleichzeitig unsere Position als nachhaltiges Unternehmen zu festigen, indem wir vor allem die Energie- und Ressourceneffizienz verbessern. Wir arbeiten auch daran, eine wachsende Zahl von Umweltschutzanforderungen weltweit zu erfüllen. Unser umfassendes Managementsystem zu Umweltschutz, Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit (EHS) unterstützt die operativen Einheiten darin, geltendes Recht, Regularien und Kundenanforderungen einzuhalten. Es hilft uns außerdem dabei, unternehmensinterne Anforderungen zu erfüllen und unsere Siemens-weiten Umweltziele zu erreichen.

Alle unsere relevanten Produktions- und Bürostandorte müssen ein Umweltmanagementsystem einführen, das den Anforderungen von ISO 14001, dem Standard der »International Organization for Standardization«, gerecht wird.

Siemens treibt den Schutz von Ressourcen mithilfe des »Serve the Environment (StE)«-Programms voran. Im StE werden Ziele und Maßnahmen definiert, die dazu dienen, negative Umweltauswirkungen an allen Siemens-Standorten zu reduzieren. Schulungen und Workshops dieses Jahr in Tschechien und Mexiko erhöhen das Mitarbeiterengagement. Und im Rahmen unserer »We say thank you«-Kampagne zeichnen wir herausragende Beiträge einzelner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Umweltschutz aus.

Mit diesen Aktivitäten tragen wir zu SDG 3 »Gesundheit und Wohlergehen«, SDG 6 »Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen«, SDG 7 »Bezahlbare und saubere Energie«, SDG 12 »Nachhaltige/r Konsum und Produktion« und SDG 13 »Maßnahmen zum Klimaschutz« bei.

Im Vergleich zum Referenzjahr 2014 konnten wir unsere Effizienz im Primärenergieeinsatz um 49% sowie im Abfallaufkommen um 2,5% erhöhen. Die Verbesserung der Effizienz in diesem Jahr betrug 12% für Primärenergie und 1% für Abfall. Zudem konnten wir, bezogen auf das Referenzjahr, die Deponieabfallmenge um 29% reduzieren, was unsere Ambition, keinerlei Deponieabfälle zu produzieren, unterstreicht.

Ergebnisse zum Ressourcenschutz aus »Serve the Environment«

Eine der wichtigsten Aufgaben im betrieblichen Umweltschutz besteht darin, eine optimale Energie- und Ressourceneffizienz an unseren Standorten zu erzielen. »Serve the Environment« und »CO₂-Neutral« ergänzen einander und definieren Siemensweite Ziele: StE bis 2020 und CO₂-Neutral bis 2030.

Weitere Ziele sind die Verbesserung der Primärenergieeffizienz und der Abfalleffizienz, die Umsetzung der zu beseitigenden Abfälle

und die Analyse der Wasserrisiken sowie die Realisierung geeigneter Risikominderungsmaßnahmen. Nach der Hälfte der Laufzeit von StE sind weltweit noch einmal alle Standorte auf weiteres Verbesserungspotenzial hin analysiert und Maßnahmen vereinbart worden, die sicherstellen sollen, dass unsere Ziele erreicht werden können.

In Weiterführung des Umweltprogramms »Serve the Environment« integrieren wir die Aspekte Energieeffizienz und Abfallvermeidung in die Lieferkette und analysieren die Gesamtbetriebskosten für energieintensive Produkte. Das Thema Luftverschmutzung werden wir gesamtheitlich betrachten, indem wir die lokalen Luftemissionen an unseren Büro- und Fertigungsstandorten mit einbeziehen, genauso wie unsere eigenen Emissionen aus flüchtigen organischen Verbindungen (VOC) und ozonschichtschädlichen Substanzen (ODS) an den wichtigsten Standorten.

An allen Standorten mit relevantem Energieverbrauch werden wir die Möglichkeit lokaler Energieerzeugung prüfen, um die Energieeffizienz zu fördern und uns gegen potenzielle Preiserhöhungen abzusichern. Unsere Wasserstrategie beinhaltet seit dem Geschäftsjahr 2017 auch die Themen Wasserknappheit, Wasserverschmutzung, Klimawandel und veränderte Überschwemmungs- und Niederschlagsmuster.

Umweltmanagementsystem

Alle unsere Standorte verfügen über ein Umweltmanagementsystem. Mindestens 262 haben die ISO 14001 eingeführt, und mindestens 260 von ihnen wurden von externen Auditoren auditiert. Die Entscheidung für die Zertifizierung nach ISO 14001 wird von Umweltschutzbeauftragten der Geschäftseinheiten und Länder in enger Abstimmung mit den Umweltschutzbeauftragten auf Konzernebene getroffen.

Die Internationale Organisation für Normung hat ihre ISO 14001 Normen für Umweltmanagement im Jahr 2015 überarbeitet. Im Jahr 2017 haben alle unsere Standorte ihr Umweltmanagementsystem erfolgreich auf die neue Version umgestellt. Dazu gehören auch Matrixzertifizierungen mehrerer Divisionen. Insgesamt 65 Siemens-Standorte haben Energiemanagementsysteme nach ISO 50001 implementiert, weitere werden folgen. Die oben genannten Zahlen für Umwelt- und Energiemanagementsysteme beinhalten nicht SGRE. SGRE hat jedoch ebenfalls Umweltmanagementsysteme implementiert, die 100% der relevanten Standorte abdecken.

Energieverbrauch

Im Geschäftsjahr 2018 fiel der Verbrauch von Erdgas und Flüssiggas um 10% bedingt durch einen verringerten Heizwärmebedarf. Andere fossile Brennstoffe werden im Vergleich zum Erdgas nur in geringfügigen Mengen verbraucht. Der Primärenergieverbrauch insgesamt ist im Vergleich zum Vorjahr um 11% gesunken. Dies ist

im Wesentlichen auf einen verringerten Wärmebedarf und reduzierte Aktivitäten bei einem Turbinentestfeld zurückzuführen.

Primärenergie

(in 1.000 Gigajoule)	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Erdgas / Flüssiggas	6.001	6.669
Heizöl, Kohle, Benzin / Diesel	482	639
Gesamt	6.483	7.308

Der Stromverbrauch ist konstant geblieben. Erneuerbare Energiequellen hatten einen Anteil am Gesamtstromverbrauch von 55% gegenüber 38% im Vorjahr. Aufgrund eines verringerten Heizbedarfs hat sich der Energieverbrauch aus Fernwärme um 8% reduziert.

Sekundärenergie

(in 1.000 Gigajoule)	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Strom	8.937	8.938
Fernwärme	1.953	2.126
Gesamt	10.890	11.064

Der Energieverbrauch unserer Geschäftsfahrzeuge wird zentral erfasst. Dabei werden Mitarbeiter- und Servicefahrzeuge sowie eigene Lastwagen zusammengefasst. Im Geschäftsjahr 2018 hat die Unternehmensflotte Kraftstoff in Höhe von rund 4,1 Mio. Gigajoule gegenüber 3,94 Mio. im Vorjahr verbraucht, ohne Siemens Gamesa Renewable Energy. Der Anstieg um 4% ist auf eine gestiegene Fahrleistung zurückzuführen.

Treibhausgasemissionen

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

Basis hierfür ist unser Volumen an gekauften Waren und Dienstleistungen.

Treibhausgasemissionen		
	Geschäftsjahr	
(in 1.000 t CO ₂ -Äquivalent)	2018	2017
Scope 1	821	874
Scope 2 ¹	637	730
Summe Scope 1 und 2	1.458	1.604
Scope 3 ²		
<i>Gekaufte Waren und Dienstleistungen</i>	13.524	14.686
<i>Investitionsgüter</i>	352	402
<i>Kraftstoff- und energierelevante Aktivitäten</i>	247	251
<i>Abfall aus Geschäftstätigkeiten</i>	39	44
<i>Nachgelagerter Transport</i>	959	782
<i>Geschäftsreisen</i>	365	411
Gesamt Scope 3	15.486	16.575

¹ Wir berechnen unsere Emissionen aus dem Elektrizitätsverbrauch auf Basis der CO₂-Emissionsfaktoren unserer regionalen Standorte gemäß dem marktbasierten Ansatz.

² Ohne Siemens Gamesa Renewable Energy.

Scope-1- und Scope-2-Emissionen konnten wir um 147 kt CO₂e reduzieren; dies entspricht einer Reduktion von 9% im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017. Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) konnten um 6% reduziert werden. Auch für die anderen Kyoto-Gase, wie Schwefelhexafluoride (SF₆), verzeichnen wir Reduzierungen. Allein für SF₆ haben wir 101 kt CO₂e emittiert (ohne SGRE), was einer Reduktion von fast 25% entspricht. Die Verringerungen resultieren sowohl aus einer verbesserten Handhabung und einer verbesserten Methode zur Emissionskontrolle als auch aus einem reduzierten Einsatz an einem Standort.

Die deutliche Reduzierung der Scope-2-Emissionen um 13% resultiert im Wesentlichen aus unserer weiter umgesetzten Energiebeschaffungspolitik. Im Geschäftsjahr 2018 haben wir »grüne« Energie aus Wasser und Windkraft hauptsächlich in Dänemark, dem Vereinigten Königreich, Spanien, Tschechien und Österreich bezogen und den Anteil von »grünem« Strom in den USA und in Deutschland erhöht. Gegenüber durchschnittlichen nationalen Netzemissionsfaktoren sparte unsere »grüne« Stromeinkaufsstrategie 505 kt CO₂e ein.

Der Rückgang der Scope-3-Emissionen resultiert daraus, dass im Vorjahr die ehemalige Division Wind Power, die nun Teil von SGRE ist, noch für sechs Monate in den Werten enthalten war. Weiterhin haben sich die Emissionen aus nachgelagerten Transporten aufgrund einer Anpassung der Berechnungsmethode erhöht.

Schadstoffemissionen in die Luft

Auch andere industrielle Emissionen in die Luft sind im Umweltschutz von hoher Relevanz. Flüchtige organische Verbindungen (Volatile Organic Compounds, VOC) sind als Vorläufersubstanzen von bodennahem Ozon für den sogenannten Sommersmog verantwortlich. Wir setzen diese organischen Verbindungen als Lösemittel in Lacken und Klebern ein sowie bei Imprägnierverfahren und in der Oberflächenreinigung. Wir kontrollieren die Verwendung von Substanzen mit einem ozonschichtschädigenden Potenzial (Ozone-Depleting Substances, ODS). Dabei halten wir uns an die Vorgaben des internationalen Vertrags zum Schutz der Ozonschicht (Protokoll von Montreal) und an nationale Gesetze.

Schadstoffemissionen in die Luft

	Geschäftsjahr	
(in Tonnen)	2018	2017
Flüchtige organische Verbindungen	865	840
Ozonschichtschädigende Substanzen in Tonnen R11-Äquivalent ¹	0,124	0,144

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

Die Emissionsmenge flüchtiger organischer Kohlenstoffe ist um 3% auf 865 t gestiegen. Die Emissionsmenge ozonschichtschädigender Substanzen sank um 0,02 t R11-Äquivalente (R11 ist eine der zahlreichen Substanzen, die ODS produzieren). Generell sind wir uns der Notwendigkeit von Auslaufplänen und Ersatz bewusst, besonders für R22, die von uns am meisten verwendete Substanz.

Stickoxide haben wir rechnerisch unter Annahme typischer Verbrennungsbedingungen in den relevanten thermischen Prozessen ermittelt: Für das Berichtsjahr ergibt sich an den umweltrelevanten Standorten, ohne SGRE, ein Wert von 184 t gegenüber 206 t im Jahr zuvor. Die Zahl beinhaltet Stickoxide, die beim Verbrennen der unter Primärenergie genannten Brennstoffe freigesetzt wurden.

Abfall

Die Umweltrelevanz von Abfällen hängt von der Abfallart und dem jeweiligen Entsorgungsverfahren ab. Unsere Leistungskennzahl für Abfall berücksichtigt sowohl die Abfalleffizienz als auch die absolute Reduzierung von Beseitigungsabfall. Mehrere Standorte, zum Beispiel Building Technologies in Zug in der Schweiz, haben bereits einen Zero-Disposal-Waste-Status erreicht. Wir unterscheiden zwischen gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen sowie Bauabfällen. Die Gruppen der gefährlichen und nicht gefährlichen Abfälle werden jeweils weiter unterteilt in Verwertungs- und Beseitigungsabfälle. Abfallströme aus Baumaßnahmen oder Abrissarbeiten berichten wir separat, da diese Materialien unabhängig von der Produktion entstehen.

Abfall		
	Geschäftsjahr	
(in 1.000 t)	2018	2017
Nicht gefährliche Abfälle	383	370
Gefährliche Abfälle	30	29
Bauschutt ¹	61	171
Gesamt	474	570

¹ Ohne Siemens Gamesa Renewable Energy.

Im Jahresvergleich stiegen der nicht gefährliche Abfall um 4 % und der gefährliche Abfall um 3 %. Für alle Abfallarten zusammengekommen ist die Abfallmenge bei Siemens um 17 % gegenüber dem Geschäftsjahr 2017 gesunken, da die Bauabfallmenge deutlich zurückgegangen ist.

Recycling- und Verwertungsquote		
	Geschäftsjahr	
(in %)	2018	2017
Wiederverwertungsanteil an der Gesamtabfallmenge ¹	92	90

¹ Recycling- und Verwertungsquote

Die Recycling- und Verwertungsquote stieg leicht um 2 Prozentpunkte auf 92 %.

Wasser

Ziel der Siemens-Wasserstrategie ist es, lokale negative Auswirkungen unseres Wasserverbrauchs zu minimieren. Sie berücksichtigt Faktoren wie Wasserknappheit, Wasserverschmutzung und Überschwemmungen. Wir haben alle 305 umweltrelevanten Standorte analysiert, wofür wir das Global Water Tool des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) verwendeten. Diese Ergebnisse zeigen, dass Siemens mit relevanten Risiken konfrontiert ist. Zwischen Anfang des Geschäftsjahres 2015 bis zum Ende des Geschäftsjahres 2018 haben 84 % unserer Standorte die Wasserstrategie implementiert.

Implementierung der Wasserstrategie		
	Geschäftsjahr	
(in %)	2018	2017
Standorte mit integrierter Wasserstrategie	84	66

Unsere Gesamtwassermengen sind durch die Reduzierung von chemisch unverändertem Kühlwasser deutlich gesunken. Dies resultiert daraus, dass ein Standort aufgehört hat, große Mengen an

Seewasser zu nutzen. Ansonsten ist in den vergangenen zwei Jahren der Wasserverbrauch ohne chemisch unverändertes Kühlwasser mehr oder weniger gleich geblieben.

Wasserverbrauch		
	Geschäftsjahr	
(in Mio. m ³)	2018	2017
Wasserverbrauch	7,67	7,68
Grund- und Oberflächenwasser als Kühlwasser (fließt erwärmt, aber chemisch unverändert in das aufnehmende Gewässer zurück)	8,72	17,61
Gesamt	16,38	25,29

Abwasser aus Fertigungsprozessen beträgt circa eine Million Kubikmeter. Mengenmäßig entfällt unser Wasserverbrauch hauptsächlich auf Kühlprozesse, wobei das meiste in der gleichen chemischen Qualität, in der es der Umwelt entnommen wurde, wieder in das aufnehmende Gewässer zurückfließt.

Abwasser		
	Geschäftsjahr	
(in Mio. m ³)	2018	2017
Abwasser aus Personalräumlichkeiten	4,67	4,76
Abwasser aus den Fertigungsprozessen (gesamt)	1,06	0,86
Sonstiges (inkl. Verluste)	1,52	1,41
Als Abwasser entsorgtes aufbereitetes Kühlwasser	0,38	0,47
Abwasser insgesamt, ohne chemisch unverändertes Kühlwasser	7,61	7,49
Kühlwasser (fließt erwärmt, aber chemisch unverändert in das aufnehmende Gewässer zurück)	8,72	17,61
Gesamt	16,33	25,10

Umweltrelevante Vorfälle und Bußgelder

Im Berichtsjahr haben wir sechs Vorfälle verzeichnet, ohne Siemens Gamesa Renewable Energy. Vorfälle werden im Siemens-Umweltberichtssystem gemeldet. An zwei Standorten wurden Bodenverunreinigungen festgestellt, ein Vorfall war auf Lärmbelästigung und einer auf das Verschütten von Diesel zurückzuführen. Zwei Vorfälle betrafen die Kontamination von Gewässern. Bußgelder aus Strafen wurden im Berichtsjahr nicht ausgewiesen.

Methodik, Umweltberichterstattung und Umweltdatenerfassung

Im Geschäftsjahr 2018 haben wir mit unserem Umweltinformationssystem 305 Berichte von Standorten aus allen relevanten Ländern ausgewertet, an denen festgelegte Schwellenwerte für Parameter wie Energienutzung, Ressourceneinsatz und Emissionen im Umweltmanagement überschritten wurden. Zum Messen und Überwachen unserer Umweltauswirkungen verwenden wir absolute Werte wie Energieverbrauch in Gigajoule. Wir berichten Umweltdaten für die fortgeführten Geschäftsbereiche. Die Werte wurden auf 100% Abdeckung hochgerechnet, um den Gesamtverbrauch wiederzugeben. Die Hochrechnungen waren nur für Wasser mit 9% und für Primärenergie mit 16% signifikant. Unsere Kennzahlen berechnen wir für alle umweltrelevanten Büro- und Produktionsstandorte anhand von quartalsweise erhobenen Umweltdaten.

Unsere Effizienz im betrieblichen Umweltschutz berechnen wir auf Basis einer Portfoliobereinigung, die im Geschäftsbericht verwendet wird, um Umsatzveränderungen darzustellen. Unter Umsatzveränderungen verstehen wir in diesem Kontext die Differenz der Umsätze zwischen den Geschäftsjahren 2017 und 2018 unabhängig von Währungsumrechnungs- und Portfolioeffekten. Die Portfoliobereinigung wurde entsprechend für die Effizienzparameter von Abfall und Energie sowie für den durch Lebenszyklusanalysen (LCA) und Produktumweltdeklarationen (EPD) abgedeckten Umsatzanteil durchgeführt. Dieses Vorgehen ermöglicht es uns, Umweltauswirkungen unabhängig von Portfolioveränderungen für zwei aufeinanderfolgende Geschäftsjahre zu überwachen und zu vergleichen. Gleichzeitig wird die Umweltleistung mit dem Geschäftserfolg direkt verknüpft.

6.4 Produktverantwortung

Produktverantwortung bedeutet, die Verantwortung für die Umweltwirkungen eines Produkts zu übernehmen und über dessen gesamten Lebenszyklus hinweg zu minimieren. Bei Siemens liegt unser Fokus vor allem auf der optimalen Nutzung der Ressourcen im Entwicklungs- und Produktionsprozess. Dazu gehören ein intelligentes Produktdesign, die richtige Materialauswahl und ein effizienter Einsatz der verwendeten Stoffe. Durch interne Ökodesignprozesse und mithilfe von Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessments, LCAs) berücksichtigen wir Umweltaspekte, die über die Entwicklung und Herstellung hinausreichen und alle Phasen eines Produktlebenszyklus beinhalten. Neben internen Bewertungsinstrumenten und Workshops setzen wir auf Methodiken wie unseren internen Umweltschutzstandard, um nicht nur Entwicklungs- und Fertigungsprozesse zu optimieren, sondern auch den ökologischen Fußabdruck während der gesamten Nutzungsphase bis hin zum Produktlebensende so klein wie möglich zu halten.

Aspekte der Kreislaufwirtschaft während der Nutzungsphase und am Ende der Lebensdauer eines Produkts haben durch steigende Kundenanforderungen und strengere gesetzliche Vorgaben an Bedeutung gewonnen. Wir gehen auf diese Entwicklungen ein, indem wir vermehrt Dienstleistungen zur Werterhaltung von Produkten und Ressourcen anbieten, beispielsweise durch Services, die die Nutzungsdauer verlängern oder aus Abfall neue Wertstoffe erzeugen, oder durch digitale Plattformmodelle. Mit Blick auf die Zukunft wollen wir weitere Schritte in Richtung einer Kreislaufwirtschaft unternehmen.

Unsere produktbezogenen Umweltaktivitäten spiegeln in starkem Maße das UN Sustainable Development Goal (SDG) 12 wider. Dieses zielt darauf ab, Wirtschaftswachstum und nachhaltige Entwicklung durch die Festlegung nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster zu erreichen.

Product Eco Excellence: Ziele für 2020

Das »Product Eco Excellence (PrEE)«-Programm definiert einen integrierten Ansatz zur Verbesserung der Ressourceneffizienz und zur Erhöhung der Transparenz produktbezogener Umweltinformationen für unsere Stakeholder. Durch PrEE wird das Umweltbewusstsein weltweit auf eine breitere Grundlage gestellt.

Das Programm ist nicht nur eine Antwort auf die Entwicklungen in verschiedenen Märkten und auf die Notwendigkeit, nachhaltige Produkte zu entwickeln, sondern auch ein Rahmenwerk, das dazu dient, die Einhaltung von gesetzlichen und kundenbezogenen Anforderungen hinsichtlich Ökodesign, Kennzeichnungspflichten und ökologischem Fußabdruck von Produkten zu gewährleisten. Dadurch wird ein Mehrwert für unsere Kunden, unser Geschäft sowie für die Umwelt geschaffen. Wir streben danach, mehr »smarte« Produkte mit weniger negativen Umweltauswirkungen herzustellen. Um dies zu erreichen, verfolgen wir ein nachhaltiges Managementkonzept für den gesamten Produktlebenszyklus, indem wir LCAs und Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declarations, EPDs) erstellen.

Das PrEE-Programm hat mehrere Ziele für das Geschäftsjahr 2020 festgelegt: Ein Ziel ist die Automatisierung der Datenerfassung und -verarbeitung für deklarationspflichtige Stoffe, um die Transparenz zu erhöhen. Das trägt dazu bei, dass wir künftige gesetzliche Anforderungen und Kundenwünsche erfüllen können. Um den Austausch von Best Practices in diesem Bereich zu verbessern, führen wir Workshops und Projekte zum Thema Management von Inhaltsstoffen durch.

Wir verbessern das Ökodesign kontinuierlich, indem wir die Gesamtzahl an LCAs und EPDs erhöhen.

Beide Instrumente liefern detaillierte Informationen über die Umweltauswirkungen von Produkten über deren gesamten Lebenszyklus hinweg. Wir führen auch Ökobilanzierungen für ganze Industriesysteme durch, um eine ganzheitliche Bewertung ihrer Umweltaspekte zu erhalten. LCAs und EPDs helfen uns, Kundenanforderungen hinsichtlich der Umweltbilanz zu erfüllen.

Ein weiteres wichtiges Ziel ist es, den Einsatz kritischer Materialien in Siemens-Produkten zu reduzieren. Um die Anspruchsgruppen des gesamten »Product-Life-Cycle-Management- (PLM-)Prozesses« und die EHS-Abteilungen dahingehend zu motivieren, führen wir Workshops durch, die den Nutzen der Auseinandersetzung mit LCAs und des korrekten Umgangs mit kritischen Materialien konkret und transparent darstellen.

Liste deklarationspflichtiger Stoffe (List of Declarable Substances, LoDS)

Im Rahmen des Qualifizierungsprozesses müssen Lieferanten angeben, ob ihre Produktteile, -komponenten und/oder -zusammensetzungen Substanzen der »Siemens Global List of Declarable Substances« (LoDS) enthalten. Zu diesen Substanzen müssen Lieferanten relevante Angaben machen. Diese systematische Berichterstattung bildet die Grundlage für eine automatisierte Datenerfassung und -verarbeitung. Darüber hinaus hat Siemens eine Internetdatenbank eingerichtet, in der Lieferanten relevante Substanzen deklarieren. Diese Datenbank – BOMcheck – wird von mehreren Tausend Unternehmen weltweit genutzt.

Lebenszyklusanalysen

Bei Siemens ist es unser Ziel, die Umweltbelastung unserer Produkte zu ermitteln, um deren Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren. Um diesen Prozess voranzutreiben, erstellen wir Full-Scale- und Screening-LCAs. Beide Ansätze entsprechen den Anforderungen der ISO 14040/44, den Standards der Internationalen Organisation für Normung, die das Verfahren zur Erstellung von Lebenszyklusanalysen behandeln. Während Screening-LCAs umweltrelevante Bereiche oder Phasen eines Produktlebenszyklus abdecken, verfolgen Full-Scale-LCAs einen umfassenderen Ansatz, der den ökologischen Fußabdruck des gesamten Lebenszyklus umfasst.

Durch die sukzessive Erhöhung der Anzahl an LCAs erweitern wir unsere Kenntnisse über den ökologischen Fußabdruck, der durch verschiedene Produkte während des Lebenszyklus entsteht. Darüber hinaus helfen uns die Ergebnisse aus LCAs, interne Prozesse wie die Produktion zu verbessern. Mit Fokus auf die Fertigung entwickelt sich Additive Manufacturing (AM) zu einem entscheidenden Produktionsverfahren, das es erlaubt, Teile und Komponenten ressourceneffizient und damit umweltfreundlich herzustellen. Die AM-Technologie bietet dabei eine Vielzahl an Vorteilen, von der deutlichen Reduzierung an benötigten Ressourcen für den Produktionsprozess über Zeiteinsparungen und

mehr Flexibilität bei der Gestaltung bis hin zu geringeren Treibhausgasemissionen. So produziert Siemens beispielsweise Gasturbinenschaufeln ausschließlich auf Basis der AM-Technologie. Dadurch werden im Produktionsprozess rund zwei Drittel weniger Ressourcen benötigt, ein Drittel der Treibhausgasemissionen kann eingespart werden, und die Durchlaufzeit wird im Vergleich zu gewöhnlichen Herstellungsverfahren halbiert.

Im Energiesektor geht unsere Division Energy Management mit ihrem Portfolio an »Blue«-Produkten neue Wege. Die innovativen »Blue«-Produkte, -Systeme und -Lösungen für Energienetze ermöglichen ökologische Transparenz und bieten dem Kunden zusätzlichen Nutzen während der gesamten Lebensdauer, in Übereinstimmung mit den höchsten Umweltstandards und durch die Bereitstellung einer detaillierten Dokumentation der Umweltauswirkungen eines Produkts. So steht beispielsweise für jedes »Blue«-Produkt ein LCA (ISO 14040/44) und/oder EPD (ISO 14021) zur Verfügung, in der die Umweltvorteile über den gesamten Produktlebenszyklus, von der Produktion über die Nutzung bis zum Ende der Lebensdauer, dargestellt werden. Damit ein Produkt als »Blue« eingestuft wird, muss es eine Reihe strenger Kriterien erfüllen, wie beispielsweise eine vorhandene Materialdeklaration nach REACH/RoHS oder eine marktführende Position in Bezug auf Nachhaltigkeit. Diese strengen Vorgaben – die über den aktuellen Stand von Sicherheitsniveaus und geltenden Umweltnormen hinausgehen – ebnen den Weg für umweltfreundliche Produkte mit einer längeren Lebensdauer und deutlich reduzierten Treibhausgasemissionen während des Betriebs im Vergleich zu ähnlichen Produkten, dokumentiert in dem jeweiligen LCA beziehungsweise EPD. Ein Blue-Produkt ist so konzipiert, dass es im Schadensfall weder Mensch noch Umwelt schädigt; beispielsweise enthält es kein SF₆ oder andere F-Gase. In der End-of-Life-Phase kann jedes Blue-Produkt leicht recycelt werden, was die Wiederverwertungsquote der Produkte erhöht.

Der aktuelle Berichtszeitraum zeigt eine anhaltend hohe Umsatzabdeckung mit LCAs (Screening und Full-Scale) und EPDs in den Geschäftseinheiten. Der Abdeckungsgrad mit Screening-LCAs steigt um 3% beziehungsweise 4% im Hinblick auf Full-Scale-LCA. Zudem erhöht sich die Gesamtzahl der beiden LCA-Typen um insgesamt 6%. Der Abdeckungsgrad mit EPDs bleibt im aktuellen Geschäftsjahr auf hohem Niveau konstant zum Vorjahr, wobei die detaillierte Analyse einen Zuwachs der Gesamtzahl der EPDs von 10% zeigt. Die Zahlen für das Geschäftsjahr 2017 wurden an die veränderte Geschäftsstruktur angepasst und weichen daher leicht von denen des Vorjahresberichts ab.

Wir wollen unsere Aktivitäten im Bereich der Umweltbilanzierung verstärken, indem wir die Zahl der LCAs und EPDs in Zukunft weiter erhöhen.

Lebenszyklusanalysen und Umweltproduktdeklarationen

(abgedeckter Umsatzanteil in Prozent ¹)	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Full-Scale-LCA	69	66
Screening-LCA	51	48
EPD	66	66

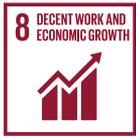
¹ Wir betrachten den Umsatz einer Geschäftseinheit bezogen auf den Umsatz von Siemens, nachdem wir mindestens eine »Full-Scale-LCA«, »Screening-LCA« oder »EPD« für deren Produkte oder Systeme durchgeführt haben. Eine produktbezogene Abdeckung wird nicht berechnet.

Kritische Materialien (Critical Materials, CM)

Im Hinblick auf die aktuelle europäische Liste kritischer Rohstoffe – veröffentlicht von der Europäischen Kommission am 13. September 2017 – und im Rahmen ihres Circular Economy Packages hat die Kommission am 31. Mai 2018 einen neuen Normungsantrag zum materialeffizienten Recycling von Elektro- und Elektronikschrott und Altbatterien zur Konsultation vorgelegt. Da der Schwerpunkt der vorgeschlagenen Maßnahmen auf kritischen Rohstoffen liegt, hat Siemens der aktuellen Entwicklung bereits im entsprechenden CM-Modul Rechnung getragen. Zusammen mit seinem Bewertungsinstrument stellt dieses Modul sicher, dass wir für die Zukunft auf dem richtigen Weg sind.

Im Vergleich zum Vorjahr 2017 konnten im Geschäftsjahr 2018 die Einkaufsmengen kritischer Materialien reduziert werden. Nichtsdestotrotz hat Siemens interne Bewertungen, wie etwa die Analyse der Einkaufsaktivitäten, durchgeführt, um daraus verbesserte Maßnahmen zu diesem Thema abzuleiten und weitere Reduzierungen zu erreichen. Im Geschäftsjahr 2018 führten Siemens-Divisionen Kritische-Materialien-Workshops mit Produktmanagern und Entwicklern durch, um geeignete Maßnahmen für eine Neuausrichtung der Produktentwicklung zu identifizieren. Darüber hinaus bietet Siemens seinen Divisionen auch Workshops zur Fortsetzung dieses Programms an.

7 – Verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken



Globale Wertschöpfungsketten beeinflussen Arbeitsbedingungen und Produktionsprozesse, was eine zusätzliche Herausforderung für die Entscheidungsfindung, die Beteiligung von Behörden auf verschiedenen Ebenen und für Überwachungsprozesse bedeutet. Unsere Geschäftspraktiken, denen wir verpflichtet sind, basieren auf Integrität, Fairness, Transparenz und Verantwortlichkeit. Sie bilden die Kernprinzipien für alle unsere Aktivitäten in den Bereichen Compliance und Betrugsbekämpfung, Supply Chain Management und Menschenrechte.

7.1 Compliance

Bei Siemens verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Korruption, Geldwäsche und gegenüber Verstößen gegen die Prinzipien von fairem Wettbewerb, Datenschutz, Exportkontrolle oder Grundsätzen der Menschenrechte sowie anderen Verstößen gegen geltendes Recht. Wenn es dazu kommt, reagieren wir konsequent und mit Nachdruck. Für Integrität einzustehen bedeutet für uns: Überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind, handeln wir in Übereinstimmung mit unseren Werten »Verantwortungsvoll – Exzellent – Innovativ«. Ein wesentliches Element von Integrität ist Compliance, also die Einhaltung von Gesetzen und unseren eigenen internen Regelungen.

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

Wir haben ein bestimmtes Programm, das dazu dient, Integrität und Compliance in den Köpfen und im Handeln aller Siemens-Mitarbeiter und externen Stakeholder zu verankern, und wir führen weltweit Integritätsdialoge und Compliance-Trainings durch. Von

unseren Lieferanten und Geschäftspartnern verlangen wir, dass sie unsere Verhaltensstandards einhalten, einschließlich derjenigen, die Anti-Korruption und fairen Wettbewerb betreffen. Über unsere Unternehmensgrenzen hinweg und in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen verpflichten wir uns außerdem dazu, im Zuge unserer Collective-Action-Aktivitäten, Korruption in unseren Märkten zu bekämpfen und fairen Wettbewerb zu fördern.

Unsere Business Conduct Guidelines legen dar, wie wir unsere Compliance-Aufgaben erfüllen. Sie dienen auch als Ausdruck unserer Werte und bilden die Grundlage für detaillierte interne Regelungen. Für alle Mitarbeiter weltweit sind die Business Conduct Guidelines bindend.

Unser Compliance-System soll sicherstellen, dass unsere Geschäftspraktiken weltweit im Einklang mit diesen Richtlinien stehen und geltendes Recht einhalten. Zu diesem Zweck und zum Schutz vor Compliance-Risiken basiert unser Compliance-System auf den drei Säulen Vorbeugen, Erkennen und Reagieren und umfasst die Handlungsfelder Korruptionsbekämpfung, Geldwäscheprävention, Kartellrecht, Collective Action, Datenschutz, Exportkontrolle und Menschenrechte.

Wir arbeiten mit einer Vielzahl von internationalen und nationalen Organisationen rund um den Globus zusammen, um Korruption zu bekämpfen und einen fairen Wettbewerb zu fördern (siehe nachfolgenden Abschnitt über »Collective Action«). Wir arbeiten mit externen Stakeholdern des privaten Sektors, mit Regierungen und der Zivilgesellschaft zusammen. Dazu zählt unser Engagement für den Global Compact der Vereinten Nationen, eine Initiative, die Unternehmen weltweit dazu bewegen will, nachhaltige und sozial verantwortliche Richtlinien einzuführen und über deren Umsetzung zu berichten, sowie für das Weltwirtschaftsforum (World Economic Forum) mit seiner »Partnering Against Corruption Initiative« (PACI). Wir unterstützen aktiv das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption und die »Anti-Bribery-Convention« der »Organisation for Economic Cooperation and Development« (OECD). Wir nehmen eine führende Rolle in der Anti-Korruptions-Task-Force des Business and Industry Advisory Committees bei der OECD (OECD-BIAC) ein. Der Chief Compliance Officer der Siemens AG, Dr. Klaus Moosmayer, ist seit 2013 Vorsitzender dieser Task Force. Darüber hinaus

wurde er während der deutschen Präsidentschaft der G20 im Jahr 2017 zum Vorsitzenden der B20-Arbeitsgruppe für »Verantwortungsvolles wirtschaftliches Handeln und Korruptionsbekämpfung« ernannt. Im Jahr 2018 wurde er außerdem gebeten, während der argentinischen G20-Präsidentschaft weiterhin den Co-Vorsitz der B20-themenübergreifenden Gruppe »Compliance and Integrity« zu übernehmen. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact und die anderen Initiativen bieten Leitplanken für unsere unternehmensweite Arbeit in diesem Bereich.

Siemens ist in nahezu jedem Land der Welt tätig – wobei unsere Kunden sowohl dem privaten als auch dem öffentlichen Sektor angehören und die unterschiedlichsten Industriezweige abdecken. Zum 30. September 2018 hatte das Unternehmen weltweit rund 379.000 Mitarbeiter. Dementsprechend komplex ist das Umfeld, in dem Siemens seine Geschäfte und damit seine Compliance-Aktivitäten durchführt. Unsere weltweiten Geschäftsaktivitäten unterliegen zahlreichen nationalen Rechtssystemen und verschiedenen politischen, sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen, die sich in einem stetigen Wandel befinden.

Um effektiv zu sein, muss sich das Siemens-Compliance-System an die geschäftsspezifischen Risiken und verschiedene lokale gesetzliche Anforderungen anpassen. Da wir zahlreiche Technologien entwickeln und auf den Markt bringen, müssen wir unseren Vorsprung durch ein Compliance-System sichern, das auch diesbezüglich anpassbar ist. Dabei reichen die Aufgaben von der Erstellung themenspezifischer Compliance-Vorschriften und -Prozesse bis hin zur Unterstützung der Mitarbeiter durch Informationen, Schulung und Beratung zum Thema Compliance. Diese Maßnahmen werden weltweit von unseren Compliance Officern und Experten vor Ort umgesetzt.

Managementansatz

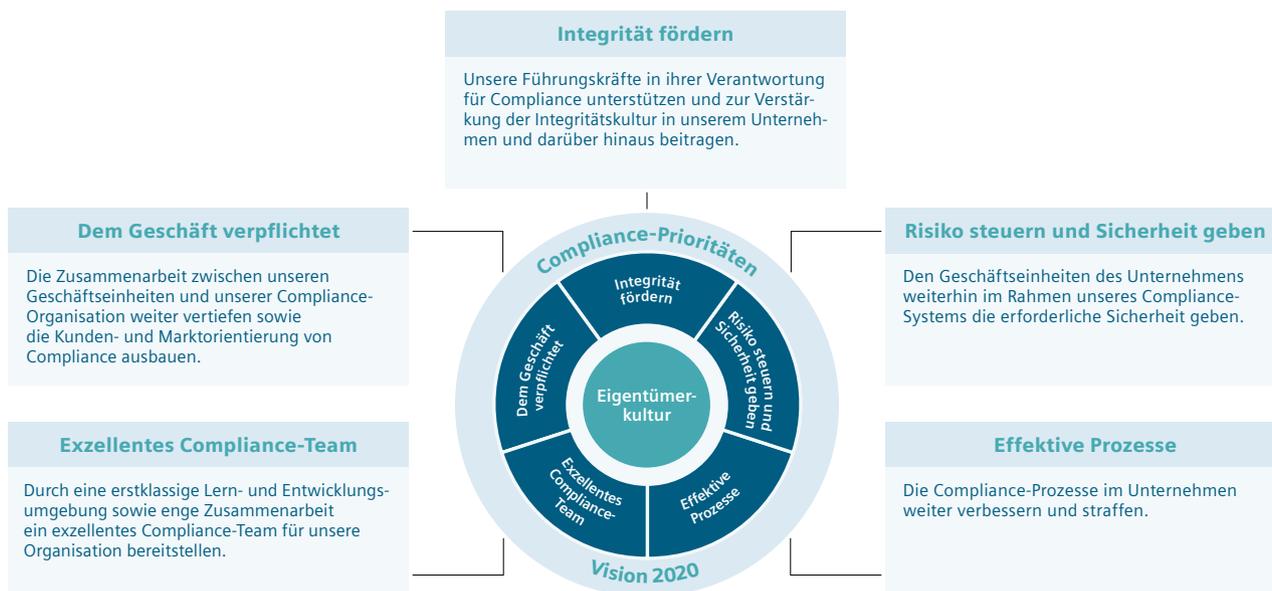
Die globale Compliance-Struktur kombiniert starke Governance auf Konzernebene mit dem Einsatz qualifizierter Compliance Officer, die dafür sorgen, dass das Compliance-System weltweit umgesetzt wird. Sie arbeiten eng mit Mitarbeitern und Führungskräften zusammen, die persönliche Verantwortung für Compliance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

Diese Verantwortung liegt nicht nur bei der Geschäftsleitung. Alle Führungskräfte müssen unsere Verpflichtung zu Compliance verkörpern und sicherstellen, dass Geschäftsentscheidungen und -handlungen in ihrem Verantwortungsbereich stets im Einklang mit den entsprechenden gesetzlichen Anforderungen sowie unseren eigenen Werten und Richtlinien stehen. Die Siemens-Führungskräfte des oberen und mittleren Managements demonstrieren ein starkes Bekenntnis zu Compliance. Seit dem Korruptionsskandal bei Siemens wurde im Laufe der vergangenen zehn Jahre eine klare und deutliche Botschaft vermittelt. Compliance und Integrität sind tief in unserer Unternehmenskultur verankert.

Compliance-Prioritäten im Geschäftsjahr 2018

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

Seit dem Geschäftsjahr 2015 haben wir unsere langfristigen Compliance-Prioritäten definiert, wie in der folgenden Abbildung dargestellt und kurz beschrieben. Sie wurden im Einklang mit der Vision 2020, dem Strategieprogramm von Siemens, entwickelt, um eine verlässliche und langfristige Perspektive für die Entwicklung unserer Compliance-Aktivitäten zu schaffen. Die Eigentümerkultur ist ein Eckpfeiler der Vision 2020 und der Compliance. Die Prioritäten werden durch Schwerpunkte und bestimmte Aktivitäten für jedes Geschäftsjahr ergänzt und dienen auch im Geschäftsjahr 2018 als Richtlinie für unsere Arbeit. Jeder Compliance-Mitarbeiter wird aktiv dazu angehalten und verpflichtet, zur Weiterentwicklung des Compliance-Systems beizutragen.



Resultate im Geschäftsjahr 2018

Unsere Business Conduct Guidelines sind der rechtliche und ethische Rahmen für alle Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder weltweit. Aufgrund der kontinuierlichen Veränderung und Entwicklung unserer Organisation und des Umfelds, in dem wir arbeiten, wurden die Business Conduct Guidelines im Geschäftsjahr 2018 in einem unternehmensübergreifenden Prozess aktualisiert und umfassend überarbeitet. Unter dem Motto »von Mitarbeitern, für Mitarbeiter« hatten Mitarbeiter weltweit die Möglichkeit, sich am Aktualisierungsprozess unserer neuen Business Conduct Guidelines zu beteiligen. Der Stil des neuen Verhaltenskodex ist modern, zeitgemäß und für jeden verständlich. Darüber hinaus wurden die Business Conduct Guidelines von einem regelbasierten zu einem gleichermaßen wert- und regelbasierten Verhaltenskodex überarbeitet. Die neuen Business Conduct Guidelines werden im Geschäftsjahr 2019 in Kraft treten.

Zusätzlich zu den bereits für die Projektentwicklungsphase erzielten Fortschritten wurde im Geschäftsjahr 2018 der Prozess von Compliance im Projektvertrieb weiter verbessert. Die beiden Risikomodule Menschenrechte und Geldwäschebekämpfung wurden zu dem bereits bestehenden Anti-Korruptions-Modul in der Compliance-Risikobewertung hinzugefügt.

Weitere Fortschritte, die in den oben genannten und einigen anderen Bereichen erzielt wurden:

- Entwicklung des kontinuierlichen Überwachungskonzeptes für Exportkontrollrisiken, das im Rahmen eines gemeinsamen Absicherungsansatzes mit der Corporate-Finance-Audit-Abteilung entwickelt wurde. Der Rollout wird im Geschäftsjahr 2019 erfolgen;
- Entwicklung eines Business- und Compliance-Dialogansatzes zur Früherkennung und Minderung spezifischer Compliance-Risiken in der Projekt-Entstehungsphase;
- Reduzierte Komplexität, Automatisierung und intelligentes Screening im Rahmen des Due-Diligence-Prozesses für Geschäftspartner zum verbesserten Management von Risiken Dritter;
- Integration des Themas Menschenrechte in die Compliance Due Diligence für das globale Projektgeschäft;
- Umsetzung eines umfassenden Programms zur Geldwäschebekämpfung seit Oktober 2017.

Compliance-Training und Compliance-Performance

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter in Positionen mit besonderem Risikoprofil müssen Compliance-Schulungen absolvieren. Die Compliance Officer der verantwortlichen Unternehmenseinheiten identifizieren die teilnahmepflichtigen Führungskräfte und Mitarbeiter und stellen deren Teilnahme an den Schulungen sicher. Sie

prüfen und bestätigen in regelmäßigen Abständen die Erfüllung dieser Vorgaben.

Unser globales Compliance-Schulungsprogramm besteht aus Präsenz- und E-Learning-Schulungen. Der globale, jährlich durchgeführte Integritätsdialog soll den zentralen Stellenwert, der den Themen Integrität und Compliance bei Siemens zukommt, sichern. Diese Initiative bietet Führungskräften ein Forum, um sich mit ihren Teams über aktuelle Compliance-Fragen auszutauschen. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, die Methode der kurzen »Integrity Moments« zu nutzen, die in regulären Meetings oder über andere Kanäle durch das Management kommuniziert werden können.

Ziel ist es, das Bewusstsein für Compliance-Themen aufrechtzuerhalten. Es beginnt bei der Orientierung, die neue Mitarbeiter erhalten, und setzt sich fort mit Weiterbildungen und Auffrischungskursen, gefolgt von einer kontinuierlichen Intensivierung der Integritätskultur durch die Führungskräfte. Im Geschäftsjahr 2018 wurde ein globaler webbasierter Auffrischungskurs eingeführt. Er deckt die grundlegenden Inhalte der Business Conduct Guidelines ab und wird in mehreren Sprachen, darunter Deutsch, Englisch, Französisch und Chinesisch, angeboten.

Compliance Risk Management

Compliance-Risiken in einzelnen Siemens-Einheiten weltweit werden durch einen Compliance-Risk-Assessment (CRA)-Prozess aufgedeckt. Die CEOs, die zuständigen Führungskräfte und die Compliance Officer der jeweiligen Unternehmen sind verpflichtet, die Compliance-Risiken für ihre Einheiten in regelmäßigen Abständen systematisch zu bestimmen und zu bewerten. Die Kernthemen der Analyse sind Antikorruption, Kartellrecht, Datenschutz, Geldwäscheprävention, Einhaltung der Menschenrechte und Exportkontrolle.

Die CRA-Ergebnisse werden in die Compliance-Risikoanalyse auf Konzernebene einbezogen, die zum Ziel hat, systematische und weltweit wiederkehrende Compliance-Risiken für das Unternehmen möglichst frühzeitig aufzuspüren. Die Analyse auf Konzernebene berücksichtigt zusätzliche Faktoren wie die Erkenntnisse aus den Compliance-Kontrollen und aus den Falluntersuchungen. Aus den konsolidierten Analyseergebnissen ermitteln wir die Compliance-Risiken für das gesamte Unternehmen und stellen sie unseren Geschäftseinheiten zur Verfügung. Relevante Risiken werden dem Enterprise Risk Management (ERM) des Unternehmens gemeldet, und Maßnahmen zur Risikoverringerung werden erarbeitet und umgesetzt.

Die Identifizierung von globalen Compliance-Risiken in einzelnen Siemens-Einheiten und die konzernweiten Compliance-Risikoanalysen werden durch einen fachübergreifenden Austausch während der quartärlchen Compliance Risk Radar Meetings und der jährlichen Corporate Compliance Risk Workshops ergänzt. Hierbei ana-

lyisieren unterschiedliche Stakeholder systematische und wiederkehrende Compliance-Risiken.

Geschäftspartner und Lieferanten

Die Zusammenarbeit mit Dritten, wie vertriebliehen oder nicht vertriebsnahen Vermittlern, Beratern und Wiederverkäufern, ist Teil der Geschäftstätigkeit, jedoch kann das Unternehmen für Handlungen seiner Geschäftspartner rechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Wir haben verpflichtende Prozesse und dazugehörige Tools für die Compliance Due Diligence der Geschäftspartner, die kontinuierlich angepasst werden, um die aufkommenden Risiken abzudecken. Sie unterstützen die Siemens-Einheiten bei der risikobasierten Integritätsprüfung von Geschäftspartnern. Die Entscheidungen über eine Geschäftspartnerbeziehung sind transparent und risikoorientiert und basieren auf modernsten Compliance-Due-Diligence-Verfahren höchster Qualität. Abhängig von der Risikoklassifizierung können sie die Auditierung von Geschäftspartnern durch die Siemens-Auditfunktion oder externe Dienstleister beinhalten.

Jede Siemens-Einheit ist für ihre eigenen Geschäftspartner verantwortlich. Sie müssen sorgfältig ausgewählt und während der gesamten Geschäftsbeziehung angemessen überwacht und betreut werden. Dies wird unterstützt von einem toolbasierten und kontinuierlichen Überwachungsprozess. Wie bereits berichtet, sind Lieferanten und Geschäftspartner verpflichtet, einen vordefinierten Verhaltenskodex zu unterzeichnen.

Compliance-Kennzahlen

Compliance-Kennzahlen¹

	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Gemeldete Compliance-Fälle	647	667
Disziplinarmaßnahmen	229	217
<i>davon Abmahnungen</i>	85	120
<i>davon Entlassungen</i>	110	79
<i>davon andere²</i>	34	18

¹ Fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten.

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

Hinweisgeber

Bei Siemens bieten wir allen Mitarbeitern und externen Dritten geschützte Meldewege, um Verstöße gegen externe und interne Regeln zu melden. Auf diesem Wege erstellte Meldungen werden an unsere Compliance-Organisation weitergeleitet. Darüber hinaus kann mögliches Fehlverhalten auch direkt über den Vorstand oder über Führungskräfte an die Compliance-Organisation und insbesondere an die Compliance Officer in den einzelnen Unternehmenseinheiten gemeldet werden.

Unsere Mitarbeiter nutzen diese Meldewege regelmäßig. Im Geschäftsjahr 2018 wurden rund 647 Compliance-Fälle, die weitere Sachverhaltsermittlungen oder Untersuchungen erforderten, gemeldet. Wir glauben, dass die Abnahme der Fälle gegenüber dem Vorjahr (667) im Bereich normaler Schwankungen liegt. Die Gesamtzahl der Disziplinarmaßnahmen für Compliance-Verstöße im Geschäftsjahr 2018 belief sich auf 229 (217 im Vorjahr).

Die Anzahl der Disziplinarmaßnahmen in einem Geschäftsjahr bezieht sich nicht notwendigerweise auf die im selben Zeitraum gemeldeten Compliance-Fälle: Disziplinarmaßnahmen werden häufig nicht in dem Jahr durchgeführt, in dem die zugrunde liegenden Fälle gemeldet wurden. Ursache dafür ist, dass die Untersuchung und das ordnungsgemäße Verfahren eine längere Zeit beanspruchen. Zudem kann ein Compliance-Fall zu mehreren oder auch zu gar keinen Disziplinarmaßnahmen führen.

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

Collective Action und die Siemens-Integritätsinitiative

Wenn wirkliche Fortschritte im Kampf gegen Korruption und für fairen Wettbewerb erzielt werden sollen, dann müssen viele Stakeholder gemeinsam handeln. Die weltweite Siemens-Integritätsinitiative sieht mehr als 100 Millionen US-Dollar für die Unterstützung von Organisationen und Projekten vor, die Korruption und Betrug durch Collective Action, Aufklärung und Schulung bekämpfen. Die Siemens-Integritätsinitiative konzentriert sich auf die Unterstützung von Projekten mit deutlichem Geschäftsbezug, die auf objektive und messbare Ergebnisse abzielen und skalierbar wie auch wiederholbar sind. Bis Ende des Geschäftsjahrs 2018 haben wir rund 70 Millionen US-Dollar für 55 Projekte weltweit bereitgestellt. Diese sind in unseren jährlichen Siemens-Integrity-Initiative-Berichten zusammengefasst.

Der März 2018 markiert die Halbzeit des mit der Weltbank im Jahr 2009 vereinbarten Vergleichs (Settlement) über 15 Jahre und bietet einen willkommenen und passenden Zeitpunkt, um in unseren jüngsten Jahresbericht (www.siemens.com/integrity-initiative/report2017) den zusammenfassenden Bericht über den Mid-term Review der Integritätsinitiative aufzunehmen, der unabhängig von der kanadischen Universal Management Group durchgeführt wurde. Dieser besondere Bericht blickt nicht nur auf sieben Jahre bemerkenswert durchgeführte Collective-Action-Aktivitäten zurück, sondern ist auch erstmals bestrebt, den Gesamtbeitrag der Integritätsinitiative zum globalen Kampf gegen Betrug und Korruption festzustellen.

Durch die festgestellten Ergebnisse des Mid-term Review, die insgesamt positiv sind, fühlen wir uns in der Tat bestätigt und bestärkt – insbesondere etwa durch die Feststellung, dass es »starke Beweise« dafür gibt, dass die Projekte »die angestrebten kurzfristigen Ergebnisse erreicht haben« und »signifikante Beiträge zum Wandel in ihrem jeweiligen Kontext geleistet haben«. Dies geschieht zum Beispiel durch die Schaffung organisatorischer Fähigkeiten und Kapazitäten, die Ermöglichung des Wissensaustauschs, den signifikanten Beitrag zum Ausbau von Allianzen, die Stärkung der Rechtsstaatlichkeit und die Förderung von gemeinsamen Aktionsplänen zur Bekämpfung von Korruption und Betrug.

Es ist die leidenschaftliche und engagierte Arbeit unserer Integrity-Partner, die vom Münchner Projektbüro unterstützt werden, die dazu beigetragen hat, »die Bekanntheit von Collective Action zu fördern, zu verbessern und den Wissensaustausch und das Lernen über Collective Action zu erhöhen, und darüber hinaus dem privaten Sektor zu zeigen, dass es einen Business-Case für das Engagement und Investitionen in Collective Action gibt« und dass damit »die Integritätsinitiative wertvolle Beiträge zur globalen Korruptionsbekämpfung geleistet hat«.

Auch die Wirksamkeit des Management- und Aufsichtsansatzes des Siemens-Projektbüros, sein starker Fokus auf Rechenschaftspflichten und der Respekt, den sich die Integritätsinitiative bereits bei vielen Antikorruptions-Akteuren auf der ganzen Welt erarbeitet hat, werden in dem Bericht über den Mid-term Review anerkennend festgestellt.

Am 13. März 2018 haben wir in einer Pressemitteilung den Start der dritten Finanzierungsrunde der Siemens-Integritätsinitiative angekündigt, die letztlich rund 25 neue Projekte und ein Finanzvolumen von insgesamt rund 30 Millionen US-Dollar zum bestehenden Projektportfolio hinzufügen wird.

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

Geschäftsjahr 2019

Die oben beschriebenen Compliance-Prioritäten werden unsere Arbeit weiterhin leiten, und sie werden durch Schwerpunkte für das Geschäftsjahr 2019 weiter spezifiziert. Diese Schwerpunkte werden für das Geschäftsjahr 2019 unser oberstes Ziel definieren: Siemens das höchste Maß an Sicherheit im Bereich Compliance zu bieten. Im Geschäftsjahr 2019 werden wir weiterhin unsere Geschäftspartner-Due-Diligence verbessern und die Möglichkeiten der Digitalisierung, einschließlich Künstlicher Intelligenz und Datenanalyse, für eine bessere Risikobewertung untersuchen.

»Unsere Integrität ist nicht verhandelbar. Die Einhaltung der Gesetze wird immer die Grundlage all unserer Geschäfte sein«, sagte CEO Joe Kaeser in der Ankündigung der »Vision 2020+«, des neuen Strategieprogramms von Siemens. Wir werden auch weiterhin E-Learning-Compliance-Schulungen für Mitarbeiter entwickeln. Diese werden sich auf spezifische Themen konzentrieren und gleichzeitig die Betonung auf allgemeine Themen verstärken.

Angesichts der immerwährenden Veränderungen in unserem Compliance-Bereich ist das United Competency Model (UCM – Einheitliches Kompetenzmodell) eines unserer laufenden Projekte, bei dem es darum geht, sicherzustellen, dass wir auch weiterhin angesehene Experten mit höchstem Level an Wissen und Fähigkeiten in allen Compliance-Bereichen sind. Nach der Analyse der Bandbreite und Tiefe der Kompetenzen, die für unsere Compliance-Rollen heute und in den kommenden Jahren empfohlen werden, werden unsere Trainingsangebote für Compliance-Mitarbeiter entsprechend angepasst.

Schließlich planen wir, im Geschäftsjahr 2019 die einzelnen Projekte der dritten Finanzierungsrunde der Siemens-Integritätsinitiative zu starten. (www.siemens.com/integrity-initiative)

7.2 Lieferkette

Siemens strebt eine ganzheitliche Rolle in den Wirtschaftssystemen und Gesellschaften an, in denen wir tätig sind. Hauptziel der Aktivitäten im Supply Chain Management (SCM) bei Siemens ist es, einen wesentlichen und nachhaltigen Wertebeitrag für den Erfolg unseres Geschäfts zu erbringen. Die vier Elemente dieses Wertebeitrages sind: Produktivität, Qualität, Verfügbarkeit und Innovation. Unser Lieferantennetzwerk ist weit verzweigt. Wir arbeiten mit etwa 90.000 Lieferanten in rund 150 Ländern zusammen. Im Geschäftsjahr 2018 kaufte das Unternehmen Waren und Dienstleistungen im Wert von rund 42 Mrd. € ein. Das entspricht ungefähr der Hälfte unseres Gesamtumsatzes.

Basierend auf den Prioritäten der Siemens-Divisionen hat das SCM-Management-Team verschiedene Schlüsselaktivitäten festgelegt, um den SCM-Wertschöpfungsbeitrag zu den Zielen der »Vision 2020« zu erreichen. Seit der Reorganisation der SCM-Funktion, die 2015 abgeschlossen wurde, gibt es einen stärkeren Fokus auf das Verhältnis der Kosten der Organisation zum finanziellen Beitrag der Funktion.

Alle Einkaufsaktivitäten erfolgen innerhalb unserer Nachhaltigkeitsprinzipien. Sie sind die Leitprinzipien und bilden einen integralen Bestandteil aller relevanten Lieferantenmanagementprozesse, beispielsweise der Auswahl, Qualifizierung, Bewertung und Entwicklung unserer Lieferanten.

Verantwortungsvolles Supply Chain Management kann auf vielfältige Art und Weise zu Fortschritten bei den Sustainable Development Goals (SDGs) beitragen. Laut dem UN Global Compact kann die »Lieferkette eine bedeutende Rolle für die Achtung der Menschenrechte, für gerechte Arbeitsbedingungen, Fortschritte im Umweltschutz und die Korruptionsbekämpfung spielen«. Die größten Beiträge können zum SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum«, bei dem es unter anderem um Arbeitsthemen geht, sowie zum SDG 12 »Nachhaltige/r Konsum und Produktion« geleistet werden. Insbesondere SDG 12 ruft Unternehmen dazu auf, nachhaltige Geschäftspraktiken zu entwickeln und verstärkt über ihre diesbezüglichen Fortschritte zu berichten. Maßnahmen können eingeleitet werden, um gegen schlechte Arbeitsbedingungen vorzugehen, die von Mindestlohnverstößen bis hin zu extremen Gefahren am Arbeitsplatz reichen, und um alle Formen von Zwangsarbeit und Kinderarbeit abuschaffen. Gesundheitsschädliche Arbeitsplatzverhältnisse können beseitigt werden. Ein verbessertes Abfallmanagement und eine Abfallreduzierung sind unerlässlich. Ein kreislaufbasierter Materialeinsatz kann den Verbrauch natürlicher Ressourcen reduzieren.

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

Entsprechend unserer Nachhaltigkeitsstrategie müssen alle Lieferanten den Code einhalten. Unter anderem erklären sie sich bereit, die Grundrechte der Mitarbeiter zu achten, hohe Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzstandards zu etablieren und eine Null-Toleranz-Strategie bei Korruption und Bestechung zu verfolgen. Der Code beinhaltet darüber hinaus einen Abschnitt über die Vermeidung des Erwerbs von »Konfliktmineralien«, also Mineralien, die in bestimmten Ländern abgebaut werden und dort vor allem bewaffneten Gruppen Gewinn bringen. Die ursprünglich für das Geschäftsjahr 2018 geplante Überprüfung der Notwendigkeit einer Aktualisierung unseres Codes werden wir 2019 durchführen, um die Aktualisierung unserer Business Conduct Guidelines abzuwickeln, auf denen unser Lieferanten-Code basiert. Der Lieferantenmanagementprozess bei Siemens bietet eine große Bandbreite an Verfahren und Tools, um Transparenz und Aufmerksamkeit im Hinblick auf Ausgaben, Lieferanten sowie Risiken und Chancen in der Lieferkette zu gewährleisten. Er hilft Führungskräften, das Potenzial unseres Lieferantennetzwerks voll auszuschöpfen. Zu den zentralen Aspekten des Prozesses gehört die Anwendung

strenger Kriterien für die Lieferantenauswahl und -qualifizierung. Die Kriterien beinhalten Elemente, die für das allgemeine Risikomanagement entscheidend sind, wie finanzielle Stabilität, Qualität und Verfügbarkeit – in Verbindung mit übergreifenden Nachhaltigkeitskriterien. Sie weisen zudem auf Geschäftschancen hin, indem sie die leistungsfähigsten und qualifiziertesten Lieferanten identifizieren. Bei einem so großen und geografisch so stark verteilten Lieferantennetzwerk kann Siemens nicht alle Zulieferer im gleichen Maße überprüfen. So ist es beispielsweise unmöglich, überall Vor-Ort-Audits durchzuführen. Stattdessen haben wir Risikoanalyseverfahren zur systematischen Identifizierung potenzieller Risiken in unserer Lieferkette eingeführt. Die wichtigsten Faktoren sind:

- Identifizierung von Risiken und Kategorisierung der Materialfelder;
- Einführung von Risikostufen für einzelne Länder. Diese werden anhand von Nachhaltigkeitsindikatoren für Schlüsselbereiche wie Einhaltung der Gesetze, Korruption und Bestechung, Menschenrechte am Arbeitsplatz, Kinderarbeit etc. festgelegt. Dabei greifen wir auf Informationen von international anerkannten Organisationen zurück;
- verschiedene strategische Maßnahmen, zum Beispiel die spezielle Vorbereitung von Projekten mit großem lokalem Einkaufsvolumen.

Diese risikobasierte Analyse umfasst Daten von Selbsteinschätzungen von Lieferanten, Risikoeinschätzungen durch unsere Einkaufsorganisation, Prüfungen der Lieferantenqualität durch interne Qualitätsprüfer sowie Nachhaltigkeitsaudits durch externe Prüfer.

Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen¹		
(Anzahl)	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Europa, GUS ² , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	1.527	833
Amerika	480	351
Asien, Australien	1.681	1.243
Gesamt	3.688	2.427
Vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen³		
Einhaltung der Gesetze/Verbote von Korruption und Bestechung	261	
Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter	389	
Verbot von Kinderarbeit	93	
Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter	164	
Umweltschutz	600	
Lieferkette	78	

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

² Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

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

Die Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen (Corporate Responsibility Self-Assessment, CRSA) sind Teil des Lieferantenqualifizierungsprozesses, der regelmäßig überprüft und im Bedarfsfall aktualisiert wird, um neue Normen und Regelungen zu berücksichtigen. Neue potenzielle Lieferanten durchlaufen einen Qualifizierungsprozess, während bereits vorhandene alle drei Jahre neu bewertet werden. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017, in dem wir die Anzahl der Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen aufgrund der Implementierung unserer neuen Siemens-weit einheitlichen SCM-Plattform verringerten, konnten wir im Geschäftsjahr 2018 die Anzahl der Selbsteinschätzungen um 52 % auf 3.688 durchgeführte CRSA steigern. Dies repräsentiert auch den gewohnt hohen Wert der vergangenen Jahre.

Die neue SCM-Plattform bietet weitere Vorteile: Sie erlaubt uns nun, die CRSA-Berichterstattung an die Berichtsinhalte der externen Nachhaltigkeitsaudits anzupassen. Folglich haben wir die vormaligen »grün-gelb-rot«-Ergebnisse der Nachhaltigkeits-Selbsteinschätzungen durch eine detailliertere und inhaltsbezogene Analyse ersetzt. Nun berichten wir die CRSA-Maßnahmen, die im Geschäftsjahr 2018 gestartet wurden, nach den verschiedenen CRSA-Kategorien.

Lieferantenqualitätsaudits mit Nachhaltigkeitsfragen

(Anzahl)	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	366	372
Amerika	142	186
Asien, Australien	257	383
Gesamt	765	941

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

Prüfungen zur Qualität von Lieferanten beinhalten Fragen zur Nachhaltigkeit, die alle Aspekte und Anforderungen des Codes abdecken. Im Geschäftsjahr 2017 haben wir weltweit 765 Audits vor Ort durchgeführt. Dies ist eine signifikante Verringerung des Vorjahreswertes um 19%. Insbesondere intensivierten wir die Beschaffung speziell in Asien und Australien bei qualifizierten und bereits aktiven Lieferanten.

Externe Nachhaltigkeitsaudits

(Anzahl)	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Europa, GUS ¹ , Afrika, Naher und Mittlerer Osten	100	108
Amerika	50	53
Asien, Australien	231	241
Gesamt³	387	402

(Vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen) ²	Geschäftsjahr	
	2018	2017
Einhaltung der Gesetze/Verbote von Korruption und Bestechung	1.523	1.373
Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter	2.957	3.032
Verbot von Kinderarbeit	231	215
Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter	3.281	3.605
Umweltschutz	320	411
Lieferkette	427	403
Gesamt³	8.776	9.054

¹ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

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

³ Gesamtsumme enthält 6 ESA und 37 vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen (Geschäftsjahr 2017: 0 ESA und 15 vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen) bei SGRE aus externen Nachhaltigkeits-Audits ohne weitere Aufgliederung nach Kategorien.

Externe Nachhaltigkeitsaudits sind die wirkungsvollste Methode, die Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten zu überprüfen. Sie werden durch einen unserer externen Auditdienstleister durchgeführt und als Kontrollmechanismus für Lieferanten mit einer hohen Risikoeinschätzung verwendet. Im Geschäftsjahr 2018 konnten wir das hohe Niveau der Vorjahre mit 387 durchgeführten externen Nachhaltigkeitsaudits stabil halten. Die konstant hohe Anzahl von externen Nachhaltigkeitsaudits geht mit der Ausweitung unserer »Global Value Sourcing Initiative« einher. Sie soll die lokale Präsenz in unserer Lieferkette stärken und bis 2020 unser Einkaufsvolumen in Schwellenländern von 27% in 2017 auf 35% erhöhen. Im Geschäftsjahr 2018 erreichten wir bereits einen Anteil von 32% und liegen damit im angestrebten Zielkorridor.

Zur Überwachung können Audits wiederholt oder Nachfolgeaudits durch unsere externen Auditdienstleister durchgeführt werden. Ferner besteht die Möglichkeit, dass die verantwortlichen Einkaufsabteilungen bei Siemens eine Reihe von Verbesserungsmaßnahmen mit dem Lieferanten vereinbaren. Während des Prozesses bleiben wir unseren Partnerschaften mit unseren Lieferanten verpflichtet und helfen ihnen, sich zu verbessern. Wenn jedoch Probleme fortbestehen und/oder sie keine Bereitschaft zeigen, notwendige Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, streichen wir sie von unserer Lieferantenliste.

Unser »Central Warning Message«-Prozess gewährleistet eine schnellere und effizientere Reaktion auf Verstöße gegen die Anforderungen des Codes. Lokale Sperrungen werden der zentralen SCM-Organisation gemeldet. Dort wird dann über die Notwendigkeit einer weltweiten Sperrung zentral entschieden.

Supply-Chain-Management- und EHS-Experten (Environment, Health & Safety) erarbeiteten und implementierten gemeinsam einen Auswahlprozess für Lieferanten, die für Siemens vorwiegend Bauleistungen erbringen. Dabei müssen EHS-Experten die Antworten dieser potenziellen Auftragnehmer auf spezifischen Fragebögen zu Gesundheits- und Arbeitssicherheitsfragen zunächst überprüfen und bestätigen, bevor diese in unseren Lieferantenstamm aufgenommen und eingesetzt werden können.

Zu den künftigen Zielthemen unseres Programms für Nachhaltigkeit in der Lieferkette gehören die Menschenrechte, der Kohlendioxidausstoß sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

- Im Geschäftsjahr 2018 haben wir begonnen, Möglichkeiten zu prüfen, detaillierter spezifische Menschenrechts-Themenfelder und Risiken in unserer Lieferkette zu erkennen; als Basis dienen nationale und internationale Quellen. Wir werden im Geschäftsjahr 2019 diese Überlegungen weiterführen mit dem Ziel, geeignete Hebel zu finden, die wir in unsere SCM-Prozesse integrieren können.
- Im Rahmen des Siemens-CO₂-Neutralitätsprogramms und unserer Berichterstattung an den CDP – ein System, das privaten und öffentlichen Organisationen hilft, die eigenen Umweltauswirkungen zu erkennen und zu managen – erheben und veröffentlichen wir die vorgelagerten Treibhausgasemissionen. Ende 2017 starteten wir unser »Carbon Emissions@Suppliers«-Projekt in Zusammenarbeit mit Experten einer externen Dienstleistungsfirma. Gemeinsam erstellen wir Analysen basierend auf wirtschaftlichen Daten, die den CO₂-Fußabdruck all unserer Lieferanten modellhaft errechnen.

Auf Grundlage dieser Modellrechnungen wollen wir die Lieferanten mit hohen errechneten CO₂-Emissionen ansprechen. Eine entsprechende Umfrage, die zum Ziel hatte, Näheres über den tatsächlichen CO₂-Fußabdruck unserer Lieferanten zu erfahren, wurde im Geschäftsjahr 2018 mit mehr als 5.000 Lieferanten durchgeführt. Die Umfrage umfasste Lieferanten, die etwa 50% unseres Scope-3-Fußabdrucks umfassen. Schritt für Schritt werden wir unsere Lieferantenbasis zur Wichtigkeit einer CO₂-effizienteren Produktion sensibilisieren.

Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

Siemens arbeitet intensiv daran, die Nutzung von Mineralien aus Konflikt- und Risikoregionen in unserer Lieferkette zu verhindern, die von den Risiken im Annex 2 der entsprechenden »Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict

Affected and HighRisk Areas« der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) betroffen sind. Siemens hat einen Grundsatz zur verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien, »Responsible Minerals Sourcing Policy«, entwickelt und diesen in den Einkaufsprozess integriert. Er bietet einen einheitlichen und unternehmensweiten Standard für das Supply Chain Management in diesem Bereich. Hierbei orientiert sich unser Ansatz an den risikobasierten Anforderungen der Due Dilligence der OECD. Um Verwendung, Quellen und Herkunft dieser Mineralien in unseren Lieferketten festzustellen, untersuchen wir die an der Kette beteiligten Schmelzhütten. Siemens ist ein aktives Mitglied der »Responsible Minerals Initiative« (vormals »Conflict Free Sourcing Initiative«), einer Gruppe von Industrieunternehmen, die Auditprogramme für Schmelzen zur Verfügung stellt. Siemens ermutigt Schmelzhütten, an diesen Programmen teilzunehmen und eine Zertifizierung anzustreben.

7.3 Menschenrechte

Siemens leistet einen gesellschaftlichen Wertbeitrag in nahezu jedem Land der Welt durch seine Produkte und Lösungen, nachhaltige und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken, seine Vordenkerrolle und Aktivitäten im Rahmen strategischer Partnerschaften und gezielte gesellschaftliche Initiativen. Unsere Aktivitäten wirken sich direkt und indirekt auf zahllose Menschen aus. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, die sich aus dieser globalen Wirkkraft ergibt, und stehen uneingeschränkt zu unserer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in unseren weltweiten Aktivitäten. Dies ist für uns ein zentrales Element verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns und daher ein wesentlicher Bestandteil unseres »Business to Society«-Konzepts (siehe Kapitel → **NACHHALTIGE ENTWICKLUNG VON GESELLSCHAFTEN** in diesem Bericht).

In diesem Zusammenhang bekennt sich Siemens zu den Zielen der führenden internationalen Initiativen, die darauf ausgerichtet sind, Menschenrechte und nachhaltige Entwicklung zu fördern, sowohl unternehmensintern als auch entlang seiner Wertschöpfungskette. Dazu zählen der Global Compact der Vereinten Nationen und die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs) Beide haben die Richtung dafür vorgegeben, wie Unternehmen die Menschenrechte achten und damit nachhaltige Entwicklung fördern können, und zwar sowohl intern als auch extern entlang ihrer Wertschöpfungsketten.

Darüber hinaus sind diese Menschenrechtsgrundsätze fest in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und ihren 17 Zielen verankert. In Übereinstimmung mit dem Versprechen der Agenda 2030, »niemanden zurückzulassen«, will Siemens durch seine verantwortungsvollen Geschäftspraktiken einen Beitrag zu

den SDGs wie SDG 8 »Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum« und SDG 12 »Nachhaltige/r Konsum und Produktion« leisten. Siemens ist zudem davon überzeugt, dass die SDGs nur dann in vollem Umfang erreicht werden, wenn potenzielle negative Auswirkungen entlang der Wertschöpfungsketten untersucht und bekämpft werden. Daher ist Siemens auch bestrebt, potenzielle negative Auswirkungen in Zusammenhang mit seinen Geschäftsaktivitäten zu bewerten. In Zusammenarbeit mit weiteren Partnern setzt sich Siemens dafür ein, schrittweise und gemeinsam auf lokaler, nationaler und globaler Ebene Ungleichheiten im Laufe der Zeit zu verringern und dem Risiko nachteiliger Auswirkungen, die mit den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens innerhalb seiner Wertschöpfungskette verbunden sind, entgegenzuwirken und so das SDG 17 »Partnerschaften zur Erreichung der Ziele« zu unterstützen.

Leitlinien und Verpflichtungen

Business Conduct Guidelines

Unser Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte ist in den Siemens Business Conduct Guidelines (BCGs) verankert. Dort heißt es eindeutig: »Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.« Die BCGs sind für alle Führungskräfte und Mitarbeiter weltweit bindend. Darüber hinaus weisen sie darauf hin, dass Siemens sich verpflichtet, mit allen Menschen unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Kultur, Religion, Altersgruppe, Behinderung, Rasse, sexuellen Identität, Weltanschauung und Geschlechterzugehörigkeit zusammenzuarbeiten.

Siemens verpflichtet sich zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien als weltweiten Standard zur Vermeidung und Bekämpfung von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte in Verbindung mit den geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens innerhalb seiner Wertschöpfungskette.

Auf der letzten Seite der Business Conduct Guidelines heißt es sinngemäß:

- Wir betrachten die zehn Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen sowie der Rahmenvereinbarung des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes als verbindlich für das gesamte Unternehmen und erwarten daher von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Lieferanten und Geschäftspartnern weltweit, dass sie die folgenden Abkommen sowie andere maßgebliche Regelungen anerkennen und anwenden:
 - die internationale Menschenrechtscharta, bestehend aus:
 - der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
 - dem Internationalen Pakt über Bürgerliche und Zivile Rechte sowie
 - dem Internationalen Pakt über Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte,

- die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten,
- die Dreiseitige Grundsatzklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen und zur Sozialpolitik,
- die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit (vor allem mit folgenden Themen: Beseitigung von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen) und
- OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen (nach Verabschiedung der Kernelemente der UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte im Jahr 2011).

Internationale Vereinbarungen

Siemens gehört seit 2003 als aktiver Teilnehmer dem UN Global Compact an. Der Compact ist eine freiwillige Initiative, basierend auf Verpflichtungen von CEOs, universelle Nachhaltigkeitsprinzipien umzusetzen und zur Unterstützung der Ziele der Vereinten Nationen im Rahmen von Partnerschaften zusammenzuarbeiten. Siemens hat sich zur Einhaltung weiterer internationaler Standards bekannt, einschließlich einiger, die von der ILO aufgestellt wurden.

Internationale Rahmenvereinbarung zu den Grundrechten von Arbeitnehmern

Siemens hat sein Bekenntnis zu den Grundrechten von Arbeitnehmern in einer internationalen Rahmenvereinbarung bekräftigt, die 2012 gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften unterzeichnet wurde. Sie beinhaltet Klauseln über die Abschaffung von Zwangsarbeit, das Verbot der Diskriminierung, das Recht auf Gleichbehandlung, die Abschaffung von Kinderarbeit und die Festlegung eines Mindestbeschäftigungsalters sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit.

Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion

Die jeweiligen Geschäftspartner müssen den Verhaltenskodex von Siemens für Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion einhalten. Er basiert hauptsächlich auf den Prinzipien des UN Global Compact und der ILO, enthält aber weitere Anforderungen. Im Hinblick auf die Menschenrechte betont er vor allem die grundlegenden Menschenrechte der Arbeitnehmer, einschließlich angemessener Vergütung, Versammlungsfreiheit, Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie des Verbots der Diskriminierung, Zwangs- und Kinderarbeit.

Grundsatzklärung zu Konfliktmineralien

Siemens hat eine Grundsatzklärung zu Konfliktmineralien erstellt und diese in den Einkaufsprozess des Unternehmens integriert (siehe Kapitel → **LIEFERKETTE** in diesem Bericht).

Governance und Managementstrukturen für Menschenrechte

Unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte und unser Bekenntnis zur Umsetzung der Leitprinzipien der UN zu Wirtschaft und Menschenrechten wird von der Unternehmensspitze aus geleitet. Unsere Arbeit auf dem Gebiet der Menschenrechte wird vom Siemens-Vorstand, vom Siemens Sustainability Board sowie von den Leitern unserer Divisionen und Landesgesellschaften überwacht. Darüber hinaus berichtet unser Chief Compliance Officer an den Aufsichtsrat.

Im Oktober 2016 hat das Siemens Sustainability Board die beiden Abteilungen Nachhaltigkeit und Compliance mit der Steuerung des Themas »Menschenrechte« beauftragt, um die Menschenrechte stärker in den weltweiten Unternehmensprozessen zu verankern. In diesem Zusammenhang haben beide Abteilungen einen einheitlichen Rahmen für die Achtung der Menschenrechte entwickelt und vereinbart, diesen im Laufe der nächsten Jahre schrittweise umzusetzen (weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte der Tabelle → **MENSCHENRECHTSRAHMEN BEI SIEMENS**).

Bewusstseinsförderung zum Thema Menschenrechte

Beim jährlichen Corporate-Compliance-Risiko-Workshop kommen mehrere Anspruchsgruppen zusammen, um systematische und wiederkehrende Compliance-Risiken zu analysieren. Zudem dient dieser Workshop dazu, Bereiche zu identifizieren, die eingehendere Analysen oder Schulungen erfordern. Im Geschäftsjahr 2018 wurde das Thema Menschenrechte wie bereits im Vorjahr als ein solcher Themenbereich definiert.

Wie im zurückliegenden Geschäftsjahr wurde ein Modul »Wirtschaft und Menschenrechte« in den Integritätsdialog 2018 aufgenommen. Dieses Programm dient unter anderem dazu, wichtige Compliance-Themen unternehmensweit zu erörtern (siehe Kapitel → **COMPLIANCE** in diesem Bericht).

Es stehen gezielte Schulungsprogramme für Gesundheit und Sicherheit, Lieferanten und bestimmte Geschäftspartner zur Verfügung. Darüber hinaus führen wir Schulungen zu unseren Business Conduct Guidelines durch.

Kollaborativer Dialog

Menschenrechtsbeeinträchtigungen sind mitunter schwer zu identifizieren und zu vermeiden beziehungsweise zu lösen. Ein offener und konstruktiver Dialog mit Peergroup-Unternehmen ist hilfreich, wenn es darum geht, Fortschritte, Herausforderungen und Lösungen zu erörtern und Möglichkeiten für ein gemeinsames Vorgehen zu identifizieren. Wir glauben, dass wir auf diese Weise schneller Fortschritte machen als im Alleingang. Im Geschäftsjahr 2017 haben wir uns der Global Business Initiative on Human Rights (GBI) angeschlossen, einer gemeinnützigen Organisation mit einer Kerngruppe von 18 großen Unternehmen aus aller Welt. Die GBI

will die Menschenrechte in einem wirtschaftlichen Kontext durch branchenübergreifenden Erfahrungsaustausch und durch internationalen Wissenstransfer fördern. Im Geschäftsjahr 2018 ist Siemens der European Business and Human Rights Peer Learning Group des Global Compact-Netzwerks beigetreten. Diese Gruppe ist ebenfalls als Peer-Learning-Gruppe zum Thema Unternehmen und Menschenrechte für europäische Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen konzipiert.

Eine weitere deutsche Initiative, in die wir uns aktiv einbringen, ist econsense, ein Forum für die nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft. econsense war an den Konsultationen der deutschen Bundesregierung zur Umsetzung des Nationalen Aktionsplans (NAP) Wirtschaft und Menschenrechte beteiligt.

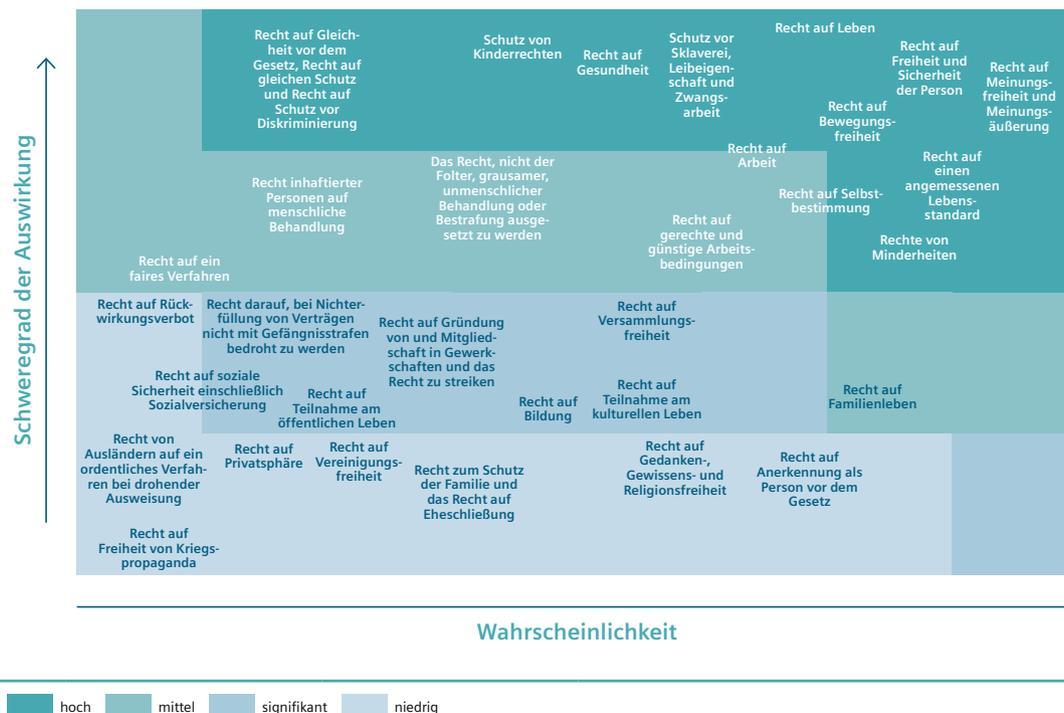
Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

Große Infrastrukturunternehmen wie Siemens, die mit unterschiedlichen Geschäftsmodellen und internationalen Wertschöpfungsketten in Ländern arbeiten, die sich durch eine schwache soziale und ökologische Ordnungspolitik beziehungsweise durch

politische Instabilität auszeichnen, können mit zahlreichen Menschenrechtsfragen konfrontiert werden.

Im Geschäftsjahr 2018 haben das Sustainability Office und die Abteilung Legal Compliance eine Matrix entwickelt, die veranschaulicht, welche Menschenrechte durch die Aktivitäten von Siemens sehr wahrscheinlich entweder direkt oder durch seine Wertschöpfungskette beeinträchtigt werden. Hauptzweck dieser Matrix ist es, die Einwirkungen auf Rechteinhaber zu bewerten und Prioritäten für thematische Handlungsfelder zu identifizieren. Das Dokument basiert auf einer Liste der Menschenrechte, wie sie in Anhang A des Berichtsrahmens für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte dargelegt werden: »Tabelle: International anerkannte Menschenrechte und Beispiele dafür, wie die Wirtschaft sie beeinträchtigen könnte«. Siemens wird in Zukunft die Möglichkeit einer Berichterstattung prüfen, die sich stärker an diesem Berichtsrahmen orientiert.

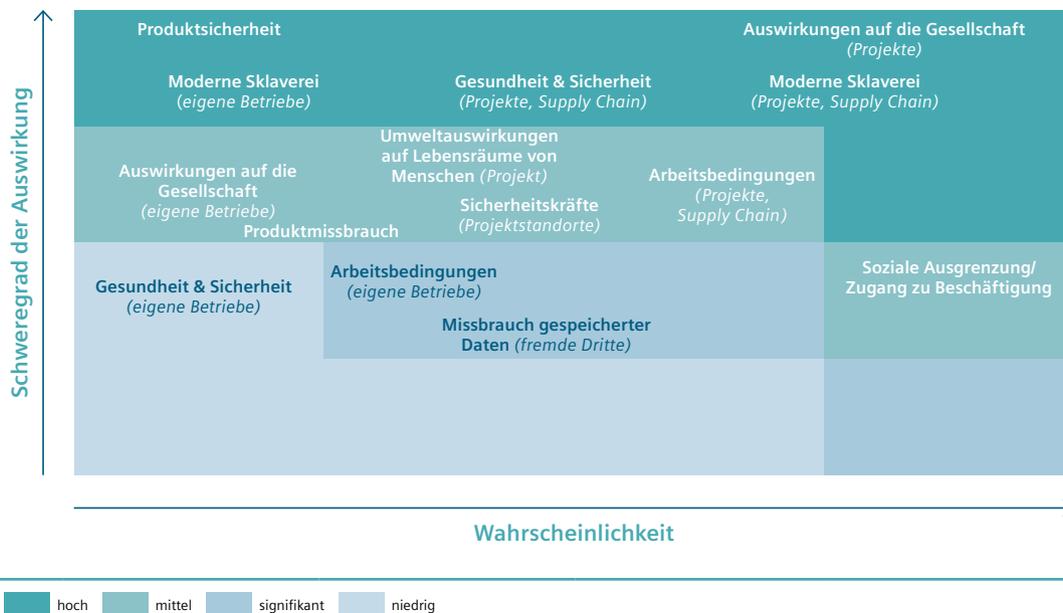
(Direkte und indirekte) Auswirkungen von Siemens auf international anerkannte Menschenrechte



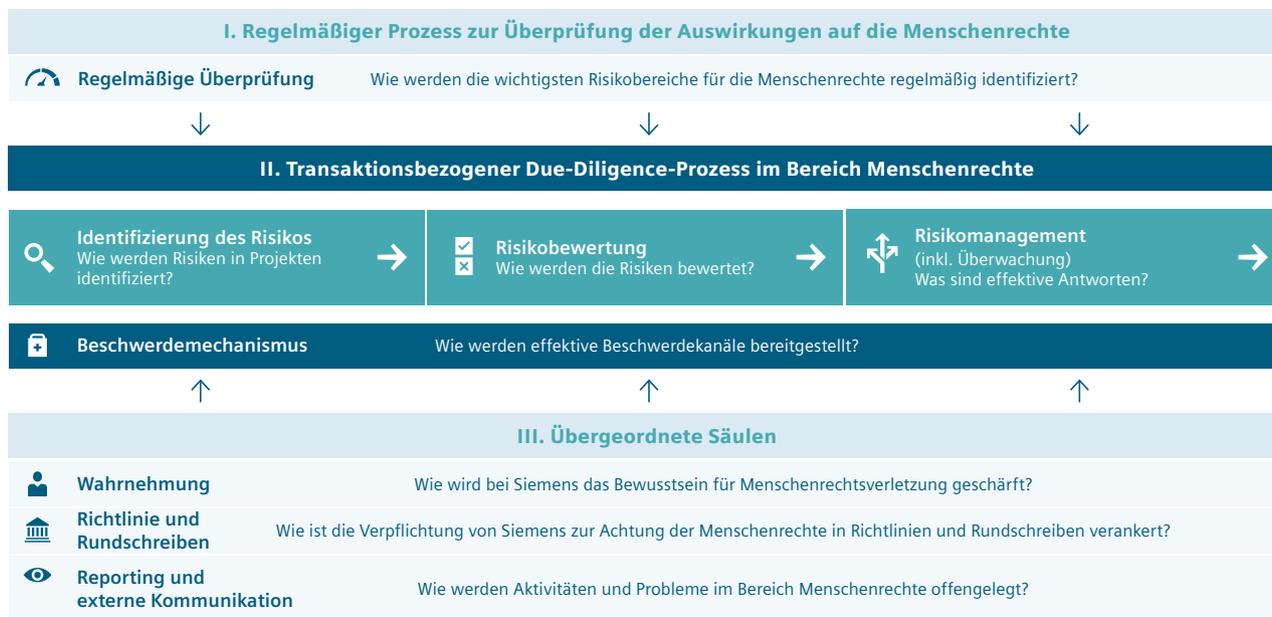
Gemeinsam mit externen Menschenrechtsexperten haben wir – auf der Grundlage unserer ersten im Geschäftsjahr 2017 gesammelten Erkenntnisse – die Menschenrechte mit den größten Einwirkungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette – von Beschaffungsaktivitäten über unsere eigene Geschäftstätigkeit bis hin zum Vertrieb – neu bewertet und thematisch gebündelt. Das hilft Siemens, a) den Umfang der Menschenrechtsbereiche mit möglichen negativen Einwirkungen zu ermitteln, b) die Wahrscheinlichkeit einzuschätzen, mit der Siemens in negative Einwirkungen involviert sein könnte, und c) den Schweregrad und die Ausdehnung der Einwirkungen zu verstehen und zu erfassen, wie schwierig es wäre, Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Im Kontext großer Infrastrukturprojekte wird offensichtlich, dass Menschenrechte indigener und besonders schutzbedürftiger Gemeinschaften wie das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard, das Recht auf Leben, das Recht auf Selbstbestimmung und das Recht auf Meinungsäußerung potenziell dem Risiko nachteiliger Einwirkungen ausgesetzt sind. Daher hat Siemens im Rahmen der Risikokartierung im Bereich Menschenrechte entsprechende Schwerpunktthemen wie in Bezug auf die Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften, Arbeitsbedingungen und moderne Sklaverei im Projektgeschäft abgeleitet.

Menschenrechtsthemen bei Siemens mit den größten Auswirkungen



Siemens hat ein ganzheitliches Programm zur Achtung der Menschenrechte entwickelt, das im Laufe der nächsten Jahre umgesetzt werden soll. Im Mittelpunkt dieses Programms steht die Einrichtung eines menschenrechtsbezogenen Due-Diligence-Systems entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens. So können wir die oben genannten Menschenrechte mit den größten Auswirkungen adressieren und die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Risikominderung bewerten.



Im Geschäftsjahr 2018 hat das Unternehmen in Zusammenarbeit mit externen Menschenrechtsexperten und Nachhaltigkeitsberatern auf der Grundlage des oben genannten Menschenrechtsrahmen ein detailliertes Konzept entwickelt, das die wichtigsten Funktionalitäten für ein systematisches menschenrechtsbezogenes Due-Diligence-System beschreibt und dabei die Erkenntnisse aus den bisher in unseren vor- und nachgelagerten Aktivitäten identifizierten menschenrechtsbezogenen Due-Diligence-Prozessen nutzt (siehe Kapitel → **LIEFERKETTE** und → **ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ**). Siemens setzt sich uneingeschränkt für die Implementierung eines proaktiven und umfassenden menschenrechtsbezogenen Due-Diligence-Systems ein und entwickelt Strategien zur Minderung von Risiken im Bereich Menschenrechte, und zwar in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien, den Erwartungen externer Stakeholder – etwa lokaler Behörden, Investoren, Kunden oder NGOs – und den regulatorischen Anforderungen.

Beschwerdemechanismus und Kanäle für Anfragen zum Thema Menschenrechte

Siemens stellt anonym Kanäle zur Verfügung, über die sowohl interne als auch externe Personen Beschwerden einreichen können. Diese sind im Kapitel → **COMPLIANCE** in diesem Bericht beschrieben. Zusätzlich stellen wir auf unserer Website www.siemens.com/controversies eine elektronische Mailbox für spezifische Anfragen zu Menschenrechtsthemen zur Verfügung.



Anhang

S. 48-62

Berichtsmethode

Nachhaltigkeit ist für uns ein leitendes Prinzip und eine wesentliche Maxime unseres Handelns. Das Dokument »Nachhaltigkeitsinformationen 2018« ergänzt die finanzielle Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2018. Das Kapitel zur Berichtsmethode informiert Sie über die zentralen Eckpunkte, die unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung zugrunde liegen.

BERICHTSANSATZ

In den »Nachhaltigkeitsinformationen 2018« (im Folgenden Bericht) legen wir Rechenschaft ab über Strategie, Organisation, Initiativen, Managementsysteme, Maßnahmen und Ziele nachhaltiger Unternehmensführung. Sie ergänzen unsere finanzielle Berichterstattung im Geschäftsbericht, schreiben die des Vorjahrs fort und dokumentieren zugleich unsere Fortschritte bei der Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compacts und des CEO Water Mandates der Vereinten Nationen.

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

BERICHTSZEITRAUM UND -GRENZEN

Dieser Bericht bezieht sich auf das Siemens-Geschäftsjahr 2018 (1. Oktober 2017 – 30. September 2018). Abweichungen hiervon weisen wir aus. Grundsätzlich haben wir alle unsere vollkonsolidierten Unternehmen in die Berichterstattung einbezogen. Auch hier sind mögliche Abweichungen in der Datenbasis gekennzeichnet. Minderheitsbeteiligungen sind grundsätzlich nicht in die Berichterstattung einbezogen. Die berichteten Kenngrößen und Informationen beziehen sich – soweit nicht anders angegeben – auf die fortgeführten Aktivitäten des Unternehmens. Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden die Kenngrößen und Informationen des Vorjahrs entsprechend angepasst. Abweichungen sind kenntlich gemacht.

DATENERFASSUNG

Angesichts der Größe und weltweiten Präsenz von Siemens ist die Datenerfassung eine logistische Herausforderung. Darüber hinaus müssen die Konzerngesellschaften beim Erheben und Definieren ihrer Kennzahlen nationale Regelungen einhalten. Das macht die generierten Daten nicht immer vergleichbar. Auf wesentliche Einschränkungen der dargestellten Angaben weisen wir hin. Für die im Bericht veröffentlichten Daten existieren in der Regel keine unternehmensübergreifenden Standards. Dies gilt insbesondere für bestimmte Finanzkennzahlen, darunter zum Beispiel die mit dem Umweltportfolio erwirtschafteten Umsatzerlöse. Das kann dazu führen, dass die von uns publizierten Daten nicht mit Daten anderer Unternehmen vergleichbar sind, die unter den gleichen oder ähnlichen Bezeichnungen veröffentlicht werden.

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

UNABHÄNGIGE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT

Wir legen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung hohe Qualitätsstandards zugrunde. Deshalb haben wir – wie in den Vorjahren – auch für das Berichtsjahr eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft damit beauftragt, alle Kapitel unter dem Abschnitt → [NACHHALTIGKEIT BEI SIEMENS](#) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit zu unterziehen. Die Ergebnisse der Prüfung durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft finden sich im Anhang.

REDAKTIONELLER HINWEIS

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

Umweltportfolio Berichterstattungsgrundsätze

UMWELTPORTFOLIO-RICHTLINIE

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

Diese Siemens-Richtlinie legt Kriterien und Prozesse für die Qualifizierung von Elementen für das Umweltportfolio fest, definiert Rollen und Zuständigkeiten sowie Prozesse, die für die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden verantwortlich sind, und verweist auf die Richtlinien zur Finanzberichterstattung für die Erfassung von Umsatzerlösen. Sie basieren auf den Berichterstattungsgrundsätzen, die in den von der Greenhouse-Gas-Protocol-Initiative herausgegebenen Schriften »A Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition« und »GHG Protocol for Project Accounting« dargelegt werden. Diese Grundsätze lauten: Relevanz, Vollständigkeit, Einheitlichkeit, Transparenz, Genauigkeit und Vorsichtsprinzip. Der vom Umweltportfolio generierte Umsatz wird entsprechend den Richtlinien zur Erfassung von Umsatzerlösen wie in → ZIFFER 2 in → B.6 ANHANG ZUM KONZERNABSCHLUSS IM GESCHÄFTSBERICHT DES SIEMENS-KONZERNS (»SIEMENS«) VOM 30. SEPTEMBER 2018 ausgewiesen.

UMFANG DER BERICHTERSTATTUNG

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

Die Berechnung der Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden basiert auf dem Vergleich der Umweltportfolio-Elemente (zum Beispiel eines GuD-Kraftwerks mit seinem Kohlendioxidausstoß pro Kilowattstunde) mit einer Referenzlösung (beispielsweise einem globalen durchschnittlichen Netzemissionsfaktor für die Stromerzeugung). Anhand technischer Parameter (etwa die installierte Kapazität in Gigawatt im Berichtsjahr oder Laststunden) wird die Reduzierung des Kohlendioxids im Berichtsjahr errechnet. Für alle Umweltportfolio-Elemente, die in einem Berichtsjahr verkauft wurden, werden die jährlichen Reduzierungen addiert und so am Ende des Jahres die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden ermittelt.

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

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

GOVERNANCE – PROZESSE UND DEFINITIONEN

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

Grundsätzlich können sich Produkte, Systeme, Lösungen und Services der operativen Einheiten (Divisionen und Strategische Einheiten Siemens Healthineers und Siemens Gamesa Renewable Energy) des Siemens-Konzerns für das Umweltportfolio qualifizieren. Das gesamte Geschäftsportfolio von Siemens wird jedes Jahr überprüft, um die entsprechende Qualifizierung der Umweltportfolio-Elemente auf Grundlage der nachfolgend beschriebenen Kriterien sicherzustellen. Dies schließt sowohl die Aufnahme neu entwickelter als auch die Aufnahme zusätzlich qualifizierter Elemente ein, für die der Nachweis der Erfüllung der Qualifizierungskriterien in früheren Berichtszeiträumen nicht verfügbar war. Für die zuletzt genannten Umweltportfolio-Elemente stellen wir deren im Vorjahr erzielten Umsatz und Beitrag zur kumulierten jährlichen Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden auf vergleichbarer Basis dar. Elemente, die unsere Qualifizierungskriterien nicht mehr erfüllen, werden aus dem Umweltportfolio herausgenommen. Frühere Berichtszeiträume werden nicht angepasst.

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

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

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

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

KRITERIEN FÜR DIE AUFNAHME VON ELEMENTEN IN DAS UMWELTPORTFOLIO

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

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

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

Die Servicearten werden nach »produktbezogenen Leistungen« und »Mehrwertleistungen« unterschieden. In den Fällen, in denen ein Produkt, ein System oder eine Lösung von Siemens als Umweltportfolio-Element eingestuft wird, werden der Umsatz und, sofern zutreffend, die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden der entsprechenden »pro-

duktbezogenen Leistung« in der Regel entsprechend dem relevanten Umweltportfolio-Element bilanziert und ausgewiesen. Im Fall von Mehrwertleistungen werden der Umsatz und, sofern zutreffend, die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden nur bilanziert und ausgewiesen, wenn der Service selbst als Umweltportfolio-Element eingestuft ist, weil er eines der unten nachfolgend beschriebenen Auswahlkriterien erfüllt.

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

Energieeffizienz

Das Kriterium für Energieeffizienz beinhaltet eine Verbesserung der Energieeffizienz um 20% oder mehr während der Nutzungsphase bei unseren Kunden in Relation zur Vergleichsbasis oder eine Reduzierung der Emissionen von mindestens 100.000 t Kohlendioxidäquivalenten pro Berichtszeitraum während der Nutzungsphase bei unseren Kunden in Relation zur Vergleichsbasis. Wenn eine Energieeffizienzsteigerung in angemessener Weise nur als Verringerung von Verlustleistungen – wie etwa von den International Electrotechnical Commission (IEC) Standards für die Energieeffizienzklassifizierung von Motoren festgelegt – definiert werden kann, würde eine um 20% geringere Verlustleistung ebenfalls Produkte für unser Umweltportfolio qualifizieren.

Beispiele für Produkte und Services, die die genannten Energieeffizienzkriterien erfüllen, sind GuD-Kraftwerke, intelligente Gebäudetechnologiesysteme (beide senken den Kohlendioxid-ausstoß um mindestens 100.000 t pro Berichtszeitraum) oder ELFA-Hybridantriebe für Busse (20% Effizienzsteigerung).

Erneuerbare Energien

Dieses Kriterium erfüllen Technologien aus dem Bereich erneuerbarer Energien oder Smart-Grid-Anwendungen¹ sowie deren Kernkomponenten. Das Kriterium der erneuerbaren Energien umfasst Stromerzeugung und Wärmegewinnung beispielsweise aus Windkraft (Onshore und Offshore) oder Biomasse.

Beispiele entsprechender Umweltportfolio-Elemente sind Windturbinen sowie Kernkomponenten wie Windgetriebe.

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

FESTLEGUNG DER VERGLEICHSLÖSUNG – BASELINE-METHODE

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

Vorher-Nachher-Vergleich

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

Direkter Vergleich mit einer Referenztechnologie

Bei einem direkten Vergleich mit einer Referenztechnologie geht es um den Unterschied zwischen den Produkten, Systemen, Lösungen oder Services von Siemens und einer entsprechenden anderen Technologie oder einem Vorgängersystem. Der direkte Vergleich mit einer Referenztechnologie setzt das Vorhandensein alternativer oder Vorgängerprodukte, -systeme, -lösungen oder -services auf dem Markt voraus, die zum gleichen oder zu einem ähnlichen Zweck eingesetzt werden. Ein Beispiel hierfür ist der Vergleich zwischen verlustarmer Hochspannungs-Gleichstrom-Übertragung (HGÜ) und konventioneller Wechselstromübertragung.

Vergleich mit dem installierten Bestand

Der Vergleich mit dem installierten Bestand zeigt den Unterschied zwischen den Produkten, Systemen, Lösungen oder Services von Siemens und einem Durchschnitt aus mehreren zum gleichen oder zu einem ähnlichen Zweck eingesetzten Installationen. Der Vergleich mit dem installierten Bestand setzt das Vorhandensein globaler oder regionaler Durchschnittsdaten aus mehreren zum gleichen oder zu einem ähnlichen Zweck eingesetzten Produkten, Systemen, Lösungen oder Services voraus. Ein Beispiel hierfür ist der Vergleich zwischen GuD-Kraftwerken und dem durchschnittlichen globalen Treibhausgas-Emissionsfaktor für die Stromerzeugung.

Bei der Berechnung der Emissionssenkung gegenüber der Vergleichsbasis berücksichtigen wir entweder die direkten Einspa-

rungen (zum Beispiel durch Kraftwerke oder effiziente Motoren) oder die indirekten Auswirkungen, die eintreten, wenn unterschiedliche Produkte in einem System zusammenwirken und Emissionsreduzierungen bewirken (etwa Komponenten für Gebäudeautomatisierung). Wenn Siemens nur Kernkomponenten, aber nicht die ganze Anlage liefert, wird die Verringerung der Kohlendioxidemissionen beim Kunden nur für diese Teile berechnet.

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

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

EMISSIONSFAKTOREN ZUR BERECHNUNG DER JÄHRLICHEN REDUZIERUNG VON KOHLENDIOXIDEMISSIONEN

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

Die wichtigsten für das Jahr 2018 verwendeten Emissionsfaktoren sind:

Emissionsfaktoren für die Berechnung der CO₂-Vermeidung

Kategorie	Emissionsfaktor (g CO ₂ /kWh)	Vergleichsbasis von Umweltportfolio-Elementen
Globale Stromerzeugung aller Primärenergieträger	554	Energieumwandlung
Globale Stromerzeugung fossiler Energieträger	835	Erneuerbare Energien
Nutzung von Elektrizität (einschließlich Übertragungsverluste)	600	Alle Arten von Stromnutzung außer Züge

Quelle: IEA (IEA World Energy Outlook 2017)¹, eigene Berechnungen

¹ Emissionsfaktoren wurden für den IEA World Energy Outlook 2016 aktualisiert (Vorjahr: IEA World Energy Outlook 2016).

Aus Konsistenzgründen wenden wir im Allgemeinen globale Emissionsfaktoren zur Berechnung der Emissionsreduzierung an, sofern nicht bestimmte Bedingungen einer Lösung die Anwendung lokaler Emissionsfaktoren erfordern. So legen wir zum Beispiel für die Berechnung jährlicher Reduzierung von Kohlendioxidemissionen für Windturbinen den Emissionsfaktor 835 g/kWh für die globale fossile Energieerzeugung als Vergleichsbasis zugrunde.

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

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

SCHÄTZUNGEN FÜR DIE BERICHTERSTATTUNG

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

Die Aufnahme von Elementen in das Umweltportfolio basiert daher auf Kriterien, Methoden und Annahmen, die andere Unternehmen und Anspruchsgruppen möglicherweise anders beurteilen. Faktoren, die solche Unterschiede bedingen können, sind unter anderem: die Wahl der anzuwendenden Baseline-Methode, die Anwendung globaler Emissionsfaktoren, die von lokalen Bedingungen abweichen können, Nutzungsmuster bei Kunden, die von standardmäßigen Nutzungsmustern für die Berechnung der Reduzierung von Kohlendioxidemissionen abweichen können, die

Beurteilung der Lebensdauer der Umweltportfolio-Elemente, interne Beurteilungen unserer eigenen Produktionseffizienzfaktoren, der Anteil einer Kernkomponente sowie Expertenschätzungen, wenn keine anderen Daten vorliegen.

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

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

GRI-Standards – Wesentliche Themen und Berichtsgrenzen

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

Siemens Prinzipien, Berichtsgrenzen und wesentliche Themen

	2. Umwelt	Interne Berichtsgrenzen	Externe Berichtsgrenzen	GRI Standards	Sustainable Development Goals
2.1.	Wir versetzen unsere Kunden in die Lage, ihre Energieeffizienz zu steigern, Ressourcen zu schonen und CO ₂ -Emissionen zu senken.	Betriebsintern	Kunden	GRI Standard 302 Energie GRI Standard 305 Emissionen	7 12 13
2.2.	Wir entwickeln unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen unter Berücksichtigung des gesamten Lebenszyklus und auf Basis fundierter Standards zur Umweltverträglichkeit.	Betriebsintern	Kunden	GRI Standard 301 Materialien	12
2.3.	Wir minimieren die Umweltauswirkungen unserer eigenen Standorte mithilfe von Umweltmanagementprogrammen, um bis 2030 klimaneutral zu werden.	Betriebsintern	Gesellschaft	GRI Standard 301 Materialien GRI Standard 302 Energie GRI Standard 303 Wasser GRI Standard 305 Emissionen GRI Standard 306 Abwasser und Abfall	3 6 7 12 13
Nr.	3. Mensch				
3.1.	Wir tragen mit unserem Portfolio, unserer Präsenz vor Ort und in unserer Rolle als Vordenker zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaften bei.		Gesellschaft	GRI Standard 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI Standard 412 Menschenrechte GRI Standard 413 Lokale Gemeinschaften	3 4 5 7 8 9 11 12 13 16 17
3.2.	Wir engagieren uns im Rahmen von Corporate-Citizenship-Projekten gemeinsam mit Partnern für langfristige Beziehungen zu den örtlichen Kommunen.	Betriebsintern	Gesellschaft	GRI Standard 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI Standard 413 Lokale Gemeinschaften	3 4 9 11
3.3.	Wir leben eine Arbeitssicherheitskultur (»Zero Harm Culture«) und fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter.	Betriebsintern	Lieferanten	GRI Standard 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	3 8
3.4.	Wir stehen für eine Führungskultur, die auf gemeinsamen Werten, Innovationsgeist, Mitarbeiterorientierung und Vielfalt basiert.	Betriebsintern		GRI Standard 401 Beschäftigung GRI Standard 404 Aus- und Weiterbildung GRI Standard 405 Vielfalt und Chancengleichheit GRI Standard 406 Gleichbehandlung GRI Standard 408 Kinderarbeit GRI Standard 412 Menschenrechte	4 5 8 9 10 16

Global Compact der Vereinten Nationen

Seit 2003 ist Siemens Teilnehmer des Global Compacts der Vereinten Nationen und bekennt sich ausdrücklich zu dessen zehn Prinzipien. Unsere »Nachhaltigkeitsinformation 2018«, unsere Fortschrittsmitteilungen online auf der Website des UN Global Compact und der nachfolgende Index enthalten unsere Fortschritte während des Geschäftsjahres 2018.

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compacts			
Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Prinzip 1 Unterstützung der Menschenrechte	Unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen basieren auf den Siemens Business Conduct Guidelines (BCG), die den ethisch-rechtlichen Rahmen für unsere Geschäftsaktivitäten abstecken. Sie enthalten die grundlegenden Prinzipien und Regeln für unser Verhalten innerhalb und außerhalb des Unternehmens, beispielsweise bezüglich Menschenrechten und Kernarbeitsnormen. Die BCG sind verpflichtend für alle Mitarbeiter weltweit. Mit unserem Code of Conduct für Siemens-Lieferanten stellen wir sicher, dass diese grundlegenden Rechte und Prinzipien auch in unserer Lieferkette eingehalten werden.	Unser Code of Conduct (CoC) für Siemens-Lieferanten und -Geschäftspartner mit Mittlerfunktion beinhaltet unter anderem: <ul style="list-style-type: none"> › Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter, › Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, › Umweltschutz und › Null-Toleranz bei Korruption und Bestechung. › Vermeidung des Erwerbs von »Konfliktmineralien« 	Im Berichtsjahr betrug die Zahl der Lieferantenselbsteinschätzungen 3.688. Wir haben 765 Lieferantenqualitätsaudits mit integrierten Nachhaltigkeitsfragen und 387 externe Nachhaltigkeitsaudits durchgeführt. Bei den externen Audits haben wir insgesamt 8.776 Verbesserungsmöglichkeiten festgestellt. Menschenrechte sind ein Thema, dem kontinuierlich Aufmerksamkeit zukommen sollte. Im Geschäftsjahr 2018 ist Siemens der European Business and Human Rights Peer-Learning-Group des Global-Compact-Netzwerks beigetreten. Diese Gruppe ist ebenfalls als Peer Learning-Gruppe zum Thema Unternehmen und Menschenrechte für europäische Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen konzipiert.
Prinzip 2 Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	Das Prinzip zur Risikobewertung für Menschenrechte ist ein wesentlicher Teil unseres Projektmanagement- und Risikomanagementsystems.	<p>LIEFERKETTE DIESER BERICHT SEITE 39</p> <p>MENSCHENRECHTE DIESER BERICHT SEITE 42</p>	
Prinzip 3 Wahrung der Vereinigungsfreiheit			
Prinzip 4 Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit			
Prinzip 5 Abschaffung der Kinderarbeit	<p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10</p> <p>LIEFERKETTE DIESER BERICHT SEITE 39</p> <p>MENSCHENRECHTE DIESER BERICHT SEITE 42</p>		<p>LIEFERKETTE DIESER BERICHT SEITE 39</p> <p>MENSCHENRECHTE DIESER BERICHT SEITE 42</p>
Prinzip 6 Vermeidung von Diskriminierung	Wir dulden keine Diskriminierung und haben das in den Siemens Business Conduct Guidelines verankert. Wir fördern aktiv die Vielfalt, indem wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das für alle Menschen offen ist, unabhängig von deren kulturellem Hintergrund, Ethnie, Herkunft, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, dem geschlechtlichen Ausdruck oder geschlechtlicher Eigenschaften und Merkmale. Wir gehören zu den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt.	Unsere weltweiten Diversity-Netzwerke werben für Diversity-Themen, die über Organisationsgrenzen hinweg erörtert und vorangetrieben werden. Beispiele solcher Netzwerke sind GLOW (Global Leadership Organization of Women), die Diversity-Botschafter und GENE, das Generationen-netzwerk zur Förderung des generationsübergreifenden Austauschs. Zusätzlich unterhalten wir weltweit mehr als 140 lokale Mitarbeiternetzwerke, in denen sich die Mitarbeiter aktiv an Diversity-Programmen und -Aktivitäten beteiligen. Die Erfolge aller Maßnahmen werden jährlich mit der Diversity-Scorecard gemessen. Die Schwerpunkte sind: <ul style="list-style-type: none"> › Bewusstes Vorgehen gegen unbewusste Vorurteile, › Fördern eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses, › Stärken des Werts der Globalität, › Ermutigung zu Vielfalt und Inklusion. 	Ein freiwilliges Online-Training wurde zwischen Oktober 2017 und Februar 2018 ausgerollt, und bis Juli 2018 haben mehr als 214.000 Mitarbeiter die Schulung »Making Better People Decisions«, die aus einem 30-minütigen eLearning-Modul besteht, erfolgreich durchlaufen.
	<p>ARBEITEN BEI SIEMENS DIESER BERICHT SEITE 16</p>	<p>ARBEITEN BEI SIEMENS DIESER BERICHT SEITE 16</p>	<p>ARBEITEN BEI SIEMENS DIESER BERICHT SEITE 16</p>

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compacts

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
Gleichstellung von Frauen	<p>Im Geschäftsjahr 2016 haben wir das CEO-Statement zu den Grundsätzen der UN zur Gleichstellung von Frauen (Women Empowerment Principles) unterzeichnet.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10</p>	<p>Wir ermutigen die Befolgung der Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen als Grundsätze für jegliche Aktionen, die Frauen voranbringen und fördern, sei es am Arbeitsplatz, am freien Markt oder in der Gesellschaft, und kommunizieren gleichzeitig unseren Fortschritt durch die Nutzung nach Geschlecht getrennt erfasster Daten und anderer Indikatoren.</p> <p>ARBEITEN BEI SIEMENS DIESER BERICHT SEITE 16</p>	<p>Im Berichtsjahr waren 24 % unserer Mitarbeiter weiblich. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf 16 % an.</p> <p>Im Geschäftsjahr 2018 lag der Anteil der eingestellten Frauen bei 27 % der gesamten Einstellungen.</p> <p>ARBEITEN BEI SIEMENS DIESER BERICHT SEITE 16</p>
Prinzip 7 Vorsorgender Umweltschutz	<p>Bei Siemens hat sich ein umfassendes EHS-Managementsystem (Environmental Protection, Health Management and Safety) etabliert. Dieses System verlangt, dass alle relevanten Produktions- und Bürostandorte ein System für Umweltmanagement umsetzen, das den Anforderungen des international anerkannten Standards ISO 14001 erfüllt wird, und dass gleichzeitig unser eigener, interner Standard, die »Anforderungen an die umweltverträgliche Produkt- und Anlagengestaltung«, umgesetzt wird.</p> <p>DEKARBONISIERUNG DIESER BERICHT SEITE 25</p>	<p>Unsere Programme befassen sich mit den Umweltwirkungen unserer Produkte in allen Bereichen: »Serve the Environment (StE)« und »CO₂-neutral Siemens« für den betrieblichen Umweltschutz und »Product Eco Excellence (PrEE)« für den produktbezogenen Umweltschutz.</p> <p>Seit dem Geschäftsjahr 2016 veröffentlichen wir unsere Scope-3-Upstream Emissionen, verursacht durch gekaufte Produkte und Dienstleistungen.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10 DEKARBONISIERUNG DIESER BERICHT SEITE 25</p>	<p>Bis zum Geschäftsjahr 2018 haben wir unseren Kohlendioxidausstoß um mehr als 700.000 t CO₂ gegenüber 2014 reduziert. Damit sind wir auf einem guten Weg, unser Zwischenziel von 50 % Reduzierung bis 2020 zu erreichen. 80 % des Stromverbrauchs unserer deutschen Standorte werden bereits mit Ökostrom abgedeckt.</p> <p>Scope-1- und Scope-2-Emissionen konnten wir um 147 kt CO₂ e reduzieren.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10 DEKARBONISIERUNG DIESER BERICHT SEITE 25</p>
Prinzip 8 Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt	<p>Das Bewusstsein für den Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Mitarbeitern zu fördern ist ebenso Teil unseres Umweltmanagements wie auch unseres gesellschaftlichen Engagements. Im Rahmen interner Kommunikationsmaßnahmen und unseres Corporate-Citizenship-Schwerpunkts »Umwelt« tragen wir zu einem größeren Verantwortungsbewusstsein für ökologische Belange bei.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 23</p>	<p>Siemens verfügt über ein weltweites Umweltschutzkommunikationsnetzwerk, in dem Wissen über Umweltmanagement, Methoden, Lösungen und Erfahrungen über Standort-, Geschäftes- und Ländergrenzen hinaus kommuniziert und ausgetauscht wird.</p> <p>Seit Jahren sind wir ein engagiertes Mitglied von »One Young World«, »World Business Council for Sustainable Development« (WBCSD) und »World Economic Forum«.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10</p>	<p>Im Berichtsjahr haben wir rund 21,2 Mio. € für Corporate-Citizenship-Aktivitäten gespendet. Siemens nimmt an der UN-Klimakonferenz in Kaovice in Polen im November 2018 teil, wo wir wieder Einblicke vermitteln werden, wie erneuerbare Energien zur Dekarbonisierung der Industrie beitragen können. Im September 2018 nahmen wir außerdem an der New Yorker Klimawoche der Vereinten Nationen teil.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 23</p>

Index zu den zehn Prinzipien des Global Compacts

Prinzip	Systeme	Maßnahmen	Leistungen
<p>Prinzip 9 Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien</p>	<p>Im Rahmen unseres Umweltportfolios entwickeln und vermarkten wir Produkte, Lösungen und Serviceleistungen, mit denen unsere Kunden ihre CO₂-Emissionen verringern, die Lebenszykluskosten senken und die Umwelt schützen können.</p> <p>UMWELTPORTFOLIO DIESER BERICHT SEITE 26</p>	<p>Wir überprüfen kontinuierlich unser Umweltportfolio hinsichtlich neu entwickelter oder akquirierter Elemente, die sich als Umweltportfolio-Element qualifizieren, oder schließen Elemente aus, die nicht mehr die Qualifizierungskriterien erfüllen.</p> <p>UMWELTPORTFOLIO DIESER BERICHT SEITE 26</p>	<p>Im Geschäftsjahr 2018 haben wir unsere Kunden dabei unterstützt, ihre Kohlendioxidemissionen um 73 Mio. Tonnen zu senken.</p> <p>Unser Umweltportfolio trug nahezu die Hälfte zum Gesamtumsatz aus fortgeführten Aktivitäten bei. Ungefähr drei Viertel des Umsatzes aus unserem Umweltportfolio wurde mit energieeffizienten Produkten und Lösungen erwirtschaftet.</p> <p>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT DIESER BERICHT SEITE 10 UMWELTPORTFOLIO DIESER BERICHT SEITE 26</p>
<p>Prinzip 10 Maßnahmen gegen Korruption</p>	<p>Die Siemens Business Conduct Guidelines stecken den ethisch-rechtlichen Rahmen für unsere Geschäftsaktivitäten ab. Sie dienen auch als Ausdruck unserer Werte und bilden die Grundlage für detaillierte interne Regelungen. Für alle Mitarbeiter weltweit sind die Business Conduct Guidelines bindend. Unser Compliance-System soll sicherstellen, dass unsere Geschäftspraktiken weltweit im Einklang mit diesen Richtlinien stehen und geltendes Recht einhalten. Zu diesem Zweck und zum Schutz vor Compliance-Risiken basiert unser Compliance-System auf drei Säulen: Vorbeugen, Erkennen und Reagieren.</p> <p>COMPLIANCE DIESER BERICHT SEITE 34</p>	<p>Unsere Compliance-Prioritäten sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Integrität fördern, › Risiko steuern und Sicherheit geben, › effektive Prozesse, › exzellentes Compliance-Team und › dem Geschäft verpflichtet. <p>Diese Prioritäten dienen als Richtlinie für unsere Arbeit und werden jährlich durch Themenschwerpunkte und konkrete Aktivitäten ergänzt.</p> <p>Wir unterstützen aktiv das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption und die »Anti-Bribery-Convention« der Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). Während der deutschen G20-Präsidentschaft 2017 wurde unser Chief Compliance Officer zum Vorsitzenden der »B20 Working Group on Responsible Business Conduct and AntiCorruption« ernannt. Darüber hinaus wurde er gebeten, während der argentinischen G20-Präsidentschaft 2018 weiterhin als stellvertretender Vorsitzender der B20 Cross-Thematic Group on Compliance and Integrity zu agieren.</p> <p>Zu den Aktivitäten von Siemens im Weltwirtschaftsforum zählt unsere Teilnahme an der Partnering Against Corruption Initiative (PACI).</p> <p>COMPLIANCE DIESER BERICHT SEITE 34</p>	<p>Im Berichtsjahr wurden die Business Conduct Guidelines in einem organisationsübergreifenden Prozess aktualisiert und umfassend überarbeitet. Mitarbeiter weltweit erhielten die Möglichkeit, an der Aktualisierung unseres neuen Verhaltenskodex, der im Geschäftsjahr 2019 in Kraft tritt, teilzunehmen.</p> <p>Der Compliance-Prozess im Projektvertrieb wurde im Geschäftsjahr 2018 weiter verbessert, indem das bereits bestehende Anti-Korruptions-Modul um die beiden Risikomodule Menschenrechte und Geldwäschebekämpfung in der Compliance-Risikobewertung für Projekte ergänzt wurde.</p> <p>Durch die Implementierung eines neuen Compliance-Due-Diligence-Tools haben wir im Due-Diligence-Prozess für Business-Partner eine reduzierte Komplexität, Automatisierung und intelligentes Screening erreicht.</p> <p>COMPLIANCE DIESER BERICHT SEITE 34</p>

CEO Water Mandate der Vereinten Nationen

FORTSCHRITTSMITTEILUNG

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

EIGENE AKTIVITÄTEN

Weitere Informationen zum Ressourcenschutz und Wasserverbrauch an Siemens-Standorten finden Sie im Kapitel → **UMWELT**, ab Seite 25 dieses Berichts. Wir setzen den im Jahre 2012 entwickelten Ansatz zum Wasserressourcenmanagement weiter fort. An Standorten mit erhöhtem Risiko beim Umgang mit Wasser – zum Beispiel durch Trockenheit, hohe Abwasserbelastung oder aufgrund von schwach entwickelter technischer Infrastruktur – definieren wir an lokale Gegebenheiten angepasste Ziele. Dies versetzt uns in die Lage, Risiken und negative Auswirkungen für die Umwelt zu reduzieren. Ziel der Siemens-Wasserstrategie ist es, lokale negative Auswirkungen unseres Wasserverbrauchs zu minimieren, indem wir Rücksicht auf Wasserknappheit und andere Risiken, wie Wasserverschmutzung oder Überschwemmungen umweltrelevanter Gebiete, nehmen.

Wir gehen sorgsam mit unseren Ressourcen um und vermeiden die Verschwendung von Ressourcen, wo immer es möglich ist. Unter anderem durch das »Leadership in Energy and Environment (LEED)«-Zertifikat, im Rahmen dessen die effiziente Nutzung von Wasser ein wichtiges Planungselement darstellt. Dieses Zertifikat verlangen wir bei all unseren Neubauprojekten, einschließlich unserer neuen Siemens-Konzernzentrale in München. Durch Sammlung und Benutzung von Regenwasser liegt der Wasserverbrauch der neuen Konzernzentrale 50% unter den Richtwerten für Neubauten. Weitere Beispiele sind:

Trockenheitsresistente Grünflächen in Spanien

Sehr viel Wasser wird weltweit für die Bewässerung von Grünflächen verwendet, selbst in Ländern mit Wassermangel. Im Großraum Madrid haben wir an zwei unserer Standorte Gras gepflanzt, das einen geringen Wasserbedarf aufweist. Dadurch konnten wir im Geschäftsjahr 2018 den Wasserverbrauch um 1.600 m³ verringern.

Intelligentes Wassermanagement in Vadodera und Naroda in Indien

In Gebieten mit einer stark variierenden Wasserverfügbarkeit ist Wassermanagement von größter Bedeutung. Während Wasserknappheit im Sommer herrscht und Monsune während der Regenzeit niedergehen, ist es sinnvoll, Regenwasser aufzufangen und es

zum Auffüllen des Grundwassers zu verwenden. Indem man Abwasser aus Produktions- und Sanitäreinrichtungen am Standort aufbereitet und für die Bewässerung der Grünflächen verwendet, lässt sich die Wasserknappheit ebenfalls verringern.

Vadodera:

[HTTPS://WWW.SIEMENS.COM/GLOBAL/DE/HOME/UNTERNEHMEN/NACHHALTIGKEIT/RESSOURCENSCHUTZ/WASSERMANAGEMENT-IN-INDIEN.HTML](https://www.siemens.com/global/de/home/unternehmen/nachhaltigkeit/ressourcenschutz/wassermanagement-in-indien.html)

Naroda:

[HTTPS://WWW.SIEMENS.COM/GLOBAL/DE/HOME/UNTERNEHMEN/NACHHALTIGKEIT/RESSOURCENSCHUTZ/BIODIVERSITAET-IN-INDIEN.HTML](https://www.siemens.com/global/de/home/unternehmen/nachhaltigkeit/ressourcenschutz/biodiversitaet-in-indien.html)

UNSERE LIEFERANTEN

Umweltanforderungen an unsere Lieferanten haben wir in unserem Code of Conduct für Siemens-Lieferanten integriert. Diese schließen auch einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser ein. Informationen hierzu sowie zum Lieferantenmanagement finden Sie im Kapitel → **LIEFERKETTE** in diesem Bericht.

GEMEINSAMES ENGAGEMENT

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

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

Safe Water Enterprises

Mit den Safe Water Enterprises engagiert sich die Siemens Stiftung für eine nachhaltige Versorgung mit sauberem Trinkwasser in abgelegenen Regionen Kenias. In kleinen Kiosken werden mobile SkyHydrant-Wasserfilter eingesetzt, die mit haarfeinen Membranfasern Schwebstoffe, Bakterien und Viren aus dem Wasser entfernen. Für den Filtrationsprozess wird kein Strom benötigt, sodass die Safe Water Enterprises auch netzunabhängig arbeiten können. Das gereinigte Wasser wird zu einem erschwinglichen Preis verkauft, mit den Erlösen werden die laufenden Kosten gedeckt. So schaffen die Safe Water Enterprises neben dem Ausbau der Wasserversorgung auch neue Einkommensmöglichkeiten für Mitglieder der lokalen Gemeinden. Gemeindemitglieder erhalten technische und unternehmerische Schulungen und können sich so zu Kioskbetreibern ausbilden lassen. Mittlerweile arbeiten circa 27 Kioskmanager an den 19 Wasserkiosken in Kenia, Tansania und Uganda.

Darüber hinaus finden Sie weitere Informationen auf der Internetseite der Siemens Stiftung:

[WWW.SIEMENS-STIFTUNG.ORG/DE/PROJEKTE/](http://www.siemens-stiftung.org/de/projekte/)

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

AN DIE SIEMENS AG, BERLIN UND MÜNCHEN

Wir haben den Abschnitt »Nachhaltigkeit bei Siemens« des Berichts »Nachhaltigkeitsinformationen 2018« der Siemens AG für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018 (im Folgenden »Bericht«) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die deutsche PDF-Version des Abschnitts »Nachhaltigkeit bei Siemens« des Berichts. Zukunftsbezogene Aussagen und Verweise auf andere Internetseiten in diesem Abschnitt waren nicht Gegenstand unseres Auftrags. Der Bericht ist als PDF-Version unter www.siemens.com/investor/de verfügbar.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

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

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

ERKLÄRUNGEN DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS IN BEZUG AUF DIE UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG

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

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben im Abschnitt »Nachhaltigkeit bei Siemens« im Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): »Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information«, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob die Angaben im Abschnitt »Nachhaltigkeit bei Siemens« im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018 in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen in den Monaten Mai bis November 2018 durchgeführt haben, haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- › Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Nachhaltigkeitsstrategie, der Nachhaltigkeitsgrundsätze und des Nachhaltigkeitsmanagements einschließlich des Dialogs mit Anspruchsgruppen der Siemens AG,
- › Befragung von Mitarbeitern der zentralen Abteilung Corporate Development – Sustainability, die mit der Erstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung beauftragt sind, zur Beurteilung des Nachhaltigkeitsberichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit relevant sind,
- › Befragung von Mitarbeitern der Fachabteilungen, die die Themenfelder Kunden, Forschung und Entwicklung, Mitarbeiter, Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement, Gesellschaftliches Engagement, Umweltschutz, Umweltportfolio, Compliance, Supply Chain Management (Steuerung der Lieferkette) und Menschenrechte verantworten, zur Beurteilung

der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit relevant sind,

- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Nachhaltigkeitsdaten im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- analytische Handlungen auf Ebene des Konzerns und der Divisionen sowie der Strategischen Einheiten Siemens Healthineers und Siemens Gamesa Renewable Energy hinsichtlich der Qualität der berichteten Daten,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung der Nachhaltigkeitsdaten aus den Themenfeldern betrieblicher Umweltschutz und Arbeitssicherheit teilweise im Rahmen von Vor-Ort-Besuchen
 - am Standort Berlin der Division Power and Gas,
 - am Standort Bad Neustadt a. d. Saale der Division Digital Factory,
 - am Standort Wien (Österreich) der Division Mobility,
 - am Standort Zug (Schweiz) der Division Building Technologies,
 - am Standort São Paulo der Regionalgesellschaft Brasilien,
 - sowie in den Divisionen Power and Gas, Digital Factory, Process Industries and Drives und Building Technologies,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung der Kennzahlen für das Umweltportfolio einschließlich der Prozesse für die Qualifizierung von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für das Umweltportfolio im Rahmen von Vor-Ort-Besuchen in den Divisionen Process Industries and Drives, Mobility sowie den Strategischen Einheiten Siemens Healthineers und Siemens Gamesa Renewable Energy,
- Befragung von Mitarbeitern aus ausgewählten Bereichen der Konzernzentrale, der Fachabteilungen, der Divisionen und der Strategischen Einheiten Siemens Healthineers und Siemens Gamesa Renewable Energy sowie an den besuchten Standorten hinsichtlich wesentlicher qualitativer Aussagen im Abschnitt »Nachhaltigkeit bei Siemens« und Einsicht in ausgewählte, zugrunde liegende Dokumente,
- Durchsicht der wesentlichen qualitativen Aussagen im Abschnitt »Nachhaltigkeit bei Siemens« auf Plausibilität und Konsistenz.

PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Abschnitt »Nachhaltigkeit bei Siemens« des Berichts »Nachhaltigkeitsinformationen 2018« für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 30. September 2018 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Siemens AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

AUFTRAGSBEDINGUNGEN UND HAFTUNG

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017  **SIEHE ANLAGE**. Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, 26. November 2018

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Spannagl
Wirtschaftsprüfer



Johne
Wirtschaftsprüferin

Hinweise und zukunftsgerichtete Aussagen

Für das Qualifizieren von Produkten und Lösungen für den Umwelt- und Klimaschutz sowie das Erfassen und Berechnen der Umsätze dieser Produkte und Lösungen und der Menge der durch diese eingesparten Kohlendioxidemissionen existieren keine unternehmensübergreifenden Standards. Dies kann dazu führen, dass die mit unserem Umweltportfolio erwirtschafteten Umsatzerlöse und die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden nicht vergleichbar sind mit den unter denselben oder ähnlichen Bezeichnungen veröffentlichten Daten anderer Unternehmen. Die Umsatzerlöse aus unserem Umweltportfolio sowie die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden werden unter Zuhilfenahme verschiedener interner Berichtssysteme ermittelt, die sich im Allgemeinen von jenen unterscheiden, die den Finanzinformationen unseres Konzernabschlusses zugrunde liegen. Insbesondere können sie weniger aufwendigen internen Dokumentations-, Datengenerierungs- und Prüfungsanforderungen unterliegen, auch in Bezug auf die verwendeten IT-Systeme sowie das generelle Kontrollumfeld. Es ist möglich, dass wir unsere Regelungen für die Erfassung von Umsätzen aus unserem Umweltportfolio und die Reduzierung der jährlichen Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden in der Zukunft ohne vorherige Ankündigung ändern.

Dieses Dokument enthält Aussagen, die sich auf unseren künftigen Geschäftsverlauf und künftige finanzielle Leistungen sowie auf künftige Siemens betreffende Vorgänge oder Entwicklungen beziehen und zukunftsgerichtete Aussagen darstellen können. Diese Aussagen sind erkennbar an Formulierungen wie »erwarten«, »wollen«, »antizipieren«, »beabsichtigen«, »planen«, »glauben«, »anstreben«, »einschätzen«, »werden« und »vorhersagen« oder an ähnlichen Begriffen. Wir werden gegebenenfalls auch in anderen Berichten, in Präsentationen, in Unterlagen, die an Aktionäre verschickt werden, und in Pressemitteilungen zukunftsgerichtete Aussagen tätigen. Des Weiteren können von Zeit zu Zeit unsere Vertreter zukunftsgerichtete Aussagen mündlich machen.

Solche Aussagen beruhen auf den gegenwärtigen Erwartungen und bestimmten Annahmen des Siemens-Managements, von denen zahlreiche außerhalb des Einflussbereichs von Siemens liegen. Sie unterliegen daher einer Vielzahl von Risiken, Ungewissheiten und Faktoren, die in Veröffentlichungen – insbesondere im Abschnitt Risiken dieses Geschäftsberichts – beschrieben werden, sich aber nicht auf solche beschränken. Sollten sich eines oder mehrere dieser Risiken oder Ungewissheiten realisieren oder sollte es sich erweisen, dass die zugrunde liegenden Erwartungen nicht eintreten beziehungsweise Annahmen nicht korrekt waren, können die tatsächlichen Ergebnisse, Leistungen und Erfolge von Siemens (sowohl negativ als auch positiv) wesentlich von denjenigen Ergebnissen abweichen, die ausdrücklich oder implizit in der zukunftsgerichteten Aussage genannt worden sind. Siemens übernimmt keine Verpflichtung und beabsichtigt auch nicht, diese zukunftsgerichteten Aussagen zu aktualisieren oder bei einer anderen als der erwarteten Entwicklung zu korrigieren.

Dieses Dokument enthält – in einschlägigen Rechnungslegungsrahmen nicht genau bestimmte – ergänzende Finanzkennzahlen, die sogenannte alternative Leistungskennzahlen sind oder sein können. Für die Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage von Siemens sollten diese ergänzenden Finanzkennzahlen nicht isoliert oder als Alternative zu den im Konzernabschluss dargestellten und im Einklang mit einschlägigen Rechnungslegungsrahmen ermittelten Finanzkennzahlen herangezogen werden. Andere Unternehmen, die alternative Leistungskennzahlen mit einer ähnlichen Bezeichnung darstellen oder berichten, können diese anders berechnen.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem und anderen Dokumenten nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Dieses Dokument liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor; bei Abweichungen geht die deutsche maßgebliche Fassung des Dokuments der englischen Übersetzung vor.

Weiterführende Informationen und Impressum

WEITERE INFORMATIONEN ZUM INHALT ERHALTEN SIE UNTER:

Anschrift: Siemens AG
Werner-von-Siemens-Straße 1
D-80333 München

Telefon: +49 (0) 89 636-33443 (Media Relations)
+49 (0) 89 636-32474 (Investor Relations)

Telefax: +49 (0) 89 636-30085 (Media Relations)
+49 (0) 89 636-1332474 (Investor Relations)

E-Mail: press@siemens.com
investorrelations@siemens.com
sustainability@siemens.com

WEITERE INFORMATIONEN

Die Online-Fassung des Siemens-Geschäftsberichts 2018 finden Sie unter:

[WWW.SIEMENS.COM/GESCHAEFTSBERICHT](http://www.siemens.com/geschaeftsbericht)

ERGÄNZENDE NACHHALTIGKEITSINFORMATIONEN

Ergänzende Informationen zum Nachhaltigkeitsengagement und zusätzliche Nachhaltigkeitskennzahlen finden Sie unter:

[WWW.SIEMENS.COM/NACHHALTIGKEIT](http://www.siemens.com/nachhaltigkeit)

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

[WWW.SIEMENS.COM/INNOVATION](http://www.siemens.com/innovation)

© 2018 by Siemens AG, Berlin und München

