



Vielfalt fördern und praktisch umsetzen

Diversity ist eine unschätzbare Quelle für Talent, Kreativität und Erfahrung.

Sie umfasst die Vielfalt der unterschiedlichen Kulturen, Religionen, Nationalitäten, Hautfarben, ethnischen und gesellschaftlichen Gruppen, der Geschlechter und der Altersgruppen – also alles, was jeden von uns innerhalb der Gesellschaft einzigartig und unverwechselbar macht.

Diversity erweitert das Potenzial für Ideen und Innovation und verbessert damit unsere Wettbewerbsfähigkeit. Vielfältig zusammengesetzte Teams, die Probleme aus unterschiedlichen Perspektiven angehen, erreichen eine höhere Produktivität und bessere Lösungen. Das Potenzial von **Diversity** bringt uns nicht nur im globalen Zusammenhang voran, sondern auch in den einzelnen Ländern, Betrieben und Teams, und zwar auf allen Ebenen.

Diversity ist geschäftlich geboten und zugleich Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Sie muss ein selbstverständlicher Bestandteil unserer weltweiten Unternehmenskultur werden und Siemens damit global als bevorzugten Arbeitgeber positionieren.

Für die Förderung von **Diversity** gibt es keine Einheitslösung. Die Länder und Regionen müssen ihre eigenen Strategien entwickeln, abhängig von ihrer Geschichte, ihrer Kultur und aktuellen Bedürfnissen.

Diese Leitsätze sollen die Bedeutung von **Diversity** innerhalb unserer Unternehmensstrategie unterstreichen und zum Handeln aufrufen.

Leitsätze für Promoting and Managing Diversity



Die Grundsätze

- Unsere Aktivitäten erstrecken sich auf Länder mit sehr unterschiedlichen gesellschaftlichen Strukturen. Manche sind ziemlich homogen, andere sehr vielfältig.
- Unabhängig von diesen Unterschieden fördern wir **Diversity** an allen unseren Standorten weltweit. Die kulturellen Unterschiede von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit vielfältiger Herkunft und Nationalität bereichern unser Unternehmen – einschließlich unserer Zentrale und der Zentralen unserer Geschäftsbereiche und Beteiligungsgesellschaften. Qualifikation und Leistung in der jeweiligen Aufgabe sind die einzigen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Mitarbeit.
- In Ländern und Ballungsräumen mit einer Vielfalt von Nationalitäten, Kulturen, ethnischen Gruppen, Religionen und Weltanschauungen wollen wir Menschen aus allen diesen Gruppen zu uns holen. Wir motivieren sie, ihre Fähigkeiten voll zu entfalten, indem wir Chancengleichheit bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung gewährleisten.
- Soweit gesellschaftlichen Gruppen die Chancengleichheit bei Bildung und Ausbildung vorenthalten wurde, unterstützen wir aktiv Initiativen und Partnerschaften, die ihre Talente und ihr Potenzial freisetzen und entwickeln.

- Wir bewahren und verbessern die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter durch Aus- und Weiterbildung. Das gilt für Mitarbeiter aus allen Gruppen gleichermaßen.
- Wir identifizieren Spitzennachwuchskräfte aus allen Gruppen innerhalb des Unternehmens und wir wollen sie auch von außerhalb für uns gewinnen, um damit eine breite Auswahl zu sichern für Managementfunktionen auf allen Ebenen.
- Wir arbeiten intensiv darauf hin, Frauen auf allen Ebenen zu integrieren, einschließlich des Top-Managements.
- Unser Arbeitsumfeld ist offen und aufnahmebereit. Wir schaffen Aufgeschlossenheit und Gespür für **Diversity**. Das Unternehmen ist empfänglich für vielfältige Erwartungen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – einschließlich einer ausgewogenen Balance zwischen Arbeit, Familie und privatem Bereich.
- Wir dulden keinerlei Diskriminierung oder Schikane. Soweit Einzelne oder Gruppen in der Gesellschaft Diskriminierungen ausgesetzt sind, darf sich das in unseren Einrichtungen nicht fortsetzen.
- Wir fördern die Beschäftigung Schwerbehinderter und unterstützen sie dabei, ihre Aufgabe zu erfüllen und ihre Fähigkeiten zu entwickeln. Wir integrieren Menschen mit Behinderung in die Tagesarbeit und in unsere Teams.
- Es ist für uns wesentlich, diese Grundsätze auch auf unser Verhältnis zu Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Aktionären und anderen Beteiligten entsprechend anzuwenden.

Implementierung

- Das Top-Management der Geschäftsbereiche und regionalen Einheiten weltweit wird sich öffentlich mit **Diversity** identifizieren und sie vorantreiben.
- Die nationalen und örtlichen Leitungen werden die **Diversity** – Leitsätze implementieren und dabei die besonderen Umstände des jeweiligen Landes angemessen berücksichtigen. Soweit Gesetze und Verordnungen spezielle Maßnahmen verlangen, wird dies umgesetzt.
- Förderung und Umsetzung von **Diversity** werden in das Management- und Führungssystem und in das Management-Training integriert. Führungskräfte werden identifiziert und entwickelt, die **Diversity** erfolgreich verwirklichen und umsetzen.
 - Die regionalen Einheiten erfassen und verfolgen die Entwicklung von **Diversity** entsprechend den jeweiligen Anforderungen in ihren Ländern und nutzen die Ergebnisse als Benchmark-Instrument. Ist eine gezielte Verbesserung erforderlich, so empfiehlt es sich, dafür ein spezielles Projekt aufzulegen.
- Für **Diversity** sollten spezielle Ziele definiert und vereinbart werden. Soweit angemessen, können diese mit einem finanziellen Anreiz verbunden werden.
- Die Regionalgesellschaften, die regionalen Bereichsgesellschaften und die Geschäftsbereiche werden sich austauschen und zusammenarbeiten, um die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Ländern zu fördern.
 - Die Förderung und Umsetzung von **Diversity** ist nicht eine einmalige, zeitlich begrenzte Aktion. Sie ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, der uns empfänglich machen muss für die Rückmeldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und anderer Beteiligter.

