


The Siemens logo is positioned in the top right corner of the page. It consists of the word "SIEMENS" in a bold, white, sans-serif font. The background of the entire page is a photograph of a cable-stayed bridge at night, with its numerous yellow cables illuminated against a dark blue sky filled with stars. The bridge's concrete pylon and deck are visible, and the overall scene is reflected in the water below.

SIEMENS

A vertical green bar is located on the left side of the page, partially overlapping the text. It is a solid, light green color and extends the full height of the text block.


**Relatório
Institucional e ESG
Siemens 2021**

Carta do Presidente

O Grupo Siemens apresenta a edição 2021 de seu relatório alinhada aos compromissos dos dez princípios universais do Pacto Global

Clique no vídeo abaixo para ver a mensagem do CEO da Siemens, no Brasil, Pablo Fava.



 Acesse o texto da Carta do Presidente





Como ler este relatório



O Relatório Institucional e ESG Siemens 2021 foi produzido pelo Grupo Siemens, no Brasil, para comunicar as ações da empresa ao longo do ano fiscal de 2021 (1º de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021).

De forma transparente, disponível em plataformas on-line, a publicação destina-se a todos os públicos de interesse (clientes, funcionários, fornecedores, universidades, entidades e comunidades), refletindo os temas relacionados a esses grupos.

O conteúdo apresentado nesta edição foi organizado a partir da estrutura de Sustentabilidade da empresa, apresentada pela Siemens AG em 2021. Denominada DEGREE, ela expõe ambições claras e mensuráveis, que atendam aos Dez Princípios do Pacto Global e aos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas.

Este relatório segue os padrões da Global Reporting Initiative (GRI). No final da publicação, está um Anexo com a tabela GRI completa.

Os dados financeiros são apresentados de forma consolidada e se referem ao período de 1º de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021, seguindo a política da Matriz da Siemens, na Alemanha. Os dados financeiros completos da sede (Siemens AG) podem ser acessados abaixo:

 [Acesse aqui o Annual Report da Siemens AG](#) 



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



[@siemens_brasil](https://twitter.com/siemens_brasil)



facebook.com/SiemensBrasil/



linkedin.com/company/siemens



youtube.com/siemens



siemens.com.br/stories



[@siemensbrasil](https://instagram.com/siemensbrasil)

Sumário



1

Introdução

- | | | |
|-----|--|-------|
| 1.1 | DEGREE, a nova plataforma de Sustentabilidade da Siemens | P. 08 |
| 1.2 | Covid-19: impactos da pandemia | P. 12 |

2

Siemens no Brasil

- | | | |
|-----|--------------------------------------|-------|
| 2.1 | Nossa Estratégia | P. 16 |
| 2.2 | Presença da Siemens no Brasil | P. 18 |
| 2.3 | Organização | P. 20 |
| 2.4 | Linha do Tempo | P. 22 |
| 2.5 | Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | P. 24 |

3

ESG – Environment (Meio Ambiente)

- | | | |
|-----|--|-------|
| 3.1 | Conservando a natureza e os recursos | P. 28 |
| 3.2 | Soluções Siemens para Descarbonização | P. 30 |
| 3.3 | Soluções Siemens para Mobilidade | P. 36 |
| 3.4 | Soluções Siemens para Recursos com uso eficiente | P. 39 |

4

ESG – Social (Sociedade)

- | | | |
|-----|---|-------|
| 4.1 | Acelerando o progresso na sociedade | P. 46 |
| 4.2 | Soluções Siemens para Saúde | P. 48 |
| 4.3 | Ações da Siemens com foco na Saúde e Segurança de seus funcionários | P. 52 |
| 4.4 | Trabalho na Siemens – New Normal | P. 56 |
| 4.5 | Ações da Siemens com foco em Equidade | P. 57 |
| 4.6 | Ações da Siemens com foco em Diversidade | P. 61 |
| 4.7 | Fundação Siemens | P. 63 |
| 4.8 | Ações da Siemens com foco em Empregabilidade | P. 65 |

5

ESG – Governance (Governança)

- | | | |
|-----|--|-------|
| 5.1 | Práticas de responsabilidade nos negócios | P. 70 |
| 5.2 | Ética | P. 72 |
| 5.3 | Jurídico | P. 75 |
| 5.4 | Segurança cibernética e Privacidade de Dados | P. 76 |

6

Anexos

- | | | |
|-----|---------------------------|-------|
| 6.1 | Prêmios e Reconhecimentos | P. 80 |
| 6.2 | Prêmio Werner von Siemens | P. 82 |
| 6.3 | Informações Gerais | P. 83 |
| 6.4 | Indicadores GRI | P. 84 |

1.1

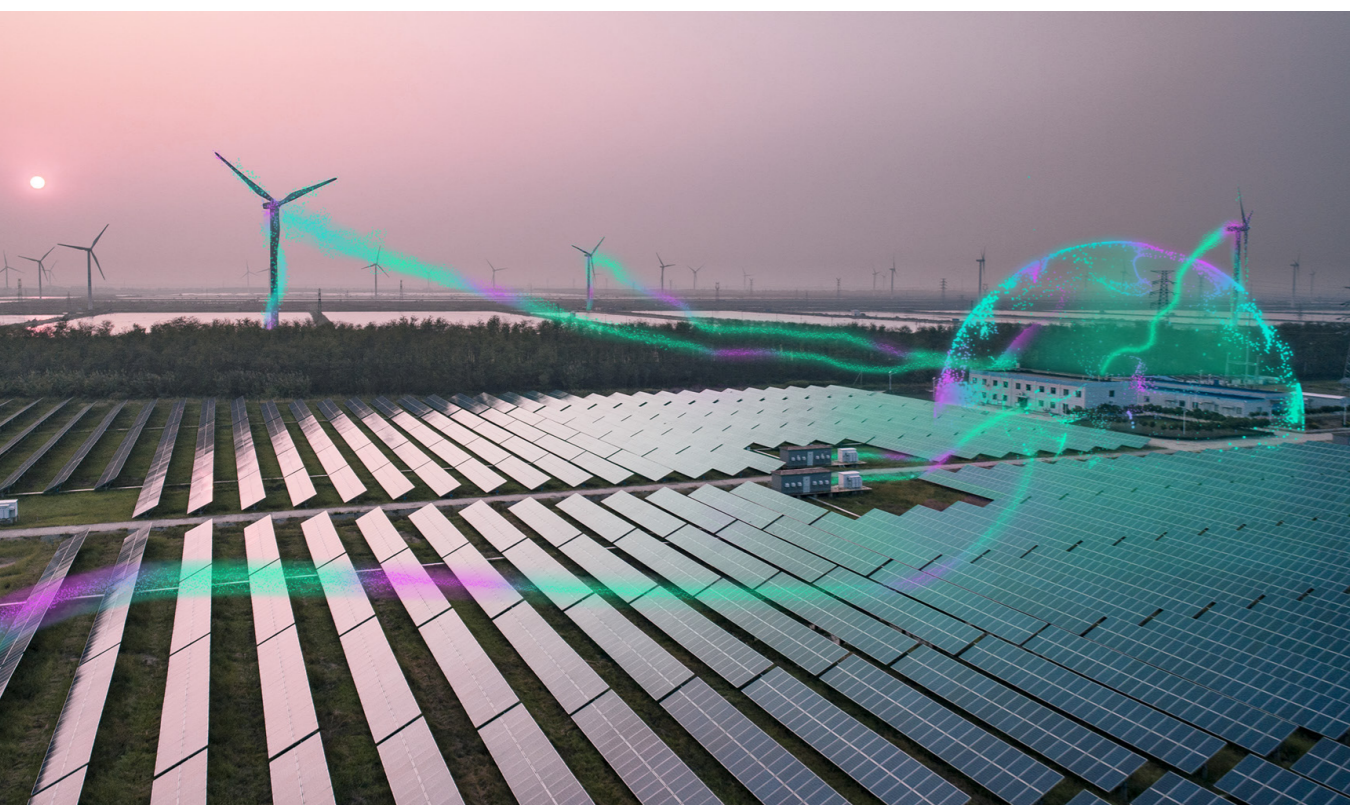
DEGREE

Uma clara estrutura para Sustentabilidade

Sustentabilidade é parte integrante dos nossos negócios – é parte do nosso DNA. Estamos levando nosso compromisso com ESG (Meio Ambiente, Sociedade e Governança) a um outro nível, com nossa estrutura DEGREE, um acrônimo, em inglês, para as palavras Descarbonização, Ética, Governança, Recursos com uso eficiente, Equidade e Empregabilidade.

Essa estrutura é uma abordagem 360 graus para todos os nossos stakeholders – clientes, fornecedores, investidores, funcionários, as sociedades que atendemos, o nosso planeta. Ao abordar os três aspectos ESG, nós construímos um futuro melhor, que nos ajuda a nos mantermos dentro dos limites do planeta, a fortalecer uma cultura de confiança, empoderamento e crescimento, e assegura que nossas equipes e negócios se mantenham fortes e relevantes para o que o futuro traxer.

A estrutura DEGREE é baseada em seis campos de ação, que impulsionam a sustentabilidade, são dinâmicos e evoluem continuamente. Estabelecemos seis prioridades claras e ambições para as questões-chave do tema ESG, que estão direcionando nossas próprias operações, e também junto a nossos clientes e fornecedores. A estrutura DEGREE aplica-se a todas as empresas afiliadas ao Grupo Siemens, com exceção da Siemens Healthineers, que segue um conceito de sustentabilidade afinado com os mesmos princípios, refletindo as expectativas da Siemens como sua acionista majoritária.



Descarbonização

Apoiar a meta de 1,5°C para combater o aquecimento global



Ética

Fortalecer uma cultura de confiança, aderir a padrões éticos e proteger os dados



Governança

Aplicar sistemas de última geração para uma gestão eficaz e conduta empresarial responsável



Equidade

Promover a diversidade, a inclusão e o desenvolvimento comunitário para criar um sentimento de pertencimento



Recursos com uso eficiente

Alcançar a circularidade e a desmaterialização



Empregabilidade

Capacitar nosso pessoal para resiliência e relevância num ambiente em constante mudança



Saiba mais sobre a estrutura DEGREE da Siemens



Nossa estrutura DEGREE define ambições claras e mensuráveis

Quais são nossas ambições e prioridades globais aderentes aos critérios ESG (Meio Ambiente, Sociedade e Governança)? E quanto já progredimos até o final do ano fiscal de 2021? Confira as 14 ambições globais da Siemens.

	Base	Progresso até o final do ano fiscal de 2021	Ambições
Descarbonização			
1. Net Zero nas operações até 2030 em linha com o SBTi (no Brasil, a meta é zerar emissões até 2025)	926 kt CO ₂	<div style="width: 36%;"><div style="width: 36%;"></div></div> -36%	- 50%
2. Net Zero na cadeia de suprimentos até 2050, com redução de 20% até 2030	8.098 kt CO ₂ e	<div style="width: 1%;"><div style="width: 1%;"></div></div> -1%	- 20%
Ética			
3. Empenhar esforços para treinar 100% das nossas equipes no Código de Conduta da Siemens a cada três anos		<div style="width: 76%;"><div style="width: 76%;"></div></div> 76%	100%
Governança			
4. Cadeia de suprimentos assegurada pelos critérios ESG, baseados nos compromissos dos Fornecedores com o Código de Conduta da Siemens		Fornecedores comprometidos	
5. Incentivos de longo prazo baseados em critérios ESG		Baseado em critérios ESG	
Recursos com uso eficiente			
6. Ecodesign robusto de última geração para 100% das famílias de produtos mais relevantes da Siemens até 2030	26%	<div style="width: 26%;"><div style="width: 26%;"></div></div> 26%	100%
7. Dissociação do uso dos recursos naturais por meio do aumento da compra de materiais reciclados para metais e resinas		Parte do EcoEfficiency@Siemens	
8. Circularidade por meio da redução de 50% dos resíduos para aterros até 2025 e rumo a zero resíduos até 2030	7.000 t	<div style="width: 100%;"><div style="width: 100%;"></div></div> 7.000 t	-50%
Equidade			
9. 30% de mulheres na alta direção até 2025	22,7%	<div style="width: 27,5%;"><div style="width: 27,5%;"></div></div> 27,5%	30%
10. Acesso de funcionários à participação acionária: manter o alto nível e expandir globalmente para 100%	98%	<div style="width: 98%;"><div style="width: 98%;"></div></div> 98%	100%
11. Compromisso global com o Modelo de Trabalho New Normal		Mudança em progresso	
Empregabilidade			
12. Dobrar o número de horas de treinamento digital até 2025	7h	<div style="width: 200%;"><div style="width: 200%;"></div></div> x 2.5	x2
13. Acesso ao programa de assistência ao funcionário: manter o alto nível e expandir globalmente para 100% até 2025	82%	<div style="width: 87%;"><div style="width: 87%;"></div></div> 87%	100%
14. 30% de melhoria do LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate: Taxa de Frequência de Horas Perdidas por Acidente) da Siemens Global até 2025	0,31	<div style="width: 58%;"><div style="width: 58%;"></div></div> -13%	-30%

I Materialidade

Os tópicos que compõem a materialidade de Sustentabilidade da Siemens estão claramente ligados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) e nossas quatro prioridades estratégicas servem de base para nossa estrutura DEGREE.

	Tópico de Sustentabilidade	ODSs	Prioridades estratégicas	DEGREE
Valores compartilhados	Proteção climática	7 9 11 12 13		Descarbonização
	Design de produtos sustentáveis e gerenciamento do ciclo de vida	6 7 9 11 12 13 14 15		Recursos com uso eficiente
	Inovação e modelo de negócios	6 7 9 11 12 13 14 15		Descarbonização Recursos com uso eficiente
	Gerenciamento de parcerias e colaboração	7 8 9 11 12 13 16 17		Descarbonização Governança
	Governança responsável	8 12 16 17		Governança
	Futuro do trabalho	3 4 5 8 10 11		Equidade Empregabilidade
	Manejo sustentável de recursos naturais e eficiência de materiais	6 7 9 11 12 13 14 15		Recursos com uso eficiente
	Padrões sociais e ecológicos na cadeia de suprimentos	8 12 16 17		Governança
	Segurança cibernética e gerenciamento de dados	5 8 10 16 17		Ética
	Saúde e segurança dos funcionários	3 4 8 10		Empregabilidade
Responsabilidade	Diversidade, equidade e inclusão	3 4 5 8 10 11		Equidade
	Segurança dos clientes e qualidade dos produtos	8 12 16 17		Governança
	Governança corporativa e liderança em sustentabilidade	8 12 16 17		Governança
	Gerenciamento de riscos ESG	5 8 10 12 16 17		Governança Ética
	Gerenciamento de Compliance	5 8 10 12 16 17		Governança Ética

- Tecnologia com propósito
- Pessoas empoderadas
- Impacto no cliente
- Mentalidade de crescimento



98,8% da equipe Siemens, no Brasil, encerrou 2021 com esquema vacinal completo contra Covid-19

1.2

Covid-19

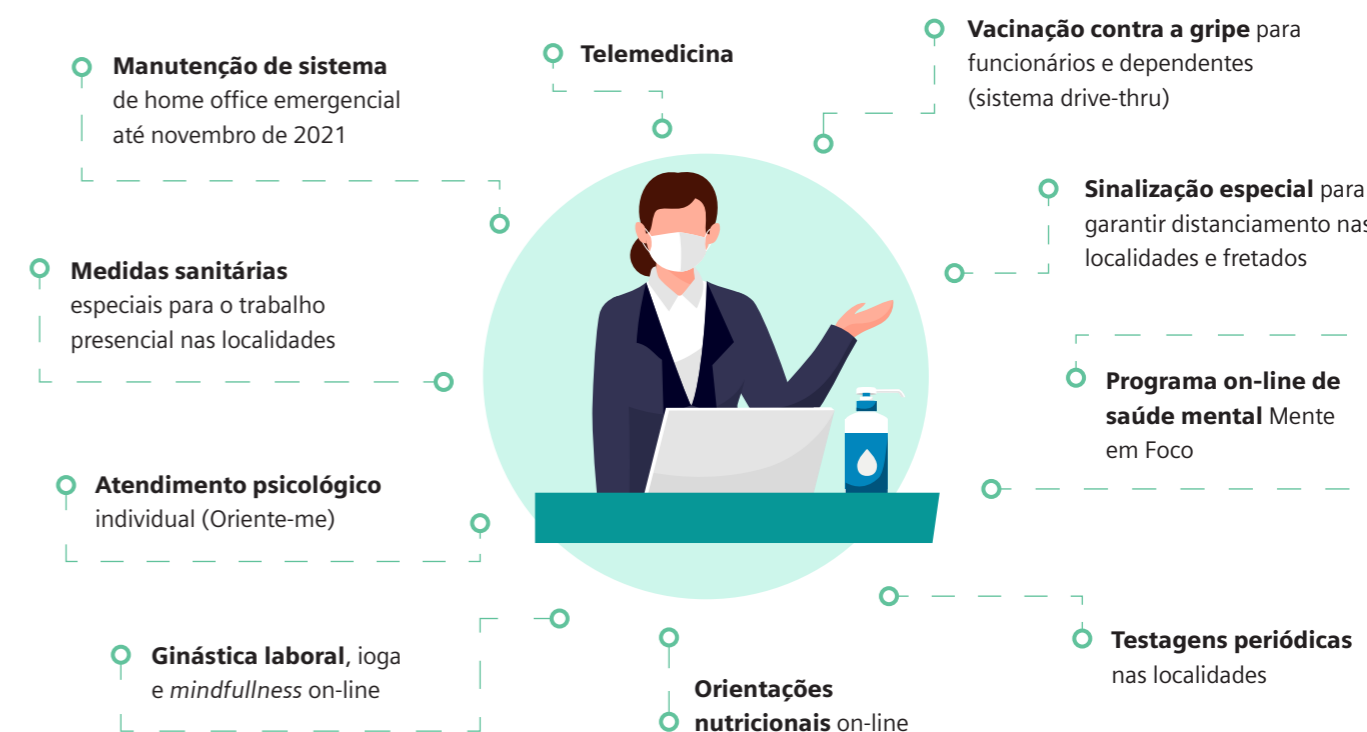
Impactos do segundo ano da pandemia nas nossas operações

Em 2021, a rotina das empresas Siemens, no Brasil, continuou alterada pelas consequências da pandemia. A partir de março de 2020, as equipes responsáveis por funções administrativas passaram a trabalhar em sistema de home office emergencial.

Esta dinâmica foi mantida até novembro de 2021, quando começou o novo modelo híbrido na Siemens (dois dias por semana em home office, três dias nas localidades).

A localidade industrial JundTech (em Jundiaí/SP), classificada como atividade essencial, manteve suas operações presenciais durante os dois anos, com rigorosos padrões de segurança para evitar o contágio de funcionários e demais colaboradores (leia mais na página 54).

Ações da Siemens em 2021 para o enfrentamento à pandemia



Presença da Siemens no Brasil

[▶ Acesse aqui e veja parte da reserva de Mata Atlântica na sede da Siemens, em São Paulo](#)

2.1

Nossa Estratégia

Tecnologia para transformar o dia a dia

Com sua reestruturação concluída em outubro de 2020, a Siemens é hoje uma empresa focada em tecnologias que direcionam a transformação digital da indústria, da infraestrutura inteligente e da mobilidade sustentável. Sob essa nova estratégia, as unidades de negócio passaram a ter muito mais liberdade para empreender e focar em seus respectivos clientes e mercados.

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

> Impacto no cliente

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

> Tecnologia com propósito

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

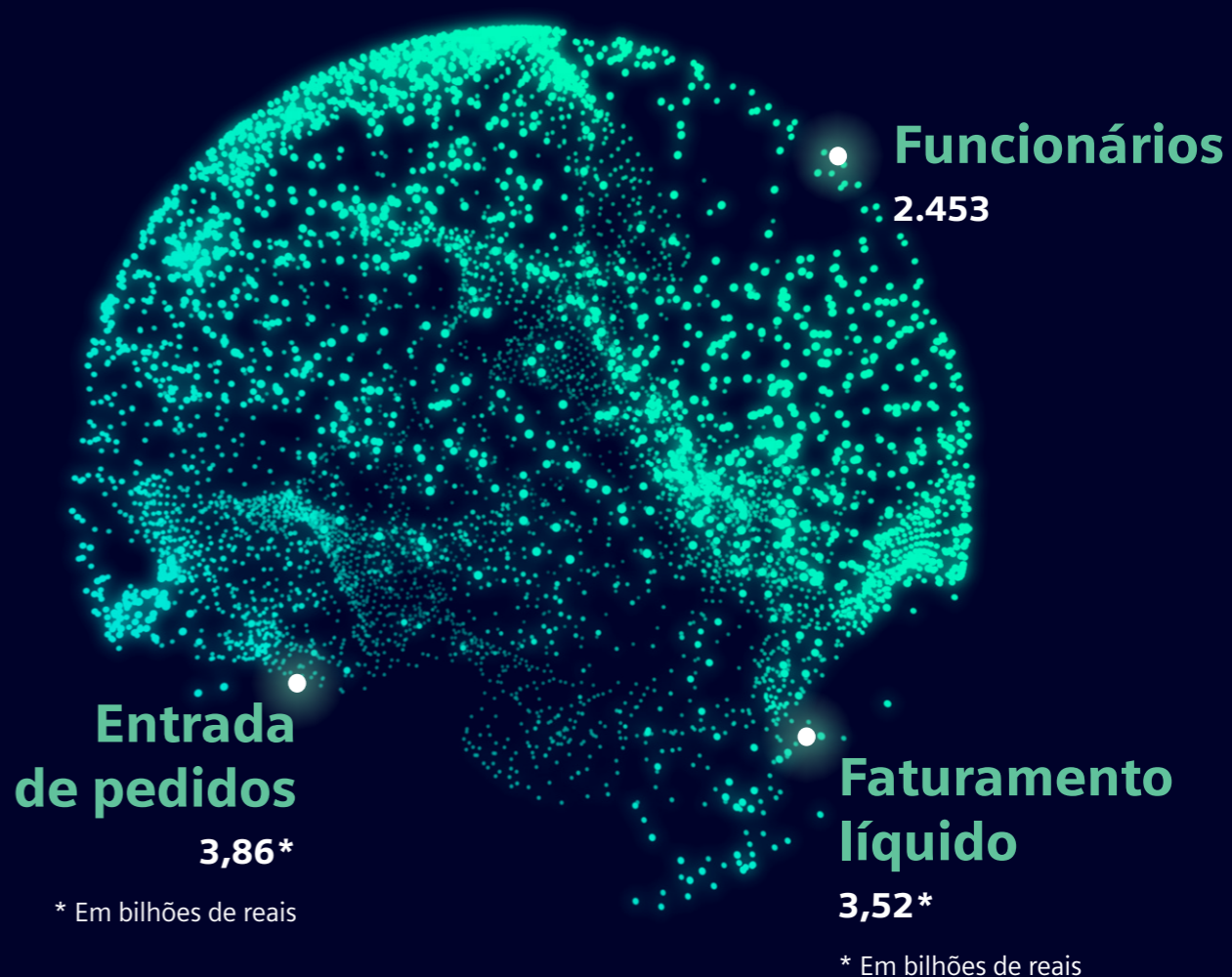
> Pessoas empoderadas

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

> Mentalidade de crescimento

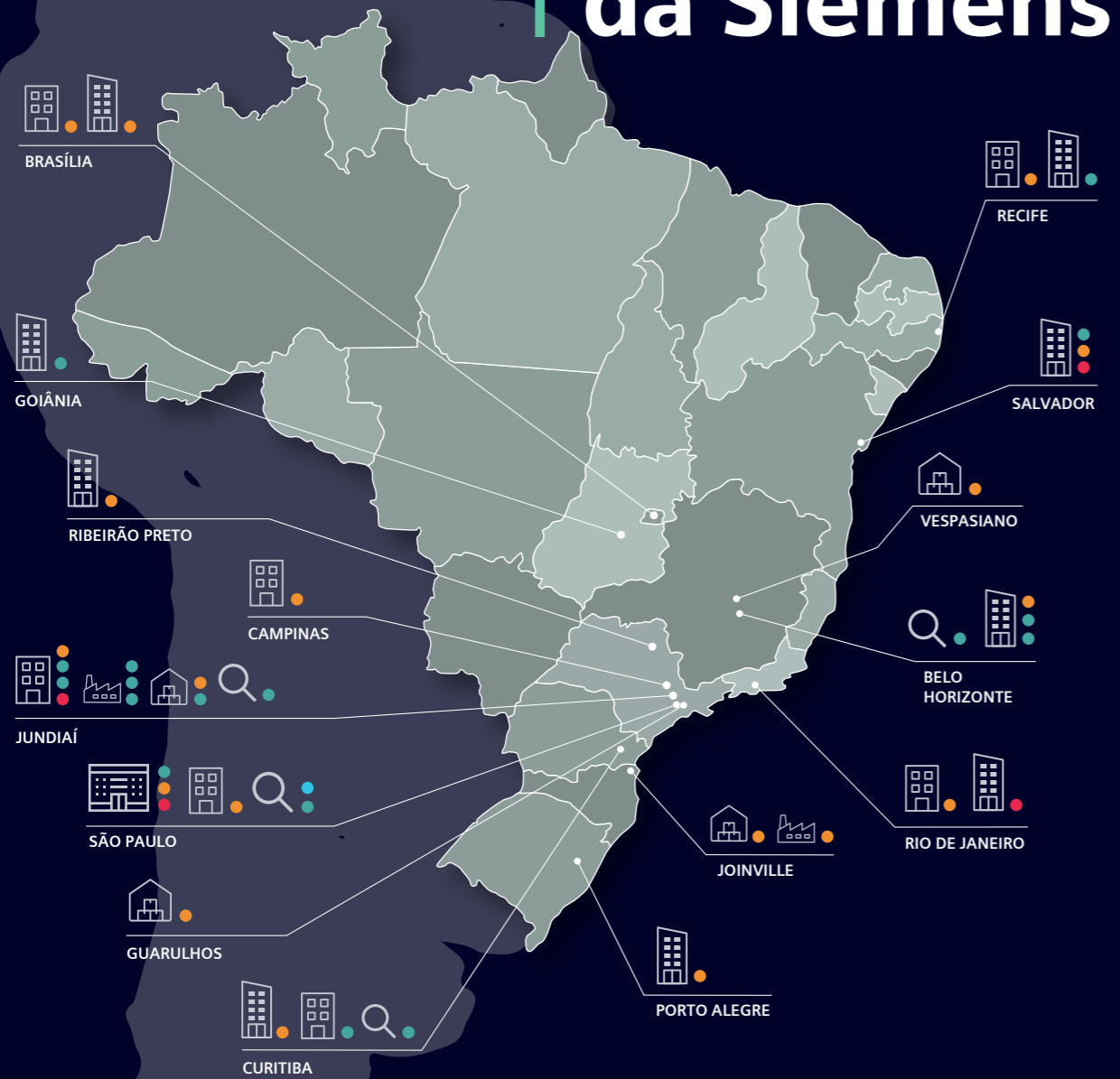
Para permanecer relevantes, precisamos aprender, experimentar e nos adaptarmos continuamente e fazer coisas novas, que criem valor para nossos clientes.

Dados financeiros 2021



Ano fiscal de 2021 – 1º de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021. Dados do Grupo Siemens (Siemens, Siemens Mobility e Siemens Healthineers), sem incluir *international business*.

2.2 Presença da Siemens



4 Fábricas (Siemens, Siemens Healthineers e Siemens Mobility) | 10 Escritórios Regionais | 13 Escritórios Coworking

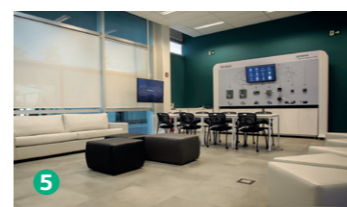
5 Centros de Distribuição | Siemens | Siemens Mobility | Siemens Healthineers | IPT

5 Centros de P&D

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

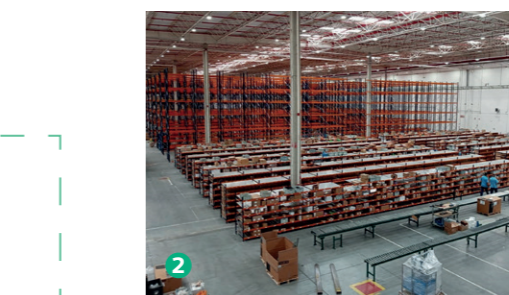
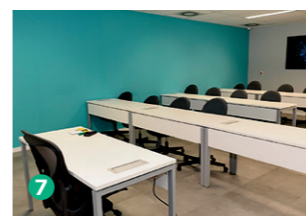
JundTech (Jundiaí, SP)

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



Joinville, SC

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



São Paulo, SP

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

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

2.3

Estrutura da Siemens

Siemens



Pablo Fava
CEO



Wolfgang Beitz
CFO

Siemens (Infraestrutura e Indústria)



Digital Industries
Diretor - Pablo Fava
Diretora de Finanças - Lílian Pacheco



Smart Infrastructure
Vice-presidente - Sérgio Jacobsen
Diretor de Finanças - Wolfgang Beitz



Large Drives Applications
Diretor - Henrique Pires*
Head de Finanças - Cristiane Zavataro
*até setembro de 2021, a partir de outubro de 2021, José Moreira assumiu como Diretor

Grupo Siemens



Financial Services
Diretor de Investimento para Américas - David Taff
CFO global - Veronika Bienert



Digital Industries Software
Diretor - Daniel Scuzzarello
Head de Finanças - Thiago Gaspar



Siemens Mobility
Vice-presidente (América Latina) - Andreas Facco Bonetti
Diretora de Finanças (América Latina) - Marisilvia Mattedi



Siemens Healthineers
Country Head Brasil - Renato Buselli
Diretor Financeiro LAM - Georgios Papanikolaou

Functions



Legal, Government and External Affairs, Sustainability Management & Foundation Siemens
Luis Felipe Gatto Mosquera



Communications
Ariane Herek de López



People & Organization
Caroline Zilinski



EHS - Environmental Protection, Health Management & Safety
Welton Rezende Deboni de Souza



Integrated Management, Risk and Internal Control
Carolina Guedes Villela

Business Partners



Compliance, Export Control e Data Privacy
Gustavo Franco Ferreira



Financing
Andrea Kuboyama e Daniel Kissomoto



Taxes
Ivan Garcia Xavier Ferreira



Global Business Service (GBS)
Cláudio Cordeiro de Lima



Accounting, Reporting and Controlling
Priscila Bernardes



Information Technology
Fernando Demattio de Oliveira Simões



Cybersecurity
Caio Fontoura da Silva Colman



Security
Andres Wuiver de Moura Brito



Customs
Regiane Joazeiro



Product Safety
José Paulo Nunes



Supply Chain Management
Lilian Ultramari



Siemens Real Estate
Robson Vecchi

2.4

Siemens, no Brasil

A história da Siemens no Brasil começou em 1867, quando a empresa alemã, fundada em 1847, instalou a primeira linha telegráfica do País, ligando os Estados do Rio de Janeiro e do Rio Grande do Sul.

Com novos projetos nos anos seguintes, a Siemens foi se tornando cada vez mais relevante no Brasil, até que a empresa se estabeleceu definitivamente como companhia nacional, em 1905. Desde então, as atividades da Siemens se mantiveram de forma contínua no País.

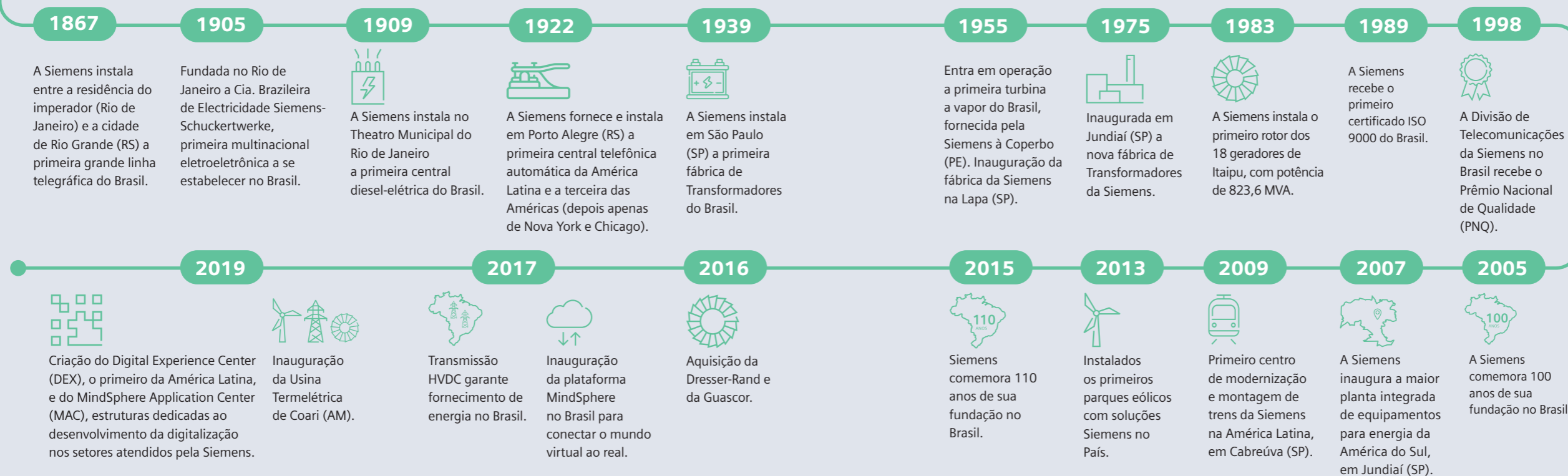
Em 155 anos de história, a Siemens esteve à frente de diversos projetos pioneiros, como a primeira central diesel-elétrica do Brasil

(1909); a primeira central telefônica automática da América Latina (1922); primeira fábrica de transformadores do Brasil (1939). Também fomos a primeira empresa do País a conquistar o certificado ISO 9000, em 1989.

Atendendo hoje os segmentos de indústria, infraestrutura, mobilidade e saúde, a Siemens é responsável por mais de 2.500 empregos diretos no Brasil.



Marcos de uma história de 155 anos no Brasil



Relatório Institucional e ESG Siemens 2021

Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

O propósito da Siemens é desenvolver inovações que melhorem a qualidade de vida e beneficiem pessoas no mundo inteiro, contribuindo desta forma para vários dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e para a implementação das ações relacionadas às áreas de Descarbonização e Recursos com uso eficiente da nossa plataforma DEGREE.

A base para a inovação na Siemens é o conceito de Tecnologia com Propósito, ou seja, desenvolver novos produtos, serviços e soluções que atendam às grandes necessidades da sociedade.

Siemens – Áreas de Foco em Tecnologia



Análise de Dados & Inteligência Artificial



Simulação & Gêmeos Digitais



Automação



Energia Sustentável & Infraestrutura



Eletrônica de Potência



Circuitos Integrados & Eletrônica



Edge Computing



Sistemas de Software & Processos



Segurança cibernética & Confiabilidade



Manufatura Aditiva & Materiais

Números globais da Inovação na Siemens em 2021

Investimentos anuais de 4,9 bilhões de euros em Pesquisa & Desenvolvimento (4,6 bilhões em 2020); 43.400 patentes ativas; 42.500 funcionários em P&D no mundo todo.

Ecosistema de Inovação

Acreditamos firmemente que inovação e colaboração são a chave para o sucesso em um mundo sustentável. Globalmente, a Siemens criou o *Siemens Research and Innovation Ecosystem* (Ecosistema Siemens de Inovação e Pesquisa). O objetivo é estimular o desenvolvimento de inovações em uma rede que inclui especialistas da própria Siemens, clientes, pesquisadores externos, estudantes e toda e qualquer mente criativa empenhada em colaborar para a inovação focada nas principais necessidades da sociedade.

Essa estrutura é conectada globalmente e alicerçada localmente. Além das organizações tradicionais de parceria que a Siemens mantém há vários anos nos países em que atua, a iniciativa tem por objetivo ampliar nossa rede de conexões, incluindo novos formatos de interação, explorando múltiplas possibilidades de cooperação.

 Saiba mais sobre a participação da Siemens no IPT Open Experience

Comitê de Inovação

No Brasil, a Siemens conta com um Comitê de Inovação, cujo primeiro nível é diretamente ligado à diretoria da empresa, mas cuja abrangência se irradia por toda a organização. Em um segundo nível, participam da estrutura profissionais de média gerência e, em um terceiro, representantes de cada área, indicados por esses setores, atuando como uma espécie de embaixadores de inovação.

O objetivo é aumentar a capilaridade do tema pela organização, estimulando ideias inovadoras e encaminhando-as para avaliação e execução, quando procedentes.



Ecosistema de Inovação no Brasil

Em 2021, no Brasil, a Siemens evoluiu em sua parceria com o Instituto de Pesquisas Tecnológicas (IPT), junto ao qual participa do IPT Open Experience. Criada em 2020, a iniciativa tem como foco justamente a criação de um ecossistema de inovação, aproximando a academia e a iniciativa privada em benefício do desenvolvimento tecnológico.

O IPT Open Experience reúne empresas, academia, pesquisadores independentes e startups, trabalhando de forma colaborativa para abordar desafios reais trazidos pelo mercado, além de capturar incentivos e fomentos com outras instituições.

A atuação da Siemens ao longo de 2021 já rendeu colaborações em projetos em fase de desenvolvimento, demonstrando a vantagem de incorporar, por exemplo, tecnologias como Inteligência Artificial em processos industriais.



 Saiba mais sobre o IPT Open Experience

Conexão com startups

Já é tradicional a participação da Siemens na iniciativa Startups Connected, criada pela Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha de São Paulo (AHK São Paulo), em 2015. Todos os anos, grandes empresas apresentam desafios reais para startups interessadas em desenvolver projetos disruptivos.

As startups que obtêm as melhores avaliações são selecionadas para participar do programa de aceleração oferecido pela AHK, desenvolvendo um projeto-piloto com a empresa-âncora.

O desafio proposto pela Siemens em 2021 teve como foco a eficiência energética na indústria e na infraestrutura. As startups participantes foram estimuladas a contribuir com pelo menos um dos seguintes direcionamentos: uso inteligente e eficiente de energia, utilização de recursos renováveis que trouxessem benefícios para a eficiência da rede, utilização de Inteligência Artificial e Conectividade 5G. Outras ideias inovadoras propostas pelos participantes também foram consideradas pela Siemens.


 Saiba mais sobre a participação da Siemens na iniciativa Startups Connected

Estratégia de Inteligência Artificial

Em 2021, a Siemens tornou-se uma das empresas parceiras do projeto IASMIN (Inteligência Artificial Soluções para Manufatura Inteligente), coordenado pelo IPT, que também conta com o apoio do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações.

A nova plataforma baseia-se em seis centros de excelência em tecnologia e tem como objetivos estimular a pesquisa básica aplicada e a inovação, fortalecer o desenvolvimento de produtos, contribuir para a ligação entre governos, empresas e centros de pesquisa, fornecer a infraestrutura necessária para a expansão das redes de pesquisa, desenvolver competências e formação tecnológica avançada e qualificada e, como resultado, contribuir para o crescimento econômico e o progresso social do Brasil.

Ligada ao centro de inovação voltado para a indústria, coordenado pelo IPT, a Siemens, assim como as demais empresas parceiras, entra com investimentos em projetos de inovação e a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) dobra esse valor (até o limite de R\$ 1 milhão por ano).

 Saiba mais sobre a plataforma IASMIN e a participação da Siemens no tema

ESG – Environment

Meio Ambiente

3.1 Conservando a natureza e os recursos



A Siemens é uma empresa com muitas fábricas e escritórios no mundo inteiro, o que nos leva a gerar impacto ambiental de forma ampla. Esse impacto se estende por várias dimensões: produção e transformação de matéria-prima, cadeia de suprimentos, atividades fabris, desenvolvimento de produtos, uso, reuso e descarte das nossas soluções pelos clientes, utilização de meios de transporte, entre muitas outras.

Nossos principais desafios incluem a redução dos impactos ambientais dos nossos produtos – endereçada pelos conceitos de ecodesign e de economia circular, pelos quais as soluções Siemens são concebidas para longos ciclos de vida e para a reutilização de seus materiais. Também faz parte dos nossos compromissos a busca constante da redução de impactos ambientais das nossas próprias operações.

Nossos programas ambientais estão inseridos na plataforma DEGREE de sustentabilidade e focam na redução de emissão de gases nocivos à atmosfera e no aumento da eficiência dos recursos em toda a nossa cadeia de valor.

Por meio do nosso compromisso com a Science Based Targets initiative (SBTi), uma colaboração entre o Carbon Disclosure Project (CDP), o Pacto Global das Nações Unidas, o World Resources Institute e o World Wide Fund for Nature (WWF), apoiamos as metas de redução de 1,5°C da temperatura global, estabelecida pelo Acordo de Paris. Com o programa Eco Efficiency@Siemens, contribuimos para reduzir os impactos ambientais e fortalecer a economia circular e a redução do uso de recursos nos negócios.

Descarbonização

Apoiar a redução de 1,5°C na luta contra o aquecimento global

Nossas metas:

- Zerar emissões das operações até 2030 (compromisso global); zerar emissões das operações até 2025 (compromisso Siemens, no Brasil).
- Zerar emissões na cadeia de suprimentos até 2050 (redução de 20% até 2030).

Eficiência de Recursos

Alcançar economia circular e redução do uso de recursos

Nossas metas:

- Metodologia Robust Eco Design para 100% das famílias de produtos mais relevantes da Siemens até 2030.
- Redução do uso de matérias-primas originais com a substituição por materiais recicláveis.
- Redução de 50% do descarte de materiais até 2025 e zero descarte até 2030.

 Saiba mais sobre nosso programa de Descarbonização 



Podcast Exclusivo Relatório Institucional e ESG Siemens 2021

Clique aqui e ouça um resumo das conquistas da Siemens no campo do meio ambiente em 2021, no Brasil



3.2 ESG – Environment

Descarbonização

A Siemens se juntou à iniciativa Science Basic Targets para reforçar nossa estratégia de proteção climática, contribuindo para limitar o aquecimento global a 1,5°C, além do compromisso Net Zero 2030.



As ações da Siemens que buscam contribuir para a descarbonização estão estabelecidas em três pilares:

<p>Ecodesing no desenvolvimento de produtos</p> <p>Portfólio constantemente avaliado e modelado por meio de uma abordagem de ecodesing, adequando nossas famílias de produtos e soluções para serem ecoeficientes e ajudar nossos clientes a alcançar suas próprias metas de descarbonização.</p>	<p>Cadeia de suprimentos</p> <p>À medida que buscamos desenvolver, produzir e utilizar soluções ecoeficientes, também procuramos influenciar nossa cadeia de valor a incorporar os mesmos padrões e metas de descarbonização.</p>	<p>Eficiência nas operações próprias</p> <p>Gerenciamento eficiente das nossas próprias localidades fabris, escritórios e projetos, particularmente com a incorporação de soluções e procedimentos para maior eficiência energética.</p>
--	--	---

Em 2021, a Siemens se comprometeu com a Science Based Targets initiative (SBTi), reforçando seus compromissos para alcançar a meta de Net Zero até 2030. Trata-se de iniciativa global que visa à redução da emissão de gases de efeito estufa na indústria.

Além disso, a empresa passa a fazer parte de uma comunidade global de empresas que compartilham dos mesmos valores e objetivos, cujas metas até 2030 abrangem:

- EV100** frota composta por 100% de veículos elétricos
 - EP100** possuir ou alugar apenas edifícios com emissões zero de carbono
 - RE100** obter energia 100% renovável
- Dentro dos compromissos, a companhia ainda busca atingir uma redução de 20% nas emissões de sua cadeia de suprimentos até 2030 e eliminar as emissões completamente até 2050.
- Estes objetivos fazem parte da estrutura DEGREE.

Projeto de neutralização de emissões no Brasil

Com um objetivo ainda mais ousado que a meta global da Siemens, a operação no Brasil estabeleceu 2025 como data-limite para neutralizar 100% de suas emissões das operações no País. No ano fiscal de 2021, a empresa atingiu 86% de redução (a base é o ano fiscal de 2014).

O indicador inclui diversos itens: operações fabris e administrativas, frota de automóveis (de serviço e de executivos), consumo de energia elétrica, consumo de diesel em geradores, consumo de gás em empilhadeiras e nos restaurantes da empresa, entre outros.

86% foi o índice de neutralização obtido pela Siemens em 2021, na comparação com a base de 2014.

Neutralização é compromisso de todos

Na Siemens, o objetivo de atingir a neutralidade das emissões é de todos. Por isso, várias iniciativas são mantidas nesse sentido, para estimular equipes de todas as áreas no engajamento ao tema. A campanha "Rumo à neutralização de carbono" foi uma ação pela qual todos os funcionários puderam inscrever projetos que contribuíssem para esse objetivo. Uma plataforma on-line foi criada especificamente para a iniciativa.

Outra ação regular é a campanha de comunicação "A única casa que temos", que utiliza os diversos canais de comunicação da empresa para disseminar informações sobre o portfólio ambiental da Siemens, as ações da empresa nessa direção, além de dicas para mudança de hábito dos próprios funcionários, dentro e fora da empresa.

JundTech: um cartão de visitas

A localidade JundTech da Siemens, na cidade de Jundiaí (SP), é um exemplo da utilização de produtos e soluções da própria empresa que contribuem para a descarbonização.

Projeto de eficiência energética em JundTech

- 4.000 lâmpadas de LED
- 1.109 sensores
- 60% de redução no consumo de energia
- 48% de redução na pegada de carbono
- 56% de redução no gasto com energia

Totalmente remodelada, a localidade conta com:

- Sensores para otimizar a iluminação
- Softwares para monitoramento de movimentação de pessoas
- Solução de automação Desigo CC para o sistema de ar-condicionado, contribuindo para otimizar o gasto de energia

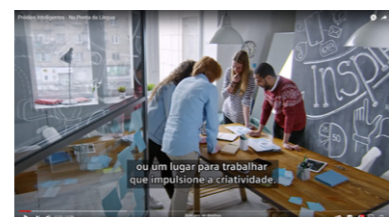


A localidade da Siemens em São Paulo também passou por uma profunda revitalização em 2021. Adaptando-a ao novo modelo híbrido de trabalho, a reestruturação reaproveitou mobiliário já instalado, evitando o descarte de 18 toneladas de materiais. Leia mais na página 56.

Desigo CC

Saiba mais sobre as Tecnologias Prediais da Siemens

O sistema Desigo CC é um software de gerenciamento predial, automação de salas e controles de automação e dispositivos de campo. Como solução aberta e modular, pode ser moldado a projetos de características diversas, desde pequenas localidades com baixa circulação de pessoas até grandes empreendimentos.



Na Ponta da Língua

Assista ao episódio da série produzida pela Siemens que fala sobre prédios inteligentes

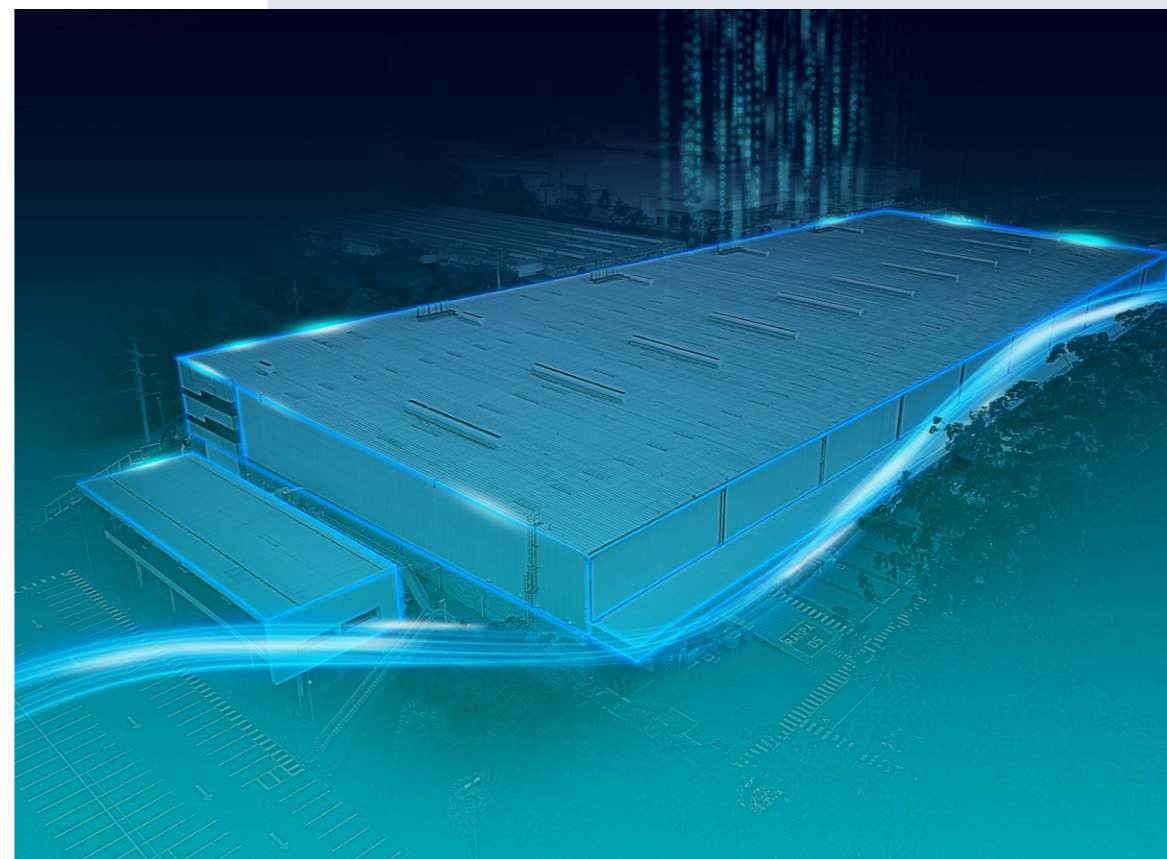
Soluções de Internet das Coisas para Edifícios Inteligentes

Um portfólio voltado para edifícios inteligentes da Siemens, que promove automação de sistemas, e acrescenta inteligência aos sistemas prediais.

A solução inclui:

- Sistema de software gráfico supervisor (computadores / tablets / smartphones)
- Sensores para o monitoramento da qualidade do ar (temperatura / umidade / VOC / CO₂)
- Controles dedicados de ventilação, ar-condicionado, iluminação (BACnet / KNX / DALI-v2), janelas e persianas
- Inteligência Siemens para o uso racional de recursos, como água e energia

Conheça mais sobre nosso portfólio de soluções para edifícios inteligentes



Gerenciamento de energia

Com a solução de automação da Siemens, a temperatura, iluminação e o controle de janelas e persianas podem ser realizados e monitorados automaticamente, com base na ocupação e outras parametrizações, garantindo níveis de conforto nos ambientes onde as pessoas estão, e reduzindo o uso de energia onde não há ninguém. Seus sensores monitoram a qualidade do ar interior e alterações no nível de luz ambiente, para manter as condições ideais de ocupação.

Certificação ISO 50.001

Em 2021, a Siemens iniciou o processo para a obtenção da certificação ISO 50.001, mapeando o consumo de energia elétrica em suas instalações e propondo ações de mitigação. Com isso, além de aumentar a eficiência energética da empresa, contribuiu para diminuir emissões de carbono atreladas à geração de energia elétrica.

Uma das ferramentas que auxiliam a empresa na gestão de suas emissões de carbono é o software SINAI, o primeiro do mundo criado especificamente para medir, analisar, precificar e reduzir emissões nas operações.

Na Ponta da Língua

Assista ao episódio da série produzida pela Siemens que fala sobre Serviços Remotos

Programa Interno de Precificação de Carbono

A Siemens mantém, no Brasil, um Programa Interno de Precificação de Carbono, no qual as atividades da empresa são mapeadas para o levantamento de suas respectivas pegadas de carbono.

Esse resultado é convertido em valores financeiros, compondo um fundo para o desenvolvimento de projetos de neutralização de carbono.



Portfólio Ambiental da Siemens

Grandes desafios da sociedade, como mudanças climáticas, poluição ambiental e escassez de recursos, estão no centro da criação do Portfólio Ambiental da Siemens. São produtos, sistemas, soluções e serviços que contribuem para reduzir as emissões de dióxido de carbono e outros gases de efeito estufa.

O portfólio da Siemens voltado para descarbonização inclui:



Soluções digitais para indústrias de manufatura e de base



Produtos de energia para indústria, que ampliam a eficiência energética e, portanto, reduzem o consumo



Soluções prediais também para maior eficiência energética em edifícios



Sistemas de distribuição de energia para redes elétricas que, além de aumentar a eficiência, também possibilitam a integração de fontes renováveis



Soluções de mobilidade elétrica, tanto para o transporte sobre trilhos quanto para redes digitais (carros e demais veículos elétricos)

No mundo inteiro, graças aos nossos produtos e soluções, nossos clientes deixam de emitir, por ano, 88 milhões de toneladas equivalentes de CO₂

Energia solar

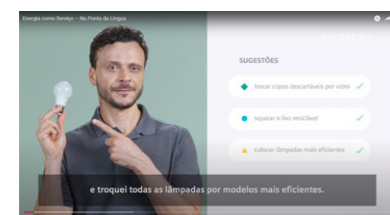
O alto potencial da energia solar, uma das principais aliadas na busca por fontes sustentáveis com baixa emissão de carbono, proporcionou uma importante adequação no portfólio da Siemens recentemente. Para atender o setor em suas demandas por equipamentos e serviços, a empresa está trazendo para o mercado brasileiro os produtos da KACO New Energy, com cinco linhas de inversores de energia.

como serviço e ficando responsável pelo desenvolvimento, instalação e operação do sistema, fornecendo um desconto garantido na conta de eletricidade para clientes industriais e comerciais.

Conheça mais sobre energia solar na Siemens



Saiba mais sobre energia solar no episódio Rumos da energia solar no Brasil, do podcast Acelerando a Transformação Digital, da Siemens



Na Ponta da Língua Assista ao episódio da série produzida pela Siemens que fala sobre Energia como Serviço

Combate à crise hídrica e energética

O ano de 2021 foi marcado, no Brasil, por mais uma ameaça de crise hídrica, em função da baixa quantidade de chuvas no País. Além de comprometer o abastecimento da população, a falta de água também afeta o fornecimento de energia, à medida que a matriz energética brasileira é dependente majoritariamente de fontes hídricas.

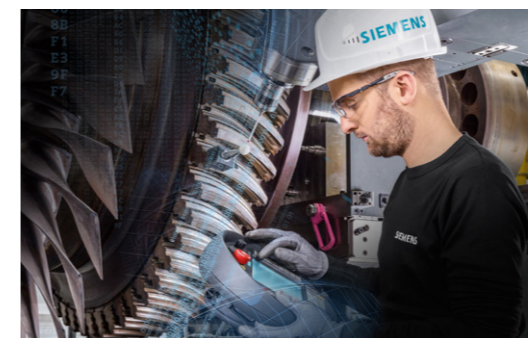
A área de Large Drives Applications também desempenha papel relevante no setor, com soluções para a área de fornecimento de água, inclusive com processos de dessalinização, muito frequentes em territórios como o Oriente Médio, que se beneficiam de produtos exportados do Brasil para a região.

A Siemens contribui com diversas soluções para mitigar os riscos de desabastecimento, como as soluções de automação para sistemas de água e tratamento de esgoto da área de Digital Industries. A área de Smart Infrastructure também atua no segmento, com sistemas de distribuição de energia que aumentam a resiliência das redes e ampliam a disponibilidade de energia, contribuindo para a redução de perdas.



Conheça as soluções Siemens para a indústria de saneamento

Soluções para eficiência energética em mineração



O setor de mineração tem sido destaque em projetos de eletrificação, automação e digitalização. Com requisitos específicos e cada vez mais rigorosos, o segmento se beneficia de soluções de eficiência energética desenvolvidas e produzidas pela Siemens. Com nossos equipamentos e softwares, as empresas de mineração do Brasil têm a oportunidade de aumentar a eficiência energética de seus processos, reduzindo assim o consumo de energia elétrica e contribuindo para a descarbonização.

Digital Mining Hub

Empresas globais líderes de mineração recorrem a sistemas de ponta para automação, energia e perfuração, a fim de aumentar a intensidade da mineração com pessoal e custos de energia reduzidos. Algumas delas conseguem atingir economias de 10% a até 40% por meio de instalações de energia renovável, tecnologias inovadoras de energia e processos de mineração altamente automatizados. O Brasil tornou-se centro de competência, na estrutura global da Siemens, no desenvolvimento de soluções digitais para o segmento. **No ano fiscal de 2021, cerca de 40 profissionais foram contratados pela empresa para atuar de forma dedicada ao tema.**



Saiba mais sobre energia em mineração no episódio Armazenamento de energia e o case da mineradora brasileira, do podcast Acelerando a Transformação Digital, da Siemens



Saiba mais sobre soluções para saneamento no episódio Os Desafios e Oportunidades do Saneamento no Brasil, do podcast Acelerando a Transformação Digital, da Siemens

Conheça mais sobre soluções para mineração na Siemens



3.3 ESG – Environment

Mobilidade

As soluções da Siemens Mobility para mobilidade também contribuem para a descarbonização. Nossos produtos e soluções, como os de automação, asseguram menor gasto de energia nas operações de trens e metrô.

Sistemas de transporte potentes, confiáveis e ecológicos são essenciais para uma sociedade e economia funcionais, e os modais ferroviário e metroviário são parte importante desse quadro. Hoje, simplesmente locomover-se de forma rápida e eficiente já não basta.

Os passageiros esperam mais e as cidades, os operadores e a indústria devem responder para atender a essas demandas, inclusive com sistemas que representem menor impacto no meio ambiente. Como fornecedora de soluções de ponta a ponta e integradora de sistemas, a Siemens Mobility agrega a experiência necessária para atender a esses requisitos de passageiros com inovações e permitir que provedores de sistemas de transporte implantem infraestruturas e veículos de maneira ideal, inclusive no que se refere aos impactos ambientais.

Com as soluções de automação da Siemens Mobility, as linhas de trens e metrô podem obter redução da ordem de **20% no consumo de energia**

 [Conheça mais sobre a Siemens Mobility](#) 

| Metrô de Salvador

A Siemens Mobility recebeu um contrato da Companhia de Transportes do Estado da Bahia para instalar um sistema de Controle de Trens Baseado em Comunicação (CBTC), GoA2, na extensão da Linha 1 do Metrô de Salvador (BA). O sistema de sinalização CBTC será totalmente implementado na extensão de aproximadamente cinco quilômetros que conectará Pirajá a Águas Claras/Cajazeiras, incluindo duas novas estações.

A integração total da extensão à Linha 1 existente proporcionará maior disponibilidade, melhores operações e uma melhor experiên-

cia para os passageiros. Este contrato se baseia na já bem estabelecida relação que a Siemens Mobility tem com o Metrô de Salvador e a CCR Metrô Bahia.

O Metrô de Salvador iniciou suas operações em 2014 e é gerenciado como uma Parceria Público-Privada (PPP) pela concessionária CCR Metrô Bahia e pela Administração do Estado da Bahia. O sistema compreende duas linhas de metrô de 32 quilômetros, com 20 estações, e utiliza uma frota de 40 trens para transportar 370 mil passageiros por dia.

Com soluções da Siemens, o Metrô de Salvador transporta 370 mil passageiros por dia.

As soluções inteligentes da Siemens desempenharam um papel fundamental na criação deste sistema, incluindo a instalação de sinalização, controle de trens, catenária e telecomunicações.

A tecnologia CBTC baseada em rádio fornece dados em tempo real sobre as condições de posição e velocidade dos veículos, permitindo aos operadores do sistema aumentar com segurança o número de veículos em uma linha ferroviária. Isso resulta em maior frequência de chegada dos trens e permitirá que o Metrô de Salvador possa acomodar mais passageiros em seu sistema.

Além disso, a tecnologia localiza com precisão cada trem sobre os trilhos e controla a velocidade, melhorando a segurança para passageiros e funcionários, ao mesmo tempo em que proporciona a capacidade de atualizações contínuas sobre o status do sistema que resulta em menos atrasos e informações de viagem atualizadas.

 Conheça mais sobre Sustentabilidade na Siemens Mobility

 Brochura de Sustentabilidade da Siemens Mobility

 Saiba mais sobre infraestrutura urbana no episódio A Cidade do Futuro, do podcast Acelerando a Transformação Digital, da Siemens



3.4 ESG – Environment

Recursos com uso eficiente

Dentro da estrutura de sustentabilidade DEGREE da Siemens, a letra “R” representa *resources* (recursos, em português), e indica que o uso ambientalmente consciente de recursos é parte integral da nossa maneira de abordar os negócios. Dentro desse mesmo tema, o conceito de ecoeficiência (Eco Efficiency@Siemens) guia nossas ações em termos de redução do uso de matérias-primas e de economia circular, tudo com o objetivo de aperfeiçoar a eficiência energética e reduzir os impactos ambientais de nossos descartes.

Ecoeficiência na Siemens

A descarbonização e a redução no uso de matérias-primas dependem de eletricidade gerada a partir de fontes renováveis, já que extrair energia de fontes fósseis inevitavelmente significa consumir fontes limitadas de recursos e gerar emissões prejudiciais ao meio ambiente. Por essa razão, na Siemens nós não fazemos mais distinção entre eletricidade e energia térmica – consideramos as duas formas de energia igualmente, quando se trata de aperfeiçoar a eficiência. E já que suprir nossas localidades com energia de fontes renováveis também representa impacto na biodiversidade e no grau de consumo, estabelecemos para nós mesmos, globalmente, o objetivo de melhorar a eficiência energética de nossas fábricas e escritórios em 10% do ano fiscal de 2021 até 2030.

Também estabelecemos como objetivo reduzir nossos descartes de lixo em 50% do ano-base de 2021 até 2025 e manter ações para continuar diminuindo ainda mais esse indicador até 2030. Outra meta é aumentar o percentual de lixo que possa ser recuperado ou reduzido até 2030, além de estimular o reaproveitamento de materiais em nossas próprias trocas de equipamentos fabris.

Para atingir nossas metas em relação aos recursos com uso eficiente, nós não apenas olhamos para as nossas próprias operações, mas também analisamos a eficiência energética e a redução de descartes na nossa cadeia de fornecedores.

Produtos desenvolvidos por Ecodesign

Observando a cadeia de valor da Siemens, o aspecto do desenvolvimento de produtos e soluções é outro pilar vital da estratégia em favor de recursos com uso eficiente. Um Ecodesign Robusto ajuda a aumentar a eficiência de recursos ao longo de todo o ciclo de vida dos nossos produtos.

A principal ideia por trás do conceito de Ecodesign Robusto é analisar e aperfeiçoar os impactos ambientais de nossos produtos, soluções e serviços a partir de uma base ampla e clara. Para isso, aplicamos sistematicamente os seguintes critérios:



1
Uso de perspectiva:
no gerenciamento do portfólio e do ciclo de vida do produto, o desempenho ambiental de famílias de produtos relevantes é analisado a partir da perspectiva do uso, do mercado e do cliente, incorporando questões sobre requisitos ambientais, entre outros passos.

2
Base sólida:
a análise quantitativa dos impactos ambientais das famílias mais relevantes de produtos é aplicada como base para o desenvolvimento do produto segundo o conceito Ecodesign.

3
Redução de materiais:
os princípios da redução de materiais, como atenção à manutenção, reuso e reciclagem, estão refletidos nas especificações dos requisitos.

SIHARBOR Solução para portos

As áreas de Digital industries e Large Drives Applications oferecem uma solução para fornecimento de energia para navios em portos que reduz a poluição sonora e melhora a qualidade do ar.

Siveillance Soluções de acesso móvel

A área de Smart Infrastructure desenvolve soluções de software como serviço para apoiar os clientes na jornada por maiores recursos com uso eficiente.

Exemplos de soluções que aumentam recursos com uso eficiente na Siemens

MindSphere by SIEMENS

Plataforma MindSphere de Internet das Coisas para gerenciamento de energia

Soluções da área de Digital Industries ajudam os clientes a analisar e aperfeiçoar seu consumo de energia.

Easy Sparovation Part Rail: spare parts

Manufatura aditiva para peças sobressalentes melhora a eficiência de material e de peso do produto, com base em economia circular, reduzindo a pegada de carbono.

Compromisso Empresarial Brasileiro para a Biodiversidade

Desde junho de 2021, a Siemens, no Brasil é signatária do Compromisso Empresarial Brasileiro para a Biodiversidade, que enfatiza a importância da biodiversidade e dos serviços ecossistêmicos para as empresas. O documento é formatado por metas, cujo princípio fundamental é a conservação e o uso sustentável dos recursos naturais a partir de padrões sustentáveis de consumo e produção.

Eficiência no campo



A Usina São José da Estiva, em Novo Horizonte (SP), produz açúcar, etanol e energia a partir da cana-de-açúcar, em volumes expressivos: um milhão de litros de etanol por dia, mais de cinco milhões de sacas de açúcar por safra, em torno de 180 MWh de energia gerada na safra. A direção da empresa chegou à Siemens buscando a modernização de sua operação.

* A foto registra a liberação de gases emitidos pelo processo de queima do bagaço da cana para geração de energia. Eles são emitidos depois de tratados pelo sistema lavador de gases, que elimina os poluentes.

Uma das principais demandas era centralizar seus sistemas de automação, agregando mais transparência ao processo em busca de mais eficiência e menos paradas nos procedimentos.

A resposta da Siemens foi além da troca de equipamentos de automação, criando um centro de operações no qual instalou a plataforma TIA Portal, tornando o processo de automação da usina um sistema totalmente integrado. Implementada em março de 2021, a solução completa da Siemens atingiu o objetivo do cliente, que passou a contar com uma operação centralizada e capaz de oferecer informações em tempo real para monitoramento e tomadas de decisão mais ágeis na usina.

Informações técnicas e de estratégia sobre o projeto para a Usina São José da Estiva



I Mais vacinas para o Brasil

Um dos projetos de grande destaque da Siemens em 2021 foi realizado para a produção de vacinas contra a Covid-19. Com a necessidade de expandir rapidamente sua produção, em função da pandemia, o cliente contou com a Siemens para o fornecimento de componentes de eletrificação e também soluções digitais. Antes da pandemia, a empresa contratante já produzia vacinas de diferentes tipos e, em 2021, além de manter a produção desse portfólio, mais do que dobrou sua produção, com as doses da vacina contra a Covid-19.

I Processos mais eficientes para mineração

Os processos produtivos no segmento de mineração consomem expressiva quantidade de energia. Atualmente, ainda há várias etapas desse processo que dependem da energia gerada por óleo diesel e muitas empresas do setor estão empenhadas em eletrificar suas operações, com foco na redução de emissões e também recursos com uso eficiente.

Com soluções da área de Large Drives Applications, a Siemens tem contribuído para diversas empresas no sentido de obter melhores desempenhos com a mesma quantidade de insumos, ou seja, fazer mais com menos.

A Siemens inclusive recebeu um prêmio de destaque entre os fornecedores da Vale, uma das maiores mineradoras do Brasil e do mundo, pelo projeto de eletrificação realizado em usinas do cliente na cidade de Itabira (MG).



Otimização do espaço urbano

Um projeto desenvolvido pela Siemens para uma grande concessionária de energia do mercado brasileiro está levando modernização a subestações urbanas, com a substituição de equipamentos obsoletos por soluções da Siemens. Além de garantir o fornecimento confiável de energia para a população, o projeto também alavancou uma significativa compactação das instalações. Ao possibilitar novos usos para a porção do terreno liberada, o projeto também significa otimização do espaço urbano, um dos recursos mais valiosos para a vida nas cidades.

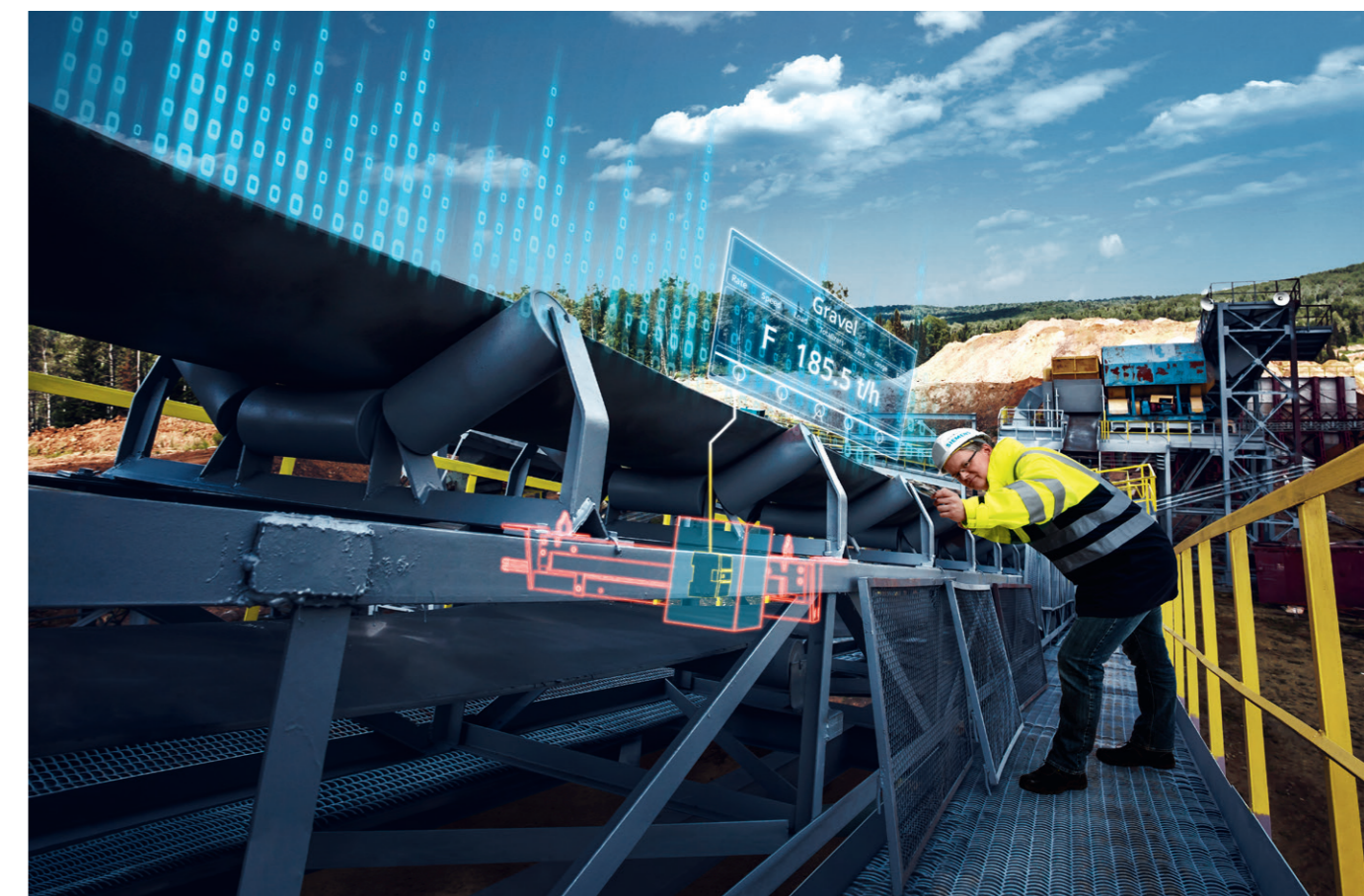
Localizadas na zona sul da capital paulista, particularmente valorizada no aspecto imobiliário, as novas subestações compactas criarão novas fontes de receita para a concessionária.

Sustentabilidade na cadeia de proteína animal

Como cadeias de suprimentos globais se tornam cada vez mais complexas, aumentam os requisitos ESG, a segurança alimentar e a transparência de dados nas indústrias de proteína animal. Um projeto desenvolvido pela Siemens, no Brasil, utiliza a tecnologia de *blockchain* para rastrear as informações relativas a todo o processo, inclusive consumo de energia. Baseado em recursos de Internet das Coisas (IoT), o projeto criado pela Siemens para as Fazendas Trevisan, no Rio Grande do Sul, reúne as informações da produção em uma única plataforma, favorecendo as tomadas de decisão rumo a uma produção cada vez mais eficiente, flexível e sustentável.



Na Ponta da Língua
Assista ao episódio da série produzida pela Siemens que fala sobre Manufatura Aditiva



Saiba mais sobre digitalização na indústria no episódio Indústria na Nuvem, do podcast Acelerando a Transformação Digital, da Siemens



Digitalização a serviço da humanização

No setor de mineração, as soluções digitais da Siemens atuam não apenas em recursos com uso eficiente como também na transformação dos processos, humanizando suas etapas. Um exemplo pode ser dado pelas máquinas retomadoras de minérios, que habitualmente dependem de um operador atuando a cerca de 30 metros de altura, eventualmente em ambiente hostil, sujeito a ventos, chuvas e poeira.

Com soluções de digitalização da Siemens, já é possível executar essa tarefa por meio de uma operação totalmente remota e autônoma, utilizando a mão de obra em ambiente mais amigável para o trabalho. Por meio da digitalização, moldando operações remotas, a Siemens também está contribuindo para ampliar a segurança das equipes de minas subterrâneas, mitigando os riscos inerentes ao trabalho no subsolo.



Saiba mais sobre o uso de dados nos negócios no episódio De Olho nos Dados, do podcast Acelerando a Transformação Digital, da Siemens

Sistema de governança geral

A complexidade de processos na mineração demanda soluções que sejam capazes de reunir dados em uma única plataforma para facilitar tomadas de decisão, reduzir custos de manutenção, aumentar a confiabilidade e a consistência dos próprios dados gerados.

A Siemens dispõe da solução MES (Manufacturing Execution System), que tem sido fundamental para o aperfeiçoamento dos processos de diversas minas, no Brasil e no exterior. Localização de frotas, programação de logística, utilização de ativos e até previsão de paradas para manutenção: cabe praticamente tudo dentro de um sistema digital desse tipo, aperfeiçoando significativamente o sistema e contribuindo para a maior eficiência de recursos.



Saiba mais sobre soluções digitais da Siemens para mineração

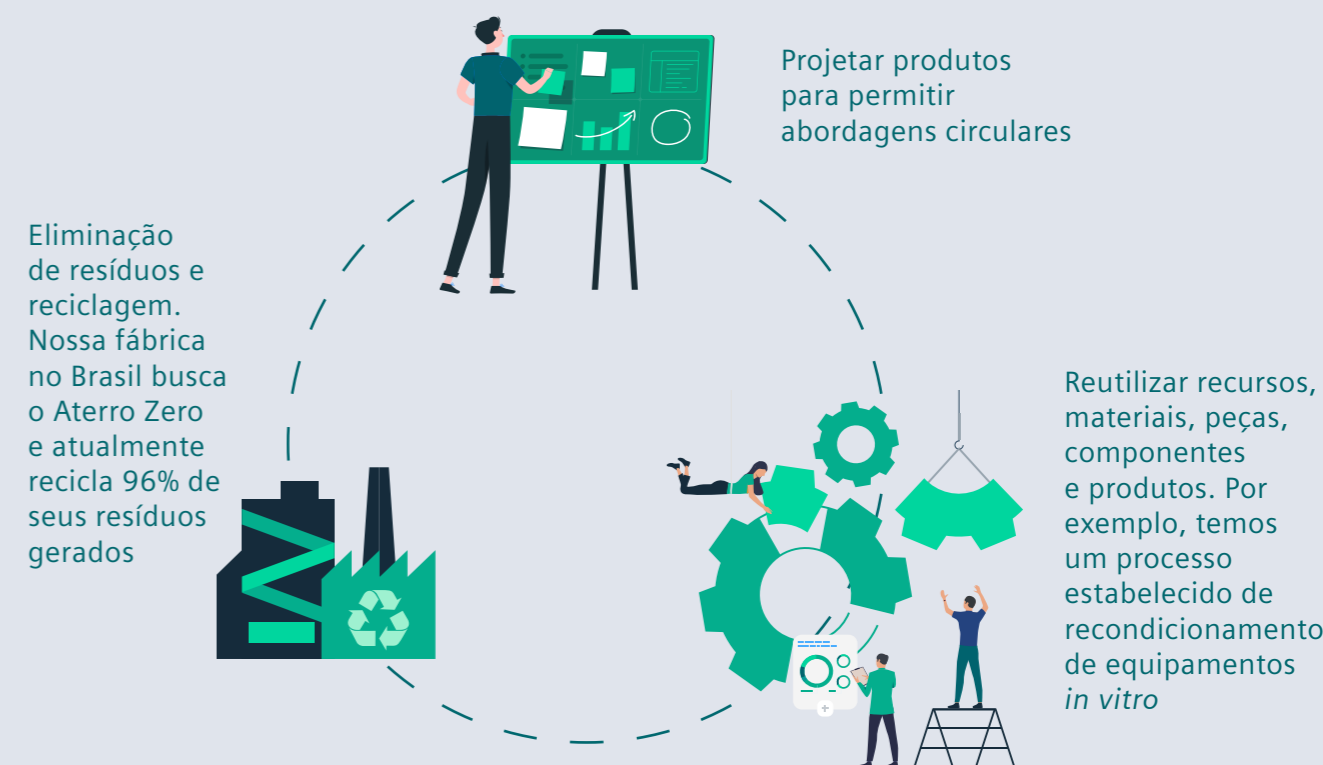
Desenvolvimento de produtos para a área de Saúde

Apoiar a transição de uma economia linear para uma economia circular também é um aspecto crucial de abordagem de sustentabilidade na Siemens Healthineers, e um passo essencial para a consolidação de sociedades sustentáveis.

Pensar e agir de forma a beneficiar a economia circular é importante para se preparar proativamente para os próximos desafios globais, como escassez de recursos e materiais, o que impactará nossos negócios, clientes, fornecedores e o setor de Saúde em geral.

Globalmente, a Siemens Healthineers tem a meta de tornar suas operações neutras em carbono até 2030.

Nossa compreensão de uma economia circular é baseada nos seguintes princípios:



Sociedade

4.1 Contribuindo para as pessoas e para a sociedade

A pandemia de Covid-19 mostrou que as empresas são capazes, de repente e de forma inesperada, de encarar significativos desafios, que ao mesmo tempo podem acelerar o processo de digitalização de forma intensa. Espaços de trabalho híbridos, questões de equilíbrio entre a vida e o trabalho e a necessidade de interagir com parceiros e por meio de diferentes ecossistemas serão temas cada vez mais importantes.

Para lidar efetivamente com essa transição, nós procuramos construir uma cultura corporativa na Siemens que possa garantir essa mudança. Essa transformação cultural que estamos vivendo nos estimula a empoderar as pessoas a fazer perguntas, assumir riscos e fazer o que se acha melhor para contribuir com a nossa empresa e com os nossos clientes.

Na nossa estrutura DEGREE, os termos *Equity* (Equidade) e *Employability* (Empregabilidade) são os campos de maior alta prioridade para as políticas da Siemens voltadas para pessoas, dentro e fora da empresa.

Equidade

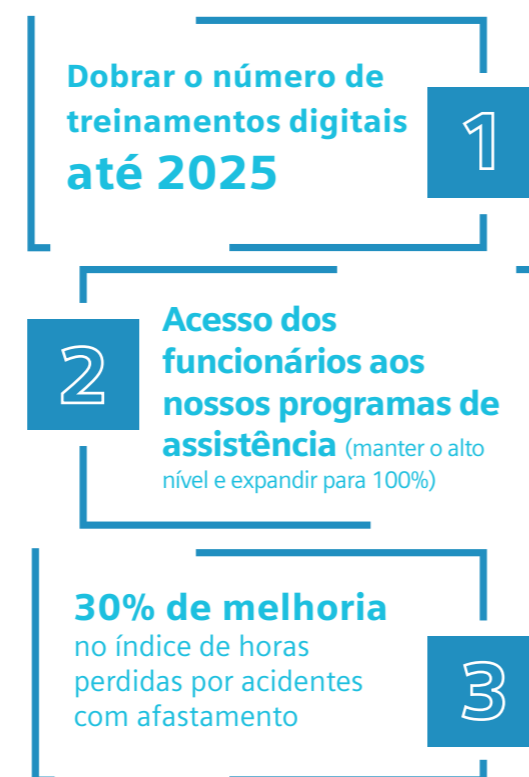
Fortalecer a diversidade, a inclusão e o desenvolvimento comunitário para criar senso de pertencimento



*New Normal: modelo de trabalho baseado em ambientes mais seguros, flexíveis e colaborativos, reforçados após a chegada da pandemia

Empregabilidade

Possibilitar aos nossos funcionários manterem-se relevantes em um ambiente de permanente mudança, com foco em capacitação para atualização contínua, resiliência dos negócios, saúde, segurança do trabalho e clima organizacional




Podcast Exclusivo
Relatório Institucional e ESG Siemens 2021
 Clique aqui e ouça um resumo das conquistas da Siemens no campo da sociedade em 2021, no Brasil





Soluções Siemens Healthineers contribuindo para o enfrentamento da pandemia

Testes rápidos de antígenos CLINITEST® Rapid COVID-19 Antigen Test: diagnóstico em até 15 minutos, de alta precisão, tanto para coleta nasofaríngea, quanto nasal, acima de **97,8%***

*capacidade de detectar a presença do vírus com alta confiabilidade

Saiba mais sobre Sustentabilidade na Siemens Healthineers no Relatório de Sustentabilidade Siemens Healthineers 2021 (em inglês)

4.2 ESG – Social

Saúde

Siemens Healthineers: avanços pioneiros na saúde, para todos, em todos os lugares

A Siemens Healthineers é a empresa independente do Grupo Siemens que provê soluções de saúde nas áreas de diagnóstico (por imagem e de análises laboratoriais), terapias avançadas, radioterapia e serviços. Nosso propósito é possibilitar aos prestadores de serviço de saúde do mundo inteiro agregar valor à sua rotina clínica, capacitando-os rumo à expansão da medicina de precisão, à transformação da entrega dos cuidados com a saúde, ao aprimoramento da experiência do paciente e à digitalização da saúde.

Desde o início da pandemia, a Siemens Healthineers concentrou ainda mais esforços para colaborar nesse contexto e está presente em praticamente toda a jornada do paciente com o novo coronavírus, auxiliando médicos e demais profissionais da saúde no diagnóstico preciso e assertivo, bem como no uso de ferramentas digitais remotas e por meio da Inteligência Artificial.

São desde testes rápidos, testes sorológicos, até soluções que permitem o acompanhamento de casos de pós-contaminação com sequelas na área cardiovascular, como os equipamentos de tomografia, Raios-X e ultrassom.

| Testes sorológicos COV2T e COV2G

Tomografia, ultrassom e Raios-X: uso de tomógrafos Siemens Healthineers para análise de imagens de pulmão, com reconhecimento da infecção pulmonar e o grau da doença tipicamente causada pelo novo coronavírus (pulmões com aspecto de “vidro fosco”). Em algumas localidades, devido à impossibilidade de um tomógrafo, a ultrassonografia e os exames de Raios-X foram indispensáveis para auxiliar nas análises e se mantiveram como aliados relevantes para diagnósticos.

Soluções digitais syngo Virtual Cockpit (sVC): controle remoto de equipamentos de tomografia e/ou ressonância magnética em diversas localidades, conseguindo atender a uma alta demanda de exames, além de proporcionar mais segurança para colaboradores.

Equipamentos de gasometria RAPIDPoint®500e: nos casos de pacientes internados, os exames de gasometria desempenharam um papel importante no tratamento dos assistidos por ventilador e submetidos a avaliação de dificuldades respiratórias.

Smart Collaborator e Smart Simulator: suporte ao trabalho à distância. A primeira solução utiliza realidade aumentada para realizar alguns atendimentos como atualização de software, engenharia clínica e compartilhar informações entre os engenheiros de serviços, sem a necessidade da presença física na base instalada do cliente. A segunda atua como simulador virtual em que o cliente pode fazer todo o treinamento clínico com um equipamento simulado on-line.

Solução AI-Rad Companion da Siemens Healthineers, em parceria com o Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (HCFMUSP), fez o pós-processamento de imagens de tomografia e a interpretação dos resultados. Por meio da utilização de algoritmos de aprendizado de máquina, a solução auxilia radiologistas de todo o País no diagnóstico rápido e seguro.



Siemens Healthineers + Varian: fortalecendo a atuação em Oncologia

Ao realizar a aquisição da empresa Varian, especializada em radioterapia, a Siemens Healthineers reforçou sua posição na área oncológica, oferecendo soluções para toda a jornada do paciente, desde o diagnóstico até o tratamento. Antes dessa aquisição no campo da radioterapia, a Siemens Healthineers já possuía amplo portfólio nas áreas de diagnóstico laboratorial e de imagem e na oncologia intervencionista.

Ao adicionar soluções para o tratamento do câncer em seu portfólio, a Siemens Healthineers contribui ainda mais para as estratégias de combate ao câncer na sociedade, já que o diagnóstico precoce é fundamental para trazer mais eficácia ao tratamento da radioterapia. Pacientes em estágios iniciais da doença geralmente têm uma resposta muito mais positiva ao tratamento radioterápico do que um paciente em estágio avançado. Portanto, a importância do diagnóstico precoce é fundamental para que a radioterapia seja mais eficiente do ponto de vista da cura.

Cânceres de traqueia, brônquios e pulmões estão na lista das dez principais doenças que mais causam mortes em todo o mundo. Com o aumento da expectativa de vida, aumenta também o número de casos de câncer ligados ao envelhecimento, à urbanização e à industrialização, como os de mama e de próstata. Atuar no enfrentamento ao câncer é contribuir para a melhor qualidade de vida da população de forma ampla.

OpenCare 5G

A Siemens Healthineers participa da iniciativa OpenCare 5G, criada para testar a tecnologia 5G na Saúde. Criada pelo InovaHC, núcleo de inovação do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP, maior complexo hospitalar da América Latina, a ação envolve um ecossistema diversificado de tecnologia, telecomunicações, governo, universidade e instituição financeira. Coordenado pela Deloitte, o grupo também conta com a participação de empresas como Itaú Unibanco, NEC, Telecom Infra Project (TIP), Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (Poli-USP).

eHealth: Inteligência Artificial na gestão da saúde populacional

Em 2021, a Siemens Healthineers fechou uma parceria com a Associação Fundo de Incentivo à Pesquisa (AFIP) para a criação da plataforma eHealth, que será baseada na digitalização dos dados de pacientes da instituição com a finalidade de realizar gestão populacional, apoiada em Inteligência Artificial.

O eHealth será capaz de assegurar que o paciente seja unicamente identificado dentro do sistema de saúde e que seus dados clínicos sejam conectados (resultados de exames laboratoriais, diagnósticos por imagem, dados do paciente como altura, peso, atividades físicas, hábitos e o acompanhamento e monitoramento de diversas doenças). O novo recurso vai possibilitar uma visão integrada do paciente.



Segurança do trabalho

Na Siemens, as ações relacionadas a saúde, segurança e meio ambiente são geridas de forma integrada, reunidas em uma única área, denominada Environmental Management, Health & Safety (EHS). A partir de 2022, os princípios que norteiam as ações de EHS na Siemens passam a seguir o programa Healthy and Safe @ Siemens. A localidade JundTech, em Jundiaí (SP), foi uma das escolhidas, na estrutura global da Siemens, para implementar o programa-piloto do novo conceito, ao longo de 2021.

Da mesma forma que já havia acontecido em 2020, a maior parte dos funcionários administrativos manteve-se trabalhando em sistema de home office emergencial em 2021, enquanto as equipes de fábrica, classificadas como de atividade essencial, prosseguiram no trabalho presencial. A partir de novembro de 2021, a Siemens implementou seu sistema híbrido de trabalho, dividindo a semana em dois dias em home office e três de trabalho presencial (leia mais sobre o tema na página 56).

Com essa nova configuração na forma de trabalhar, o foco em segurança do trabalho precisou ser ampliado também para o ambiente residencial. Como em 2020, a empresa continuou dispondo de mobiliário e equipamentos de ergonomia para que os funcionários mantivessem padrões de trabalho ideais também no home office.



Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, Meio Ambiente e Saúde

Seguindo o conceito de integrar os temas de saúde, segurança e meio ambiente, a Siemens realiza anualmente sua Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, Meio Ambiente e Saúde (SIPATMAS). Em 2021, ela aconteceu em setembro, em formato híbrido, com atividades presenciais para as equipes de fábrica e conteúdos on-line para o pessoal administrativo. O tema deste ano foi "Quem avisa amigo é!", baseado em ditados populares, adaptados para o contexto de segurança do trabalho, saúde e meio ambiente. Nos cinco dias do evento, foram realizadas palestras sobre temas como nutrição, saúde mental, saúde bucal na pandemia, audição e gestação. Além das palestras, também foram realizadas atividades de ginástica laboral, dança e *mindfulness*.



Transparência de dados

Uma iniciativa da Siemens, no Brasil, passou a oferecer muito mais clareza sobre os dados de segurança do trabalho, saúde e meio ambiente na organização. O Relatório Digital EHS disponibiliza informações sobre os temas por meio de uma plataforma digital. A nova ferramenta, que reúne informações antes dispostas em diversas planilhas, facilita a consulta de indicadores diversos, utilizando filtros que otimizam as buscas. Além de conferir ampla transparência para a organização, o relatório também facilita a migração de dados para instâncias oficiais, em processos regulamentados junto a órgãos externos diversos.

Equipamentos de Proteção Individual

A localidade JundTech, em Jundiaí (SP), concentra as atividades fabris da Siemens, no Brasil. Para garantir que as equipes locais possam sempre dispor dos equipamentos de segurança adequados para suas funções, a empresa criou uma estrutura especial para o fornecimento desses produtos dentro da localidade.

Em parceria com um fornecedor, os estoques são continuamente monitorados e abastecidos. Para 2022, a empresa trabalha em melhorias, com a implementação de um sistema digital que vai ampliar a rastreabilidade desse material.

Vida 360° nosso conceito integral de cuidados com a saúde

Físico, emocional e social: na Siemens, a saúde é abordada por meio de três pilares, porque entendemos que o bem-estar de uma pessoa não depende apenas de sua condição física, mas também da saúde mental e de suas relações com as outras pessoas.

Todo profissional contratado pela Siemens, antes de passar pelos exames periódicos, responde a um questionário de avaliação de qualidade de vida. Por meio desse questionário, a equipe de Saúde da empresa analisa as informações do colega e direciona ações que possam contribuir para a melhoria de sua condição geral. Nesse material também estão explicados os conceitos do programa Vida 360°, cujas atualizações são comunicadas periodicamente por diversos meios, para os vários públicos da empresa.



Linha de cuidado

Na Siemens, o conceito utilizado para o acompanhamento da saúde das equipes é baseado na linha de cuidado, pela qual cada funcionário conta com um ponto focal. Um profissional de Enfermagem acompanha a saúde do funcionário por meio de consultas periódicas, atendimentos pontuais e relatórios, obtendo um histórico de cada paciente.

Além de direcionar as melhores ações para cada funcionário, esse conceito também permite à empresa manter um panorama da saúde dos profissionais da corporação, favorecendo a criação de campanhas e políticas que atendam às principais necessidades dos grupos.

ESG – Social

Covid-19

Em 2021, a Covid-19 continuou sendo um grande desafio para toda a sociedade. Os cuidados com os profissionais envolvidos em atividades presenciais e com as equipes em home office foram reforçados para garantir a saúde de todos os funcionários.

Algumas das ações realizadas pela área de Saúde da Siemens, no período:

Telemedicina

atendimento médico on-line, 24 horas por dia, por meio do aplicativo Einstein Conecta, e Telemedicina do Bradesco, para todas as especialidades

Ginástica Laboral

realizada em fábrica, com distanciamento, e também on-line, seguida de orientações sobre saúde

Orientação Nutricional

consultas semanais on-line para todos os funcionários interessados

Distribuição de máscaras

a empresa adquiriu máscaras virucidas para utilização nas localidades, distribuindo uma caixa para cada funcionário por mês.

Sinalização nas localidades e fretados

para a ocupação ideal dos espaços, orientação sobre procedimentos (higienização das mãos, por exemplo), direção de fluxo de pedestres etc.

Testagem

rotina de testes periódicos nas localidades, inclusive para funcionários assintomáticos.

Vacina da gripe

como já faz tradicionalmente, a Siemens manteve sua campanha de vacinação contra a gripe, voltada para funcionários e dependentes, em sistema drive-thru nas localidades de São Paulo e Jundiaí.

Gestantes

pré-natal por meio de uma parceria com a Bradesco Saúde, com suporte on-line 24 horas.

I Saúde mental: atenção redobrada

A continuidade da pandemia e de suas consequências refletiu-se na saúde mental de forma ampla, na sociedade. Além de manter o atendimento psicológico por meio do aplicativo Oriente-me, implementado em 2020, para suporte por vídeo chamada, a Siemens também ofereceu outros formatos para apoio e orientação aos funcionários.

O programa Mente em Foco, on-line, foi idealizado como encontro semanal, com um tema para cada edição. A empresa também criou uma ação específica para as equipes de fábrica (Vida na Fábrica), com foco em saúde mental. Assim como já realizava tradicionalmente no aspecto físico, a empresa implementou um processo de avaliação de saúde mental de suas equipes, obtendo um panorama do tema na empresa.

Outra iniciativa lançada em 2020 e mantida em 2021 foi a #SemSurto, série de newsletters eletrônicas abordando temas como saúde física e mental, cuidados com a casa e com a família, novas formas de trabalho, atividade física, nutrição e até cuidados com os pets.



[f Como a pandemia mudou sua vida? Assista!](#)

Movimento #MenteEmFoco

Reforçando nosso compromisso com a saúde mental, formalizamos a adesão da Siemens ao Movimento #MenteEmFoco, uma iniciativa liderada pela Rede Brasil do Pacto Global, em parceria com a InPress Porter Novelli e com a Sociedade Brasileira de Psicologia. Ao se tornar signatária do movimento, empresas como a Siemens comprometem-se com temas como oferecer atendimento psicológico e avaliação permanente para seus funcionários, manter gestores engajados no assunto, promover ações de incentivo à saúde mental, entre outros.

Equilibre-se: vida pessoal e trabalho

Ao longo de 2021, a Siemens também criou a iniciativa Equilibre-se, com o objetivo de incentivar suas equipes a equalizar as demandas profissionais com a vida pessoal. Com forte engajamento das lideranças, a ação levou dicas e orientações para os times, no sentido de garantir tempo para atividades básicas do dia a dia, ajudando a criar rotinas mais saudáveis e produtivas. O próprio CEO da empresa, Pablo Fava, foi um dos divulgadores da iniciativa.

[in Leia artigo do CEO Pablo Fava sobre o Equilibre-se](#)

Vacina contra a Covid-19: estímulo e exemplo

A alta direção da Siemens empenhou-se pessoalmente no estímulo à vacinação contra a Covid-19. Além de orientações e comunicações da área de Saúde sobre o tema, a empresa foi impactada por um vídeo, com diretores de diversas áreas, dando seu testemunho sobre a importância da vacinação.

A empresa fechou o ano de 2021 com **98,8% dos funcionários com ciclo vacinal completo.**

[You Tube Confira a mensagem de líderes da Siemens, estimulando as equipes a se vacinarem.](#)



4.4 ESG – Social

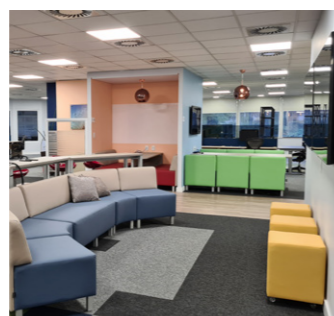
Trabalho na Siemens

Flexível, informal, dinâmico e seguro: o futuro do trabalho chegou à Siemens em 2021, com o início do modelo híbrido, pelo qual as equipes administrativas dividem sua semana em três dias com trabalho presencial e dois dias em home office.

Um facilitador para essa nova rotina foi o fato de que a Siemens, antes da pandemia, já contava com uma política de home office, pela qual o profissional trabalhava uma vez por semana em sua casa. Isso já acontecia porque a Siemens, no Brasil e globalmente, já estava se preparando para um futuro no qual as rotinas de trabalho seriam encaradas de forma mais flexível, com a busca de mais produtividade e bem-estar para as equipes.



Localidade JundTech: lounge e nova sala de reuniões



Localidade São Paulo: espaços colaborativos e maior flexibilidade

Tudo novo, sem jogar fora

O processo de revitalização da localidade Anhanguera (SP) foi baseado no reaproveitamento de mobiliário da própria localidade, evitando o descarte de cerca de 18 toneladas de material.



Estúdio em JundTech

Entre as ações de melhorias nas localidades está a criação de um estúdio em JundTech (Jundiaí/SP). O local foi criado após o início da pandemia, como resposta da empresa para a realização de treinamentos e webinars que precisaram ser adaptados para o formato virtual. Após o início do modelo híbrido de trabalho, o estúdio continuará sendo usado para os eventos que mantiverem formato virtual ou híbrido, além de atender a outras necessidades de ações na área audiovisual da empresa.

4.5 ESG – Social

Equidade



Baseada na cultura de confiança, a Siemens coloca o tratamento justo e o respeito como centro do nosso sistema de valores. Nosso objetivo é tratar a todos de forma justa e respeitosa, independentemente da cor de sua pele, de sua etnia, origem social, religião, idade, deficiências, orientação e identidade sexual, visão de mundo ou gênero.

Nosso objetivo é ser o empregador de escolha, o que é apoiado por vários rankings de diversas organizações ao redor do mundo, refletindo diversidade, inclusão e senso de pertencimento. Duas iniciativas de caráter global reforçam a cultura de confiança e empoderamento na Siemens:



Siemens Global Employee Survey (SGES):

pesquisa realizada periodicamente com funcionários de todo o mundo, com o objetivo de avaliar a eficácia e o sucesso das nossas ações e para indicar a necessidade de adequações a essas medidas. Globalmente, a Siemens obteve índice de 67% de participação. O Brasil é tradicionalmente um dos países que mais se engajam na pesquisa, chegando a 78% de participação no último ciclo de 2021.

Prêmio Werner von Siemens:

premição interna, em seis categorias diferentes, criada para reconhecer equipes por suas conquistas. Na versão global do prêmio, mais de 7.500 funcionários inscreveram projetos, em um total de 413 iniciativas (leia mais sobre o Prêmio Werner von Siemens no Brasil na página 82).

Novos espaços

Para receber os colegas nesse novo momento, em que a flexibilidade e a informalidade precisam andar juntas com a segurança, as localidades da Siemens em São Paulo e em Jundiaí foram remodeladas, com espaços multiuso, salas para reuniões híbridas, distanciamento social adequado e soluções digitais que garantam essas condições (leia mais na página 32).

Além da segurança, o projeto também foi desenvolvido para ser sustentável. O “novo” mobiliário desenvolvido para o retorno às localidades é composto, na verdade, pelos móveis que já eram utilizados, porém revitalizados, em uma iniciativa que reuniu segurança e reutilização de materiais. O reaproveitamento de mobiliário e outros equipamentos evitou o descarte de 17,8 toneladas de material.

Tecnologia e segurança

No novo conceito de trabalho implementado pela Siemens em 2021, a palavra de ordem é autonomia. Ao contrário dos formatos tradicionais, com espaços fixos para cada equipe e seus profissionais, no novo modelo o que domina é a flexibilidade. A cada momento – e a cada tipo de tarefa – o profissional pode escolher onde trabalhar: em uma estação tradicional de trabalho ou em um espaço colaborativo.

Para organizar as demandas, a empresa implementou a solução digital Comfy, na qual o funcionário reserva o espaço mais apropriado para a tarefa que vai executar em cada dia. Combinado à solução Enlighted, ele também é capaz de monitorar o ambiente em relação ao número de pessoas presentes, para evitar aglomerações.

| Benefícios

Ir além dos requisitos legais, em termos de benefícios, é uma tradição na Siemens, que dispõe de diversos diferenciais em relação ao mercado. Há muitos anos, por exemplo, a Siemens oferece licença-maternidade de seis meses, benefício percebido como altamente positivo pelas mulheres que trabalham na instituição (92% das funcionárias que retornam da licença-maternidade, na Siemens, permanecem no emprego). Nesse mesmo campo, outro destaque é a licença parental para casais homoafetivos.



Telemedicina

atendimento on-line para funcionários e dependentes, por meio de uma parceria com o Hospital Albert Einstein (leia mais na página 54)



Suporte psicológico on-line Oriente-me

(leia mais na página 55)



Sistema de apoio aos funcionários

(Employee Assistance Program), com assessoria remota em áreas como Jurídico, Financeiro e de Saúde



Ajuda de custo para funcionários em home office emergencial

(até novembro de 2021, quando foi implementado o sistema híbrido)



Flexibilidade para opção de plano de saúde

para funcionários de fora do Estado de São Paulo, segundo a cobertura de sua preferência



Gym Pass

lançamento do programa, aos funcionários, tendo em vista a própria adaptação do parceiro que também passou a oferecer aulas on-line e novos produtos



Cartão-refeição

para os dias em que os funcionários trabalham em casa (sistema híbrido)

Benefício adaptado ao New Normal

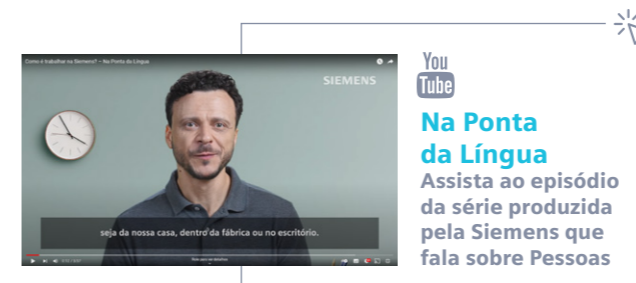
Com a implementação do modelo híbrido, a Siemens atualizou o benefício atrelado à alimentação, possibilitando que o funcionário vinculado a esse modelo utilize o restaurante nos dias em que trabalhar na localidade e, nos dias em que trabalha em casa, o cartão refeição. É uma adaptação ao “novo normal” que permite utilizar o melhor dos dois mundos, casa e escritório.

Em 2021, como reconhecimento pelo excelente desempenho financeiro e operacional da empresa, a Siemens, no Brasil, concedeu bônus financeiro a todos os seus funcionários. Em 2020, a operação global da Siemens também havia concedido um bônus em reconhecimento à dedicação dos funcionários em um ano tão desafiador.

STAR★

Plataforma STAR: reconhecimento reforçado

Em uma empresa cada vez mais digital, como a Siemens, o programa de reconhecimento também passou a contar, em 2020, com uma plataforma digital, conhecida como STAR (*Share Thanks And Recognition*, que em tradução livre significa “compartilhe agradecimentos e reconhecimentos”). A plataforma foi criada para ajudar a impulsionar a cultura de reconhecimento e o consequente processo de premiação sob a forma de pontos, dinheiro ou cartões eletrônicos referentes a comportamentos e desempenhos extraordinários dos funcionários da Siemens.



| PreviSiemens

O programa de previdência privada da Siemens é outro benefício reconhecido como importante diferencial da empresa. A PreviSiemens, disponibilizada para todos os funcionários do Grupo Siemens, oferece a possibilidade de investir recursos para complementar sua aposentadoria no futuro.

Nos dois anos da pandemia, a PreviSiemens continuou demonstrando seu vigor junto aos funcionários, principalmente pela maior tomada de consciência devido à necessidade de se planejar o futuro.




Mesmo diante de outro ano altamente conturbado e volátil do ponto de vista financeiro, a PreviSiemens foi bem-sucedida em aumentar o patrimônio da entidade em 2,5%. Em 2021, um dado particularmente positivo para a instituição foi o alto grau de portabilidade (participantes que trouxeram investimentos de outras carteiras para a PreviSiemens). Na comparação com o ano anterior, esse dado foi três vezes maior.

85% dos funcionários das empresas Siemens, Healthineers e Mobility são participantes da PreviSiemens

| Foco em educação e transparência

Em 2021, a PreviSiemens desenvolveu um aplicativo para facilitar o acesso dos participantes a dados da instituição. A tradicional newsletter bimestral da entidade foi reformulada, incorporando novos conceitos de comunicação, como podcast e live, ampliando os canais e modernizando a comunicação.

Desde 2020, como forma de aumentar a transparência e oferecer maior confiança aos participantes, a PreviSiemens estruturou um programa de educação financeira (PreviEduca), com newsletters, vídeos e artigos encaminhados para toda sua comunidade e disponíveis em seu website.

 Saiba mais sobre a PreviSiemens 

PreviSiemens em 2021

Patrimônio
R\$ 1,841 bi

Participantes ativos
6.393

Participantes vinculados (vesting)
599

Aposentados beneficiados
1.556

| Donos do próprio negócio

Uma das bases da gestão de pessoas na Siemens é a cultura empreendedora (*ownership culture*), pela qual cada funcionário é estimulado a encarar a empresa como se fosse dele mesmo. Em linha com essa ideia, a Siemens mantém um programa especial para funcionários voltado para compra de ações da empresa. Cada ação mantida por três anos pelo funcionário rende uma ação complementar, sem custo, concedida pela própria empresa.

20,8% dos funcionários elegíveis investiram no programa em 2021
(em 2020, esse número ficou em torno de 17%)

| Relações trabalhistas

A pandemia continuou afetando a área de relações trabalhistas da Siemens, com a necessidade de adaptações, por exemplo, dos contratos de trabalho em função do home office emergencial e, a partir de novembro, com a implementação do novo sistema híbrido de trabalho.

Outra importante realização da área em 2021 foi a implementação do banco de horas da empresa. Por meio dessa ferramenta, as horas extras passaram a ser compensadas com dias de folga (ou acertos financeiros ao final do semestre e desligamento). O sistema anterior, baseado em acertos diretos entre funcionários e seus gestores, foi modificado e passou a contar com a formalização e a transparência oferecidas pela nova plataforma. Toda a mudança foi apoiada por ações de treinamento e comunicação, para auxiliar lideranças e equipes na transição.

Em 2021, a Siemens não efetivou demissão alguma nem reduziu salários ou jornada de trabalho em função da pandemia.

O mesmo já havia ocorrido em 2020.

Em função do relacionamento saudável com os sindicatos que representam os funcionários da empresa, a Siemens encaminhou acordos com essas entidades para manter em suas datas originais os feriados que foram antecipados, em algumas cidades, em função do agravamento da pandemia. Com essa medida, foram estabelecidas cinco datas compensatórias, rendendo excelentes feedbacks junto aos funcionários.



4.6 ESG – Social

DiverSifica

Na Siemens, nosso objetivo é transformar a vida dos nossos clientes, dos nossos funcionários e colaboradores e da sociedade em geral. Mas essa transformação também significa comprometer-se com a diversidade, com a equidade e com a inclusão. Para nós, diversidade significa integrar diferentes formas de pensamento, conhecimentos, experiências, habilidades e qualidades pessoais em todos os níveis e dimensões da empresa.

Desde 2018, a Siemens mantém o DiverSifica, programa de diversidade e inclusão baseado em quatro pilares: Gênero, Raça & Etnia, Pessoas com Deficiência e LGBTQIA+.

A iniciativa é coordenada pela área de People & Organization, mas conta com a participação de toda a empresa. Para se engajar nas ações de qualquer um dos pilares, basta voluntariar-se.



| Mulheres na empresa e na liderança

A Siemens estabeleceu como meta ter 24% dos cargos de liderança ocupados por mulheres.

2021: 23,9% dos cargos de liderança já são ocupados por mulheres.

Semana da Diversidade

Em 2021, a Siemens realizou sua segunda Semana da Diversidade, em formato on-line. O evento contou com palestrantes externos, especialistas em temas como capacitismo, acessibilidade, masculinidade positiva e mercado de trabalho para a população LGBTQIA+. O evento foi amplamente divulgado entre os funcionários da Siemens e também aberto a participantes de fora. Neste ano, uma preocupação foi abordar a interseccionalidade, já que muitas pessoas fazem parte de mais de um dos grupos abordados.

Guia de Diversidade

Em 2021, a Siemens lançou a versão revista e ampliada do seu Guia de Diversidade, reforçando a ideia de que somos diversos e únicos e, juntos, pavimentamos a estrada para a construção de um futuro sólido, colaborativo e sem preconceito.

Abordando cada um dos pilares (Gênero, Raça & Etnia, Pessoas com Deficiência e LGBTQIA+), a publicação traz definições, dados estatísticos, legislação e dicas do que fazer e não fazer na interação com pessoas pertencentes a esses grupos.



[Acesse aqui o Guia de Diversidade #DiverSifica](#)

Fórum de empresas e direitos LGBTQIA+

Durante a segunda Semana de Diversidade da Siemens, a direção da companhia assinou a carta de adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+, iniciativa que concentra esforços para colocar em prática os 10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBTQIA+ no âmbito interno e também contribuir com o tema no ambiente empresarial e na sociedade.



[Saiba mais sobre o fórum e os 10 Compromissos](#)



Workshop de Desenvolvimento para Grupos de Diversidade Racial

Como uma ação afirmativa do pilar de diversidade Raça & Etnia, a Siemens realizou um workshop de desenvolvimento de carreira com a especialista Alexandra Loras, voltado para profissionais pretos e pardos. Utilizando técnicas de desenvolvimento humano e atividades focadas no protagonismo étnico-racial, ela comandou um evento de dois dias com palestras, dinâmicas e ações voltadas para o desenvolvimento profissional.



Letramento racial

Como já havia acontecido em 2020, a Siemens prosseguiu em 2021 com as aulas sobre Letramento Racial, abertas a todos os funcionários, com foco no desenvolvimento da capacidade de interpretar códigos e práticas racistas presentes no dia a dia. As aulas on-line foram gravadas e permanecem disponíveis mesmo após os eventos ao vivo.

[Saiba mais sobre o Letramento Racial](#)

4.7 ESG – Social

Fundação Siemens

A Fundação Siemens Brasil é uma organização da sociedade civil de interesse público que atua de forma independente, com apoio das empresas do Grupo Siemens. Fundada em 1986, a instituição entende que o desenvolvimento social, cultural e econômico de indivíduos e nações depende, acima de tudo, de educação inclusiva e equitativa de qualidade.

Desde o início da pandemia, a Fundação Siemens Brasil adicionou a seus projetos focados em educação outras iniciativas de caráter emergencial, no enfrentamento às consequências da Covid-19.

SIEMENS | Fundação



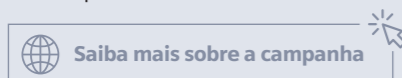
Juntos contra o coronavírus



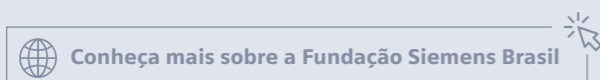
Em 2021, a ação focou no combate à fome, com a distribuição de cestas básicas.

Em 2020, o foco foi a doação de equipamentos de proteção para profissionais da saúde em cidades com presença de operações da Siemens.

Sob o tema “Juntos contra o coronavírus”, as campanhas de *crowdfunding* (financiamento colaborativo) contaram com doações dos funcionários da empresa. Para cada real doado pelos participantes, a Fundação Siemens fez uma doação equivalente. A Siemens Caring Hands também atuou como parceira na campanha, fazendo aporte de recursos.



Com o agravamento da fome no Brasil após o início da pandemia, ações coordenadas pela Fundação Siemens Brasil, com o apoio da Siemens Caring Hands, foram particularmente importantes para populações indígenas, duramente afetadas pela crise sanitária e econômica. A entidade também fez doações de cartões de alimentação para organizações atuantes em cidades com presença do Grupo Siemens, em diversas regiões do Brasil.



| Voluntariado

Uma das grandes aspirações dos jovens profissionais é atuar junto a empresas cujo propósito esteja conectado com a melhoria de vida na sociedade. Os negócios da Siemens são moldados com essa finalidade, e uma iniciativa reforça esse caráter junto aos estagiários da empresa – o programa Social Responsibility@PDT (leia mais sobre o Programa de Desenvolvimento de Talentos na página 66).

Os estagiários participam da iniciativa de forma voluntária, com altos índices de adesão a cada ano. Em 2021, foram 30% dos estagiários engajados no programa. Os participantes são divididos em grupos para desenvolver e executar projetos com caráter de responsabilidade social. Neste ano, as reuniões se mantiveram em formato on-line e o foco dos projetos foi alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.



4.8 ESG – Social

Empregabilidade

O sucesso da nossa empresa depende de termos pessoas altamente qualificadas e habilitadas: pessoas certas com habilidades certas são fundamentais para o nosso crescimento. É por isso que nós investimos cerca de R\$ 2 milhões, em 2021, em educação e treinamentos.

A visão de aprendizado constante é a base para assegurar empregabilidade e inovação e ela está presente na Siemens não apenas no que se refere aos nossos funcionários, mas também nas contribuições que desenvolvemos para a sociedade, de forma ampla.

Programa de Desenvolvimento de Talentos

O programa de estágio da Siemens chama-se Programa de Desenvolvimento de Talentos (PDT), existe há mais de 30 anos e tem sido uma das principais fontes de atração de profissionais. Em 2021, como já havia acontecido no ano anterior, os estagiários foram admitidos por meio de um processo totalmente on-line e o próprio período de estágio também foi baseado em trabalho remoto.

Dois ciclos de contratação são realizados por ano (janeiro e julho), com divulgação pelas redes sociais da Siemens e por meio de uma parceria com uma consultoria especializada em recrutamento.



Trainees: foco na sustentabilidade dos negócios

O programa de Trainee da Siemens tem como principal objetivo o desenvolvimento profissional de jovens talentos com potencial para gestão. Todos os anos, um grupo novo de trainees passa pelo programa, assumindo projetos reais e de alta relevância para a organização.

Em 2021, o grupo contou com seis trainees (entre eles, três mulheres), que atuaram em duplas em três projetos diferentes. Um desses projetos, inclusive, foi reconhecido com o Prêmio Werner von Siemens (leia mais na página 82).



Programa de Desenvolvimento de Talentos 2021

65 estagiários contratados em janeiro (43% de mulheres)

64 estagiários contratados em junho (50% de mulheres)

2.434 estudantes inscritos

Contratações nas localidades São Paulo (SP), Jundiaí (SP), Belo Horizonte (BH) e Brasília (DF)

Conheça mais sobre o Programa de Desenvolvimento de Talentos da Siemens

Um mundo de aprendizado

Facilitar o acesso e oferecer uma ampla gama a conteúdos, empoderando o funcionário para que ele mesmo molde sua grade de treinamentos foram as bases para a criação do My Learning World, uma plataforma digital que utiliza Inteligência Artificial. Com ela, o funcionário da Siemens estabelece seu treinamento de acordo com interesses e principais necessidades, atendendo ao Plano de Desenvolvimento Individual estabelecido junto com seu gestor.

Em 2021, a Siemens ampliou o investimento em plataformas de treinamento, estabelecendo parcerias com empresas de renome internacional, como Coursera, Harvard Business Review, LinkedIn Learning, entre outras.

A plataforma My Learning World oferece cerca de 40 mil conteúdos e pode ser acessada por qualquer funcionário da Siemens.



Meta superada no Brasil

Para demonstrar que a Siemens é uma empresa que investe continuamente em atualização, em 2021 a companhia estabeleceu metas de treinamento para suas operações em todo o mundo. O objetivo do Brasil (10 horas/homem) de treinamento foi amplamente superado no período, chegando a 16 horas/homem e evidenciando o comprometimento das equipes internas em avançar na capacitação.

Atraindo, desenvolvendo e mantendo os talentos da digitalização

A Siemens se posiciona no mercado como provedora de soluções em um mundo cada vez mais definido pela transformação digital. Nossa ambição não é apenas fornecer softwares, mas sermos líderes na união do mundo digital com o mundo físico – e isso em todas as nossas áreas de atuação.

Uma das grandes vantagens da Siemens nesse contexto é o fato de contarmos com uma enorme base de produtos instalada em nossos clientes, o que gera um significativo conhecimento das demandas, potenciais e perspectivas de negócios de nossos clientes. Ao agregar ferramentas disruptivas de digitalização, somos capazes de exercer aquilo que chamamos de tecnologia com propósito, ou seja, utilizar a tecnologia para efetivamente transformar a vida e os negócios.

DigiGrow: a Siemens é “cool”

A iniciativa DigiGrow, estruturada pela Siemens, no Brasil, explora a força conjunta de todas as áreas e unidades de negócio da Siemens nas frentes estratégicas de atração e desenvolvimento de talentos, marca e sinergia operacional em tudo o que diz respeito à Transformação Digital no *Go to Market* da companhia no País. Trata-se de explorar estrategicamente o pilar Tecnologia com Propósito, uma vez que a Siemens tem alto impacto para a sociedade em todas as suas áreas de negócio, trazendo produtos, serviços e soluções que tornam “digital” o que importa para infraestruturas urbanas, indústria e mobilidade.

Além das fronteiras da empresa: conhecimento ao alcance dos clientes

A Siemens acredita que tem responsabilidade também na disseminação de conhecimento na sociedade. Em um mundo permeado pela transformação digital, contribuir para que nossos clientes e parceiros avancem em suas respectivas capacitações também é nossa missão.

O SITRAIN – Academia Digital da Indústria oferece conteúdos para clientes com base nos produtos e soluções da empresa. Desde o início da pandemia, o SITRAIN ampliou de forma significativa sua oferta de cursos virtuais, demonstrando agilidade para continuar atendendo a essa necessidade crescente por conteúdos novos e, em muitos casos, disruptivos.

SITRAIN – Academia Digital da Indústria



136

Total de cursos



1.200

Participantes nos cursos



8,8

Média de participantes por treinamento



80%*

dos participantes recomendariam os cursos para outras pessoas



51

Treinamentos In-company (total de 463 participantes)



85

Treinamentos On-line (total de 732 participantes)

Implementação de novos treinamentos focados na Indústria 4.0

*Net Promoter Score: probabilidade de recomendar a experiência para outras pessoas



Mulheres na Ciência

Em parceria com o Museu Catavento, em São Paulo (SP), a Fundação Siemens Brasil foi responsável pela governança do patrocínio da Siemens na exposição temporária “Mulheres na Ciência”, inaugurada em outubro de 2021. A exposição foi concebida para trazer à luz mulheres que atuaram e atuam de modo significativo para pesquisa e desenvolvimento científico apresentando, em painéis monumentais, 12 cientistas de diferentes épocas, nacionalidades e áreas. A escolha da Siemens pelo projeto está relacionada a valores ligados à estratégia da empresa, de promover a diversidade e a equidade entre gêneros, principalmente nas carreiras de Ciência e Tecnologia, tradicionalmente dominadas pelos homens.



Atributos da Siemens como empregadora

Ambientes saudáveis, confortáveis e de aprendizado produtivo

- Gerenciamento predial integrado
- Ventilação moderna para a qualidade interna do ar
- Iluminação de LED para melhorar a produtividade
- Separação física entre os ambientes condicionados e não condicionados do edifício, para eficiência operacional

Praticar a sustentabilidade, com foco em descarbonização e estabelecer resiliência

- Soluções de energias renováveis nas localidades
- Suprimento de energia e armazenamento
- Atingir zero emissões

Engajar estudantes por meio do aprendizado STEAM

- Inspirar pensamento crítico, colaboração e outros atributos por meio da educação baseada em Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática



Colaborar para aumentar a segurança

- Segurança pela vida e contra incêndio
- Segurança e controle de acesso
- Emergências/Notificação em massa

Economizar energia e otimizar performance

- Tecnologias baseadas em nuvem e uso de dados
- Serviços proativos avançados para edifícios totalmente saudáveis
- Aprendizado avançado por meio de dados

Alavancar fundos e financiamentos alternativos

- Viabilizar projetos prioritários por meio da economia comprovada de energia

Aprendiz Social:

Curso de capacitação de 15 meses, voltado para jovens de 18 a 21 anos, com turmas de aproximadamente 20 alunos, formando Assistentes Administrativos, realizado na localidade JundTech (Jundiaí/SP). Em 2021, aconteceu a formatura da nona turma do programa. **A décima turma iniciou em setembro/2021, com 27 jovens aprendizes.**

Formare Social:

Curso de capacitação em Assistente Administrativo e de Projetos, voltado para jovens de 17 a 19 anos, com turmas de aproximadamente 15 alunos, realizado na localidade Anhanguera (São Paulo/SP). Moldado com base no sucesso da primeira iniciativa, em Jundiaí, o curso formou sua primeira turma em 2021 e iniciou a segunda no mesmo período. **A segunda turma iniciou com 13 jovens.**

Programas de Educação da Fundação Siemens

Com foco na melhoria dos índices de educação na sociedade, a Fundação Siemens Brasil mantém programas de formação alinhados à estratégia do Grupo Siemens e da Siemens Energy, voltados para a população em situação de vulnerabilidade social e/ou econômica. Sob duas frentes de trabalho, além de contar com educadores profissionais contratados, a iniciativa também se apoia no trabalho de funcionários voluntários do Grupo Siemens e da Siemens Energy, empenhados em compartilhar suas experiências e conhecimentos com os alunos.

Historicamente, a iniciativa tem empregado cerca de 50% dos alunos nas empresas do Grupo Siemens e Siemens Energy, além de contribuir para a empregabilidade no mercado aos que ainda buscam por oportunidades.

Programa Experimento



O Programa Experimento foi criado com o propósito de desenvolver professores de escolas públicas para aplicar o pensamento científico junto a crianças dos Ensinos Fundamental I e Fundamental II.

Baseado em uma série de atividades realizadas com itens simples, como barbante, lâmpadas, pilhas e fios, o Experimento ajuda a despertar o interesse das crianças por Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (que, em inglês, formam a sigla STEAM).

Mesmo durante a pandemia, os professores das escolas que dispõem dos materiais puderam continuar utilizando-se deles inclusive nas aulas on-line, mantendo o interesse dos alunos pelo tema.

As vivências propostas pelo Programa Experimento baseiam-se em três pilares – Energia, Saúde e Meio Ambiente – alinhados à própria estratégia da Siemens de colaborar com as demandas mais urgentes da sociedade.

**Podcast Exclusivo Relatório Institucional e ESG Siemens 2021**

Clique aqui e ouça um resumo das conquistas da Siemens no campo da governança em 2021, no Brasil



Na Siemens, a governança é orientada para a conduta de negócios responsáveis, enxergando o compromisso da empresa não apenas como provedora de soluções tecnológicas, mas também como agente de transformação da sociedade.

É nosso compromisso inegociável garantir e respeitar os direitos humanos em cada etapa da nossa cadeia de valor. Acreditamos que esse é um elemento-chave para empresas que se dispõem a atuar com integridade e governança responsável.

Para efetivar esse compromisso junto aos nossos parceiros, estabelecemos processos como adesão a nossos códigos de conduta e realizamos diligências periódicas com foco em transparência, ética, direitos humanos e meio ambiente. Como empresa de tecnologia, também consideramos imprescindível estabelecer e disseminar padrões relacionados à privacidade de dados e segurança cibernética.



ESG – Governance

Governança

5.1 Práticas de responsabilidade nos negócios

Ética

Reforçar a cultura de confiança, aderir a padrões éticos e lidar com dados de forma cuidadosa

Nossas metas

Empreender esforços para treinar 100% das nossas equipes no nosso Código de Conduta a cada três anos

Tópicos adicionais

- Tolerância zero a abordagens que tentem burlar leis e nossas diretrizes internas
- Um sistema de Compliance global e baseado no enfrentamento de riscos
- Objetivo de desempenhar um papel de liderança em *cibersecurity*

Governança

Aplicar os mais avançados sistemas para manter uma conduta de negócios efetiva e responsável

Nossas metas

- Cadeia de suprimentos baseada em fornecedores comprometidos com nosso Código de Conduta para Fornecedores
- Incentivos de longo prazo baseados nos nossos critérios ESG

Tópicos adicionais

- Foco em direitos humanos: proteção climática, segurança ocupacional e fontes responsáveis de materiais
- Ferramenta para avaliação de riscos ESG (ESG Radar)



5.2 ESG – Governance

Ética

A Siemens segue o princípio de tolerância zero no que se refere a corrupção e outras violações às leis e aos valores estabelecidos pelo nosso Código de Conduta Profissional. Eventuais violações são respondidas de forma consistente e vigorosa, seguindo procedimentos previamente estabelecidos.

Compliance, na Siemens, é mais do que apenas cumprir leis e regulamentos internos: é a base de todas as nossas decisões e atividades, e a chave para a integridade na condução dos nossos negócios. A premissa da Siemens é: apenas negócios limpos são negócios Siemens.

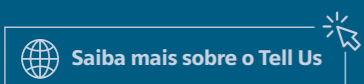
Prevenir
Políticas e procedimentos, treinamentos e sistema de comunicação clara e direta

Detectar
Auditorias, investigações, controles e canais de denúncia, inclusive denúncia anônima

Responder
Mecanismos para esclarecer denúncias e a aplicação de sanções

Canal de Denúncia

Tell Us, o canal de denúncia da Siemens, recebe informações sobre possíveis violações de Compliance e está disponível em vários idiomas, 24 horas por dia, sete dias por semana. Todas as denúncias podem ser feitas de forma anônima. **Ele pode ser acessado por telefone (+55 61 3550 6565) ou por meio da internet**



O Sistema de Compliance da Siemens é composto por seis áreas de atuação:

- > Anticorrupção
- > Antilavagem de dinheiro
- > Antitruste
- > Data Privacy
- > Direitos Humanos
- > Ética (área criada em 2021 e que absorveu as áreas Direitos Humanos e Ações Coletivas)

Cada área de negócios e administrativa da empresa conta com um representante junto à área de Compliance. Essa função, denominada Embaixador de Compliance, representa um vínculo entre sua unidade organizacional e o Compliance e atua de forma voluntária para facilitar a implementação de ações nas respectivas áreas, esclarecer dúvidas dos colegas, compartilhar experiências. Cerca de 20 profissionais da Siemens trabalham como Embaixadores de Compliance.

Siemens é uma Empresa Pró-Ética

Em 2021, a Siemens foi reconhecida no Brasil como Empresa Pró-Ética pela Controladoria-Geral da União. O rigoroso programa da entidade oficial reconhece empresas dotadas de medidas de prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção e fraude.

A Siemens estabeleceu seu Sistema de Compliance há cerca de 15 anos e o reconhecimento como Empresa Pró-Ética evidencia um aspecto que está na base da nossa forma de fazer negócios: a integridade.



A estreita relação entre Ética e ESG

A Siemens considera que ser identificada como uma empresa responsável com o meio ambiente, com a sociedade e com sua própria governança depende de consolidar uma base sólida em transparência e ética. Para nós, a tendência está dada e será regra muito em breve: empresas que não atuam seguindo esses preceitos serão preteridas por investidores, parceiros e clientes.

Compliance Week Américas

Seguindo uma tradição de vários anos, a Siemens realizou sua Compliance Week em 2021. O evento aconteceu em junho em todos os países com operações da Siemens nas Américas. Neste ano, as atividades programadas foram estabelecidas em torno de uma pergunta: “Como estamos vivendo a cultura de Compliance em nosso dia a dia e de que forma isto impacta em nossas responsabilidades dentro da Siemens?”.

Ao longo da semana, foram compartilhados diversos conteúdos, como Privacidade de Dados, Interações Virtuais, Conflito de Interesses, além de um evento mediado pelo Chief Compliance Officer dos Estados Unidos e das Américas, Juan Ignacio Diaz. Houve a participação de lideranças globais, incluindo o CEO, Roland Busch, e a Chief Compliance Officer, Annette Kraus, além de lideranças locais, como o CEO no Brasil, Pablo Fava, evidenciando assim apoio inequívoco ao programa de Compliance pela alta gestão da empresa. O evento foi disponibilizado a todos os funcionários de todas as operações da Siemens no continente.



Fábricas

Ainda que a Compliance Week Américas tenha sido um evento digital, o conteúdo abordado ao longo da semana também foi disseminado nos ambientes de fábrica, reforçando a responsabilidade de todas as equipes da empresa pela integridade e pela ética nos negócios.

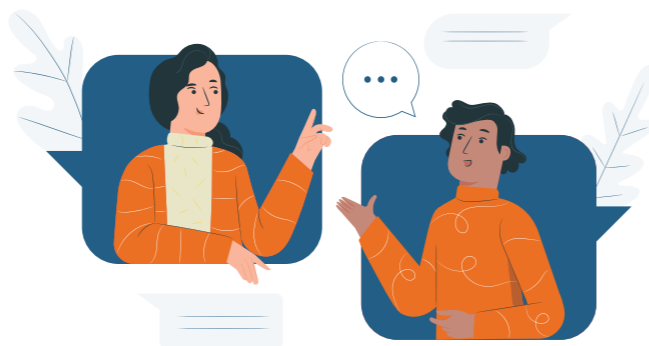
Treinamentos em Compliance

Com o objetivo de apoiar os novos indicadores da estrutura de sustentabilidade DEGREE da Siemens e o pilar de Mentalidade de Crescimento (*Growth Mindset*), a área de Compliance apresentou uma nova abordagem de treinamentos, proporcionando conteúdos simplificados e ainda mais focados nos riscos, com teor curto, claro e formatos de aprendizagem flexíveis adicionais.

Nessa nova abordagem, foram estabelecidos três pilares de treinamentos: mandatórios (com cinco conteúdos), Código de Conduta Profissional (voltado para atender ao indicador estabelecido pela diretoria global da empresa, de atingir 100% dos funcionários treinados a cada três anos) e o programa de aprendizado opcional, oferecendo diversos conteúdos sobre o tema na plataforma global de treinamentos da Siemens, My Learning World.

Diálogo de Integridade

Para manter um diálogo aberto e a ampla conscientização sobre os temas Integridade e Compliance na Siemens, é realizado regularmente o Diálogo de Integridade. Esse bate-papo entre gestores e suas equipes reforça o apoio da liderança da empresa com os temas de Compliance. Idealizado como um encontro informal, ele é disseminado entre os gestores como uma discussão franca e construtiva entre as equipes.



Dia Internacional de Combate à Corrupção

Seguindo uma tradição de vários anos, em 2021 a Siemens realizou atividades no Dia Internacional de Combate à Corrupção, em 9 de dezembro.

Neste ano, um dos destaques foi um conteúdo em vídeo, disseminado nas redes sociais da empresa, trazendo informações sobre o tema no Brasil e no mundo, os compromissos da Siemens no campo da ética e da transparência, além da notícia, divulgada no próprio dia, do reconhecimento da Siemens como Empresa Pró-Ética, pela Controladoria-Geral da União.

 Assista ao vídeo divulgado pela Siemens na data

Ações coletivas

O Compromisso pela Integridade na Cadeia Produtiva, assinado pela Siemens no final de 2020, foi realizado junto à Câmara de Comércio Internacional no Brasil (ICC Brasil). Por meio desse compromisso, as empresas signatárias declaram a importância de exigir dos integrantes de suas cadeias de valor que sigam o mesmo padrão de integridade que se pleiteia de seus colaboradores diretos, criando-se assim um amplo sistema de integridade.

Mesmo antes da implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil, a Siemens envolveu todas as suas equipes em diversos treinamentos especializados no tema, além da disponibilização de materiais informativos. O assunto continua incorporado às atividades de Compliance, sendo uma de suas áreas específicas.

 Conheça mais sobre o Sistema de Compliance da Siemens 

5.3 ESG – Governance

Jurídico

O departamento Jurídico atua na Siemens como um parceiro para o desenvolvimento de negócios sustentáveis, alinhados à estratégia da empresa. Em 2021, a área teve como principais indicadores de desempenho o aumento da eficiência, a colaboração em departamentos jurídicos de outros países (especialmente Alemanha) e o apoio ao crescimento das atividades da companhia.

Também foi destaque, no período, a redução de processos contenciosos, com maior número de ações encerradas que abertas em 2021. Outro foco da área foi a construção de maior autonomia das unidades de negócio para avaliações pontuais. Em linha com processos cada vez mais digitais na própria operação da empresa, a área estruturou uma série de *templates*-padrão para utilização pelas áreas de negócio nessas situações, agilizando processos.

Outra iniciativa bastante estimulada em 2021 foi a soma de esforços entre as áreas do Jurídico e de Compliance, com foco na mitigação de riscos em toda a cadeia de valor da Siemens. Nesse contexto, o foco em redução de riscos aplica-se tanto ao aspecto financeiro quanto de riscos de reputação.

Jurídico também reflete transformação digital

Nos últimos anos, a Siemens está remodelando seu perfil, cada vez mais voltado para a transformação digital e seu impacto na vida em sociedade. Essa alteração também impacta o Jurídico, desafiado a cumprir suas funções em um mundo de mudanças cada vez mais velozes e profundas nas organizações. Para responder a esse desafio, a área incorporou conceitos como Inteligência Artificial, para a geração de *templates*, além da simplificação da linguagem jurídica em documentos, compartilhada entre parceiros para otimizar a adoção de modelos padronizados.

Boas práticas junto a entidades



Além de assumir compromissos com o meio ambiente, com a sociedade e com sua governança, a Siemens também entende que é seu papel atuar como disseminadora de informações, reflexões e boas práticas junto a entidades dos setores em que atua.

Entre as entidades mais relevantes com as quais a Siemens trabalha, no Brasil e globalmente, está o Pacto Global, iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU), que estabelece dez princípios cujo objetivo é mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Outras associações das quais a Siemens faz parte são as ligadas aos mercados atendidos pela empresa, como Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB), Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (ABIMAQ), Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica (ABINEE), Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha de São Paulo (AHK SP), Centro Brasileiro de Relações Internacionais (CEBRI), International Chamber of Commerce (ICC), Confederação Nacional da Indústria (CNI), entre outras.

5.4 ESG – Governance

Segurança cibernética

A Siemens, uma das principais empresas fornecedoras de produtos e soluções para a indústria e infraestrutura do Brasil, considera fundamental que as melhores práticas de segurança cibernética sejam utilizadas desde a concepção em seus produtos e serviços, e com abrangência em toda a cadeia de fornecedores.

Somos uma das empresas fundadoras do **Charter of Trust**, uma iniciativa global, criada em 2018 para promover um ambiente digital seguro. Os princípios do Charter of Trust orientam nossas ações no desenvolvimento de tudo que fazemos para nossos clientes, sejam produtos, serviços e até mesmo nossos processos.

“Pessoas e organizações precisam confiar que as tecnologias digitais são seguras e que seus dados e operações estão protegidos; caso contrário, eles não vão abraçar a transformação digital”, é a visão compartilhada pelas empresas que fazem parte desta iniciativa.

Segurança cibernética é base para o crescimento

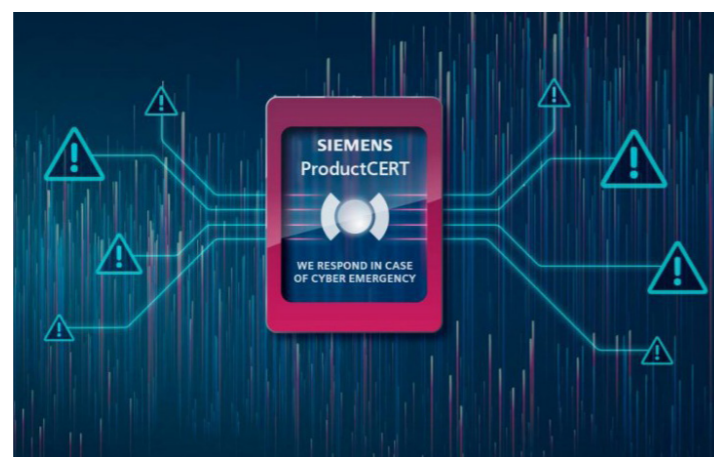
A segurança cibernética é fundamental para a digitalização e para o crescimento da economia digital no Brasil. Em 2021, a Siemens promoveu conversas com clientes e associações para divulgar os princípios do Charter of Trust. Também participamos ativamente em consultas públicas das agências reguladoras federais que estão definindo os padrões e normas que serão utilizados no Brasil.

Campanhas internas

Ciente de que a responsabilidade pela segurança cibernética em uma empresa é de todos, a Siemens realizou em 2021 uma série de iniciativas para conscientizar as equipes em relação ao tema. Palestras para funcionários e outros parceiros trouxeram informações sobre o assunto e orientações práticas para reduzir os riscos de ataques cibernéticos na empresa. O material relativo a esses conteúdos foi divulgado em diversos canais de comunicação da empresa posteriormente.



O time de profissionais do **ProductCERT** trabalhou junto a organizações internacionais de segurança para responder rapidamente a vulnerabilidades globais de segurança, como o “Log4Shell”, e disponibilizou correções para manter segura as atividades dos nossos clientes. Entendemos que a segurança deve ser uma prioridade durante todo o ciclo de vida dos produtos.



Saiba mais sobre cibersegurança no episódio Os Desafios da Cibersegurança na Transformação Digital das Empresas, do podcast **Acelerando a Transformação Digital, da Siemens**

Privacidade de dados

Em 2020, com a implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil, a Siemens envolveu todas as suas equipes em um treinamento especializado no tema. O tema continua incorporado às atividades da área de Compliance, sendo uma de suas áreas específicas.

Como referência em soluções digitais para indústria, infraestrutura e mobilidade, a Siemens considera que é seu compromisso proteger a integridade dos dados de todos os seus stakeholders (funcionários, clientes, fornecedores, colaboradores etc.), possuindo procedimentos e disponibilizando treinamentos frequentes para manter a empresa engajada no tema.

Gestão de Fornecedores

A cadeia de fornecedores da Siemens se estende por cerca de 145 países, englobando em torno de 65 mil empresas. Ao longo de 2021, a empresa adquiriu produtos e serviços avaliados em cerca de 28 bilhões de euros, valor que corresponde a cerca de metade do faturamento da companhia. Por diversas razões, como o compromisso com a descarbonização e o desenvolvimento econômico regional, a preferência é dada a fornecedores locais. No Brasil, o índice de fornecedores locais permaneceu acima de 80% em 2021.



O ano de 2021 foi altamente desafiador para o gerenciamento da cadeia de fornecedores, com questões logísticas mundiais (Canal de Suez, cancelamentos de voos, aumento dos combustíveis), baixa oferta de veículos, inflação crescente.

A Siemens foi bem-sucedida pela boa parceria com os fornecedores no Brasil e por ter conseguido antecipar diversas ações de mitigação. Como resultado, pudemos manter nossa produção e entregas dentro dos prazos previstos em contratos.

Compromisso em favor da governança

A Siemens enxerga sua relação com os fornecedores como parte de uma extensa cadeia de valores. Para nós, esta é uma relação de compromisso mútuo para garantir que todos os elos dessa corrente atuem de forma sustentável. Nosso Código de Conduta Siemens visa a garantir que todos os procedimentos do fornecedor sejam pautados pelo respeito ao meio ambiente, às pessoas e à adequada governança.

Nosso compromisso com esse preceito não se limita a requerer a assinatura do fornecedor no código. Em diversos casos, e dependendo do tipo de fornecimento, também realizamos auditorias externas com foco em meio ambiente, direitos humanos e governança. Trata-se, sobretudo, de uma relação de parceria na qual buscamos contribuir para o desenvolvimento dessas empresas, traçando planos de ação e colaborando para direcionar iniciativas que aperfeiçoem esses processos.



Em 2021, diante da escassez de alguns insumos, como embalagens, a Siemens atuou junto a um de seus fornecedores, com auditorias externas que funcionaram como uma espécie de consultoria de sustentabilidade e eficiência.

Buscando atender aos requisitos da Siemens, empresas como essa frequentemente aperfeiçoam seus processos e se qualificam melhor no mercado.

Global Business Services

A área de Global Business Services (GBS) é uma estrutura central da empresa que presta serviços de compras, recursos humanos, contábeis, administrativos e de vendas, entre outros, para todas as unidades de negócios. Ela também oferece esses serviços a clientes externos em geral, além de outras subsidiárias da Siemens. Buscando a confiabilidade nos processos, a área agrega robustez à governança, simplificação dos procedimentos e aplicação de novas soluções e ganhos de escala, em todas as áreas de negócio.



Nos dois últimos anos, o GBS desenvolveu um projeto na área de importação e exportação, envolvendo análise de taxas, impostos e demais encargos desses processos, gerando ganhos em torno de R\$ 1 milhão para a Siemens, no Brasil, no primeiro ano.

Desde que a área passou a atuar também como um parceiro de negócios e não mais uma área central, ela já ampliou o seu volume de negócios e cresceu em torno de 30%. Com serviços prestados para toda a Siemens, no Brasil, algumas soluções de digitalização para outros países como Estados Unidos e México, hoje o GBS já atende empresas externas de grande porte e, em função disso, a área tem promovido aumento do seu efetivo.

A área encerrou o ano de 2021 com 180 colaboradores (sendo 20 deles contratados no próprio ano fiscal). Existem muitas oportunidades de crescimento para o GBS em 2022, algumas delas podem levar a área a dobrar seu número de funcionários ao longo do ano.

O GBS também é destaque em termos de diversidade, com 55% de todo seu efetivo formado por profissionais mulheres, 50% da liderança é ocupada por mulheres, sem deixarmos de destacar a diversidade em todos os seus aspectos (gênero, idades, orientações sexuais, etnias etc.).

Gestão de Desempenho e Reconhecimento Interno

A Siemens dispõe de um sistema integrado de gestão (Sistema de Excelência Siemens – SES) que se baseia nas normas internacionais de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde Ocupacional. O objetivo do SES é garantir que a empresa direcione suas operações e processos de forma estruturada e eficiente, por meio de procedimentos transparentes, ambientes adequados e resultados positivos para os clientes e para a própria companhia.

Entre as diferentes atividades geridas pelo SES está a manutenção das certificações de Qualidade (ISO 9001), Meio Ambiente (ISO 14001) e Segurança e Saúde Ocupacional (OHSAS 18001). Em 2021, o SES conduziu o processo de auditoria externa de forma híbrida (parte on-line e parte presencial), com a maioria dos processos auditados remotamente, sem comprometimento da qualidade do processo de auditoria. Os resultados foram altamente positivos nesta última validação.

Entre os destaques, a obtenção da certificação pela norma ISO 45.001:2018, que avalia a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional da empresa.



Zero não conformidades

Outro dado muito significativo da auditoria externa de 2021 foi o resultado que apontou zero não conformidades nos processos da empresa no período.

6.1 Anexos

Prêmios e Reconhecimentos

Durante o ano de 2021, vários prêmios e reconhecimentos, globais e locais, foram recebidos pela Siemens

1

Empresa Pró-Ética

Certificação concedida pela Controladoria-Geral da União que reconhece empresas dotadas de medidas de prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção e fraude.



2

Empresas que melhor se comunicam com jornalistas

Categoria "Bens de Capital e Infraestrutura". Reconhecimento às empresas que valorizam a transparência e a manutenção da democracia, por meio da boa comunicação com a imprensa.



3

Top of Mind – Revista Potência

Disjuntores da Siemens em destaque entre os top 3 do prêmio Top of Mind realizado anualmente pela publicação.

4

100 Open Startups

Entre mais de 3.300 empresas, a Siemens foi reconhecida no TOP 5 Indústria Eletroeletrônica do Ranking 100 Open Startups 2021. Construído a partir de critérios objetivos, o ranking reconhece e premia as corporações líderes em open innovation com startups e as startups mais atraentes para o mercado corporativo.



5

Merco

Monitor Empresarial de Reputação Corporativa (Merco): pesquisa em seis ondas de avaliação, com 13 diferentes grupos/fontes de informação, em um total de 2.300 entrevistas. Siemens – 73º lugar (79º na pesquisa anterior)



6

MSCI ESG

Ranking que mede a resiliência de uma empresa a riscos ambientais, sociais e de governança (ESG) de longo prazo. A Siemens se mantém há cinco anos entre as empresas de mais alta classificação (AA e AAA).



7

Dow Jones Sustainability Indexes

Siemens foi a número 1 entre conglomerados industriais, com as mais altas notas em áreas como inovação, segurança cibernética e proteção ambiental.



Dow Jones Sustainability Indexes

8

CDP – Carbon Disclosure Project

Siemens classificada com nota A entre as empresas mais sustentáveis do mundo em termos de proteção ambiental.



9

EcoVadis

Siemens reconhecida com nível Prata pela entidade, que realiza análises de sustentabilidade em cadeias globais de suprimentos.



10

FTSE4Good

Siemens reconhecida pelo índice Financial Times Stock Exchange, que mede o desempenho das empresas que demonstram práticas robustas relacionadas a meio ambiente, sociedade e governança.



FTSE4Good

11

Prime Status

Siemens reconhecida pela ISS-oekom, uma das agências líderes globais em investimentos sustentáveis, que considera os aspectos ESG para avaliar mais de 100 indicadores do segmento industrial.

12

Sustainalytics

Pela primeira vez, a Siemens foi avaliada pelo índice Sustainalytics, que avalia riscos financeiros a partir de indicadores ESG. A avaliação da Siemens ocupou o quinto lugar entre 105 conglomerados industriais.



13

VigeoEiris

Siemens mencionada pelo índice que analisa um completo panorama da performance de sustentabilidade de empresas e divulga as mais bem avaliadas.



13

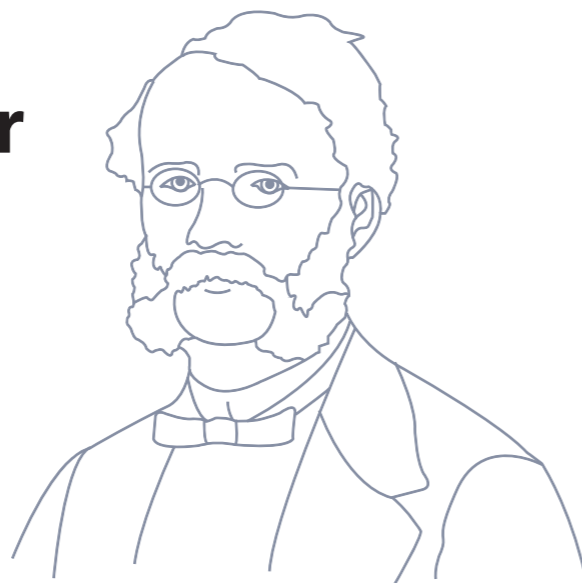
Best WorkPlaces

Prêmio que destaca empresas bem avaliadas por funcionários e ex-funcionários no InfoJobs Advisor, solução de Employer Branding, com opiniões reais e orgânicas sobre as companhias. A Siemens, no Brasil, foi a vencedora na categoria "Tecnologia".



6.2 Anexos

Prêmio Werner von Siemens



O Prêmio Werner von Siemens Brasil existe desde 2015 e foi criado para reconhecer projetos em quatro categorias. Em 2021, as categorias foram as seguintes: Customer Impact, Technology With Purpose, Digitalization/IOT e Siemens Matters. No total, foram inscritos 24 projetos, envolvendo 170 colaboradores.



Menção honrosa

O projeto Combate à Pandemia, originalmente inscrito na categoria Siemens Matters do Prêmio Werner von Siemens, pela sua abrangência e relevância, e pelo envolvimento de diversas equipes, recebeu uma menção honrosa na premiação.

6.3 Anexos

Informações Gerais

Publicado por:

Siemens

Responsável:

Ariane Herek de López

Planejamento, gestão do projeto e edição:

Ana Paula Ulir

Coordenação:

Ariane Herek de López

Sustentabilidade:

Márcia Sakamoto

Textos:

Alessandra Alves
LetraDelta Editora e Comunicação

Revisão:

Carla Ciasca

Arte e editoração:

Masi Produções
Rafael Silvestre
Henrique Anjos

Fotografia:

Arquivo Siemens

(págs. 3, 4, 6, 8, 12-13, 14-15, 19, 20, 23, 24, 30, 33, 35, 36-37, 39, 41, 42, 43, 44, 47, 48, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76-77, 78)

Shutterstock

(págs. 26, 28)

Imagem da Capa

Ponte Octávio Frias de Oliveira (Ponte Estaiada), em São Paulo (SP)

Siemens:

Comunicação
Av. Mutinga, 3.800 - 2º andar, Pirituba,
05110-902
São Paulo, SP siemens.com.br

www.siemens.com.br/sobreasiemens
www.siemens.com.br/imprensa
www.siemens.com.br/investors
www.siemens.com.br/vagasabertas
www.siemens.com.br/contato
www.siemens.com.br/stories

Central de Atendimento Siemens (CAS):
0800 119484

atendimento.br@siemens.com

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

Siemens 2022, São Paulo, Brasil

6.4 Anexos

Sumário de conteúdo GRI

GRI 100: DIVULGAÇÕES GERAIS Perfil organizacional

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS																				
102-1	Nome da organização	Siemens Infraestrutura e Industria Ltda																					
102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	Páginas 34 a 45																					
102-3	Localização da sede	Avenida Mutinga, 3800 - São Paulo, SP Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf																					
102-4	Localização das operações	Páginas 18 e 19 Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf																					
102-5	Propriedade e forma jurídica	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf																					
102-6	Mercados atendidos	Vide páginas 34 a 45 Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf																					
102-7	Porte da organização	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf																					
102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estado</th> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MG</td> <td>4</td> <td>30</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>PR</td> <td>9</td> <td>44</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>SP</td> <td>983</td> <td>394</td> <td>1377</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>996</td> <td>468</td> <td>1464</td> </tr> </tbody> </table>	Estado	Feminino	Masculino	Total	MG	4	30	34	PR	9	44	53	SP	983	394	1377	Total	996	468	1464	
Estado	Feminino	Masculino	Total																				
MG	4	30	34																				
PR	9	44	53																				
SP	983	394	1377																				
Total	996	468	1464																				
102-9	Cadeia de suprimentos	Páginas 77																					
102-10	Mudanças significativas na organização e na cadeia de suprimentos	Páginas 20, 21 e 77 Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf																					
102-11	Abordagem ou princípio da precaução	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf																					

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
102-12	Iniciativas externas	Vide páginas 27, 31, 63 e 64	
102-13	Participação em associações	Participações em associações e organizações nacionais como membro e com participações em projetos ou comissões: Pacto Global da ONU, CEBDS - Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável, Instituto ACENDE, ABDIB - Associação Brasileira Infraestrutura Indústria de Base, ABIMAQ - Associação Brasileira de Indústria e Equipamentos, ABINEE - Associação Brasileira Indústria Elétrica e Eletrônica, AHK SP - Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha, CEBRI - Centro Brasileiro de Relações Internacionais, Cobei - Comitê Brasileiro de Eletricidade, Eletrônica, Iluminação e Telecomunicações, ICC - International Chamber of Commerce e Profibus.	17

Estratégia

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
102-14	Declaração do principal tomador de decisão	Página 2	
102-15	Impactos chave, riscos e oportunidades	Páginas 8 a 11	

Ética e integridade

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
102-16	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	Na Siemens, é adotada uma abordagem de tolerância zero à corrupção, lavagem de dinheiro e violações a lei concorrencial, privacidade de dados, controle de exportação e princípios de direitos humanos, bem como outras violações da lei aplicável. Se isso ocorrer, a Siemens reage com rigor. Para a Siemens, integridade significa agir de acordo com os valores da organização - responsável, excelente e inovadora - onde quer que faça negócios. Um elemento-chave da integridade é o Sistema de Compliance: adesão à lei e aos regulamentos internos. Saiba mais: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	16
102-17	Mecanismos de aconselhamento e manifestação de preocupação sobre comportamento ético	Tell Us (Canal de Denúncia): +55 61 3550 6565. Saiba mais: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	16

Governança

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
102-18	Estrutura de governança	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-19	Delegando autoridade	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
102-20	Responsabilidade de executivos por temas econômicos, ambientais e sociais	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-21	Relatar consultas dos stakeholders a respeito de fatores econômicos, ambientais e sociais.	Os processos de consultas são realizados através de pesquisas direcionadas ao público específico ou diálogos constantes, como: Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores, Pesquisa e Índice de Satisfação dos Cliente (NPS), participação de executivos em entidades de classe, confederações e associações, participação em reuniões e debates que trazem novos insights, consultas direcionadas com especialistas, relatórios econômicos enviados pelo Headquarter e por entidades financeiras, pesquisas e estatísticas econômicas publicadas. Em muitos destes pontos de contato com os stakeholders, a alta direção está diretamente envolvida. Para os temas ambientais, a Siemens tem o certificado ISO 14001 e tem um representante da alta direção de Environment, Safety and Health que participa nas análises críticas da alta direção mensalmente para debater os temas de governança com a direção da empresa. Além disso, há um mapeamento de stakeholders da Siemens que busca identificar necessidades e requisitos dos principais stakeholders e atribuir um fator de relevância a eles.	
102-22	Composição da estrutura dos mais altos cargos de governança e seus comitês	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-23	Cargo de mais alta governança	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-24	Processos para nomear e selecionar os cargos de mais alta governança	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-25	Conflitos de interesse	O processo começa com a orientação recebida pelos novos contratados e passa por cursos básicos a avançados de aperfeiçoamento e atualização, seguidos do contínuo reforço da cultura de integridade pelos gestores. Adicionalmente, os altos cargos da governança passam por uma due diligence especial no seu processo de seleção e integração.	16
102-26	Função dos cargos mais altos de governança, em relação a propósito, valores e estratégia	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-27	Conhecimento coletivo dos cargos mais altos de governança	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-28	Avaliando a performance dos cargos de mais alta governança.	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
102-29	Identifique os impactos econômicos, ambientais e sociais.	Todas as atividades estratégicas de sustentabilidade são supervisionadas pelo nosso Chief Sustainability Officer (CSO). O CSO é um membro do Conselho de Administração da Siemens e do Conselho de Sustentabilidade da Siemens (SSB), que consiste de representantes das empresas, países e unidades com responsabilidades de governança (funções técnicas e profissionais). O SSB é o comitê diretivo para o desenvolvimento estratégico de sustentabilidade na Siemens, e toma decisões sobre as principais questões de sustentabilidade. Sempre que necessário, o Conselho de Administração aborda os riscos relacionados à sustentabilidade e oportunidades de negócios estratégicos e importantes de toda a empresa, afim de adotar medidas adequadas. O SSB motiva e apoia a organização nos aspectos de sustentabilidade na tomada de decisões de negócios. Como uma empresa que opera globalmente, somos parceiros de um conjunto muito diversificado de stakeholders. Nossos esforços aqui estão alinhados com o ODS 17, que exige uma parceria global revitalizada e fortalecida que reúne governos, sociedade civil, iniciativa privada setor, as Nações Unidas e outras entidades. Saiba mais: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-30	Eficácia dos processos de gestão de risco	O Conselho de Sustentabilidade da Siemens (SSB) é o comitê diretivo para o desenvolvimento estratégico de sustentabilidade na Siemens, e toma decisões sobre as principais questões de sustentabilidade. Sempre que necessário, o Conselho de Administração aborda os riscos relacionados à sustentabilidade e oportunidades de negócios estratégicos e importantes de toda a empresa, afim de adotar medidas adequadas	
102-31	Revisão de tópicos econômicos, ambientais e sociais	Em reuniões trimestrais, o SSB discute e aprimora seu foco na sustentabilidade estratégica, assim como os riscos ESG. A diretoria adota medidas e iniciativas de sustentabilidade relevantes ou envia recomendações de ação para o Conselho de Administração.	
102-32	Papel dos mais altos cargos de governança no relatório de sustentabilidade	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-33	Comunicando preocupações críticas	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-34	Natureza e número total de preocupações críticas	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-35	Políticas de remuneração	Os procedimentos de Remuneração e Benefícios têm como objetivo a padronização e o alinhamento de conceitos e práticas para todos os funcionários da Siemens no Brasil. O procedimento de Remuneração (HR 106) contempla os seguintes temas: estrutura de cargos, conceito de remuneração, descrição de função, titulação de função, avaliação de função, estrutura salarial, pesquisas salariais, manutenção das estruturas, administração salarial, reajustes salariais e remuneração variável. O procedimento é disponibilizado aos funcionários na intranet de Recursos Humanos do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/wll/0109/pt/hr-re-br/Pages/hr-re-br-formulariosmanuais.aspx). Para o PPR (Programa de Participação nos Resultados), há uma diretriz específica que também está disponível na intranet (https://intranet.for.siemens.com/wll/0109/pt/hr-re-br/Pages/hr-re-br-plr.aspx). Em relação aos Planos de Ações da Siemens, existem regulamentos específicos disponibilizados aos participantes nos sites dos bancos de custódia e também na intranet global (https://coin.siemens.cloud/). Os procedimentos de benefícios (HR 407, 408, 409 e 107) tratam dos benefícios gerais concedidos a todos os funcionários e específicos atrelados a função. Estes procedimentos também estão disponíveis na intranet de Recursos Humanos do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/wll/0109/pt/hr-re-br/Pages/hr-re-br-formulariosmanuais.aspx). Existem algumas particularidades de benefícios por aposentadoria que não constam nos procedimentos, como o de Assistência Médica na Aposentadoria: considera os critérios de elegibilidade indicados na Lei 9656/98 – artigo 31: sendo um ano de extensão do plano de saúde para cada um ano de contribuição do funcionário ou vitalício acima de 10 anos de contribuição. Para os elegíveis ao benefício pós-emprego, é mantido o mesmo padrão (categoria e abrangência) de plano de quando o funcionário estava ativo, porém a cobrança passa a ser per capita e por faixa etária. Para o público executivo existem diferenciais, que fazem parte de um pacote de benefícios oferecido de acordo com o cargo, sendo: Presidente - Plano Médico NPO8 ou equivalente (top nacional quarto plus com direito a reembolso de 8 vezes o valor de referência da tabela AMB ou tabela equivalente da seguradora). Para Vice-Presidente - Plano Médico NPO6 ou equivalente (top nacional quarto plus com direito a reembolso de 6 vezes o valor de referência da tabela AMB ou tabela equivalente da seguradora).	8

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
102-36	Processos para determinar remuneração	A área de Remuneração define as estruturas de cargos e salários que serão adotadas pela empresa para garantir equidade interna e externa. Todas as áreas tem um planejamento orçamentário e o gestor tem a responsabilidade de gestão da equipe, inclusive planejamento de reajustes salariais de acordo com as regras internas, com o apoio do RH local. Mais detalhes nas políticas de remuneração e benefícios disponíveis na intranet corporativa para acesso dos funcionários.	8
102-37	Envolvimento dos stakeholders na remuneração	Periodicamente é realizada a pesquisa de clima organizacional na Siemens (Engagement Survey) em que há questões relacionadas a todas as subáreas de RH, inclusive remuneração, e os funcionários avaliam a importância e a efetividade nas áreas. Além disso, os funcionários podem contatar o RH parceiro dos negócios para solicitar esclarecimento de dúvidas e/ou fazer sugestões de melhorias.	8
102-38	Índice de remuneração total anual	A proporção entre a remuneração anual do funcionário com maior salário base e remuneração média anual dos demais funcionários é de 12 vezes na Siemens no Brasil.	8
102-39	Aumento da porcentagem no índice de remuneração total anual	A proporção entre a remuneração anual do funcionário com maior salário base e remuneração média anual dos demais funcionários é de 12 vezes na Siemens no Brasil.	8

Engajamento dos stakeholders

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
102-40	Lista de grupos de stakeholders	Colaboradores, clientes, fornecedores, ONGs, organizações empresariais, comunidades, sindicatos, institutos/fundações, academias, organizações internacionais e Governo.	
102-41	Acordos de negociação coletiva	100%	
102-42	Base usada para a identificação e seleção de stakeholders para engajamento	Saiba mais: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-43	Abordagem do envolvimento dos stakeholders	A Siemens sistematicamente e anualmente realiza suas pesquisas anuais para seus stakeholders via plataformas de pesquisas de satisfação de colaboradores, satisfação de clientes, posicionamento de marcas, e os congrega junto aos questionários de sustentabilidades a fim de compor o Sistema de Excelência da Siemens (SES)	
102-44	Principais temas e preocupações levantados durante o engajamento	Saiba mais: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	

Prática de relato

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-46	Definição do conteúdo do relatório e limite dos tópicos	Páginas 5	
102-47	Relação de tópicos relevantes	Páginas 8 a 11	

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
102-48	Reformulações de informações	Quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores serão apresentadas ao longo do relatório.	
102-49	Alterações em lista de tópicos materiais e limites de tópicos	Quaisquer alterações significativas em relação aos períodos cobertos por relatórios anteriores, Escopo e Limites dos aspectos são apresentadas ao longo do relatório.	
102-50	Período do relatório	1º de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021.	
102-51	Data do relatório mais recente	Março de 2021	
102-52	Ciclo de emissão de relatórios	anual	
102-53	Ponto de contato para perguntas relativas ao relatório	Página 83	
102-54	Declaração de elaboração de relatório de acordo com as Normas	Páginas 5	
102-55	Índice de conteúdo	Página 7	

GRI 200: TÓPICOS ECONÔMICOS GRI 201: Desempenho econômico

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades em decorrência de mudanças climáticas	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	13

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
201-3	Obrigações previstas no plano de pensão de benefício definido e outros planos de aposentadoria	<p>PLANO BD - plano congelado</p> <p>a. Sim, as obrigações dos planos são atendidas pelos recursos gerais da organização (Fundo de Superávit) e o valor estimado de tais obrigações é R\$ 6.852 milhões.</p> <p>b. i. A taxa de Funding (cobertura) é de 139%.</p> <p>ii. Os critérios foram definidos conforme hipóteses econômicas (juros, inflação, etc.) e Biométricas (tábua de vida, entrada em invalidez, turnover, entrada em aposentadoria, dependentes, etc.).</p> <p>iii. Último relatório em 30/09/2021.</p> <p>c. n.a. – Cobertura já completa</p> <p>d. n.a. – Cobertura já completa – não há mais contribuições no plano</p> <p>e. 100% de participação dos colaboradores elegíveis no plano</p> <p>PLANO SUPLEMENTAR plano congelado E PLANO CD plano aberto</p> <p>a. Sim, as obrigações dos planos são atendidas pelos recursos gerais da organização e dos participantes e o valor estimado de tais obrigações é R\$ 164.337 milhões.</p> <p>b. i. n.a. – planos sem componente atuarial.</p> <p>ii. n.a. - planos sem componente atuarial.</p> <p>iii. Último relatório em 30/09/2021.</p> <p>c. n.a. - planos sem componente atuarial.</p> <p>d. Plano CD – empregado 4,16% - empregador 4,87%.</p> <p>e. Plano CD – 86%.</p>	8
201-4	Assistência financeira recebida do governo	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
102-43	Abordagem do envolvimento dos stakeholders	A Siemens sistematicamente e anualmente realiza suas pesquisas anuais para seus stakeholders via plataformas de pesquisas de satisfação de colaboradores, satisfação de clientes, posicionamento de marcas, e os congrega junto aos questionários de sustentabilidades a fim de compor o Sistema de Excelência da Siemens (SES)	
102-44	Principais temas e preocupações levantados durante o engajamento	Saiba mais: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	

GRI 202: Presença no mercado

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 8 à 11	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 8 à 11	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 8 à 11	
202-1	Índice do salário inicial padrão por gênero comparado ao salário mínimo local	A remuneração da Siemens no Brasil é baseada em pesquisas de mercado e os pisos salariais das localidades respeitam o determinado em cada Acordo Coletivo, negociados com os sindicatos da categoria.	8
202-2	Proporção da gerência sênior contratada da comunidade local	Gerência sênior (nomenclatura de mercado) na estrutura de cargos da Siemens no Brasil se equivale aos subgrupos de Gerente Executivo, Diretor, Vice-Presidente e Presidente. As operações da Siemens estão espalhadas geograficamente pelo Brasil, por essa razão entende-se como comunidade local a contratação de funcionários do Brasil. 87% da Gerência Sênior da Siemens no Brasil é representada por funcionários brasileiros.	8

GRI 203: Impactos econômicos indiretos

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 11	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 11	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 11	
203-1	Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	Sobre Organização da Siemens no mundo: https://new.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/investor-relations/application-pages/report/report4you_en/assets/pdfs/Siemens_Report_FY2021.pdf e https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	8
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos		8

GRI 204: Práticas de compras

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 11 e 77	8 e 16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 11 e 77	8 e 16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 11 e 77	8 e 16
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	88% fornecimento é local. Na determinação dos fornecedores são avaliados aspectos qualitativos, financeiros e comerciais para garantir a sustentabilidade do negócio celebrado.	8 e 16

GRI 205: Combate à corrupção

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 8 a 11, 70 a 75	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 8 a 11, 70 a 75	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 8 a 11, 70 a 75	16

GRI 205: Combate à corrupção

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
205-1	Operações avaliadas sobre riscos de corrupção	<ul style="list-style-type: none"> 100% dos parceiros de negócio são analisados previamente ao estabelecimento da relação comercial entre as empresas; 100% dos casos de concessão de patrocínios e doações são aprovados antecipadamente ao evento; 100% dos pagamentos classificados como de alto risco são analisados preventivamente; Auditoria nas concessões de presentes e hospitalidades; Os processos de oferta com maior risco de Compliance, como aqueles em que há participação de Business Partners ou governo, são analisados pelo Compliance; Há identificação de eventuais riscos em processos internos ou que envolvam parceiros externos com foco em Antitruste e Corrupção. Bianualmente é realizado o Compliance Risk Assessment onde CEOs e gerentes das respectivas áreas de negócios e o Compliance Officer se reúnem para, sistematicamente, determinar e avaliar os riscos de Compliance em suas respectivas unidades de negócios. Os tópicos centrais para análise são anticorrupção, antitruste, privacidade de dados, combate à lavagem de dinheiro, direitos humanos, controle de exportação.	16
205-2	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Em 2021, foi lançada a nova abordagem de treinamentos de compliance. O objetivo é de apoiar os novos KPIs de sustentabilidade ""DEGREE"" da Siemens e o Growth Mindset, proporcionando treinamentos simplificados, e ainda mais focados nos riscos, com conteúdo curto, claro e formatos de aprendizagem flexíveis adicionais. O novo modelo abrange pode ser dividido em três pilares: <ol style="list-style-type: none"> 1) Disponibilização de 5 treinamentos obrigatórios de compliance aplicável para todos os colaboradores da empresa com acesso à rede da empresa, sendo eles: (i) Código de Conduta Profissional, (ii) Anticorrupção, (iii) Antitruste, (iv) Controle de Exportação e (v) Privacidade de Dados. Esses treinamentos possuem duração máxima de 30 minutos e periodicidade de 2 a 3 anos. Em adição, foram estabelecidos treinamentos mandatórios de Controle de Exportação para funções específicas. 2) Estabelecida taxa de conclusão de 100% do treinamento referente ao Código de Conduta Profissional (BCG) para todos os colaboradores a cada três anos. O público-alvo para esse treinamento específico também inclui todos os colaboradores da fábrica e outros colaboradores que não têm acesso à rede de intranet da empresa 3) Disponibilização de outros conteúdos de aprendizagem pelo Compliance no "My Learning World" com recomendações de aprendizagem específicas de cada função. 	16
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Páginas 70 à 75	16

GRI 206: Concorrência desleal

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 70 à 75	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 70 à 75	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 70 à 75	16
206-1	Ações judiciais por comportamento anticompetitivo, e práticas antitruste e monopólio.	Páginas 70 à 75	16

GRI 300: TÓPICOS AMBIENTAIS

GRI 302: Energia

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS																																		
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	13																																		
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	13																																		
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	13																																		
302-1	Consumo de energia de dentro da organização	<table border="1"> <thead> <tr> <th>anterior</th> <th>Resposta FY2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Diesel (litros) = 5.207</td> <td>Diesel (litros) = 4.390</td> </tr> <tr> <td>Gasolina (litros) = 388</td> <td>Gasolina (litros) = 0</td> </tr> <tr> <td>GLP (kg) = 32.078</td> <td>GLP (kg) = 18.730</td> </tr> <tr> <td>Zero</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Consumo de eletricidade: 7.512 MWh</td> <td>Consumo de eletricidade: 4.874 MWh</td> </tr> <tr> <td>Zero</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Zero</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Zero</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Zero</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Zero</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Zero</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Consumo de eletricidade: 7.512 MWh = 27.043 GJ</td> <td>Consumo de eletricidade: 4.874 MWh = 17.548 GJ</td> </tr> <tr> <td>Conta de Consumo de Energia Elétrica - A energia elétrica é monitorada através de KPIs Ambientais. Dados de Set/19 a Ago/20. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreúva, Canoas e Jundiáí.</td> <td>Conta de Consumo de Energia Elétrica - A energia elétrica é monitorada através de KPIs Ambientais. Dados de Set/20 a Ago/21. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Canoas, Anhanguera e Jundiáí (Jundtech + Prédio 2 em J1).</td> </tr> <tr> <td>Fonte dos fatores: relatório padrão Siemens Global 1 kWh = 0,0036 gigajoule - http://www.converter-unidades.info/conversor-de-unidades.php?tipo=energia</td> <td>Fonte dos fatores: relatório padrão Siemens Global 1 kWh = 0,0036 gigajoule - http://www.converter-unidades.info/conversor-de-unidades.php?tipo=energia</td> </tr> </tbody> </table>	anterior	Resposta FY2021	Diesel (litros) = 5.207	Diesel (litros) = 4.390	Gasolina (litros) = 388	Gasolina (litros) = 0	GLP (kg) = 32.078	GLP (kg) = 18.730	Zero				Consumo de eletricidade: 7.512 MWh	Consumo de eletricidade: 4.874 MWh	Zero		Zero		Zero				Zero		Zero		Zero		Consumo de eletricidade: 7.512 MWh = 27.043 GJ	Consumo de eletricidade: 4.874 MWh = 17.548 GJ	Conta de Consumo de Energia Elétrica - A energia elétrica é monitorada através de KPIs Ambientais. Dados de Set/19 a Ago/20. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreúva, Canoas e Jundiáí.	Conta de Consumo de Energia Elétrica - A energia elétrica é monitorada através de KPIs Ambientais. Dados de Set/20 a Ago/21. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Canoas, Anhanguera e Jundiáí (Jundtech + Prédio 2 em J1).	Fonte dos fatores: relatório padrão Siemens Global 1 kWh = 0,0036 gigajoule - http://www.converter-unidades.info/conversor-de-unidades.php?tipo=energia	Fonte dos fatores: relatório padrão Siemens Global 1 kWh = 0,0036 gigajoule - http://www.converter-unidades.info/conversor-de-unidades.php?tipo=energia	13
anterior	Resposta FY2021																																				
Diesel (litros) = 5.207	Diesel (litros) = 4.390																																				
Gasolina (litros) = 388	Gasolina (litros) = 0																																				
GLP (kg) = 32.078	GLP (kg) = 18.730																																				
Zero																																					
Consumo de eletricidade: 7.512 MWh	Consumo de eletricidade: 4.874 MWh																																				
Zero																																					
Zero																																					
Zero																																					
Zero																																					
Zero																																					
Zero																																					
Consumo de eletricidade: 7.512 MWh = 27.043 GJ	Consumo de eletricidade: 4.874 MWh = 17.548 GJ																																				
Conta de Consumo de Energia Elétrica - A energia elétrica é monitorada através de KPIs Ambientais. Dados de Set/19 a Ago/20. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreúva, Canoas e Jundiáí.	Conta de Consumo de Energia Elétrica - A energia elétrica é monitorada através de KPIs Ambientais. Dados de Set/20 a Ago/21. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Canoas, Anhanguera e Jundiáí (Jundtech + Prédio 2 em J1).																																				
Fonte dos fatores: relatório padrão Siemens Global 1 kWh = 0,0036 gigajoule - http://www.converter-unidades.info/conversor-de-unidades.php?tipo=energia	Fonte dos fatores: relatório padrão Siemens Global 1 kWh = 0,0036 gigajoule - http://www.converter-unidades.info/conversor-de-unidades.php?tipo=energia																																				

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021		ODS
302-2	Consumo de energia fora da organização	A organização não realiza este tipo de monitoramento	A organização não realiza este tipo de monitoramento	13
302-3	Intensidade energética	anterior	Resposta FY2021	13
		a. Taxa de intensidade energética = 90,5kWh/m ²	a. Taxa de intensidade energética = 115kWh/m ²	
		b. Para este cálculo utilizamos a quantidade de energia elétrica consumida no ano (7.512 MWh) dividida pela área quadrada das localidades (83.005m ²). Dados de Set/19 a Ago/20.	b. Para este cálculo utilizamos a quantidade de energia elétrica consumida no ano (4.874 MWh) dividida pela área quadrada das localidades (72.873 m ²). Dados de Set/20 a Ago/21.	
		c. Foi utilizada somente a energia elétrica consumida em cada localidades	c. Foi utilizada somente a energia elétrica consumida em cada localidades	
		d. Energia Elétrica utilizada dentro da organização.	d. Energia Elétrica utilizada dentro da organização.	
302-4	Redução do consumo de energia	Atualmente está em implementação um projeto de troca de lâmpadas por LED + automação e modernização da Iluminação e ar condicionado no site de Jundiá 2. Previsto uma economia financeira de 72% para energia de iluminação e redução de 35 t de CO2 equivalente/ano.	Atualmente está em finalização um projeto de automação e modernização da Iluminação e ar condicionado em Jundtech. Previsto uma economia financeira de 72% para energia de iluminação e redução de 35 t de CO2 equivalente/ano. No prédio da POC em Jundiá, foi implementado um projeto de troca da iluminação da fábrica e do administrativo. Economia anual Energia Elétrica = equivalente a 85 MWh. Redução de aproximadamente 5,46 tCO2eq. Desde Jul/21 parte da energia elétrica comprada para Jundtech é de fontes renováveis.	13
		Energia elétrica	Energia elétrica	
		Consumo médio de energia do site com redução esperado pelo projeto.	Consumo médio de energia do site com redução esperado pelo projeto.	
		Solução Siemens Enlighted	Solução Siemens Enlighted	
		d. Energia Elétrica utilizada dentro da organização.	d. Energia Elétrica utilizada dentro da organização.	
302-5	Redução nos requerimentos de energia de produtos e serviços	A Siemens não realiza um controle efetivo sobre o consumo de energia de seus equipamentos e soluções. Entretanto dada a natureza da atividade e quantidade de produtos e serviços do portfólio ambiental, a Siemens oferece aos seus clientes produtos ecoeficientes e possui um centro de pesquisa científica para criar produtos mais eficientes energeticamente e ambientalmente corretos.	A Siemens não realiza um controle efetivo sobre o consumo de energia de seus equipamentos e soluções. Entretanto dada a natureza da atividade e quantidade de produtos e serviços do portfólio ambiental, a Siemens oferece aos seus clientes produtos ecoeficientes e possui um centro de pesquisa científica para criar produtos mais eficientes energeticamente e ambientalmente corretos.	13

GRI 303: Água

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021		ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf		6
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf		6
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf		6
303-1	Retirada de água por fonte	anterior	Resposta FY2021	6
		10% da água consumida pela Siemens Brasil é retirada de poço artesiano (localidade de Canoas), 3% é coleta da água da chuva (localidade Anhanguera) e demais é recebida pela concessionária. O consumo de água nas fábricas é significativo, os maiores consumos estão nos refeitórios, copas e sanitários.	1% da água consumida pela Siemens é retirada de poço artesiano (localidade de Canoas), 3% é coleta da água da chuva (localidade Anhanguera) e demais é recebida pela concessionária. O consumo de água nas fábricas é significativo, os maiores consumos estão nos refeitórios, copas e sanitários.	
		A conscientização dos colaboradores é uma atividade constante na Siemens. São realizadas campanhas, diálogos semanais, comunicados, etc. com o objetivo de conscientizar os colaboradores quanto a temas ambientais.	A conscientização dos colaboradores é uma atividade constante na Siemens. São realizadas campanhas, diálogos semanais, comunicados, etc. com o objetivo de conscientizar os colaboradores quanto a temas ambientais.	
		Além disso, foram realizadas ações nos locais de grande consumo, como por exemplo, instalação de redutores de vazão nas torneiras, torneiras de acionamento automático, descargas de dupla vazão, etc.	Além disso, foram realizadas ações nos locais de grande consumo, como por exemplo, instalação de redutores de vazão nas torneiras, torneiras de acionamento automático, descargas de dupla vazão, etc.	
303-2	Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água	É realizado o monitoramento dos padrões de lançamento de efluentes exigidos pela legislação através de análises laboratoriais credenciados pelo INMETRO.	É realizado o monitoramento dos padrões de lançamento de efluentes exigidos pela legislação através de análises laboratoriais credenciados pelo INMETRO.	6
		Não aplicável.	Não aplicável.	
		Realizamos a manutenção preventiva da Estação de Tratamento de Efluente (ETE) da localidade da Anhanguera (São Paulo/SP), assim como limpeza e monitoramento da vazão. Há procedimentos internos para estas atividades.	Realizamos a manutenção preventiva da Estação de Tratamento de Efluente (ETE) da localidade da Anhanguera (São Paulo/SP), assim como limpeza e monitoramento da vazão. Há procedimentos internos para estas atividades.	
		Não há.	Não há.	
		O perfil do corpo d'água foi considerado na Outorga emitida pelo órgão ambiental.	O perfil do corpo d'água foi considerado na Outorga emitida pelo órgão ambiental.	

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS		
303-3	Água reciclada e reutilizada	i. 774 m³ (Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização)	i. 411 m³ (Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização)		
		ii. 2.897 m³ (Águas subterrâneas)	ii. 81 m³ (Águas subterrâneas)		
		iii. Zero	iii. Zero		
		iv. Zero	iv. Zero		
		v. 26.156 m³ (Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água.)	v. 14.425 m³ (Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água.)		
		Zero	Zero		
		Zero	Zero		
		Zero	Zero		
		Zero	Zero		
		Não aplicável	Não aplicável		
303-4	Descarte de água	i. Volume total de água retirada: 29.053 m³	i. Volume total de água retirada: 14.506 m³		
		ii. Zero	ii. Zero		
		A quantidade do consumo de água é obtida através de hidrômetros e contas de água. Este consumo é monitorado através de KPI Ambiental Corporativo. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreuva, Canoas e Jundiaí. Dados de set/19 a Ago/20.	A quantidade do consumo de água é obtida através de hidrômetros e contas de água. Este consumo é monitorado através de KPI Ambiental Corporativo. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Canoas, Anhanguera e Jundiaí (Jundtech + Prédio 2 em J1).		
		Consideramos o descarte de água igual a quantidade de água consumida de 29.053 m³.	Consideramos o descarte de água igual a quantidade de água consumida de 14.506 m³		
		Não aplicável	Não aplicável		
		d. Não aplicável	d. Não aplicável		
		e. Monitoramento do consumo de água através de contas das concessionárias e hidrômetros instalados nos poços de captação de água subterrânea.	e. Monitoramento do consumo de água através de contas das concessionárias e hidrômetros instalados nos poços de captação de água subterrânea.		
		303-5	Consumo de água	i. Volume total de consumo de água: 29.827 m³	i. Volume total de consumo de água: 14.506 m³
				Não aplicável	Não aplicável
				Não aplicável	Não aplicável
		Monitoramento do consumo de água através de contas das concessionárias e hidrômetros instalados nos poços de captação de água subterrânea. Como nossa fabricação não possui consumo significativo de água, consideramos o descarte de água igual a quantidade de água consumida.	Monitoramento do consumo de água através de contas das concessionárias e hidrômetros instalados nos poços de captação de água subterrânea. Como nossa fabricação não possui consumo significativo de água, consideramos o descarte de água igual a quantidade de água consumida.		

GRI 304: Biodiversidade

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS		
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	15		
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	15		
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	15		
304-1	Sites operacionais próprios, alugados, gerenciados ou adjacentes a áreas protegidas e áreas de grande valor de biodiversidade fora de áreas protegidas	Questão 2019	Resposta anterior	Resposta FY2021	15
		a. Para cada site operacional próprio, alugado, gerenciado ou adjacentes a áreas protegidas e áreas de grande valor de biodiversidade fora de áreas protegidas, as seguintes informações:			
		i. Localização geográfica;	Cidade de São Paulo - SP	Cidade de São Paulo - SP	
		ii. Terrenos subsuperficiais e subterrâneos que possam ser de propriedade da, alugados ou gerenciados pela organização;	Área própria da empresa abrangendo a área protegida	Área própria da empresa abrangendo a área protegida	
		iii. Posição em relação a área protegida (na área, adjacente a, ou contendo porções de área protegida) ou a área de grande valor de biodiversidade fora de áreas protegidas;			
		iv. Tipo de operação (escritório, manufatura ou produção, ou extração);	Escritório	Escritório	
		v. Tamanho do site operacional em km² (ou outra unidade, se apropriado);	0,109852km² (109852 m²) de terreno	0,109852km² (109852 m²) de terreno	
vi. Valor da biodiversidade caracterizado pelo atributo da área protegida ou área de grande valor de biodiversidade fora de áreas protegidas (ecossistema terrestre, de água doce ou marítimo);	45.000 m2 de Mata Atlântica preservada nas instalações da matriz da Siemens em São Paulo. Conta com 6.848 exemplares de árvores catalogadas – entre elas algumas raras, como o Sacambú e o Sapateiro; 03 espécimes de mamíferos e 75 de aves. A localidade possui um viveiro de mudas de árvores nativas para replantio na própria localidade ou doadas a colaboradores e visitantes. No FY foram doadas 242 mudas de árvores	45.000 m2 de Mata Atlântica preservada nas instalações da matriz da Siemens em São Paulo. Conta com 6.848 exemplares de árvores catalogadas – entre elas algumas raras, como o Sacambú e o Sapateiro; 03 espécimes de mamíferos e 75 de aves. A localidade possui um viveiro de mudas de árvores nativas para replantio na própria localidade ou doadas a colaboradores e visitantes. No FY foram doadas 478 mudas de árvores			
vii. Valor da biodiversidade caracterizado pelo status de proteção (tal como o Sistema IUCN de Categorias de Gestão de Áreas Protegidas, Convenção de Ramsar, legislação nacional).	Valor não calculado	Valor não calculado			

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021			ODS
		Questão 2019	Resposta anterior	Resposta FY2021	
304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade	<p>Questão 2019</p> <p>a. Natureza de impactos diretos e indiretos significativos sobre biodiversidade com referência a um ou mais do seguinte:</p> <p>i. Construção ou utilização de plantas de fabricação, minas, e infraestrutura de transporte;</p> <p>ii. Poluição (introdução de substâncias que não ocorrem naturalmente no habitat a partir de fontes pontuais e não pontuais);</p> <p>iii. Introdução de espécies invasivas, pestes e patógenos;</p> <p>iv. Redução de espécies;</p> <p>v. Conversão do habitat;</p> <p>vi. Alterações nos processos ecológicos fora do intervalo natural de variação (tal como salinidade ou mudanças no nível freático).</p> <p>b. Impactos significativos diretos e indiretos, positivos e negativos, com relação ao seguinte:</p> <p>i. Espécies afetadas;</p> <p>ii. Extensão das áreas impactadas;</p> <p>iii. Duração dos impactos;</p> <p>iv. Reversibilidade ou irreversibilidade dos impactos.</p>	Os impactos ambientais não calculado	Os impactos ambientais não calculado	15

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021			ODS
304-3	Habitats protegidos ou restaurados	<p>a. Tamanho e localização de todas as áreas de habitat protegido ou restaurado, e se o sucesso da medida de restauração foi ou é aprovado por profissionais externos independentes.</p> <p>b. Se existem parcerias com terceiros para proteger e restaurar áreas de habitat distintas de onde a organização supervisionou e implementou medidas de restauração ou proteção;</p> <p>c. Status de cada área baseada em sua condição no fechamento do exercício.</p> <p>d. Normas, metodologias e presunções utilizados.</p>	<p>a. 45.000 m² de Mata Atlântica preservada nas instalações da matriz da Siemens em São Paulo. Conta com 6.848 exemplares de árvores catalogadas – entre elas algumas raras, como o Sacambú e o Sapateiro; 03 espécimes de mamíferos e 75 de aves</p> <p>Não houveram iniciativas no ano anterior devido a restrições da pandemia</p> <p>c. Árvores catalogadas e todos os animais vivem soltos. Existe uma trilha pela área protegida a qual pode ser utilizada pelos colaboradores e visitantes. Também são realizadas trilhas monitoradas por voluntários treinados.</p> <p>d. NA</p>	<p>a. 45.000 m² de Mata Atlântica preservada nas instalações da matriz da Siemens em São Paulo. Conta com 6.848 exemplares de árvores catalogadas – entre elas algumas raras, como o Sacambú e o Sapateiro; 03 espécimes de mamíferos e 75 de aves</p> <p>Não houveram iniciativas no ano anterior</p> <p>c. Árvores catalogadas e todos os animais vivem soltos. Existe uma trilha pela área protegida a qual pode ser utilizada pelos colaboradores e visitantes. Também são realizadas trilhas monitoradas por voluntários treinados.</p> <p>d. NA</p>	15
304-4	Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats situados em áreas afetadas por operações	<p>a. Número total de espécies na Lista Vermelha IUCN e espécies na lista nacional de conservação com habitats em áreas afetadas pelas operações da organização, de acordo com o nível de risco de extinção:</p> <p>i. Em Perigo Crítico</p> <p>ii. Ameaçada</p> <p>iii. Vulnerável</p> <p>iv. Quase Ameaçada</p> <p>v. Pouco Preocupante</p>	<p>Apesar de haver um estudo das espécies da área protegida na localidade da Anhanguera (São Paulo), não há um monitoramento regular sobre os impactos sobre a população. A natureza das atividades realizadas na localidade não possui impacto significativo.</p>	<p>Apesar de haver um estudo das espécies da área protegida na localidade da Anhanguera (São Paulo), não há um monitoramento regular sobre os impactos sobre a população. A natureza das atividades realizadas na localidade não possui impacto significativo.</p>	15

GRI 305: Emissões

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	13
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	13
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	13

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	Resposta anterior	Resposta FY2021	ODS
305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa GEE) (escopo 1)	<p>Questão 2019</p> <p>a. Emissões brutas diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1) em toneladas métricas de CO2 equivalente.</p> <p>b. Gases incluídos no cálculo; seja CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃ ou todos.</p> <p>c. Emissões de CO₂ biogênico em toneladas métricas de CO2 equivalente.</p> <p>d. Ano base para o cálculo, se aplicável, incluindo:</p> <p>i. o raciocínio para escolher tal base;</p> <p>ii. emissões no ano base;</p> <p>iii. o contexto para quaisquer mudanças significativas nas emissões que provocaram o recálculo das emissões do ano base.</p> <p>e. Fonte dos fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas, ou uma referência à fonte de GWP.</p> <p>f. Abordagem de consolidação das emissões; se participação de capital, controle financeiro ou controle operacional.</p> <p>g. Normas, metodologias, suposições e / ou ferramentas de cálculo utilizadas.</p>	<p>Energia Primária: 108t de CO₂eq Frota: 63t de CO₂eq Gases refrigerantes: 6t de CO₂eq CO₂ Bio: 206t de CO₂eq Emissões provenientes da queima de combustível para geração de energia, equipamentos, em carros frota e perdas de gases refrigerantes.</p> <p>HFC</p> <p>206t de CO₂eq</p> <p>Ano fiscal 2014 (de setembro/2013 até agosto/2014)</p> <p>Definição mundial (Siemens AG)</p> <p>2.610t de CO₂</p> <p>Não aplicável</p> <p>Definição mundial (Siemens AG)</p> <p>Não aplicável</p> <p>As emissões de CO₂ são monitoradas através de KPIs Ambientais Corporativos. A relativização e conversão das taxas de emissão também são realizadas corporativamente. O fator de conversão em CO₂ equivalente é 75g/kWh. O fator de conversão foi publicado pelo Ministério de Ciência e Tecnologia - Arquivos dos Fatores de Emissão e Porcentagem de Energia renovável utilizada foi 79% (Fonte: Base de dados da ANEEL 02/2020).</p>	<p>Energia Primária: 66t de CO₂eq Frota: 106t de CO₂eq Gases refrigerantes: 9t de CO₂eq CO₂ Bio: 307t de CO₂eq Emissões provenientes da queima de combustível para geração de energia, equipamentos, em carros frota e perdas de gases refrigerantes.</p> <p>HFC</p> <p>307t de CO₂eq</p> <p>Ano fiscal 2014 (de setembro/2013 até agosto/2014)</p> <p>Definição mundial (Siemens AG)</p> <p>2.610t de CO₂</p> <p>Não aplicável</p> <p>Definição mundial (Siemens AG)</p> <p>Não aplicável</p> <p>As emissões de CO₂ são monitoradas através de KPIs Ambientais Corporativos. A relativização e conversão das taxas de emissão também são realizadas corporativamente. O fator de conversão em CO₂ equivalente é 61,7g/kWh. O fator de conversão foi publicado pelo Ministério de Ciência e Tecnologia - Arquivos dos Fatores de Emissão e Porcentagem de Energia renovável utilizada foi 83% (Fonte: Base de dados da ANEEL 02/2021).</p>	13

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	Resposta anterior	Resposta FY2021	ODS
305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (escopo 2)	<p>Questão 2019</p> <p>a. Emissões brutas indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2) baseada na localização em toneladas métricas de CO₂ equivalente.</p> <p>b. Se aplicável, emissões brutas indiretas gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2) baseada no mercado em toneladas métricas de CO₂ equivalente.</p> <p>c. Se disponível, os gases incluídos no cálculo; seja CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃ ou todos.</p> <p>d. Ano base para o cálculo, se aplicável, incluindo:</p> <p>i. o raciocínio para escolher tal base;</p> <p>ii. Emissões no ano base;</p> <p>iii. o contexto para quaisquer mudanças significativas nas emissões que provocaram o recálculo das emissões do ano base.</p> <p>e. Fonte dos fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas, ou uma referência à fonte de GWP.</p> <p>f. Abordagem de consolidação das emissões; se participação de capital, controle financeiro ou controle operacional.</p> <p>g. Normas, metodologias, suposições e / ou ferramentas de cálculo utilizadas.</p>	<p>a. 245 toneladas de CO₂eq referente ao consumo de energia</p> <p>b. Não aplicável</p> <p>C. Não aplicável</p> <p>d. Set/13 a Ago/14</p> <p>i. Ano anterior ao compromisso da Siemens Mundial em redução de 50% da pegada de CO₂eq. E neutralização até 2030.</p> <p>ii. 2.610 tCO₂eq.</p> <p>iii. As emissões do ano base não pode ser alterada.</p> <p>e. Fatores dedefinidos mundialmente pela Matriz Siemens AG.</p> <p>Não aplicável</p> <p>As emissões de CO₂ são monitoradas através de KPIs Ambientais Corporativos. A relativização e conversão das taxas de emissão também são realizadas corporativamente. O fator de conversão em CO₂ equivalente é 75g/kWh. O fator de conversão foi publicado pelo Ministério de Ciência e Tecnologia - Arquivos dos Fatores de Emissão e Porcentagem de Energia renovável utilizada foi 79% (Fonte: Base de dados da ANEEL 02/2020).</p>	<p>a. 170 toneladas de CO₂eq referente ao consumo de energia elétrica</p> <p>b. Não aplicável</p> <p>C. Não aplicável</p> <p>d. Set/13 a Ago/14</p> <p>i. Ano anterior ao compromisso da Siemens Mundial em redução de 50% da pegada de CO₂eq. E neutralização até 2030.</p> <p>ii. 2.610 tCO₂eq.</p> <p>iii. As emissões do ano base não pode ser alterada.</p> <p>e. Fatores definidos mundialmente pela Matriz Siemens AG.</p> <p>Não aplicável</p> <p>As emissões de CO₂ são monitoradas através de KPIs Ambientais Corporativos. A relativização e conversão das taxas de emissão também são realizadas corporativamente. O fator de conversão em CO₂ equivalente é 61,7g/kWh. O fator de conversão foi publicado pelo Ministério de Ciência e Tecnologia - Arquivos dos Fatores de Emissão e Porcentagem de Energia renovável utilizada foi 83% (Fonte: Base de dados da ANEEL 02/2021).</p>	13

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021			ODS
305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (escopo 3)	<p>Questão 2019</p> <p>a. Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3) em toneladas métricas ou CO2 equivalente.</p> <p>b. Se disponível, os gases incluídos no cálculo; seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos.</p> <p>c. Emissões de CO2 biogênico em toneladas métricas de CO2 equivalente.</p> <p>d. Outras categorias ou atividades de emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) incluídas no cálculo.</p> <p>e. Ano base para o cálculo, se aplicável, incluindo:</p> <p>i. o raciocínio para escolher tal base;</p> <p>ii. Emissões no ano base;</p> <p>iii. o contexto para quaisquer mudanças significativas nas emissões que provocaram o recálculo das emissões do ano base.</p> <p>f. Fonte dos fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas, ou uma referência à fonte de GWP.</p> <p>g. Normas, metodologias, suposições e / ou ferramentas de cálculo utilizadas.</p>	Resposta anterior	Resposta FY2021	13
			A empresa não realiza monitoramento das emissões de escopo 3	A Siemens no Brasil ainda não monitora emissões de escopo 3	
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	<p>Questão 2019</p> <p>a. Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE).</p> <p>b. Métricas específicas da organização (o denominador) escolhido para calcular o índice.</p> <p>c. Tipos de emissões de gases de efeito estufa (GEE) incluídas no índice de intensidade; seja direto (Escopo 1), energia indireta (Escopo 2) e / ou outras indiretas (Escopo 3).</p> <p>d. Gases incluídos no cálculo, seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos.</p>	Resposta anterior	Resposta FY2021	13
			Taxa de intensidade de emissão de GEE = 0,005 t CO2 equivalente/m ²	Taxa de intensidade de emissão de GEE = 0,005 t CO2 equivalente/m ²	
			Para este cálculo utilizamos a quantidade de emissões de CO2 equivalente no ano (424t de CO2 equivalente) dividida pela área quadrada das localidades (83.005m ²). Dados de Set/19 a Ago/20.	Para este cálculo utilizamos a quantidade de emissões de CO2 equivalente no ano (356t de CO2 equivalente) dividida pela área quadrada das localidades (72873m ²). Dados de Set/20 a Ago/21.	
			Foram utilizadas somente as emissões de escopo 1 e 2.	Foram utilizadas somente as emissões de escopo 1 e 2.	
			HFC	HFC	

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021			ODS
305-5	Redução de gases de efeito estufa	<p>Questão 2019</p> <p>a. Redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) como resultado direto das iniciativas de redução, em toneladas métricas de CO2 equivalente.</p> <p>d. Gases incluídos no cálculo, seja CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3 ou todos.</p> <p>c. Ano base ou base de parâmetro, incluindo o raciocínio para escolher tal base.</p> <p>d. Escopos nos quais a redução ocorreu; seja direto (Escopo 1), energia indireta (Escopo 2), e / ou outras indiretas (Escopo 3).</p> <p>e. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.</p>	Resposta anterior	Resposta FY2021	13
			a. Redução de 16% das emissões referente ao consumo de energia elétrica devida a compra de energia incentivada nas localidades de São Paulo (Anhanguera) e Canoas.	a. Redução de 91% das emissões referente ao consumo de energia elétrica devida a compra de energia incentivada nas localidades de São Paulo (Anhanguera), Jundtech e Canoas.	
			NA	NA	
			c. Comparação entre as emissões: Considerando energia incentivada e sem energia incentivada	c. Comparação entre as emissões: Considerando energia mercado livre incentivada e mercado cativo	
			d. Escopo 3	d. Escopo 2	
			e. O fator de conversão em CO2 equivalente é 75g/kWh. O fator de conversão foi publicado pelo Ministério de Ciência e Tecnologia - Arquivos dos Fatores de Emissão e Porcentagem de Energia renovável utilizada foi 79% (Fonte: Base de dados da ANEEL 02/2020).	O fator de conversão em CO2 equivalente é 61,7g/kWh. O fator de conversão foi publicado pelo Ministério de Ciência e Tecnologia - Arquivos dos Fatores de Emissão e Porcentagem de Energia renovável utilizada foi 83% (Fonte: Base de dados da ANEEL 02/2021).	
305-6	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	<p>a. Produção, importação e exportação de SDO em toneladas métricas de CFC-11 (Tricloromonofluormetano) equivalente.</p> <p>b. Substâncias incluídas no cálculo.</p> <p>c. Fonte dos fatores de emissão utilizados.</p> <p>d. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.</p>			13
			Utilizamos gases SDO em nossos equipamentos de refrigeração de ar. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreúva e Jundiá.	Utilizamos gases SDO em nossos equipamentos de refrigeração de ar. Estas informações referem-se às unidades classificadas como ambientalmente relevantes para a Siemens: Anhanguera, Cabreúva e Jundiá.	
			HFC (R134a e R410A)	HFC (R134a e R410A)	
			Equipamentos de refrigeração de ar	Equipamentos de refrigeração de ar	
			Fatores dedefinidos mundialmente pela Matriz Siemens AG.	Fatores dedefinidos mundialmente pela Matriz Siemens AG.	

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021			ODS
305-7	Óxidos de nitrogênio (NOX), óxidos de enxofre (SOX) e outros emissões atmosféricas significativas	Questão 2019	Resposta anterior	Resposta FY2021	13
		a. Emissões atmosféricas significativas, em quilogramas ou múltiplos, para cada item a seguir:			
		i. NOX	NA	NA	
		ii. SOX	NA	NA	
		iii. Poluentes Orgânicos Persistentes (POP)	NA	NA	
		iv. Compostos Orgânicos Voláteis (COV)	1,16t	0,88t	
		v. Poluentes Atmosféricos Perigosos (HAP)	NA	NA	
		vi. Material Particulado (MP)	NA	NA	
		vii. Outras categorias de normas para emissões atmosféricas identificadas em normas relevantes.	NA	NA	
		b. Fonte dos fatores de emissão utilizados.	NA	NA	
		c. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.	NA	NA	

GRI 306: Efluentes e resíduos

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021			ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf			6
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf			6
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf			6
306-1	Explicação do tópico material e seu limite	Questão 2019	Resposta anterior	Resposta FY2021	6
			A organização não realiza este tipo de monitoramento	A organização não realiza este tipo de monitoramento	
306-2	Forma de gestão e seus componentes		A organização não realiza este tipo de monitoramento	A organização não realiza este tipo de monitoramento	6
306-3	Avaliação da forma de gestão		A organização não realiza este tipo de monitoramento	A organização não realiza este tipo de monitoramento	6

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021			ODS
306-1	Descarte total de água por qualidade e destinação	Questão 2019	Resposta anterior	Resposta FY2021	6
		a. Volume total de descarte de água planejado e não planejado por:	29.438 m³	14.506 m³	
		i. destino;	Os efluentes líquidos são monitorados e estão dentro da legislação CONAMA 430/2011, artigo 16 ou de acordo com a legislação estadual ou municipal. Cerca de metade do efluente gerado na localidade da Anhanguera é tratado na Estação de Tratamento de Efluente (ETE) e o restante é enviado para concessionária. Demais localidades os efluente são enviados 100% para concessionária.	Os efluentes líquidos são monitorados e estão dentro da legislação CONAMA 430/2011, artigo 16 ou de acordo com a legislação estadual ou municipal. Cerca de metade do efluente gerado na localidade da Anhanguera é tratado na Estação de Tratamento de Efluente (ETE) e o restante é enviado para concessionária. Demais localidades os efluente são enviados 100% para concessionária.	
		ii. qualidade da água, incluindo o método de tratamento;	É realizado o monitoramento dos padrões exigidos pela legislação, através de análises de laboratório credenciados pelo INMETRO.	É realizado o monitoramento dos padrões exigidos pela legislação, através de análises de laboratório credenciados pelo INMETRO.	
		iii. se a água foi reutilizada por outra organização.	O valor reportado de efluente é retirado da conta de consumo de água de cada localidade. A localidade que utiliza poço, possui um hidrômetro para monitoramento de efluente.	O valor reportado de efluente é retirado da conta de consumo de água de cada localidade. A localidade que utiliza poço, possui um hidrômetro para monitoramento de efluente.	
		b. Normas, metodologias, presunções utilizadas.	A qualidade do efluente está de acordo com a legislação aplicável; monitoramento através de análises laboratoriais.	A qualidade do efluente está de acordo com a legislação aplicável; monitoramento através de análises laboratoriais.	
		v. Poluentes Atmosféricos Perigosos (HAP)	NA	NA	
		vi. Material Particulado (MP)	NA	NA	
		vii. Outras categorias de normas para emissões atmosféricas identificadas em normas relevantes.	NA	NA	
		b. Fonte dos fatores de emissão utilizados.	NA	NA	
		c. Normas, metodologias, presunções, e/ou ferramentas de cálculo utilizadas.	NA	NA	

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021			ODS
306-2	Peso total de resíduos por tipo e método de disposição	Questão 2019	Resposta anterior	Resposta FY2021	6
		a. Peso total de resíduos perigosos, com discriminação de acordo com os seguintes métodos de disposição, onde aplicável:	a. Resíduo Perigoso		
		i. Reutilização;	i. Zero	i. Zero	
		ii. Reciclagem;	ii. 68kg	ii. 2550kg	
		iii. Compostagem;	iii. Zero	iii. Zero	
		iv. Recuperação, incluindo a recuperação de energia;	iv. 665kg	iv. Zero	
		v. Incineração (queima em massa)	iv. 16kg	iv. 208kg	
		vi. Injeção em poço profundo;	v. Zero	v. Zero	
		vii. Aterro sanitário;	vii. Zero	vii. Zero	
		viii. Armazenamento local;	vii. Zero	vii. Zero	
		ix. Outros (a ser especificado pela organização)	ix. Zero	ix. Zero	
		b. Peso total de resíduos não perigosos, com discriminação de acordo com os seguintes métodos de disposição, onde aplicável:			
		i. Reutilização;	i. Zero	i. Zero	
		ii. Reciclagem;	ii. 411t	ii. 351t	
		iii. Compostagem;	iii. Não gerenciado (compostagem na localidade Anhanguera)	iii. Não gerenciado (compostagem na localidade Anhanguera)	
		iv. Recuperação, incluindo a recuperação de energia;	iv. Considerado junto com "Reciclagem"	iv. 63t	
		v. Incineração (queima em massa)	v. Considerado junto com "aterro sanitário"	v. zero	
		vi. Injeção em poço profundo;	vi. Zero	vi. Zero	
		vii. Aterro sanitário;	vii. 565t	vii. 382t	
		viii. Armazenamento local;	vii. Zero	vii. Zero	
		ix. Outros (a ser especificado pela organização)	ix. 59t (entulho)	ix. 1,7t (coprocessamento)	
		c. Como o método de disposição dos resíduos foi determinado:	As empresas responsáveis por receber nossos resíduos perigosos, como pilhas, baterias, tonners de impressora etc. , emitem certificados da destinação ambientalmente correta dos resíduos.	As empresas responsáveis por receber nossos resíduos perigosos, como pilhas, baterias, tonners de impressora etc. , emitem certificados da destinação ambientalmente correta dos resíduos.	
		i. Disposição do resíduo diretamente pela organização, ou de outra forma confirmado diretamente;			
		ii. Informação fornecida pelo contratado para a disposição de resíduos;	Todas as empresas que recebem nossos resíduos são homologadas pelo departamento responsável e frequentemente passam por auditorias da Siemens	Todas as empresas que recebem nossos resíduos são homologadas pelo departamento responsável e frequentemente passam por auditorias da Siemens	
		iii. Padrões organizacionais do contratado para a disposição de resíduos;			

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021			ODS
306-3	Vazamentos significativos	Questão 2019	Resposta anterior	Resposta FY2021	6
		a. Número total e volume total de vazamentos significativos registrados;			
		b. As seguintes informações adicionais para cada vazamento reportado nas demonstrações financeiras da organização:			
		i. Localização do vazamento;			
		ii. Volume do vazamento;	Não houve vazamentos no período	Não houve vazamentos no período	
		iii. Material do vazamento, categorizado por: vazamento de óleo (solo ou água), vazamento de combustível (solo ou água), vazamento de resíduos (solo ou água), vazamento de produtos químicos (maioria em solo ou água), e outros (a ser especificado pela organização).			
		c. Impactos dos vazamentos significativos.			
306-4	Transporte de resíduos perigosos	a. Peso total para cada um dos seguintes itens:			6
		i. Resíduo perigoso transportado;	i. 749kg	i. 2758kg	
		ii. Resíduo perigoso importado;	ii. Zero	ii. Zero	
		iii. Resíduo perigoso exportado;	iii. Zero	iii. Zero	
		iv. Resíduo perigoso tratado;	iv. 749kg	iv. 2758kg	
		b. Porcentagem de resíduo perigoso transportado internacionalmente.	b. Zero por cento	b. 0%	
		c. Normas, metodologias e presunções utilizadas.	c. Controle interno realizado pelo departamento responsável, Notas Fiscais, Manifestos de Transporte e Certificados emitidos pelo órgão ambiental.	c. Controle interno realizado pelo departamento responsável, Notas Fiscais, Manifestos de Transporte e Certificados emitidos pelo órgão ambiental.	

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS		
306-5	Corpos d'água afetados por descartes e drenagem de água	<p>Questão 2019</p> <p>a. Corpos d'água e habitats relacionados que são significativamente afetados pelo descarte e/ou escoamentos, incluindo informações sobre:</p> <p>i. o tamanho do corpo d'água e habitat relacionado;</p> <p>ii. se o corpo d'água e habitat relacionado é designado como uma área de proteção nacional ou internacional;</p> <p>iii. o valor da biodiversidade, tal como o número de espécies protegidas.</p>	<p>Resposta anterior</p> <p>Não há os corpos d'água e habitats relacionados significativamente afetados por descartes de água. Em todos os sites, o efluente segue para a rede pública de coleta de esgoto. A planta "Anhanguera" é a única exceção. Possui um ETE (Estação de Tratamento de Efluente) a qual é monitorada regularmente e a descarga está de acordo com a legislação vigente e outorga.</p>	<p>Resposta FY2021</p> <p>Não há os corpos d'água e habitats relacionados significativamente afetados por descartes de água. Em todos os sites, o efluente segue para a rede pública de coleta de esgoto. A planta "Anhanguera" é a única exceção. Possui um ETE (Estação de Tratamento de Efluente) a qual é monitorada regularmente e a descarga está de acordo com a legislação vigente e outorga.</p>	6

GRI 306: Efluentes e resíduos

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	12
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	12
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	12
307-1	Multas significativas e não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Sem multas	12

GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide Sustainability Information 2021: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	12
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de suprimento e ações tomadas	Todos os fornecedores da Siemens Brasil passam por um processo de homologação e fornecedores estatégicos passam por auditoria periódicas. As empresas prestadoras de serviços também devem enviar documentação ambiental durante seu processo de cadastro. As empresas prestadoras de serviços ambientais, como por exemplo, de destinação de resíduos, passam por processo de homologação mais rigoroso	12

GRI 400: TÓPICOS SOCIAIS

GRI 401: Emprego

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 46, 57 à 59	8 e 10
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 46, 57 à 59	8 e 10
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 46, 57 à 59	8 e 10
401-2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	Todos os funcionários são elegíveis aos benefícios listados abaixo, independente do formato do contrato de trabalho (integral, temporário ou em regime de meio período): seguro de vida em grupo, plano de saúde (médico e odontológico), auxílio óptico, auxílio creche/babá, licença maternidade/paternidade/parental, plano de aquisição de ações, previdência privada, reconhecimento por tempo de serviço.	8 e 10

GRI 402: Relações trabalhistas

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 60	8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 60	8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 60	8
402-1	Período mínimo de aviso para mudanças operacionais	Todas as mudanças organizacionais ou decorrentes de acordos coletivos de trabalho são precedidos de comunicação e adequado diálogo entre empresa e funcionários, observando-se a transparência e eventual impacto no cotidiano e contrato de trabalho dos funcionários.	8

GRI 403: Saúde e segurança do trabalho

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 52 à 55	3
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 52 à 55	3
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 52 à 55	3
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	A empresa possui um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança certificado desde 2008. Este sistema era baseado na norma OHSAS 18001 e implementado por iniciativa da organização. Em 2020 foi iniciada a implantação da ISO 45.001 e em 2021 a empresa foi certificada nesta norma. O sistema de gestão abrange a áreas fabris e escritório central da Siemens Infraestrutura e Indústria Ltda.: Anhanguera, JundTech e Jundiá I, incluindo as atividades externas, desenvolvidas em clientes. Os procedimentos de saúde e segurança do trabalho, assim como as políticas de RH estão devidamente publicados na intranet corporativa para acesso aos colaboradores. Sempre que há alguma mudança, um comunicado é divulgado para os colaboradores. Os responsáveis pelo sistema de gestão são colaboradores que fazem parte da equipe de EHS da Siemens. A melhoria continua é implementada através do monitoramento de indicadores e definições de ações corretivas e preventivas alinhadas com a alta direção da empresa.	3
403-2	"Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes"	a. Todas as atividades abrangidas pelo Sistema de Excelência Siemens tem seus perigos e riscos analisados em conformidade com o procedimento SIG 2.1 - Identificação De Perigos, Avaliação e Controle De Riscos. Este procedimento determina que as medidas de controle definidas durante a análise devem seguir a seguinte hierarquia: eliminação do agente de perigo, substituição do agente de perigo, adoção dos controles de engenharia/ equipamentos de proteção coletiva (EPC), adoção de sinalização / alertas e / ou controles administrativos, e adoção de equipamentos de proteção individual (EPIs). As análises incluem atividades rotineiras e não rotineiras. A análise é feita por colaboradores da área e revisada por profissionais com formação em saúde e segurança do trabalho antes da publicação. O procedimento determina que as análises devem ser revisadas, no mínimo, a cada 3 anos. Adicionalmente o procedimento P-EHS-0051 – Análise de Risco da Tarefa (ART), determina que toda tarefa, rotineira ou não, deve ser avaliada, quantificada e medidas de controle devem ser definidas. Esta análise é realizada por colaboradores da área treinados por profissionais de saúde, segurança ou meio ambiente. Os procedimentos SIG 2.1 e P-EHS-0051, incluem as atividades de contratados e a participação dos trabalhadores. b. Todo colaborador, ou contratado, pode reportar riscos na ferramenta "observador de EHS", através da intranet ou formulários físicos disponíveis nos locais de trabalho. Ambas as formas permitem informar riscos anonimamente. c. De acordo com os Comportamentos Básicos dos Elementos Essenciais de Segurança, durante o trabalho, se uma tarefa não puder ser executada com segurança ou mudar significativamente o colaborador deve parar e analisar novamente os riscos, até que possa ser executada com segurança. d. Todo incidente deve ser investigado, conforme determinação do procedimento P-EHS-0001 – comunicação e investigação de incidentes. Este procedimento determina os critérios mínimos para análise de causa raiz relacionada a ocorrência para a definição das ações corretivas e preventivas. O procedimento também prevê a obrigatoriedade de revisão do levantamento de perigos e riscos relacionado a atividade onde o incidente ocorreu. A identificação dos riscos e medidas de controle associados as atividades são mapeados na Planilha de Perigos e Riscos e Análise de Risco da Tarefa.	3
403-3	Serviços de saúde do trabalho	A equipe de saúde é formada por médicos, enfermeiras, técnicos e auxiliares de enfermagem, que tem como objetivo a prevenção e a promoção da saúde e bem-estar dos colaboradores Siemens em todo o país, além de atender as leis vigentes, incluindo o sigilo de informações médicas. A identificação e prevenção dos riscos ocupacionais é realizado através de exames complementares preventivos estabelecidos no PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, alinhado com o levantamento do riscos indicados no PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Os serviços são acessados através dos ambulatórios próprios e para algumas localidades fornecidos através de clínicas credenciadas. A qualidade dos serviços é monitorada através de pesquisas (Pesquisa de Áreas Centrais).	3

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
403-4	"Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho"	a. A participação e consulta aos trabalhadores existe de forma a propiciar a devida transparência nas informações para a força de trabalho, a fim de apoiar as atividades e os processos da Siemens. Adicionalmente, em conjunto com os treinamentos disponibilizados, também promove a conscientização dos colaboradores quanto à pertinência e importância de suas atividades e de como elas contribuem para atingir os objetivos da qualidade, meio ambiente, segurança e saúde no trabalho. Em cada nível e função pertinente, as sistemáticas de comunicação colaboram na conscientização da necessidade de agir em consonância com a Política do SES, procedimentos e requisitos do sistema de gestão. Além da comunicação informal, algumas sistemáticas são utilizadas para que esses objetivos sejam atingidos, conforme relacionado a seguir: palestras de saúde, segurança e meio ambiente; quadros de gestão à vista; canais internos informativos; página da intranet; emails informativos; CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; SIPATMAS – Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, Meio Ambiente e Saúde; diálogos de segurança; Semana da saúde, Observador de Segurança, participação na elaboração das planilhas de perigos e riscos e na gestão de mudanças. b. A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes realiza reuniões mensais e são envolvidos no processo do programa de prevenção de riscos ocupacionais e do programa de controle médico de saúde ocupacional. Além disso o comitê conta com recursos financeiros para realização de atividades de prevenção, tais como inspeções, ações pontuais de segurança e a realização da semana interna de prevenção de acidentes de trabalho, meio ambiente e saúde.	3
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Todo colaborador ou contratado realiza o treinamento de "integração de EHS" antes do início das atividades, onde são informadas as principais regras de EHS, procedimentos em caso de emergência, itens ligados a cultura de saúde, segurança e meio ambiente, orientações sobre a análise de risco da tarefa relacionada as suas atividades, conforme requisitos do procedimento P-EHS-0051. Para as atividades de alto risco, como trabalho em altura, espaço confinado ou trabalho com eletricidade, são realizados os treinamentos previstos na legislação. O levantamento de competências de EHS é realizado pela área de negócios de acordo com as atividades realizadas pelo trabalhador. Os treinamentos são realizados durante o expediente de trabalho e custeados pela empresa. Após 90 dias da realização dos treinamentos, o gestor realiza e registra a avaliação de eficácia, seguindo o procedimento de RH, HR-420 - Treinamento Corporativo.	3
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Para contribuir para a saúde e bem estar dos colaboradores há o programa Vida 360° que proporciona: ginástica laboral, exames preventivos, campanha da boa visão, campanha contra o câncer de pele, ginecologista, programa de acompanhamento para gestantes, vacinação para colaboradores e dependentes, acompanhamento de nutricionista, dentista, cardiologista, psicólogos, telemedicina e anualmente é realizada a semana da saúde, além da realização da SIPATMAS - Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, Meio Ambiente e Saúde. Nas localidades com ambulatório médico é oferecido atendimento assistencial. Os serviços são acessados através dos ambulatórios próprios e para algumas localidades fornecidos através de clínicas credenciadas. São realizadas periodicamente palestras preventivas e orientações de saúde, presencialmente e remotamente.	3
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	A identificação e prevenção dos riscos ocupacionais são realizados através de exames complementares preventivos estabelecidos no PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, alinhado com o levantamento do riscos indicados no PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Para prevenir e mitigar impactos de saúde e segurança são realizadas as etapas de antecipação e reconhecimento dos riscos ambientais, avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores, planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma de trabalho, implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia, monitoramento da exposição aos riscos (medições ambientais), periodicidade e forma de avaliação.	3
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança	a. A empresa possui um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança certificado desde 2008. Este sistema era baseado na norma OHSAS 18001 e implementado por iniciativa da organização. Em 2020 foi iniciada a implantação da ISO 45.001 e em 2021 a empresa foi certificada nesta norma. O sistema de gestão abrange a áreas fabris e escritório central da Siemens Infraestrutura e Indústria Ltda.: Anhanguera, JundTech e Jundiá I, incluindo as atividades externas, desenvolvidas em clientes. Os procedimentos de saúde e segurança do trabalho, assim como as políticas de RH estão devidamente publicados na intranet corporativa para acesso aos colaboradores. Além disso, o Programa Global Healthy and Safe@Siemens, está sendo implementado na unidade de JunTech. i./ii./iii.: 30% de empregados e trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização. b. As atividades desenvolvidas por contratados nas instalações da Siemens estão cobertas e auditadas interna e externamente no sistema de gestão da ISO 45.001. c. Os dados apresentados tem como premissa os terceiros fixos, como os que realizam atividades de limpeza, segurança patrimonial, manutenção.	3

GRI 404: Treinamento e educação

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 46, 66 à 69	4 e 8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 46, 66 à 69	4 e 8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 46, 66 à 69	4 e 8
404-1	Média de horas de treinamento por ano por empregado	"Média de horas de treinamento por funcionário: 16 horas Meta local Brasil: 10 horas Meta global: 8 horas"	4 e 8
404-2	Programas de atualização de competências dos empregados e programas de preparação para a aposentadoria.	Página 59 e PreviSiemens (previsiemens.com.br/)	8
404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.	A avaliação de desempenho é conduzida através de conversas frequentes (denominadas Growth Talks) e direcionada para todos os funcionários da organização, independente do gênero e categoria funcional ou gênero.	4 e 8

GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 57, 61, 62	5 e 10
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 57, 61, 62	5 e 10
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 57, 61, 62	5 e 10

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
405-1	Diversidade no corpo de governança e colaboradores	Gênero Mulheres: 28,7% da força de trabalho (set/21) Mulheres na liderança – 24% (set/21) Meta para 2022: 24% de mulheres em posições de liderança Pessoas com Deficiência 2,7% (set/21) Meta para 2022: 3% Ações de Diversidade: - Programa DiverSifica: projeto da Siemens no Brasil para promover a diversidade e inclusão, composto por funcionários de diversas áreas, atua em 4 pilares: Raça e Etnia; Gênero; LGBTQIA+ e Pessoas com Deficiência; - Licença maternidade e paternidade estendida: a Siemens é uma empresa cidadã e suas funcionárias têm direito a seis meses de licença maternidade, enquanto os homens têm direito a 20 dias de licença; - Licença Parental: para funcionário(a)s homoafetivo(a)s; - Igualdade de gênero: a Siemens definiu como objetivo atingir 27% de mulheres na liderança no FY22; - New Dress Code: A Siemens respeita seus colaboradores e apoia que se expressem como realmente são. Tivemos uma mudança no estilo de roupas permitidas nos ambientes de trabalho, onde os homens podem usar bermudas nas localidades da Siemens no Brasil; - Iniciativas: Semana da Diversidade, Assinatura do Fórum de Empresas LGBTQIA+, Prêmio Selo Municipal de Direitos Humanos e Diversidade, Semana da Consciência Negra, Assinatura do Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência, Lançamento da 2ª Edição do Guia de Diversidade, Encontro da Visibilidade Trans na Instituição CAIS Jundiaí, além de muitas palestras, workshops e bate papo com pessoas inspiradoras!	5 e 10
405-2	Proporção de salário mínimo e remuneração de mulheres para homens	A Siemens determina uma única tabela salarial de referência para todos os funcionários da empresa, sem distinção entre grupos. A análise dos ocupantes é feita individualmente com base no desempenho individual, posicionamento frente ao mercado e o orçamento da empresa.	5 e 10

GRI 406: Não discriminação

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 46, 57, 61, 62	5 e 10
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 46, 57, 61, 62	5 e 10
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 46, 57, 61, 62	5 e 10
406-1	Incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas	Nenhum caso ocorrido.	5 e 10

GRI 407: Liberdade de associação e negociação coletiva

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 60	8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 60	8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 60	8
407-1	Operações e fornecedores em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar em risco	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo, liberdade de associação.	8 e 10

GRI 408: Trabalho infantil

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	8 e 16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	8 e 16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	8 e 16
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo para a ocorrência de trabalho infantil	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo, liberdade de associação.	8 e 16

GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	8 e 16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	8 e 16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	8 e 16
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo, liberdade de associação.	8 e 16

GRI 410: Práticas de segurança

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 52 e 53	3 e 8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 52 e 53	3 e 8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 52 e 53	3 e 8
410-1	Equipe de segurança treinada em políticas ou procedimentos de direitos humanos	100% da equipe é treinada em políticas ou procedimentos de direitos humanos. As exigências de treinamento também se aplicam à organizações terceiras que fornecem pessoal de segurança. Também são conduzidas sessões "refresh online" sobre as Diretrizes do Código de Conduta Profissional da Siemens.	3 e 8

GRI 411: Direitos dos povos indígenas e tradicionais

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	16
411-1	Incidentes de violações envolvendo os direitos de povos indígenas	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Com essa medida, os riscos de direitos humanos conseguem ser detectados preventivamente a tempo de serem mitigados. No período do relatório, não foi identificado nenhum incidente de violações envolvendo direitos de povos indígenas.	16

GRI 412: Avaliação em direitos humanos

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	16
412-1	Operações que foram sujeitas a revisões de direitos humanos ou avaliações de impacto	Juntamente com o processo já existente na fase de execução do projeto, o processo de Sistema de Compliance em vendas do projeto foi reforçada no ano fiscal de 2018. Dois módulos de risco, direitos humanos e prevenção a lavagem de dinheiro foram adicionados ao já existente módulo de anticorrupção na avaliação do risco. Com essa medida, os riscos de direitos humanos conseguem ser detectados preventivamente a tempo de serem mitigados. Vide:	16
412-2	Treinamento de empregados sobre as políticas e procedimentos de direitos humanos	No ano fiscal 2018, o tema direitos humanos foi o escolhido como foco de um dos módulos incluídos na ação de comunicação de Diálogo de Integridade. Este programa envolve discussões em toda a empresa liderado pelo por gestores e líderes para sua equipe sobre importantes questões de compliance. Também são conduzidas sessões online sobre as Diretrizes do Código de Conduta Profissional da Siemens. Esta ação é anual e obrigatória para todos os colaboradores da empresa.	16

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
412-3	Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação referente a direitos humanos	a. As cláusulas de compliance da Siemens para todos os parceiros de negócio e fornecedores incluem questões de Direitos Humanos. Além disso, o código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer ao que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil e trabalho escravo. b. Embora todos os contratos possuam cláusulas de compliance, elas podem ser adequadas de acordo com a complexidade do negócio. Neste contexto, investimentos significantes vão além da questão monetária, pois dependem de uma série de fatores definidos em processos, como a complexidade do negócio, exposição de imagem e risco, envolvimento com o setor público, risco de compliance inerentes, financeiro, entre outros.	16

GRI 413: Comunidades locais

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	4 e 16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	4 e 16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	4 e 16
413-1	Operações com engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e programas de desenvolvimento local	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	4 e 16
413-2	Operações com impactos negativos reais e potenciais significativos sobre as comunidades locais	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	4 e 16

GRI 414: Avaliação social de fornecedores

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/about/corporate-functions/supply-chain-management/sustainability-in-the-supply-chain/code-of-conduct.html	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/about/corporate-functions/supply-chain-management/sustainability-in-the-supply-chain/code-of-conduct.html	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/about/corporate-functions/supply-chain-management/sustainability-in-the-supply-chain/code-of-conduct.html	16
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Todos os fornecedores devem concordar, assinar e cumprir o CoC (código de conduta) neles contém aspectos sociais, tais como: proibição trabalho infantil, respeito pelos direitos humanos básicos dos trabalhadores, proteção ambiental, etc.	16
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de suprimentos e ações tomadas	Realiza-se auditoria de processo nos fornecedores estratégicos para garantir cumprimento do CoC (código de conduta) e desenvolver tais fornecedores para continuidade da parceria comercial.	16

GRI 415: Políticas públicas

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	16
415-1	Contribuições políticas	Conforme o Código de Conduta Profissional da Siemens é proibido realizar qualquer tipo de contribuição políticas, patrocínio ou doações, seja ela monetárias ou em espécie.	16
413-2	Operações com impactos negativos reais e potenciais significativos sobre as comunidades locais	Vide: https://new.siemens.com/global/en/company/sustainability/humanrights.html	4 e 16

GRI 416: Saúde e segurança do cliente

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	3
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	3
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	3
416-1	Avaliação dos impactos de saúde e segurança das categorias de produtos e serviços	A Siemens global possui diversos programas com o objetivo de eliminar, substituir e/ou diminuir as substâncias perigosas de seus produtos. Avaliando o ciclo de vida do produto e melhorando-o, diminuindo assim seu impacto ambiental e na saúde e segurança.	3
416-2	Incidentes de não conformidade relacionados a impactos de saúde e segurança de produtos e serviços	Não houve nenhum registro de ocorrência de incidentes relativos à saúde e segurança relativos aos produtos da Siemens.	3

GRI 417: Marketing e rotulagem

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
417-1	Requisitos para informações de produtos e serviços e rotulagem	Todos os produtos Siemens atendem os requisitos legais e a organização utiliza as melhores práticas de mercado para a fabricação de seus produtos. A organização possui metodologia sólida para a identificação dos aspectos e impactos ambientais desde a aquisição da matéria-prima até o descarte de produtos após sua vida útil. Assim como avaliação dos perigos e riscos de segurança do trabalho de atividades e serviços. 100% dos produtos comercializados estão de acordo com os padrões legais.	3 e 12
417-2	Incidentes de não conformidade relacionados a informações de produtos e serviços e rotulagem	Os produtos e soluções são fornecidos atendendo a especificação do cliente e/ou a certificação compulsória. As informações oficiais da Siemens sobre os casos de compliance, incluindo casos de privacidade de dado, e seus desdobramentos	3
417-3	Incidentes de não conformidade com comunicações de marketing	As informações oficiais da Siemens sobre os casos de compliance, incluindo casos de privacidade de dado, e seus desdobramentos	16
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Todos os fornecedores devem concordar, assinar e cumprir o CoC (código de conduta) neles contém aspectos sociais, tais como: proibição trabalho infantil, respeito pelos direitos humanos básicos dos trabalhadores, proteção ambiental, etc.	16
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de suprimentos e ações tomadas	Realiza-se auditoria de processo nos fornecedores estratégicos para garantir cumprimento do CoC (código de conduta) e desenvolver tais fornecedores para continuidade da parceria comercial.	16

GRI 418: Privacidade do cliente

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	16
418-1	Reclamações substanciadas relacionadas a violações da privacidade de clientes e perda de dados de clientes	Em 2018, foi lançado a "Charter of Trust" durante a Conferência de Segurança de Munique. Até agora, 16 atores globais assinaram já Carta, que tem três objetivos: proteger os dados de indivíduos e empresas, para evitar danos a pessoas, empresas e infraestruturas, e construir confiança nas tecnologias digitais. As informações oficiais da Siemens sobre os casos de compliance, incluindo casos de privacidade de dado, e seus desdobramentos	16 e 17
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de suprimentos e ações tomadas	Realiza-se auditoria de processo nos fornecedores estratégicos para garantir cumprimento do CoC (código de conduta) e desenvolver tais fornecedores para continuidade da parceria comercial.	16

GRI 419: Conformidade socioeconômica

Norma GRI	Divulgação	Edição FY2021	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	16
419-1	Não conformidade com leis e regulamentos socioeconômicos relativos a produtos e serviços	Vide: https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf	16
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de suprimentos e ações tomadas	Realiza-se auditoria de processo nos fornecedores estratégicos para garantir cumprimento do CoC (código de conduta) e desenvolver tais fornecedores para continuidade da parceria comercial.	16

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior				Edição FY2022				ODS
		Estado	Feminino	Masculino	Total	Estado	Feminino	Masculino	Total	
102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	MG	4	30	34	MG	9	48	57	16
		PR	9	44	53	PR	11	55	66	
		SP	983	394	1377	SP	379	911	1290	
		Total	996	468	1464	Total	399	1014	1413	

RH

Governança

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2022	ODS	ODS
102-35	Políticas de remuneração	Os procedimentos de remuneração e benefícios têm como objetivo a padronização e o alinhamento de conceitos e práticas para todos os colaboradores da Siemens Brasil. O procedimento de remuneração (HR 106) trata dos seguintes temas: estrutura de cargos, conceito de remuneração, descrição de função, titulação de função, avaliação de função, estrutura salarial, pesquisas salariais, manutenção das estruturas, administração salarial, reajustes salariais e remuneração variável. O procedimento é disponibilizado aos colaboradores na intranet de Recursos Humanos do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/wll/0109/pt/hr-re-br/Pages/hr-re-br-procedimentos.aspx). Para o PPR Executivo há uma diretriz específica que também está disponível na intranet do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/cms/061/pt/career/benefits/Pages/hr-re-br-cb-r.aspx). Em relação aos Planos de Ações da Siemens existem regulamentos específicos disponibilizados aos participantes nos sites dos bancos de custódia e também na intranet global (https://myshare.com). Os procedimentos de benefícios (HR 407, 408, 409 e 107) tratam dos benefícios gerais concedidos a todos os colaboradores e específicos atrelados a função. Estes procedimentos também estão disponíveis na intranet de Recursos Humanos do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/wll/0109/pt/hr-re-br/Pages/hr-re-br-procedimentos.aspx). Existem algumas particularidades de benefícios por aposentadoria que não constam nos procedimentos: Assistência Médica na Aposentadoria: considera os critérios de elegibilidade indicados na Lei 9656/98 – artigo 31: sendo um ano de extensão do plano de saúde para cada um ano de contribuição do colaborador ou vitalício acima de 10 anos de contribuição. Mantém para os elegíveis o mesmo padrão (categoria e abrangência) de plano de quando colaborador ativo, porém a cobrança passa a ser per capita e por faixa etária. Para os altos executivos existem diferenciais, que fazem parte de um pacote de benefícios oferecido de acordo com o cargo: CEO Brasil: Plano Médico NP08 ou equivalente (top nacional quarto plus com direito a reembolso de 8 vezes o valor de referência da tabela AMB ou tabela equivalente da seguradora);	Os procedimentos de Remuneração e Benefícios têm como objetivo a padronização e o alinhamento de conceitos e práticas para todos os funcionários da Siemens no Brasil. O procedimento de Remuneração (HR 106) contempla os seguintes temas: estrutura de cargos, conceito de remuneração, descrição de função, titulação de função, avaliação de função, estrutura salarial, pesquisas salariais, manutenção das estruturas, administração salarial, reajustes salariais e remuneração variável. O procedimento é disponibilizado aos funcionários na intranet de Recursos Humanos do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/wll/0109/pt/hr-re-br/Pages/hr-re-br-formulariosmanuais.aspx). Para o PPR (Programa de Participação nos Resultados), há uma diretriz específica que também está disponível na intranet (https://intranet.for.siemens.com/wll/0109/pt/hr-re-br/Pages/hr-re-br-plr.aspx). Em relação aos Planos de Ações da Siemens, existem regulamentos específicos disponibilizados aos participantes nos sites dos bancos de custódia e também na intranet global (https://coin.siemens.cloud/). Os procedimentos de benefícios (HR 407, 408, 409 e 107) tratam dos benefícios gerais concedidos a todos os funcionários e específicos atrelados a função. Estes procedimentos também estão disponíveis na intranet de Recursos Humanos do Brasil (https://intranet.for.siemens.com/wll/0109/pt/hr-re-br/Pages/hr-re-br-formulariosmanuais.aspx). Existem algumas particularidades de benefícios por aposentadoria que não constam nos procedimentos, como o de Assistência Médica na Aposentadoria: considera os critérios de elegibilidade indicados na Lei 9656/98 – artigo 31: sendo um ano de extensão do plano de saúde para cada um ano de contribuição do funcionário ou vitalício acima de 10 anos de contribuição. Para os elegíveis ao benefício pós-emprego, é mantido o mesmo padrão (categoria e abrangência) de plano de quando o funcionário estava ativo, porém a cobrança passa a ser per capita e por faixa etária. Para o público executivo existem diferenciais, que fazem parte de um pacote de benefícios oferecido de acordo com o cargo, sendo: Presidente - Plano Médico NP08 ou equivalente (top nacional quarto plus com direito a reembolso de 8 vezes o valor de referência da tabela AMB ou tabela equivalente da seguradora).		

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2022	ODS	ODS
102-35	Políticas de remuneração	Condições: vitalício, sem cobrança de mensalidade. Para CFO Brasil e Diretores Executivos: Plano Médico NP06 ou equivalente (top nacional quarto plus com direito a reembolso de 6 vezes o valor de referência da tabela AMB ou tabela equivalente da seguradora); Condições: vitalício, sem cobrança de mensalidade. Páginas 78-79	Para Vice-Presidente - Plano Médico NP06 ou equivalente (top nacional quarto plus com direito a reembolso de 6 vezes o valor de referência da tabela AMB ou tabela equivalente da seguradora).		
102-36	Processos para determinar remuneração	A área de Remuneração define as estruturas de cargos e salários que serão adotadas pela empresa para garantir equidade interna e externa. Todas as áreas tem um planejamento orçamentário e o gestor tem a responsabilidade de gestão da equipe, inclusive planejamento de reajustes salariais de acordo com as regras internas, com o apoio do RH local. Mais detalhes nas políticas de remuneração e benefícios disponíveis na intranet corporativa para acesso dos colaboradores. Vide Política e Benefícios ODS 8 página 67	A área de Remuneração define as estruturas de cargos e salários que serão adotadas pela empresa para garantir equidade interna e externa. Todas as áreas tem um planejamento orçamentário e o gestor tem a responsabilidade de gestão da equipe, inclusive planejamento de reajustes salariais de acordo com as regras internas, com o apoio do RH local. Mais detalhes nas políticas de remuneração e benefícios disponíveis na intranet corporativa para acesso dos funcionários.		
102-37	Envolvimento dos stakeholders na remuneração	Periodicamente é realizada a pesquisa de clima organizacional na Siemens (Engagement Survey) em que há questões relacionadas a todas as subáreas de RH, inclusive remuneração, e os colaboradores avaliam a importância e a efetividade das áreas. Além disso, os colaboradores podem contatar diretamente a equipe de remuneração ou do RH de negócios para solicitar esclarecimento de dúvidas e/ou fazer sugestões de melhorias.	Periodicamente é realizada a pesquisa de clima organizacional na Siemens (Engagement Survey) em que há questões relacionadas a todas as subáreas de RH, inclusive remuneração, e os funcionários avaliam a importância e a efetividade nas áreas. Além disso, os funcionários podem contatar o RH parceiro dos negócios para solicitar esclarecimento de dúvidas e/ou fazer sugestões de melhorias.		
102-38	Índice de remuneração total anual	A proporção entre a remuneração anual do colaborador com maior salário base e remuneração média anual dos demais colaboradores é de 17 vezes no Brasil.	A proporção entre a remuneração anual do funcionário com maior salário base e remuneração média anual dos demais funcionários é de 12 vezes na Siemens no Brasil.		
102-39	Aumento da porcentagem no índice de remuneração total anual	O aumento percentual da remuneração do indivíduo mais bem pago foi de 4% enquanto a média para o restante dos colaboradores foi de 4,1% no Brasil.	O aumento percentual médio da remuneração em relação a reconhecimento individual (mérito) foi de 2%.		

Engajamento dos stakeholders

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2022	ODS	ODS
102-41	Acordos de negociação coletiva	100%			

GRI 202: Presença no mercado

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2022	ODS	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 86			
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 86			
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 86			
202-1	Índice do salário inicial padrão por gênero comparado ao salário mínimo local	A remuneração na Siemens Brasil é baseada em pesquisas de mercado e os pisos salariais das localidades respeitam o determinado em cada Acordo Coletivo, negociados com os sindicatos da categoria.	A remuneração da Siemens no Brasil é baseada em pesquisas de mercado e os pisos salariais das localidades respeitam o determinado em cada Acordo Coletivo, negociados com os sindicatos da categoria.		
202-2	Proporção da gerência sênior contratada da comunidade local	Gerência sênior (nomenclatura de mercado) na estrutura de cargos Siemens Brasil se equivale aos subgrupos de Gerente Executivo, Especialista Master, Diretor, Diretor Executivo, Vice-Presidente e Presidente. As operações da Siemens estão espalhadas geograficamente pelo Brasil, por essa razão entende-se como comunidade local a contratação de funcionários do Brasil. 85% da Gerência Sênior da Siemens Brasil é representada por colaboradores brasileiros.	Gerência sênior (nomenclatura de mercado) na estrutura de cargos da Siemens no Brasil se equivale aos subgrupos de Gerente Executivo, Diretor, Vice-Presidente e Presidente. As operações da Siemens estão espalhadas geograficamente pelo Brasil, por essa razão entende-se como comunidade local a contratação de funcionários do Brasil. 87% da Gerência Sênior da Siemens no Brasil é representada por funcionários brasileiros.		

GRI 400: TÓPICOS SOCIAIS

GRI 401: Emprego

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2022	ODS	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 80 à 84		8 e 10	8 e 10
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 80 à 84		8 e 10	8 e 10
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 80 à 84		8 e 10	8 e 10
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Vide material anexo		8 e 10	8 e 10
401-2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	Todos os colaboradores recebem os benefícios listados abaixo, independente do formato do contrato de trabalho (integral, temporário ou em regime de meio período): Seguro de vida em grupo, Plano de saúde (médico e odontológico), Auxílio óptico, Auxílio creche/babá, Licença maternidade/paternidade, Plano de aquisição de ações, Previdência privada, Jubileu por tempo de serviço, Associação Desportiva Classista (ADC).	Todos os funcionários são elegíveis aos benefícios listados abaixo, independente do formato do contrato de trabalho (integral, temporário ou em regime de meio período): seguro de vida em grupo, plano de saúde (médico e odontológico), auxílio óptico, auxílio creche/babá, licença maternidade/paternidade/parental, plano de aquisição de ações, previdência privada, reconhecimento por tempo de serviço.	8 e 10	8 e 10
401-3	Licença maternidade/paternidade	vide material anexo		8 e 10	8 e 10

GRI 402: Relações trabalhistas

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2022	ODS	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 66-69		8	8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 66-69		8	8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 66-69		8	8
402-1	Período mínimo de aviso para mudanças operacionais	Todas as mudanças organizacionais ou decorrentes de acordos coletivos de trabalho são precedidos de comunicação e adequado diálogo entre empresa e colaboradores, observando-se a transparência e eventual impacto no cotidiano e contrato de trabalho dos funcionários.	Todas as mudanças organizacionais ou decorrentes de acordos coletivos de trabalho são precedidos de comunicação e adequado diálogo entre empresa e funcionários, observando-se a transparência e eventual impacto no cotidiano e contrato de trabalho dos funcionários.	8	8
401-2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	Todos os colaboradores recebem os benefícios listados abaixo, independente do formato do contrato de trabalho (integral, temporário ou em regime de meio período): Seguro de vida em grupo, Plano de saúde (médico e odontológico), Auxílio óptico, Auxílio creche/babá, Licença maternidade/paternidade, Plano de aquisição de ações, Previdência privada, Jubileu por tempo de serviço, Associação Desportiva Classista (ADC).	Todos os funcionários são elegíveis aos benefícios listados abaixo, independente do formato do contrato de trabalho (integral, temporário ou em regime de meio período): seguro de vida em grupo, plano de saúde (médico e odontológico), auxílio óptico, auxílio creche/babá, licença maternidade/paternidade/parental, plano de aquisição de ações, previdência privada, reconhecimento por tempo de serviço.	8 e 10	8 e 10
401-3	Licença maternidade/paternidade	vide material anexo		8 e 10	8 e 10

GRI 404: Treinamento e educação

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2022	ODS	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 70-73		4 e 8	4 e 8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 70-73		4 e 8	4 e 8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 70-73		4 e 8	4 e 8
404-1	Média de horas de treinamento por ano por empregado	"Quantidade de treinados: 837 Horas: 5.847 Média: 6,98h por colaborador"	Média de horas de treinamento por funcionário: 16 horas Meta local Brasil: 10 horas Meta global: 8 horas	4 e 8	4 e 8
404-2	Programas de atualização de competências dos empregados e programas de preparação para a aposentadoria.	Página 92 e PreviSiemens (previ.siemens.com.br)		8	8
404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.	"A avaliação de desempenho é conduzida anualmente e direcionada para todos os colaboradores da organização, independente do gênero e categoria funcional ou gênero. Páginas 70-73"	A avaliação de desempenho é conduzida através de conversas frequentes (denominadas Growth Talks) e direcionada para todos os funcionários da organização, independente do gênero e categoria funcional ou gênero.	4 e 8	4 e 8

GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2022	ODS	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 76, 77, 90 e 91		5 e 10	5 e 10
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 76, 77, 90 e 91		5 e 10	5 e 10
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 76, 77, 90 e 91		5 e 10	5 e 10
405-1	Diversidade no corpo de governança e colaboradores	<p>Gênero: Mulheres: 28,3% da força de trabalho (set/20) Mulheres na liderança – 21,7% (set/20) Meta para 2021: 24% de mulheres em posições de liderança.</p> <p>Ações de Diversidade: - Projeto DiverSifica: projeto da Siemens no Brasil para promover a diversidade, composto por funcionários de diversas áreas, atua em 4 pilares: Raça e Etnia; Gênero; LGBTI+ e PcDs; - Licença maternidade e paternidade estendida: a Siemens é uma empresa cidadã e suas funcionárias têm direito a seis meses de licença maternidade, enquanto os homens têm direito a 20 dias de licença; - Licença Parental: Licença Parental para funcionário(a)s homoafetivo(a)s; - Igualdade de gênero: a Siemens tem o objetivo de atingir 24% de mulheres na liderança até o final de FY21. - New Dress Code: A Siemens respeita seus colaboradores e apoia que se expressem como realmente são. Tivemos uma mudança no estilo de roupas permitidas nos ambientes de trabalho, ondem os homens podem usar bermudas nas localidades da Siemens no Brasil; - Iniciativas: semana da Diversidade, a assinatura da ONU Mulheres e Coalização Empresarial, Semana da Consciência Negra, assinatura do pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiências, muitas palestras, workshops e bate papo com pessoas inspiradoras!</p>	<p>Gênero Mulheres: 28,7% da força de trabalho (set/21) Mulheres na liderança – 24% (set/21) Meta para 2022: 24% de mulheres em posições de liderança</p> <p>Pessoas com Deficiência 2,7% (set/21) Meta para 2022: 3%</p> <p>Ações de Diversidade: - Programa DiverSifica: projeto da Siemens no Brasil para promover a diversidade e inclusão, composto por funcionários de diversas áreas, atua em 4 pilares: Raça e Etnia; Gênero; LGBTQIA+ e Pessoas com Deficiência; - Licença maternidade e paternidade estendida: a Siemens é uma empresa cidadã e suas funcionárias têm direito a seis meses de licença maternidade, enquanto os homens têm direito a 20 dias de licença; - Licença Parental: para funcionário(a)s homoafetivo(a)s; - Igualdade de gênero: a Siemens definiu como objetivo atingir 27% de mulheres na liderança no FY22; - New Dress Code: A Siemens respeita seus colaboradores e apoia que se expressem como realmente são. Tivemos uma mudança no estilo de roupas permitidas nos ambientes de trabalho, ondem os homens podem usar bermudas nas localidades da Siemens no Brasil; - Iniciativas: Semana da Diversidade, Assinatura do Fórum de Empresas LGBTQIA+, Prêmio Selo Municipal de Direitos Humanos e Diversidade, Semana da Consciência Negra, Assinatura do Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência, Lançamento da 2ª Edição do Guia de Diversidade, Encontro da Visibilidade Trans na Instituição CAIS Jundiá, além de muitas palestras, workshops e bate papo com pessoas inspiradoras!</p>	5 e 10	5 e 10
405-2	Proporção de salário mínimo e remuneração de mulheres para homens	A Siemens determina uma única tabela salarial de referência para todos os colaboradores da empresa. A análise dos ocupantes é feita individualmente com base no desempenho individual, posicionamento frente ao mercado e o orçamento da empresa.	A Siemens determina uma única tabela salarial de referência para todos os funcionários da empresa, sem distinção entre grupos. A análise dos ocupantes é feita individualmente com base no desempenho individual, posicionamento frente ao mercado e o orçamento da empresa.	5 e 10	5 e 10

GRI 406: Não discriminação

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2022	ODS	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 76, 77, 90 e 91		5 e 10	5 e 10
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 76, 77, 90 e 91		5 e 10	5 e 10
103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 76, 77, 90 e 91		5 e 10	5 e 10
406-1	Incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas	Nenhum caso ocorrido.	Nenhum caso ocorrido.	5 e 10	5 e 10
405-2	Proporção de salário mínimo e remuneração de mulheres para homens	A Siemens determina uma única tabela salarial de referência para todos os colaboradores da empresa. A análise dos ocupantes é feita individualmente com base no desempenho individual, posicionamento frente ao mercado e o orçamento da empresa.	A Siemens determina uma única tabela salarial de referência para todos os funcionários da empresa, sem distinção entre grupos. A análise dos ocupantes é feita individualmente com base no desempenho individual, posicionamento frente ao mercado e o orçamento da empresa.	5 e 10	5 e 10

GRI 407: Liberdade de associação e negociação coletiva

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2022	ODS	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 82		8	8
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 82		8	8
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 82		8	8
407-1	Operações e fornecedores em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar em risco	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo, liberdade de associação. Vide também página 82	O código de conduta dos fornecedores Siemens, que é um anexo ao contrato assinado entre as partes, prevê a possibilidade de rescisão contratual com justa causa na hipótese do fornecedor da Siemens desobedecer o que está previsto no código. Neste código está previsto o respeito a lei e o repúdio a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo, liberdade de associação.	8 e 10	8 e 10
405-2	Proporção de salário mínimo e remuneração de mulheres para homens	A Siemens determina uma única tabela salarial de referência para todos os colaboradores da empresa. A análise dos ocupantes é feita individualmente com base no desempenho individual, posicionamento frente ao mercado e o orçamento da empresa.	A Siemens determina uma única tabela salarial de referência para todos os funcionários da empresa, sem distinção entre grupos. A análise dos ocupantes é feita individualmente com base no desempenho individual, posicionamento frente ao mercado e o orçamento da empresa.	5 e 10	5 e 10

Compliance

Ética e integridade

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2021	ODS	ODS
102-16	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	Na Siemens, é adotada uma abordagem de tolerância zero à corrupção, lavagem de dinheiro e violações a lei concorrencial, privacidade de dados, controle de exportação e princípios de direitos humanos, bem como outras violações da lei aplicável. Se isso ocorrer, a Siemens reage com rigor. Para a Siemens, integridade significa agir de acordo com os valores da organização - responsável, excelente e inovadora - onde quer que faça negócios. Um elemento-chave da integridade é o Sistema de Compliance: adesão à lei e aos regulamentos internos. Páginas 8, 9, 12, 13 e 16 Vide organização mundial da Siemens: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	Na Siemens, é adotada uma abordagem de tolerância zero à corrupção, lavagem de dinheiro e violações a lei concorrencial, privacidade de dados, controle de exportação e princípios de direitos humanos, bem como outras violações da lei aplicável. Se isso ocorrer, a Siemens reage com rigor. Para a Siemens, integridade significa agir de acordo com os valores da organização - responsável, excelente e inovadora - onde quer que faça negócios. Um elemento-chave da integridade é o Sistema de Compliance: adesão à lei e aos regulamentos internos. Páginas 8, 9, 12, 13 e 16 Vide organização mundial da Siemens: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	16	16
102-17	Mecanismos de aconselhamento e manifestação de preocupação sobre comportamento ético	Tell Us (Canal de Denúncia): 0800 89 24 041. Vide Organização Mundial da Siemens assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf Vide ODS 16 páginas 94 à 99	Tell Us (Canal de Denúncia): +55 61 3550 6565. Vide Organização Mundial da Siemens assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf Vide ODS 16 páginas 94 à 99	16	16

Governança

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2021	ODS	ODS
102-25	Conflitos de interesse	O processo começa com a orientação recebida pelos novos contratados e passa por cursos básicos a avançados de aperfeiçoamento e atualização, seguidos do contínuo reforço da cultura de integridade pelos gestores. Adicionalmente, os altos cargos da governança passam por uma due diligence especial no seu processo de seleção e integração. Páginas 94 à 99	O processo começa com a orientação recebida pelos novos contratados e passa por cursos básicos a avançados de aperfeiçoamento e atualização, seguidos do contínuo reforço da cultura de integridade pelos gestores. Adicionalmente, os altos cargos da governança passam por uma due diligence especial no seu processo de seleção e integração. Páginas 94 à 99	16	16

GRI 200: TÓPICOS ECONÔMICOS

GRI 205: Combate à corrupção

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2022	ODS	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 86		16	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 86		16	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 86		16	16
205-1	Operações avaliadas sobre riscos de corrupção	<ul style="list-style-type: none"> 100% dos parceiros de negócio são analisados previamente ao estabelecimento da relação comercial entre as empresas; 100% dos casos de concessão de patrocínios e doações são aprovados antecipadamente ao evento; 100% dos pagamentos classificados como de alto risco são analisados preventivamente; Auditoria nas concessão de presentes e hospitalidades; Os processos de oferta com maior risco de Compliance, como aqueles em que há participação de Business Partners ou governo, são analisados pelo Compliance; Há identificação de eventuais riscos em processos internos ou que envolvam parceiros externos com foco em Antitruste e Corrupção. Anualmente é realizado o Compliance Risk Assessment onde CEOs e gerentes das respectivas áreas de negócios e o Compliance Officer se reúnem para, sistematicamente, determinar e avaliar os riscos de Compliance em suas respectivas unidades de negócios. Os tópicos centrais para análise são anticorrupção, antitruste, privacidade de dados, combate à lavagem de dinheiro, direitos humanos, controle de exportação. Vide também Sustainability Information 2020: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf 	<ul style="list-style-type: none"> 100% dos parceiros de negócio são analisados previamente ao estabelecimento da relação comercial entre as empresas; 100% dos casos de concessão de patrocínios e doações são aprovados antecipadamente ao evento; 100% dos pagamentos classificados como de alto risco são analisados preventivamente; Auditoria nas concessão de presentes e hospitalidades; Os processos de oferta com maior risco de Compliance, como aqueles em que há participação de Business Partners ou governo, são analisados pelo Compliance; Há identificação de eventuais riscos em processos internos ou que envolvam parceiros externos com foco em Antitruste e Corrupção. Bianualmente é realizado o Compliance Risk Assessment onde CEOs e gerentes das respectivas áreas de negócios e o Compliance Officer se reúnem para, sistematicamente, determinar e avaliar os riscos de Compliance em suas respectivas unidades de negócios. Os tópicos centrais para análise são anticorrupção, antitruste, privacidade de dados, combate à lavagem de dinheiro, direitos humanos, controle de exportação. Vide também Sustainability Information 2020: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf 	16	16

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2022	ODS	ODS
205-2	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Todos os gerentes e colaboradores que ocupam cargos com um perfil de risco devem participar de sessões de treinamento de Compliance específico complementar ao treinamento básico obrigatório a todos. Em 2018, foi lançado um treinamento global online de atualização do Código de Conduta Profissional da Siemens. Ele abrange os conteúdos fundamentais das Diretrizes do Código e é fornecido em vários idiomas. As políticas e procedimentos anticorrupção foram comunicadas para: <ul style="list-style-type: none"> - 100% dos membros do órgão de governança - 100% de toda a organização, blue e white collars, da Siemens Brasil - 100% dos fornecedores e parceiros de negócio Além dos colaboradores, é comunicado também aos principais stakeholders externos como por exemplo: fornecedores, academias, clientes, organizações empresariais. Para mais informações de dados mundiais vide Vide também Sustainability Information 2020: assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf	Em 2021, foi lançada a nova abordagem de treinamentos de compliance. O objetivo é de apoiar os novos KPIs de sustentabilidade ""DEGREE"" da Siemens e o Growth Mindset, proporcionando treinamentos simplificados, e ainda mais focados nos riscos, com conteúdo curto, claro e formatos de aprendizagem flexíveis adicionais. O novo modelo abrange pode ser dividido em três pilares: <ol style="list-style-type: none"> 1) Disponibilização de 5 treinamentos obrigatórios de compliance aplicável para todos os colaboradores da empresa com acesso à rede da empresa, sendo eles: (i) Código de Conduta Profissional, (ii) Anticorrupção, (iii) Antitruste, (iv) Controle de Exportação e (v) Privacidade de Dados. Esses treinamentos possuem duração máxima de 30 minutos e periodicidade de 2 a 3 anos. Em adição, foram estabelecidos treinamentos mandatórios de Controle de Exportação para funções específicas. 2) Estabelecida taxa de conclusão de 100% do treinamento referente ao Código de Conduta Profissional (BCG) para todos os colaboradores a cada três anos. O público-alvo para esse treinamento específico também inclui todos os colaboradores da fábrica e outros colaboradores que não têm acesso à rede de intranet da empresa 3) Disponibilização de outros conteúdos de aprendizagem pelo Compliance no "My Learning World" com recomendações de aprendizagem específicas de cada função. 	16	16
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 94 à 99		16	16

GRI 206: Concorrência desleal

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2021	ODS	ODS
103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 94 à 99		16	16
103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 94 à 99		16	16
103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 94 à 99		16	16
206-1	Ações judiciais por comportamento anticompetitivo, e práticas antitruste e monopólio.	Página 94 à 99		16	16

PreviSiemens

GRI 200: TÓPICOS ECONÔMICOS

GRI 201: Desempenho econômico

Norma GRI	Divulgação	Edição Anterior	Edição FY2021	ODS	ODS
201-3	Obrigações previstas no plano de pensão de benefício definido e outros planos de aposentadoria	PLANO BD <ol style="list-style-type: none"> a. Sim, as obrigações dos planos são atendidas pelos recursos gerais da organização (Fundo de Superávit) e o valor estimado de tais obrigações é R\$ 375.861. b. i. A taxa de Funding (cobertura) é de 140%. ii. Os critérios foram definidos conforme hipóteses econômicas (juros, inflação, crescimento salarial, etc.) e Biométricas (tábua de vida, entrada em invalidez, turnover, entrada em aposentadoria, dependentes, etc.). iii. Último relatório em 30/09/2018. c. n.a. – Cobertura já completa d. n.a. – Cobertura já completa – não há mais contribuições no plano e. 100% de participação dos colaboradores elegíveis no plano PLANO SUPLEMENTAR E PLANO CD <ol style="list-style-type: none"> a. Sim, as obrigações dos planos são atendidas pelos recursos gerais da organização e dos participantes e o valor estimado de tais obrigações é R\$ 308.764 e R\$ 601.461 respectivamente. b. i. n.a. – planos sem componente atuarial. ii. n.a. - planos sem componente atuarial. iii. Último relatório em 31/12/2018. c. n.a. - planos sem componente atuarial. d. Plano Suplementar – empregado 4,80% - empregador 1,98%; Plano CD – empregado 7,65% - empregador 4,68%. e. Plano Suplementar – 79%; Plano CD – 76%. 	PLANO BD - plano congelado <ol style="list-style-type: none"> a. Sim, as obrigações dos planos são atendidas pelos recursos gerais da organização (Fundo de Superávit) e o valor estimado de tais obrigações é R\$ 6.852 milhões. b. i. A taxa de Funding (cobertura) é de 139%. ii. Os critérios foram definidos conforme hipóteses econômicas (juros, inflação, etc.) e Biométricas (tábua de vida, entrada em invalidez, turnover, entrada em aposentadoria, dependentes, etc.). iii. Último relatório em 30/09/2021. c. n.a. – Cobertura já completa d. n.a. – Cobertura já completa – não há mais contribuições no plano e. 100% de participação dos colaboradores elegíveis no plano PLANO SUPLEMENTAR plano congelado E PLANO CD plano aberto <ol style="list-style-type: none"> a. Sim, as obrigações dos planos são atendidas pelos recursos gerais da organização e dos participantes e o valor estimado de tais obrigações é R\$ 164.337 milhões. b. i. n.a. – planos sem componente atuarial. ii. n.a. - planos sem componente atuarial. iii. Último relatório em 30/09/2021. c. n.a. - planos sem componente atuarial. d. Plano CD – empregado 4,16% - empregador 4,87%. e. Plano CD – 86%. 		

Siemens, no Brasil

© 2022 by Siemens Infraestrutura
e Indústria Ltda., Brasil