

Corporate Responsibility Report 2006

Daten, Fakten und weitere Informationen zum Geschäftsjahr 2006

www.siemens.com/corporate_responsibility

SIEMENS

Corporate Responsibility Report 2006

Inhalt

Siemens im Profil

Wir veröffentlichen Daten und Fakten zu Siemens im Geschäftsjahr 2006: Kennzahlen, Arbeitsgebiete, Unternehmensstruktur, globale Präsenz, Markt und Wettbewerb sowie Portfolio.

4

Corporate Responsibility Strategie

Corporate Responsibility ist einer der Hebel im neuen Siemens-Unternehmensprogramm Fit4 2010 und hat damit in der Unternehmensstrategie eine hohe Priorität.

5

Unsere Ziele

Siemens hat sich für wichtige Themen Ziele gesetzt und wird über die Erreichung der Ziele regelmäßig berichten. Unsere Ziele im Überblick.

6

Unternehmen

Wir stellen Informationen und Informationsquellen zu Corporate Governance, Compliance, Lieferanten- und Risikomanagement für das Geschäftsjahr 2006 zur Verfügung.

8

Umwelt

Das Kapitel umfasst Daten und Fakten zum produktbezogenen und zum betrieblichen Umweltschutz, Informationen zur Berichterstattung und zum Managementsystem. Klimaschutz ist einer der Schwerpunkte.

10

Menschen

Zahlen und Informationen zu unseren Mitarbeitern weltweit, Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Siemens, Corporate Citizenship mit den Schwerpunkten Siemens Generation21, Caring Hands und Spenden sind die Themen dieses Kapitels.

32

Bewertung und Reportingansatz

Siemens war auch im Geschäftsjahr 2006 in wichtigen Indizes vertreten und hat zahlreiche Auszeichnungen erhalten. In diesem Kapitel veröffentlichen wir auch Details zum Reportingansatz.

63

Vorwort

Daten, Zahlen und weitere Informationen

Siemens ist weltweit unternehmerisch aktiv – in über 190 Ländern der Welt – und somit geprägt von verschiedenen Kulturen, Religionen, Werten und Mentalitäten. In vielen Ländern ist das Unternehmen seit Jahrzehnten fest in Wirtschaft und Gesellschaft integriert.

Diese internationale Aufstellung spiegelt sich auch in der Mitarbeiterstruktur von Siemens. Die weltweite Vielfalt verdichtet substanzielle gesellschaftliche, kulturelle und politische Erfahrungen im Unternehmen und eröffnet Siemens viele Chancen. Corporate Responsibility verstehen wir daher global. Dies kommt auch durch das Engagement von Siemens in der UN-Initiative Global Compact zum Ausdruck.

Unterstrichene Begriffe verlinken auf Webseiten oder PDFs, die Seitenzahlen in den Inhaltsverzeichnissen verlinken auf die entsprechenden Seiten im Dokument.

Siemens im Profil

Siemens, mit Firmensitz in Berlin und München, zählt zu den weltweit größten und traditionsreichsten Firmen der Elektrotechnik und Elektronik mit führenden Marktpositionen auf all seinen Arbeitsgebieten. Rund 475.000 Mitarbeiter entwickeln und fertigen Produkte, projektieren und erstellen Systeme und Anlagen und erbringen maßgeschneiderte Dienstleistungen. In über 190 Ländern unterstützt das vor 160 Jahren gegründete Unternehmen seine Kunden mit innovativen Techniken und umfassendem Know-how bei der Lösung ihrer geschäftlichen und technischen Aufgaben.

Kennzahlen und Unternehmensstruktur

Alle Finanzinformationen zum Geschäftsjahr 2006 sowie die Unternehmensstruktur zum 1.10.2006 finden Sie in unserem [Geschäftsbericht 2006](#). Die wichtigsten Kennzahlen seit Unternehmensgründung stehen im [Siemens Archiv](#).

Arbeitsgebiete

Siemens ist auf den Arbeitsgebieten Automation and Control, Power, Transportation, Medical, Information and Communications und Lighting tätig. Portraits unserer Arbeitsgebiete und jüngste Innovationen stellen wir Ihnen auf unserer [internationalen Website](#) vor. Wichtige Innovationen früherer Jahre sind im [Siemens Archiv](#) zu finden.

Globale Präsenz

Siemens ist mit 474.900 Mitarbeitern in nahezu 190 Ländern tätig und damit in fast jedem Land der Erde vertreten. Weltweit produzieren wir an rund 290 Standorten. Einzelheiten dazu sind in unserem [Geschäftsbericht 2006](#) veröffentlicht. Die Aktivitäten von Siemens weltweit stellen wir auf unserer [internationalen Website](#) vor. Über den Weg zum Global Player können Sie sich im [Siemens Archiv](#) informieren.

Markt und Wettbewerb

Details zu unserem Markt, seiner regionalen Aufteilung und der Wettbewerbslandschaft finden Sie auf den [Investor Relations](#) Seiten.

Unser Portfolio

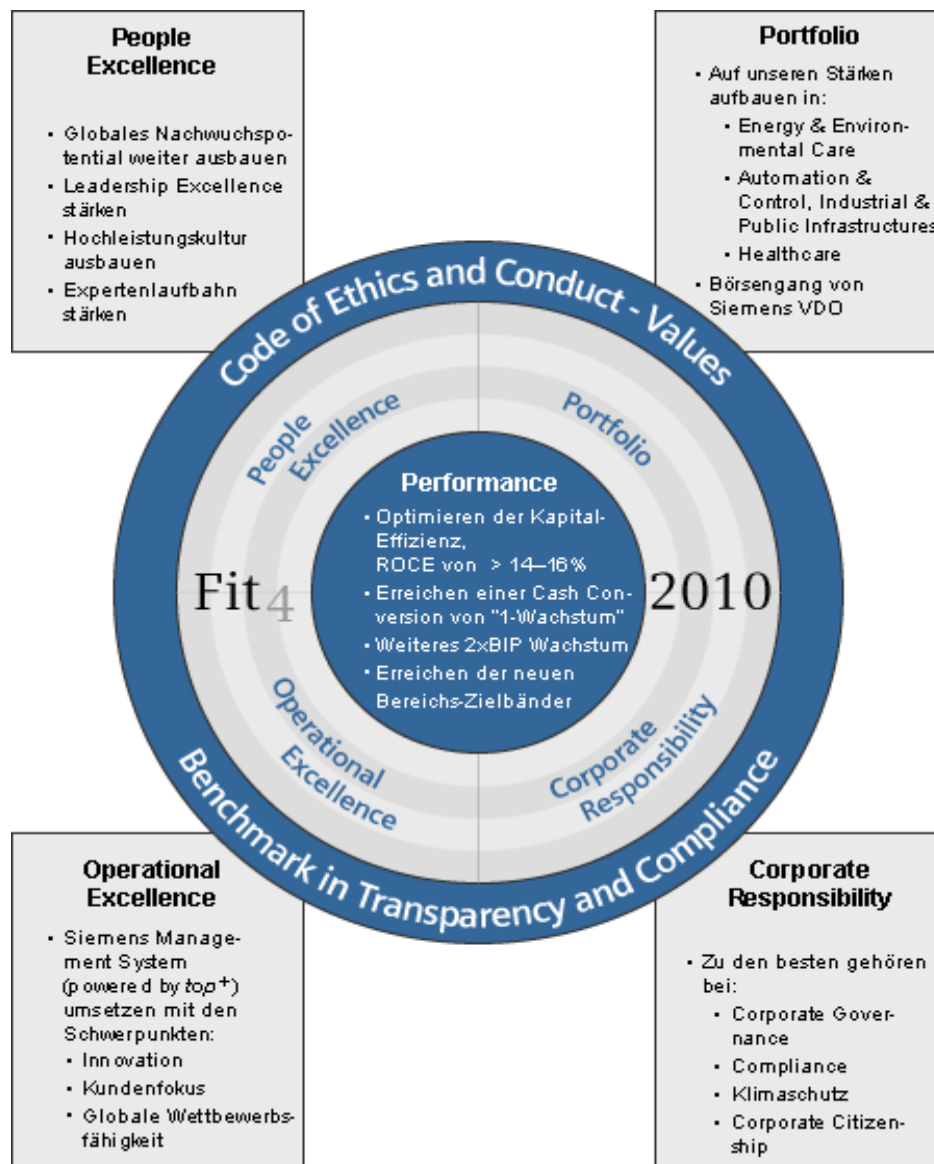
Auf unseren Investor Relations Seiten informieren wir Sie über die jüngsten [Portfoliobewegungen](#) mit Details zu jeder einzelnen Transaktion. Portfolioentwicklung der vergangenen Jahre finden Sie im [Siemens Archiv](#).

Strategie

Corporate Responsibility als Hebel für den Geschäftserfolg

Siemens betrachtet Corporate Responsibility als Strategie- und Managementansatz, mit dem wir unsere ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Performance integrieren, um auf ethisch einwandfreiem Weg materiellen wie immateriellen Wert zu schaffen und zu erhalten.

Deshalb bildet Corporate Responsibility einen der Hebel im neuen Unternehmensprogramm Fit42010, mit dem Siemens das übergeordnete Ziel – profitables Wachstum – erreichen will.



Weitere Informationen zur Siemens-Unternehmensstrategie mit unseren internen Richtlinien und den Internationalen Leitlinien, an denen wir uns orientieren, finden Sie im Kapitel Grundsätze und Management auf unserer Corporate Responsibility Website.

Unsere Ziele

Unsere Corporate-Responsibility-Ziele im Überblick

Lieferantenmanagement

- Festlegung konzernweiter Implementierungsziele für neuen Code of Conduct für Siemens-Lieferanten bis Ende des Geschäftsjahrs 2007.
- Festlegung geeigneter Indikatoren für die Berichterstattung zur Corporate Responsibility in der Siemens-Lieferkette zum neuen Code of Conduct und zugehöriges Monitoring bis Ende des Geschäftsjahrs 2007.
- Erstmalige Berichterstattung auf Basis der neuen Indikatoren im CR-Report 2008.

Weitere Informationen dazu im Kapitel „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ ab Seite 7.

Umweltschutz

- Weitere Verbesserung der Umweltberichterstattung: Mittelfristig (Fit₄ 2010).
- Implementierung der Umweltmanagementsysteme bei neu zugekauften Standorten und Steigerung des Reifegrads von Umweltmanagementsystemen bei Altstandorten: Mittelfristig (Fit₄ 2010).
- Steigerung der Ressourceneffizienz auf Grundlage quantifizierbarer Umweltziele (Energie/CO₂, Wasser und Abfall bis Ende des Geschäftsjahrs 2011).

Weitere Informationen dazu im Kapitel „Umwelt-Ziele in Fit₄ 2010“ auf Seite 31.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Weitere Reduzierung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (EU-Kampagne „Community strategy 2007-2012 on health and security at work“ bis 2012).
- Umstellung dezentraler IT-Applikationen im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz auf eine einheitliche Plattform (SAP EH&S).
- Entwicklung und weltweite Einführung eines integrierten Arbeits- und Umweltschutztools (ISO 14001 / OHSAS 18001) zur Durchführung von Self Assessments im Unternehmen.

Weitere Informationen dazu im Kapitel „Unsere Ziele für Arbeits- und Gesundheitsschutz“ auf Seite 44.

Corporate Citizenship

Die folgenden Ziele wollen wir bis Ende des Geschäftsjahrs 2007 erreichen:

- Intensivierung der „Citizenship-Governance“ gegenüber Bereichen und Landesgesellschaften
- Vollständige Erfassung, Analyse und Kategorisierung der Corporate Citizenship-Ausgaben unternehmensweit
- Weitere inhaltliche und finanzielle Konsolidierung der Arbeitsergebnisse im Reporting und bei der Projektevaluation
- Implementierung eines unternehmensweiten Corporate Responsibility Awards mit Fokus auf Corporate Citizenship
- Entwicklung eines Programms zur Katastrophenprävention innerhalb von Siemens Disaster Relief

Weitere Informationen dazu im Kapitel „Maßnahmen im Bereich Corporate Citizenship“ auf Seite 62.

Corporate Responsibility Reporting

Framework mit verbindlichen Zielen für:

- Performance oder die Entwicklung von Performancezielen auf weiteren Gebieten für die Entwicklung und/oder Implementierung von Guidelines und/oder Prozessen soweit erforderlich
- sowie für den Ausbau unserer Berichterstattung.

bereits im CR-Report 2007

Weitere Informationen dazu im Kapitel „Verbesserung von Transparenz und Fortschrittsberichterstattung“ auf Seite 65.

Unternehmen

Rahmenbedingungen für nachhaltigen Unternehmenserfolg

Siemens steht seit jeher für unternehmerisches Handeln auf lange Sicht und finanzielle Solidität. Wir richten unser Handeln auf nachhaltigen unternehmerischen Erfolg aus. Damit schaffen wir Wert zum Nutzen unserer Kunden, Investoren, Mitarbeiter und der Gesellschaft.

Corporate Governance

Corporate Governance ist die Grundlage der Entscheidungs- und Kontrollprozesse bei Siemens. Ausführlich berichten wir über Corporate Governance im Geschäftsbericht 2006.

Auf unseren Investor Relations Seiten erfahren Sie, wie Siemens in deutsche Rahmenbedingungen, europäische Initiativen und amerikanische Kapitalmarktregeln eingebunden ist.

Compliance

Compliance-Themen werden in verschiedenen Abschnitten des Siemens-Geschäftsberichts 2006 angesprochen. Detaillierte Informationen finden Sie im Lagebericht auf den Seiten 135 bis 137.

Lieferantenmanagement

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Corporate Responsibility nimmt in der Siemens-Lieferkette einen großen Stellenwert ein, auch deshalb sind unsere Nachhaltigkeitsgrundsätze integraler Bestandteil der Einkaufsstrategie. Diese Grundsätze tragen langfristig zum Erfolg von Siemens bei. Zugleich wollen wir damit einen Beitrag zur Verbreitung der Grundsätze gesellschaftlich und ökologisch verantwortlichen Handelns leisten. Deshalb fordern wir unsere Lieferanten auf, diese Grundsätze in ihrem eigenen geschäftlichen Umfeld einzuhalten. Die Durchsetzung der Nachhaltigkeitsgrundsätze ist im Siemens-Lieferantenmanagement integriert.

Grundanforderungen an Lieferanten

Die „Grundanforderungen an Lieferanten“ dienen seit 2002 als Grundlage unserer Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten. Diese umfassen die Zustimmung des Lieferanten zu wichtigen Aspekten wie Umweltschutz und gesellschaftliche Verantwortung. Vermeidung von Umweltbelastungen stehen dabei ebenso im Fokus wie der faire Umgang mit Mitarbeitern und die Einhaltung der Menschenrechte. Die Einhaltung dieser Grundsätze wird durch Audits beim Lieferanten überprüft.

Zu welchen Aussagen die Zustimmung der Lieferanten erforderlich ist, lesen Sie in unseren Grundanforderungen.

Überarbeitung der Lieferantenanforderungen

Gegen Ende des Geschäftsjahrs 2006 wurde im Rahmen des Unternehmensprogramms Fit4More ein Projekt zur Überarbeitung der Grundanforderungen an Lieferanten initiiert. Die Nachhaltigkeitsgrundsätze für unsere Lieferanten wurden weiterentwickelt und entsprechend unseren eigenen Standards präzisiert. Mehr dazu im Kapitel Lieferantenmanagement auf unserer Corporate Responsibility Website.

Unsere Ziele

Durch die Weiterentwicklung der Grundanforderungen an Lieferanten werden die Nachhaltigkeitsgrundsätze bereits beim Einkauf eingehalten. Auf Basis der Erfahrungen mit deren Umsetzung werden wir konzernweite Implementierungsziele festlegen und im Rahmen des Siemens Corporate Responsibility Reports 2007 kommunizieren. In diesem Zusammenhang werden wir geeignete Indikatoren für die Berichterstattung zur Corporate Responsibility in der Siemens-Lieferkette mit Blick auf den neuen Code of Conduct und das zugehörige Monitoring festlegen. Die erstmalige Berichterstattung auf Basis dieser Indikatoren planen wir für das Geschäftsjahr 2008. Gegebenenfalls werden wir einzelne Daten bereits für das Geschäftsjahr 2007 berichten.

Risikomanagement

Im Geschäftsbericht 2006 beschreiben wir Risiken, die erhebliche nachteilige Auswirkungen auf unsere Vermögens-, Finanz- und Ertragslage haben können. Dies sind nicht notwendigerweise die einzigen Risiken, denen wir ausgesetzt sind. Risiken, die uns derzeit noch nicht bekannt sind, oder Risiken, die wir jetzt noch als unwesentlich einschätzen, könnten unsere Geschäftsaktivitäten ebenfalls beeinträchtigen. Näheres dazu im Geschäftsbericht 2006 (Lagebericht, Seiten 142 bis 151).

Umwelt

Daten und Fakten zum Umweltschutz

Unser Umweltreporting basiert auf einem unternehmensweiten, internationalen Berichtssystem. Alle Daten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2006.

Inhalt:

Die Methodik unserer Berichterstattung	11
Berichtspflichtige Standorte	14
Umweltmanagement: Entwicklungen im Berichtszeitraum	16
Gasförmige Emissionen	17
Wasserverbrauch und Abwasseraufkommen	18
Abfallaufkommen und -verwertung	20
RoHS-Richtlinie: Stoffrestriktionen bei Produkten	23
Klimaschutz und Energie-Effizienz	24
Aufwendungen und Investitionen	30
Umweltziele in Fit4 2010	31

Die Methodik unserer Berichterstattung

Erfassung und Auswertung der Umweltdaten

Unser Berichtssystem

Mit unserem Umweltinformationssystem Siemens Environmental Information System (SEGIS) erheben wir Umweltschutzdaten aus allen Ländern und Unternehmensbereichen.

Im betrieblichen Umweltschutz müssen Standorte, die bestimmte Schwellenwerte überschreiten, einmal jährlich Umweltkennzahlen zum Verbrauch von Ressourcen, Emissionen und Abfallaufkommen berichten. Dies ist der Fall, wenn folgende Schwellenwerte überschritten werden:

Primärenergie	> 1000 GJ
Sekundärenergie	> 1000 GJ
Abwasser (Produktions- und Sanitärwasser)	> 1500 m ³
Gefährlicher Abfall	> 1 t
Nicht gefährlicher Abfall	> 50 t
Kältemittel (speziell z.B. R22)	> 50 kg
Direkte Treibhausgasemissionen (equivalent)	>1000 t

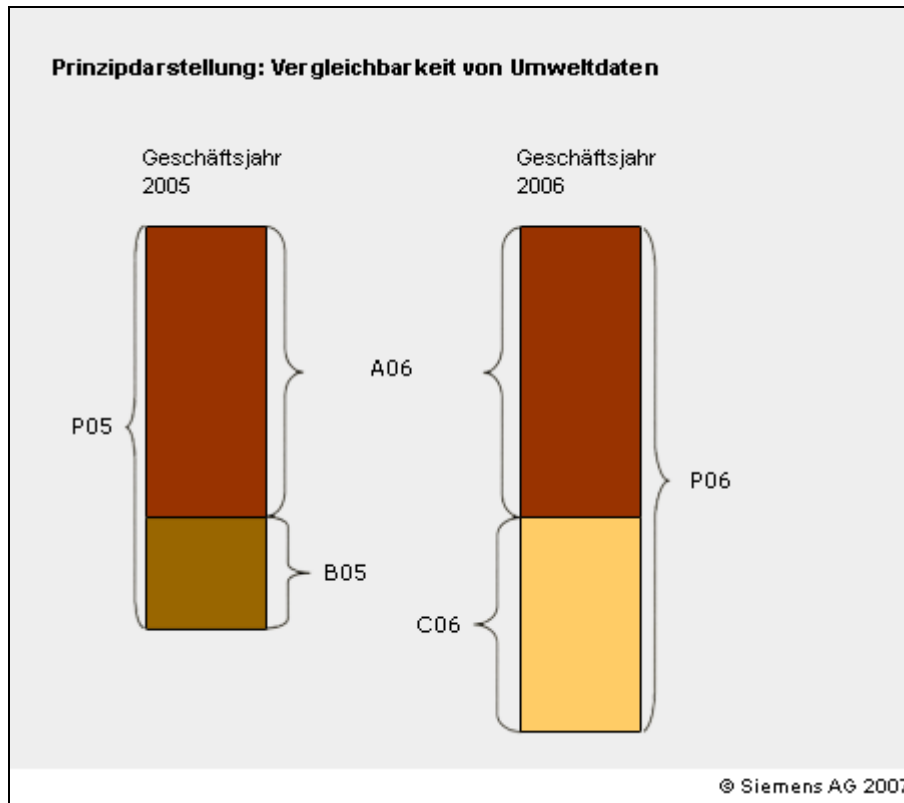
Auf der Basis von Anforderungen externer Stakeholder und interner Nutzer verbessern wir SEGIS kontinuierlich. So haben wir beispielsweise die Erfassung von flüchtigen organischen Verbindungen (VOC) auf eine breitere Basis gestellt und können erstmalig für das Geschäftsjahr 2005/06 entsprechende Daten berichten.

Auswertung der Daten

Das Produkt-Portfolio von Siemens ist äußerst vielseitig. Es umfasst z.B. Transportsysteme, Kraftwerke und Kraftwerkstechnik und industrielle Automations- und Antriebstechnik, medizinische Geräte und Anlagen, Beleuchtungstechnik, Gebäudetechnik und Kommunikationstechnik. Sie haben alle eine unterschiedliche Umweltrelevanz, die wir bei der Bewertung unserer Umweltleistung berücksichtigen müssen.

Zudem kauft und verkauft Siemens immer wieder Produktionsstandorte oder sogar ganze Geschäftszweige. Ist ein umweltrelevanter Standort oder Geschäftszweig betroffen, hat dies natürlich großen Einfluss auf unsere Umweltschutz-Statistik. Eines der jüngeren Beispiele ist unser Tochterunternehmen Osram: 2005 war der konzernweite Anstieg der absoluten Energieverbräuche ganz deutlich auf die Aufnahme von Osram Sylvania in den USA in den Konzern zurückzuführen.

Die größte Herausforderung bei der Bewertung der Umweltleistung auf Konzernebene ist also die Vergleichbarkeit der gesamten Umweltdaten – denn die Standorte, die 2006 zum Unternehmen gehörten, sind nicht die selben wie die aus dem Jahr 2005. Die folgende Prinzip-Darstellung mag dies verdeutlichen.



Die Abkürzungen haben folgende Bedeutungen:

- **P05:** Anzahl der Standorte, die im Geschäftsjahr 2005 Umweltdaten in SESIS berichtet haben.
- **P06:** Anzahl der Standorte, die im Geschäftsjahr 2006 Umweltdaten in SESIS berichtet haben.
- **A06:** Anzahl der Standorte, die sowohl im Geschäftsjahr 2005 als auch im Geschäftsjahr 2006 zu Siemens gehört haben und in beiden Jahren Umweltdaten in SESIS berichtet haben.
- **B05:** Anzahl der Standorte, die Siemens vor dem Geschäftsjahr 2006 verlassen haben und im Jahr 2005 berichtet haben, nicht jedoch im Jahr 2006.
- **C06:** Anzahl der Standorte, die erstmalig im Jahr 2006 Umweltdaten berichten.

Um die Umweltdaten zu skalieren, verwenden wir den lokalen Werksumsatz. Damit werden Umweltauswirkung (Schadenswert) und geschaffener Wert zueinander in Beziehung gesetzt. Als Ergebnis erhalten wir folgende Formel, mit der wir die Änderung der Umweltleistungskennzahl (Effizienzänderung) – portfoliobereinigt – errechnen.

Formel zur Errechnung der Änderung der Umweltleistungskennzahl

$$\frac{\sum_{A06} \text{Parameter}_{GJ'05}}{\sum_{A06} \text{Werksumsätze}_{GJ'05}} = \text{Parameter_Kennzahl}_{GJ'05}$$

$$\frac{\sum_{A06} \text{Parameter}_{GJ'06}}{\sum_{A06} \text{Werksumsätze}_{GJ'06}} = \text{Parameter_Kennzahl}_{GJ'06}$$

$$\text{Effizienzänderung_Parameter}_{GJ'06} = \left(1 - \frac{\text{Parameter_Kennzahl}_{GJ'06}}{\text{Parameter_Kennzahl}_{GJ'05}}\right) * 100$$

© Siemens AG 2007

Die Parameter, die wir zurzeit betrachten, sind:

- Elektrizität
- Fossile Brennstoffe
- Kohlendioxid-Äquivalente
- Wasser
- Abfall

Die Änderung der Umweltleistung von einem Jahr zum anderen kann also nur für die Standorte ausgewertet werden, die in beiden Jahren zu Siemens gehört haben und auch in beiden Jahren Daten geliefert haben. Dieser Gedankengang ist auch die Grundlage für die Definition von Umweltzielen. So haben Umweltprogramme das Ziel, die Umweltleistung der Standorte zu verbessern. Sie haben nicht das Ziel, die Umweltauswirkung durch eine geschickte Auswahl des Produktportfolios zu senken. Es ist daher auch nicht Ziel von Siemens, sich auf Geschäftszweige ohne Umweltrelevanz zu beschränken oder umweltrelevante Teile auszugliedern.

Wir haben portfoliobereinigte Kennzahlen mit Kennzahlen ohne Portfoliobereinigung verglichen. Dabei wurde deutlich, dass die Leistungsänderung durch Portfolioänderungen die intrinsische Leistungsänderung, also die, die man mit einem Umweltprogramm aktiv beeinflussen kann, überdeckt.

Berichtspflichtige Standorte

Daten des Geschäftsjahrs 2006

Die vorliegenden Daten repräsentieren Produktions-, Forschungs- und große Bürostandorte. Alle wichtigen Regionen, in denen wir tätig sind, und alle Produkte, die wir herstellen, sind damit vertreten. Einbezogen sind auch Gesellschaften, an denen Siemens mit mehr als 50 Prozent beteiligt ist oder Siemens aufgrund des Gesellschaftervertrags die Industrieführerschaft hat.

Wir berichten in Form einer Jahreszusammenstellung; alle Daten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2006. Sie werden über unser internetbasiertes Berichtssystem SESIS (Siemens Environmental and Technical Safety Information System) erhoben.

Geographischer Umfang der Berichterstattung					
Wir berichten über 320 Standorte in 37 Ländern					
Europa / Afrika	203	Amerika	79	Asien/Pazifik	38
Deutschland	111	USA	48	China	18
Großbritannien	15	Kanada	10	Indien	7
Frankreich	12	Mexiko	9	Korea	4
Italien	11	Brasilien	8	Indonesien	2
Tschechien	11	Argentinien	2	Malaysia	2
Österreich	7	Kolumbien	1	Singapur	2
Griechenland	5	Puerto Rico	1	Australien	1
Schweiz	5			Japan	1
Spanien	5			Pakistan	1
Ungarn	3				
Schweden	3				
Portugal	3				
Dänemark	2				
Norwegen	2				
Rumänien	2				
Ägypten	1				
Finnland	1				
Niederlande	1				
Russland	1				
Serbien	1				
Slowakei	1				

© Siemens AG 2007

Unsere Berichterstattung umfasst 320 umweltrelevante Standorte in 37 Ländern. Die Anzahl der berichtenden Standorte konnte in den vergangenen Jahren stetig erhöht werden: 2002 waren es noch 229 Standorte. In der Berichterstattung von 2006 sind 48 neue Standorte enthalten, die u.a. durch Zukäufe hinzugekommen sind. Zehn Standorte, die 2005 Daten gemeldet hatten, gehören nicht mehr zum Unternehmen.

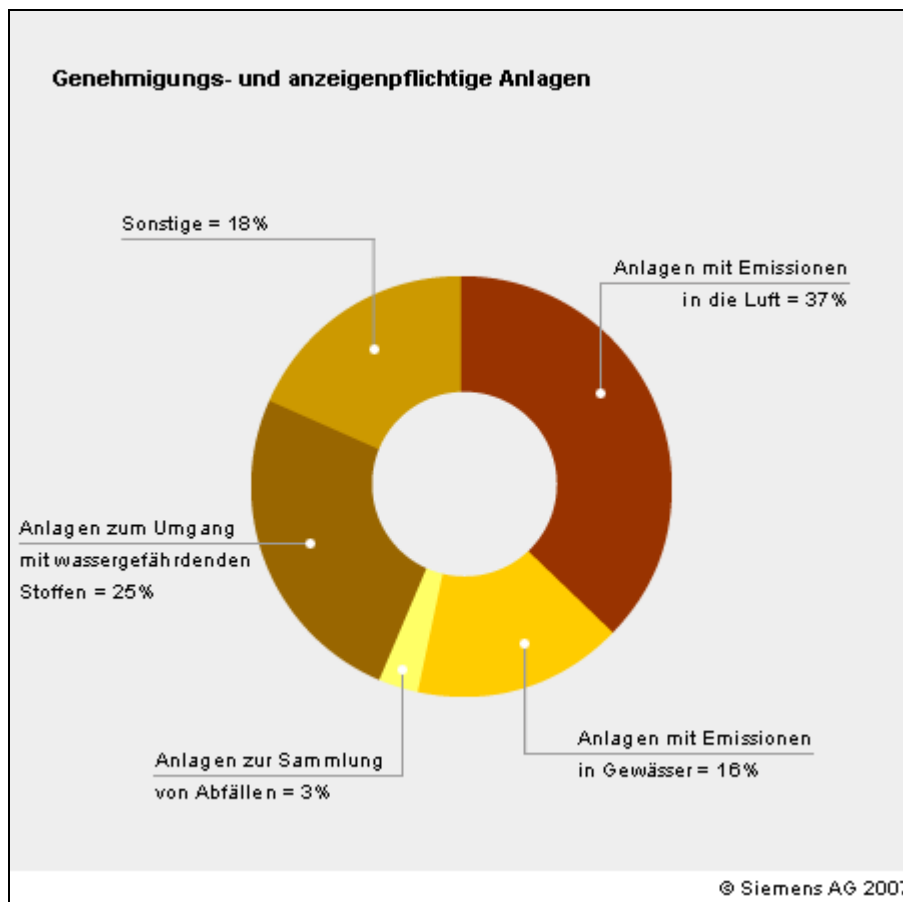
Flächen und Anlagen					
	Deutschland	Europa/Afrika (ohne D)	Amerika	Asien/Pazifik	Siemens Welt
Anzahl betrachteter Standorte	111	86	75	38	310
Gesamtfläche in Mio. m ²	14,5	6,9	9,6	1,9	32,9
Versiegelte Fläche in Mio. m ²	5,4	3,5	3,1	0,8	12,8
Anzahl genehmigungsbedürftiger oder anzeigepflichtiger Anlagen	543	310	236	32	1121

© Siemens AG 2007

Die Umweltrelevanz eines Standorts wird nicht nur von Ressourcenverbräuchen und Emissionen bestimmt, sondern auch von der Anzahl der genehmigungs- und anzeigepflichtigen Anlagen. Ob eine Anlage zu genehmigen oder anzuzeigen ist, ist eine rechtliche Definition und hängt von der Rechtslage und -praxis der Behörden im jeweiligen Land ab.

Mit der Aufnahme der neuen Standorte ist die Zahl der genehmigungs- und anzeigepflichtigen Anlagen auf 1.121 gestiegen.

Wie schon vor einem Jahr überwiegen Anlagen mit Emissionen in die Luft, gefolgt von Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen.



Umweltmanagement

Entwicklungen im Berichtszeitraum

Basis des Umweltschutzes bei Siemens ist unser unternehmensweites Umweltmanagement. Dessen Ursprung liegt mehr als 35 Jahre zurück. Seitdem wurde es konsequent erweitert.

Ziele konzernweit erreicht

Das im April 2007 zu Ende gegangene Unternehmensprogramm „Fit4more“ hatte unter anderem das Ziel, dass bis Juni 2007 an 85 Prozent der umweltrelevanten Siemens-Standorte Umweltmanagementsysteme eingeführt sind. Konzernweit betrachtet wurde dieses Ziel mit 88 Prozent übertroffen.

Einige Bereiche mit einer größeren Zahl an neu gekauften Standorten, z.B. Industrial Solutions and Services (I&S) mit den Standorten unseres neuen Geschäftsfelds Siemens Water Technologies, liegen noch unter der 85-Prozent-Marke. An den neuen Standorten laufen gerade die Vorbereitungen für die Aufnahme in das unternehmensweite Umweltschutz-Berichtssystem und für die Synchronisation der bestehenden und gut arbeitenden Umweltorganisation mit dem Siemens-Umweltprogramm.

Insgesamt waren 2006 bei Siemens 250 Standorte verpflichtet, ein Umweltmanagementsystem einzurichten. 221 von ihnen hatten Umweltmanagementsysteme etabliert, die den Anforderungen des internationalen Standards ISO 14 001 entsprechen. Vier Standorte des Geschäftsbereichs Medical Solutions nehmen zusätzlich am europäischen Gemeinschaftssystem für das freiwillige Umwelt-Management und die Umweltbetriebsprüfung (Eco-Management and Audit Scheme, EMAS) teil.

Die Kriterien für die Verpflichtung, ein Umweltmanagementsystem einzurichten, sind Ressourcenverbräuche (z.B. Energie), das Abfallaufkommen oder das Vorhandensein genehmigungspflichtiger Anlagen. Wenn einer der folgenden Schwellenwerte überschritten wird, ist ein Umweltmanagementsystem einzuführen:

■ Verbrauch von Primärenergie	5.000 GJ/Jahr
■ Verbrauch von Sekundärenergie	10.000 GJ/Jahr
■ Abwasseraufkommen	5.000 m ³ /Jahr
■ Abfallaufkommen	250 Tonnen/Jahr
■ Sonderabfallaufkommen	10 Tonnen/Jahr

Über eine externe Zertifizierung des betrieblichen Umweltschutzes gemäß ISO 14001 oder über eine Teilnahme an EMAS entscheiden die einzelnen Organisationseinheiten selbst. Der Unternehmensbereich Transportation Systems (TS) hat z.B. für alle Produktionsstandorte und wichtigen Entwicklungsstandorte ein weltweites integriertes Managementsystem für Umweltschutz, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Qualität aufgebaut, das im Dezember 2006 zertifiziert wurde.

Gasförmige Emissionen

Emissionen in die Luft

Klimaschutz und die Emissionen von Treibhausgasen haben in letzter Zeit in der öffentlichen Diskussion enorm an Bedeutung gewonnen. Über die Klimaschutzthematik hinausgehend, sind aber noch andere industrielle Emissionen in die Luft umweltrelevant.

Flüchtige organische Verbindungen

Flüchtige organische Verbindungen – auch bekannt als VOC – spielen als Vorläufersubstanzen von bodennahem Ozon eine wichtige Rolle. Sie sind eine der Ursachen für den so genannten „Sommersmog“. Siemens setzt solche organischen Verbindungen in Form von Lösemitteln in Lacken und Klebern sowie bei Imprägnierverfahren und in der Oberflächenreinigung ein.

Durch Ausdünstungen entstehende Lösemittlemissionen in die Luft werden aus Umweltschutz- und Kostengründen durch Kapselung der Anlagen, Rückgewinnungstechniken und Abluftfilter so weit wie möglich vermieden. Wo das noch nicht der Fall ist, erfassen wir die Emissionen quantitativ durch Lösemittelbilanzen für die relevanten Produktionsverfahren und berichten darüber erstmals seit 2006 in unserem Umwelt-Berichtssystem. Dies gestattet es, Prozesse, für die wir Lösemittel benötigen, im Hinblick auf die Emissionen weiter gezielt zu optimieren.

An einigen Standorten mit vergleichsweise hohen Lösemittlemissionen laufen derzeit technische Verbesserungen der Produktionsanlagen zur Minimierung der Lösemittelverluste in die Luft. Im Geschäftsjahr 2006 hat Siemens weltweit 1.900 Tonnen VOC emittiert.

Ozon abbauende Substanzen

Die Verwendung Ozon abbauender Substanzen (in diesem Fall ist die Ozonschicht in der Stratosphäre gemeint) ist im internationalen Vertrag zum Schutz der Ozonschicht (Protokoll von Montreal) und in länderspezifischen Gesetzesinitiativen auf der ganzen Welt stark eingeschränkt worden. Konsequenterweise wurde die Verwendung dieser Stoffe auch bei Siemens stark reduziert und beschränkt sich heute auf wenige Kältemittel, die noch nicht durch umweltfreundlichere Stoffe ersetzt werden konnten.

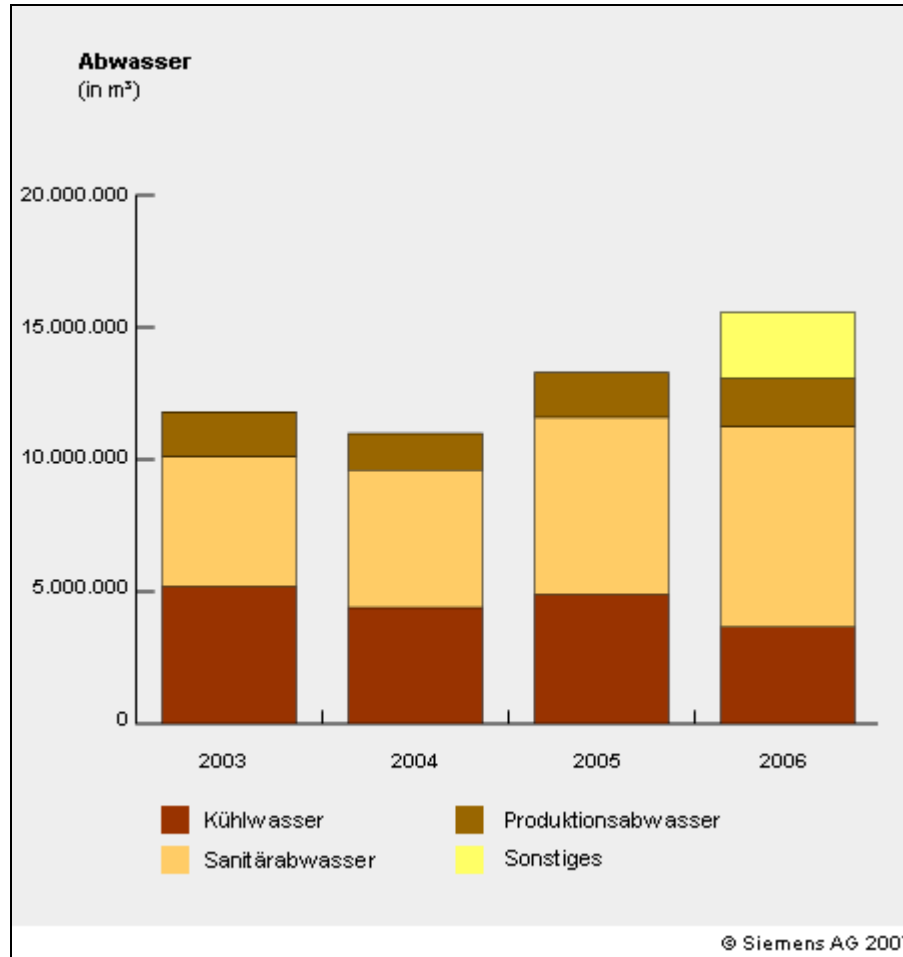
Anlagen, die Kältemittel verbrauchen, werden für die Raumklimatisierung und in der Produktion, beispielsweise für die Kühlung von Spritzgießmaschinen, verwendet. Wo möglich, werden heute entsprechend dem Stand der Technik und den gesetzlichen Anforderungen Kältemittel ohne Ozonabbaupotenzial verwendet. Im Geschäftsjahr 2006 betragen die Emissionen von Stoffen mit Ozonabbaupotenzial bei Siemens weltweit noch 0,2 t R11-Äquivalente.

Wasser

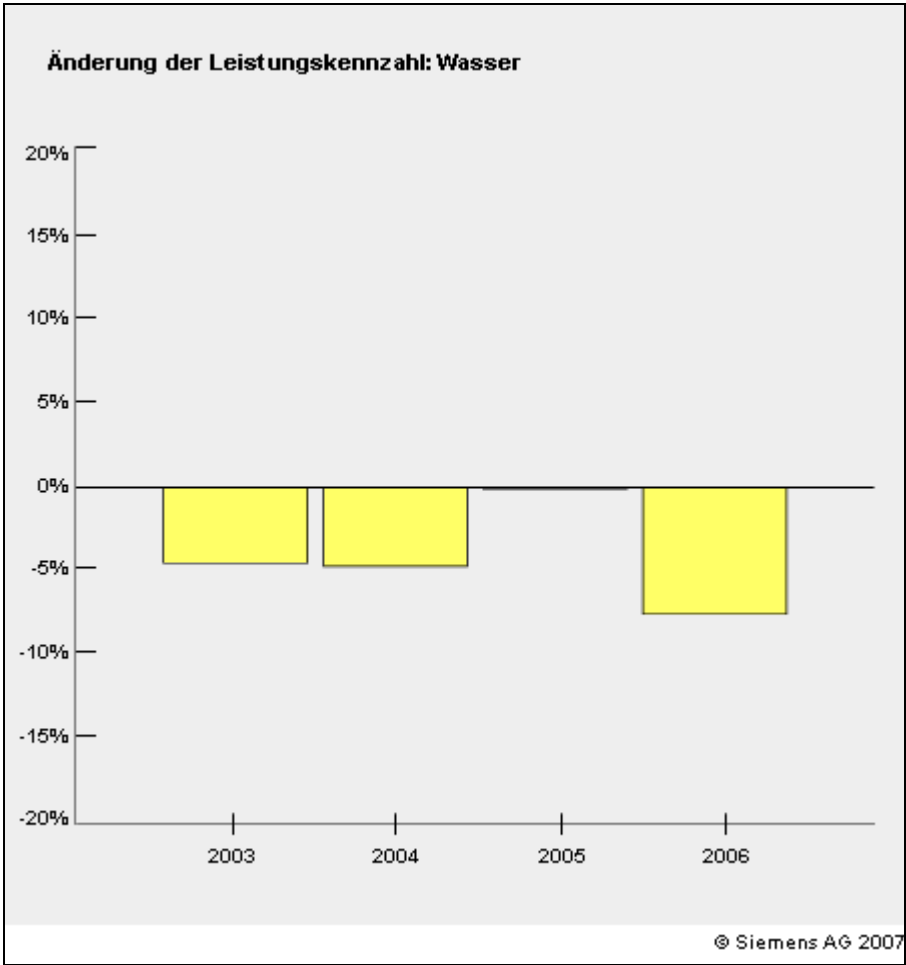
Wasserverbrauch und Abwasseraufkommen

Im Geschäftsjahr 2006 haben wir weltweit rund 15,9 Millionen Kubikmeter Rohwasser bezogen. (Nicht einbezogen ist der Verbrauch von ca. 10,2 Millionen Kubikmetern Kühlwasser, welches entnommen und chemisch unverändert wieder eingeleitet wird.) Damit hat sich der Wasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert: Die Standorte, die schon seit längerem berichten, gehen effizienter mit ihrem Wasser um, und die neu hinzugekommenen Standorte sind nicht besonders „wasserintensiv“. Im kommenden Jahr wird sich dies voraussichtlich ändern: Zum ersten Mal werden die Standorte von Siemens Water Technologies (ehemals US-Filter) integriert werden, die ein sehr hohes Wasseraufkommen haben.

Der Wert für die absolute Menge an Abwasser ist im vergangenen Jahr angestiegen: Dies ist hauptsächlich auf eine verbesserte Datenerfassung zurückzuführen, die notwendig wurde, um Frischwasserverbrauch und Abwasseranfall besser vergleichen zu können. Jetzt werden z.B. auch Verluste oder Wasser zum Bewässern von Grünanlagen einberechnet (in der unten stehenden Grafik zusammengefasst unter „Sonstiges“). Der im Vergleich zum Geschäftsjahr 2004 höhere Wasserverbrauch im Jahr 2005 ist hauptsächlich auf die damals neu hinzugekommenen Osram-Sylvania-Standorte zurückzuführen. Sie sind nicht nur besonders energieintensiv, sondern auch sehr wasserintensiv. Ohne sie wären die Produktions- und Kühlwassermengen von Siemens weltweit damals gesunken. Differenziert ist die Menge des Sanitärwassers in Asien zu bewerten. An einigen Standorten befinden sich die Unterkünfte der Mitarbeiter auf dem Werksgelände und sind an die Sanitärwasserversorgung von Produktion und Verwaltung angeschlossen. Die Sanitärwassermengen werden dort daher nicht getrennt erfasst.



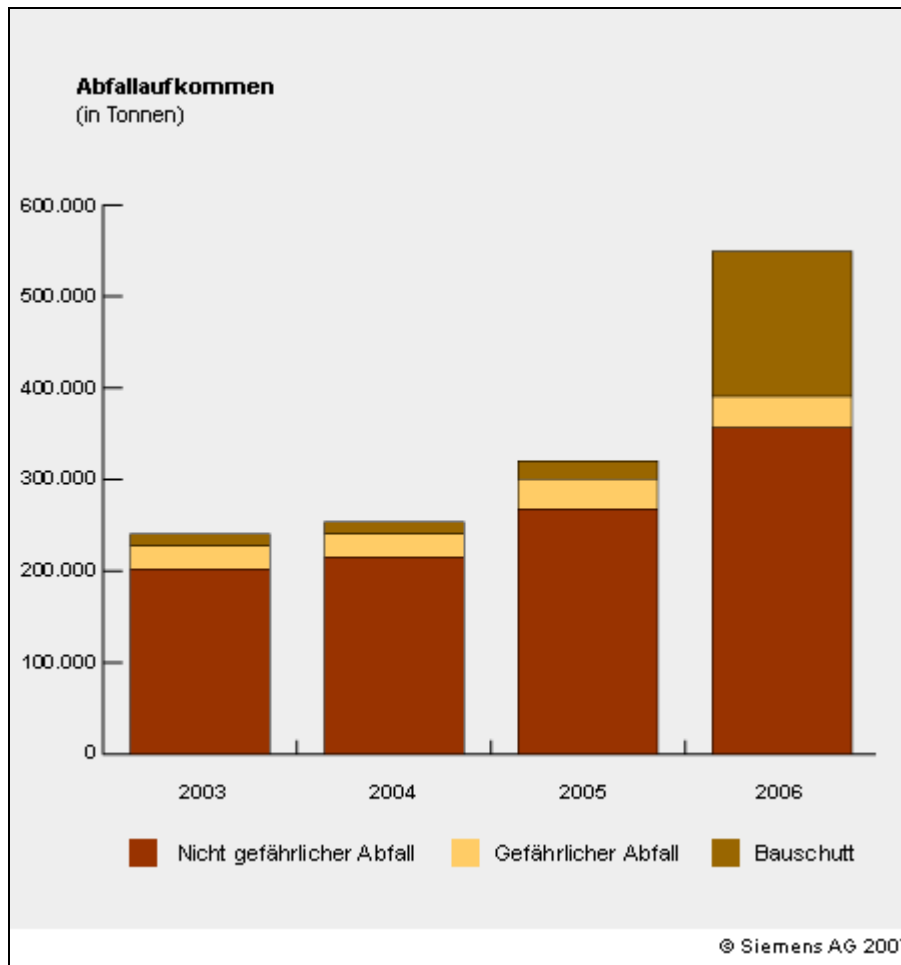
Nach der Leistungskennzahl sind die Standorte, die sowohl im Geschäftsjahr 2005 als auch 2006 berichtet haben, effizienter mit dem Wasser umgegangen.



Abfall

Aufkommen und -verwertung

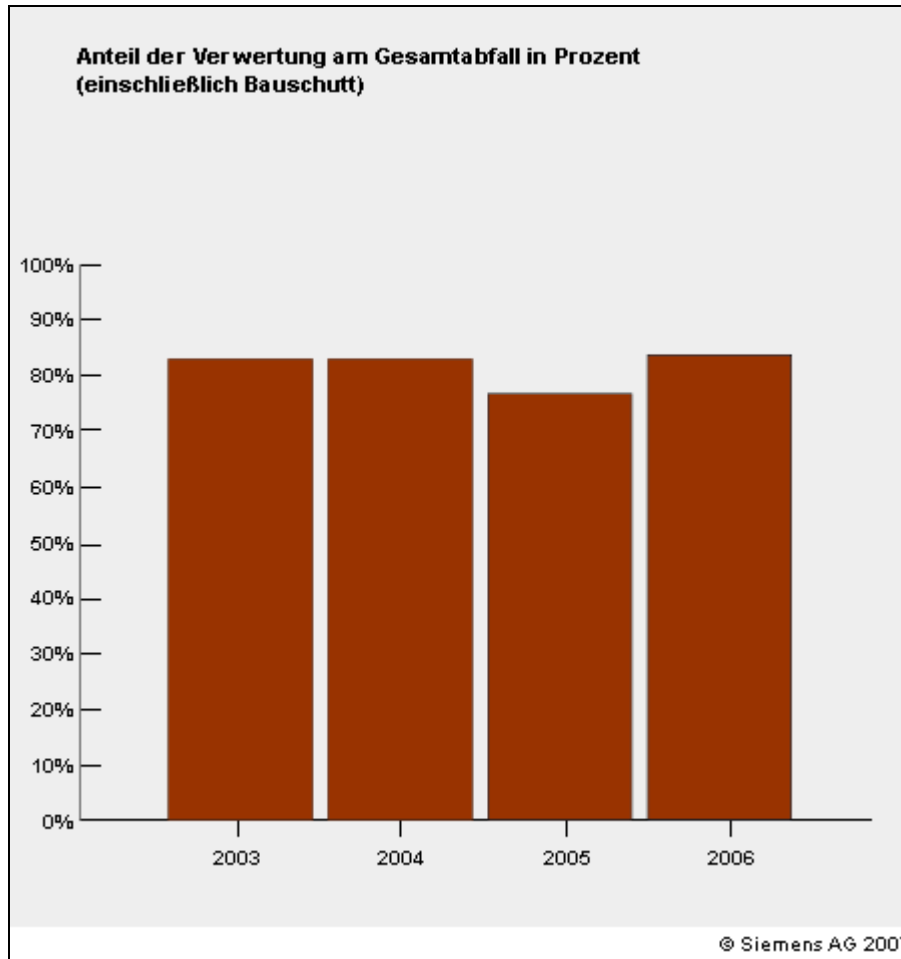
Wir unterscheiden gefährliche und nicht gefährliche Abfälle, die wiederum je nach Entsorgungsart in Abfälle zur Verwertung und Abfälle zur Beseitigung unterteilt werden. Da die Mengen von Bauschutt und Erdaushub stark von Bau- und Abrissmaßnahmen abhängen und die Abfallbilanz maßgeblich beeinflussen können, weisen wir sie separat aus. In der Abfallstatistik werden nur von Siemens verursachte Abfälle aufgeführt. Die Abfälle, die wir im Auftrag unserer Kunden entsorgen lassen, sind nicht enthalten.



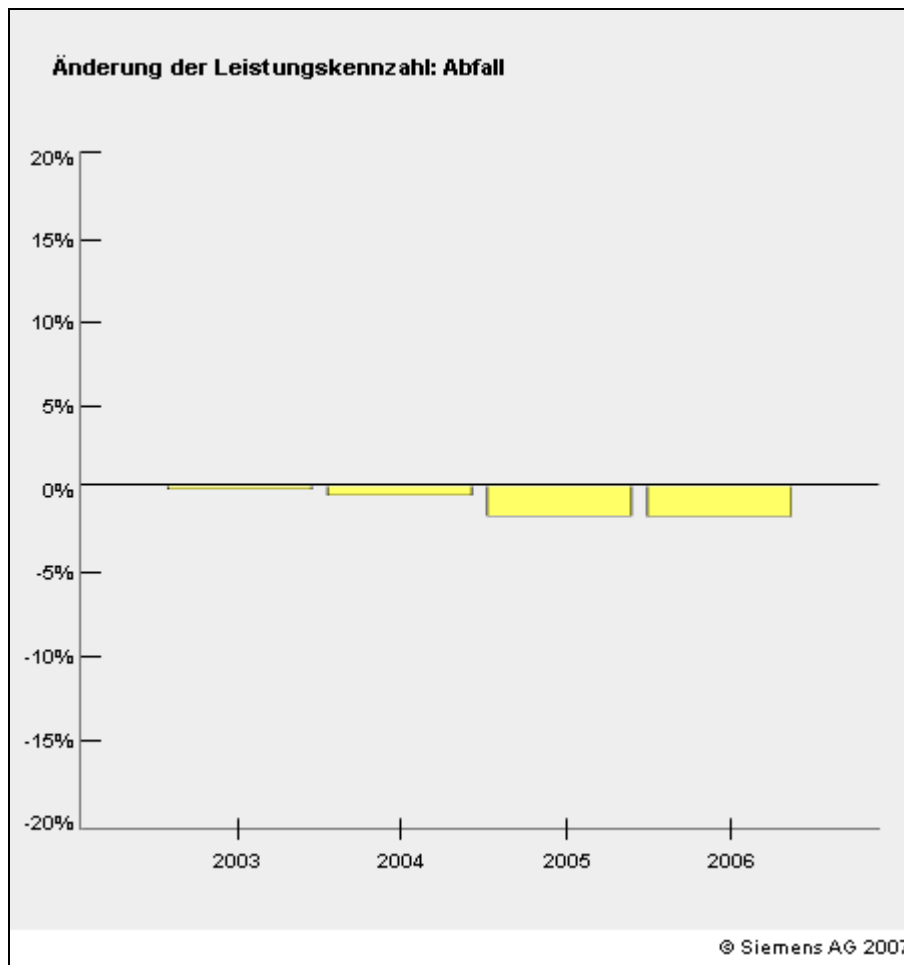
Die absoluten Abfallaufkommen (ohne Bauschutt) wuchsen in den letzten Jahren, da die Anzahl der von unserem Umweltberichterstattungssystem „SESIS“ erfassten Standorte gestiegen ist. Die aus Zukäufen neu hinzugekommenen Werke haben zum Teil prozessbedingt ein hohes Abfallaufkommen. Im Jahr 2005 sind erstmalig die 18 Osram-Sylvania-Standorte unseres Tochterunternehmens OSRAM in den USA erfasst.

Die Zunahme des Abfallvolumens im Jahr 2006 ist hauptsächlich auf den Unternehmensbereich Automation and Drives (A&D) zurückzuführen. Dessen Abfallaufkommen hat sich im letzten Jahr verdoppelt – 26 neue Standorte aus diesem Bereich sind in die Datenerfassung integriert worden. Dazu zählt beispielsweise die Firma Flender, die große Getriebe für Schiffe und Windkraftwerke herstellt.

Der größte Teil des Bauschutts stammt aus einem Sonderbauprojekt unseres Unternehmensbereichs Power Generation in Duisburg: Ein zugekaufter Altstandort wurde saniert, indem 123.000 Tonnen kontaminierten Bodens ausgekoffert und verwertet wurden. Jetzt steht auf dem Gelände ein modernes Testcenter für Gasdampfturbinen und Verdichter.



Der weitaus größte Teil unseres Abfalls wird in die Verwertung abgegeben. 2006 konnte eine Quote von 83 Prozent weltweit erreicht werden.



Beim Betrachten der portfoliobereinigten Leistungskennzahl wird deutlich, dass sich die Umweltleistung in der Abfallwirtschaft nicht verschlechtert hat – es hat sogar eine geringfügige Verbesserung gegeben. Die starke Erhöhung der Abfallmenge 2006 ist bei der portfoliobereinigten Änderung der Abfallleistungskennzahl noch nicht enthalten, da für die neu hinzu gekommenen Standorte erst Daten für ein Geschäftsjahr vorliegen. Erst im nächsten Geschäftsjahr werden dann auch diese Standorte in die Leistungskennzahlbildung einbezogen werden.

Für den Bereich Abfall wird die Erreichung des Ziels, die Umweltleistung innerhalb von fünf Jahren um 15 Prozent zu verbessern, jedoch eine große Herausforderung werden.

Zurzeit wird nur die Summe der Massen aller Abfälle – ohne Bauschutt – betrachtet. Es wird weder zwischen gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen unterschieden noch zwischen verwerteten und beseitigten Abfällen. Obwohl diese Art der Betrachtung zur Abfallwirtschaft meist gefordert wird, gibt sie der Abfallwirtschaft zu wenig Impulse zur gezielten Verbesserung der Leistung: Eine massenbezogene Reduktion des gefährlichen Abfalls erzeugt z.B. nur eine geringfügige Verbesserung des Indikators, obwohl hier die Verringerung der Umweltauswirkung deutlicher ausgeprägt ist. Auch fehlt ein Anreiz zur Verbesserung der Wiederverwendungsquote, die im Abfallindikator gar keine Rolle spielt. Beide Aspekte werden in Zukunft in einen weiter entwickelten Abfallindikator einbezogen werden.

RoHS-Richtlinie

Stoffrestriktionen bei Produkten

In unserer eigenen Norm „Umweltverträgliche Produkte“ regelt ein eigener Teil, welche Stoffe zu meiden sind. Damit verfolgen wir das Ziel, kritische Stoffe, soweit technisch möglich und wirtschaftlich vertretbar – auch über gesetzliche Anforderungen hinaus gehend – zu vermeiden.

Im Rahmen unseres Unternehmensprogramms Fit42010 werden zudem ausgewählte Stoffe dahingehend untersucht, ob wir sie vermeiden oder durch andere Stoffe ersetzen können.

Umsetzung der RoHS-Richtlinie

Siemens erfüllt die seit dem 1. Juli 2006 geltenden Anforderungen der Richtlinie 2002/95/EG zur „Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in elektrischen und elektronischen Geräten“ („RoHS-Richtlinie“). Diese Richtlinie beschränkt beispielsweise die Verwendung von Blei in Loten und elektronischen Bauteilen, sechswertigem Chrom zum Korrosionsschutz oder bestimmten Flammschutzmitteln in elektronischen Produkten.

Zur erfolgreichen Umsetzung der Richtlinie waren sowohl intensive Anstrengungen in der Supply Chain als auch Umstellungen von Fertigungsverfahren erforderlich. Unter anderem haben wir unsere Lieferanten zusätzlich zu deren gesetzlicher Verpflichtung auch vertraglich gebunden, alle Materialien und Komponenten für betroffene Endgeräte in Übereinstimmung mit der RoHS-Richtlinie zu liefern. Die Umstellung der Fertigungen der betroffenen Produkte auf bleifreies Lötten erfolgte frühzeitig, um die Produkte rechtzeitig und in der geforderten Qualität ausliefern zu können.

Über die gesetzlich betroffenen Produkte hinaus arbeitet Siemens an der freiwilligen Umstellung weiterer elektronischer Produkte auf RoHS-Konformität. Im Rahmen des im April 2007 abgeschlossenen Unternehmensprogramms Fit4More haben weitere Siemens-Bereiche wie Siemens Building Technologies (SBT), Automation & Drives (A&D) sowie Power Transmission & Distribution (PTD) an einer freiwilligen Umstellung auf die RoHS-Anforderungen gearbeitet. So werden alle neuen Produkte des Bereiches A&D seit Juli 2006 nur noch RoHS-konform entwickelt. Siemens Building Technologies hat sich das Ziel einer freiwilligen Umstellung der Produkte für 2008 gesetzt. Das Geschäftsgebiet Energy Automation von Power Transmission & Distribution entwickelt neue Produkte ebenfalls entsprechend den Vorgaben der RoHS-Richtlinie.

Auskunft zu spezifischen Fragen von Kunden zu einzelnen Produkten können die Ansprechpartner der Vertriebe der Siemens-Bereiche geben.

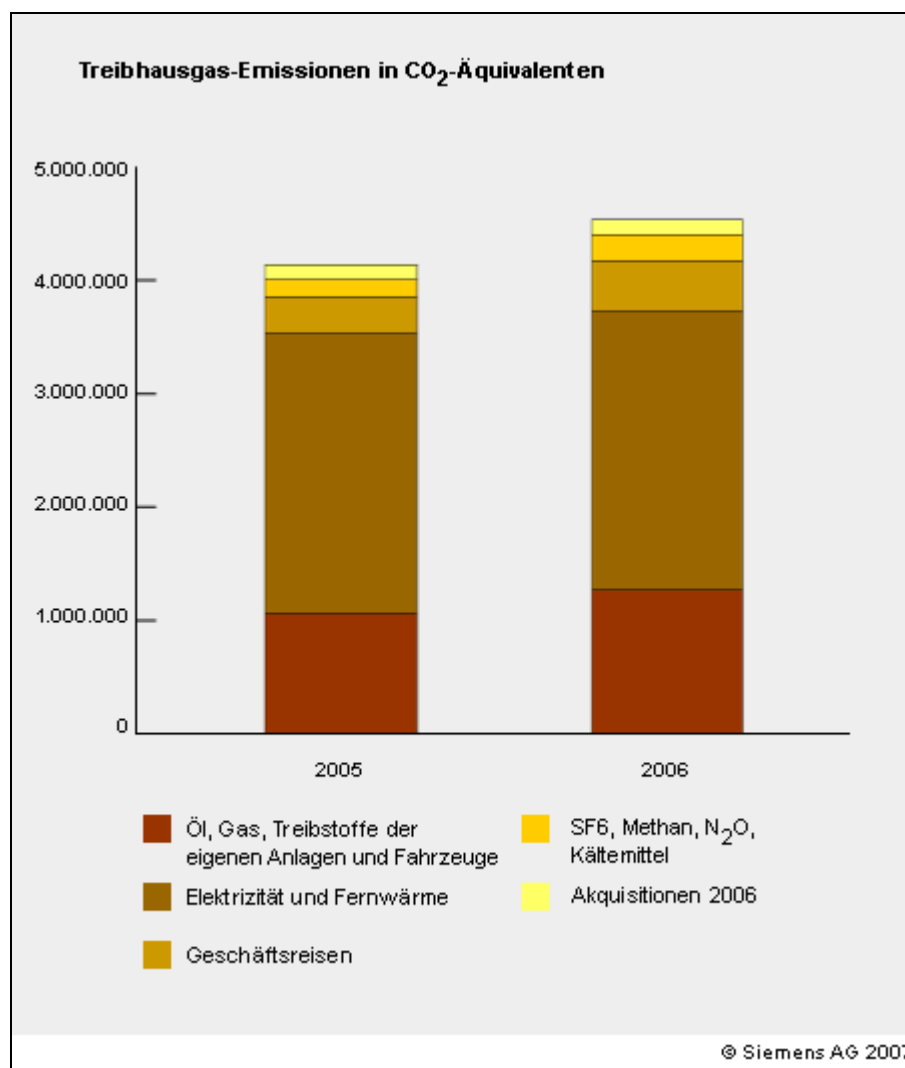
In anderen Siemens-Bereichen wie Industrial Solutions & Services (I&S) oder Power Generation (PG), die im Maschinen- und Anlagenbau tätig sind, sind die Anforderungen – beispielsweise an den Korrosionsschutz – aufgrund der besonderen Umgebungsbedingungen deutlich höher als bei üblichen elektronischen Produkten. Daher sind die Werkstoffe und auch manche elektronische Bauteile teilweise anders zu bewerten und können nicht denselben Regeln unterworfen werden wie beispielsweise die Standard-Elektronik.

Klimaschutz

Klimaschutz und Energie-Effizienz

Treibhausgase: 4,53 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente

Unser Treibhausgas-Reporting orientiert sich am allgemein anerkannten Leitfaden des World Business Council for Sustainable Development/World Resource-Institute (WBCSD/WRI). Dies bedeutet, dass eine Aussage zu den Gesamtemissionen des Unternehmens getroffen wird. Als Basisjahr für die Zeitreihendarstellung der Treibhausgasemissionen von Siemens haben wir 2005 gewählt. Die Emissionen im Jahr 2006 betragen 4,53 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente. Der größte Anteil kommt mit 2,46 Millionen Tonnen aus dem Stromverbrauch und der Nutzung von Fernwärme. Das Kohlendioxid wird dabei bei unseren Stromversorgern erzeugt, ist aber Siemens zuzurechnen.

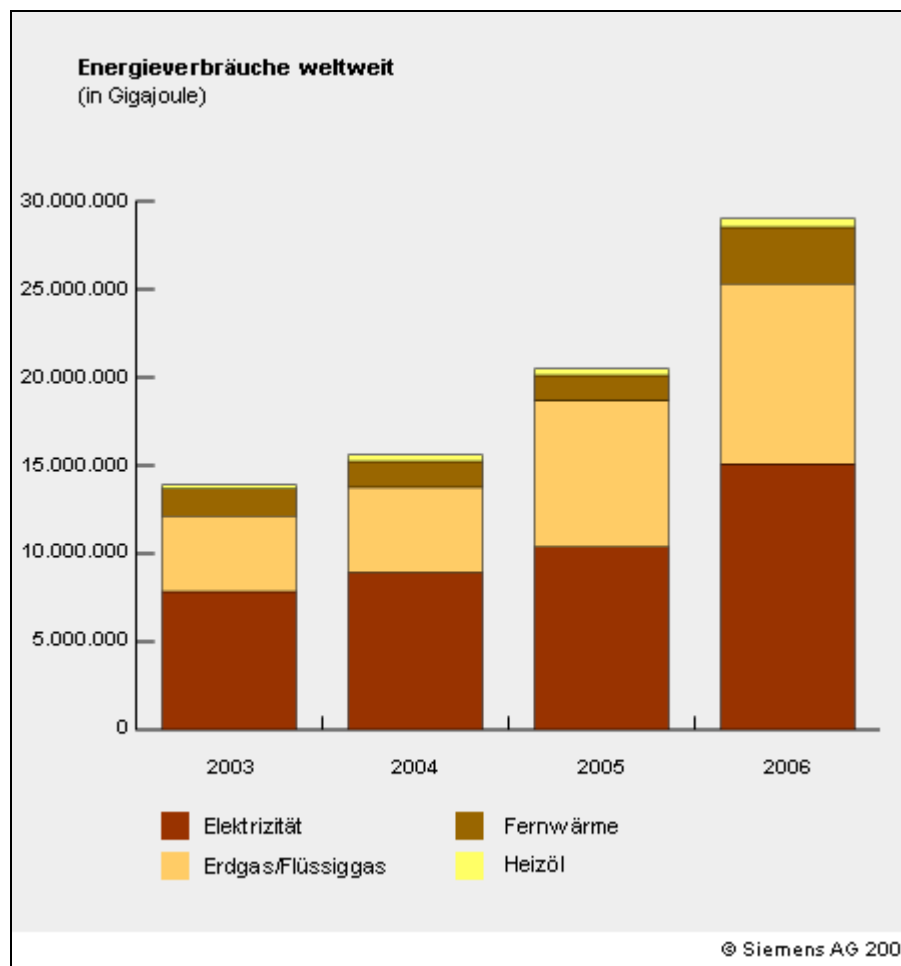


Die zweitgrößte Gruppe bildet die Verbrennung von Öl, Gas und Treibstoffen in unseren eigenen Anlagen und Fahrzeugen mit 1,26 Millionen Tonnen. Geschäftsreisen mit Flugzeugen, der Bahn oder Mietwagen ergaben 0,45 Millionen Tonnen CO₂-Emissionen.

Beim Einsatz von Methan, Distickstoffoxid und Schwefelhexafluorid ergaben sich unvermeidliche Emissionen von 0,23 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten. Für 2006 konsolidierte, neu akquirierte Unternehmen, die auch noch nicht von den Berichtssystemen erfasst sind, haben wir mit Hilfe eines speziellen Rechenverfahrens die Treibhausgasemissionen mit 0,13 Millionen Tonnen bestimmt und zu den Gesamtemissionen hinzugechnet.

Die Zunahme der Emissionen im Jahr 2006 kann bei Geschäftsreisen auf eine verbesserte Datenerfassung zurückgeführt werden. Ebenso haben wir 2006 erstmals die technische Methanverwendung, den Einsatz von Distickstoffoxid sowie Kältemittel-Emissionen erfasst. Auch die in Deutschland bereits seit einem Jahrzehnt vorhandene Erfassung von SF₆ konnte 2006 an Standorten außerhalb Deutschlands noch weiter verbessert werden. Insgesamt führte die verbesserte Datenerfassung dazu, dass sich der Sektor der Treibhausgas-Emissionen im Vergleich zu 2005 deutlich auf 0,23 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente erweiterte.

Energieverbrauch: Geringerer Energieverbrauch bei gleichem Umsatz

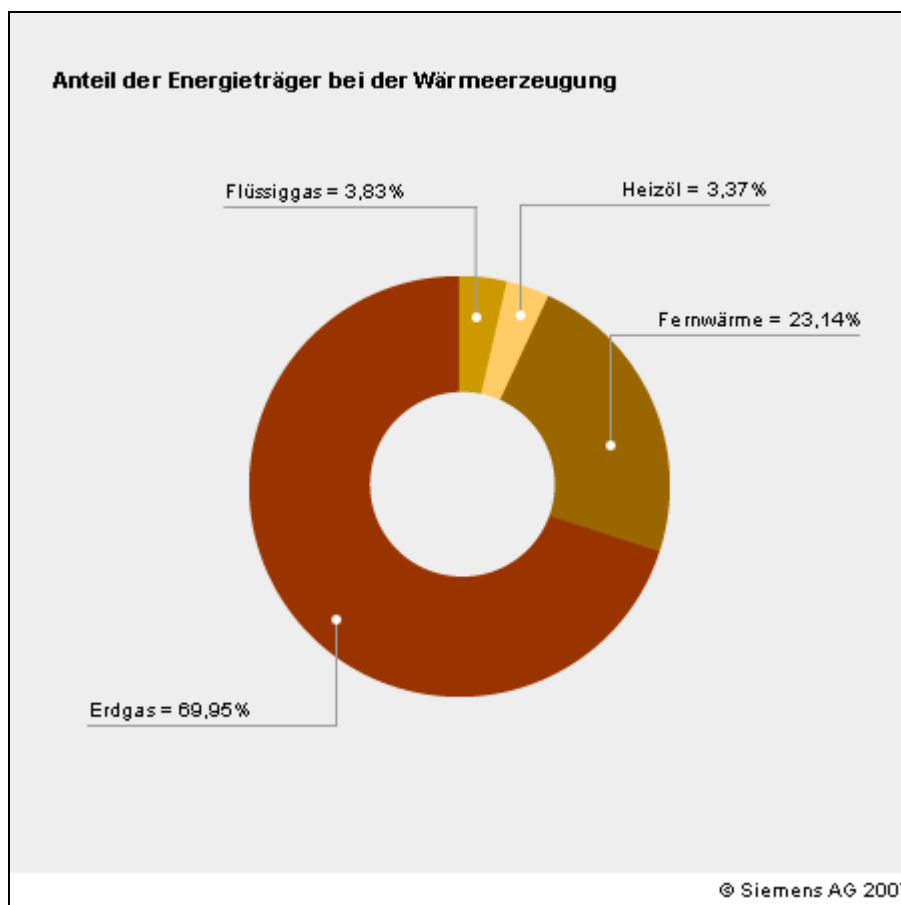


Siemens hat im Berichtsjahr 29.005.976 Gigajoule (GJ) Energie verbraucht. Davon entfallen 15.103.940 GJ auf Elektrizität, 10.216.306 GJ auf Erdgas/Flüssiggas, 3.216.598 GJ auf Fernwärme und 469.132 GJ auf Steinkohle. Dieser Energieverbrauch bezieht sich auf 77 Prozent der Mitarbeiter weltweit.

Neben der Elektrizität wurden 2006 erstmals auch die Emissionsfaktoren der Stromerzeugung für die Berechnung der Kohlenstoff-Intensität der Stromproduktion erfasst. Nach unserer Schätzung werden etwa 15 Prozent des weltweit eingesetzten elektrischen Stroms aus erneuerbaren Quellen produziert. Schwerpunkte sind hier Brasilien, Norwegen sowie Süddeutschland und Österreich mit einem jeweils hohen Wasserkraftanteil.

Elektrizität ist sowohl in den Produktionsstandorten als auch in Büros unverzichtbar und wird sehr vielfältig verwendet, z.B. für Antriebe, Lötanlagenbeheizung, Beleuchtung und Bürogeräte.

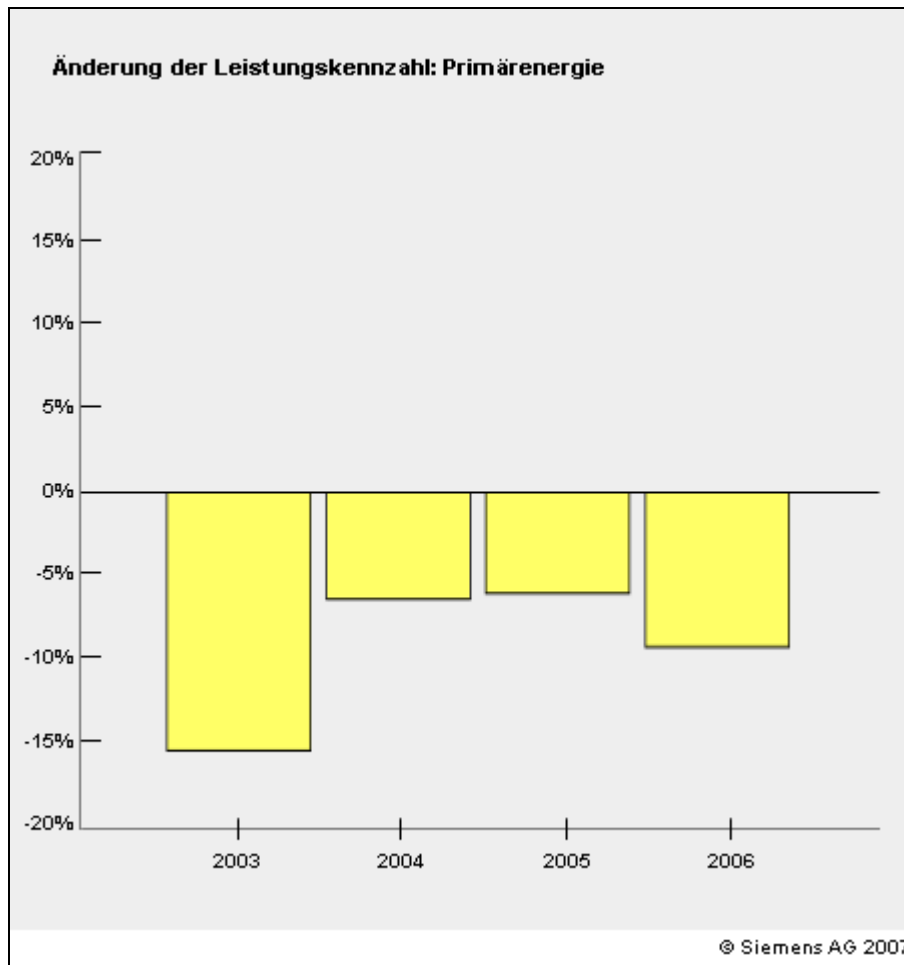
Erdgas, Heizöl und Flüssiggas werden für Heizungen und auch in der Produktion eingesetzt. Große Verbraucher sind beispielsweise Aluschmelzanlagen für die Motorenproduktion, Glasschmelzanlagen für die Lampenherstellung und die Trockner großer Lackieranlagen. 70 Prozent der Wärme werden umweltfreundlich mit Erdgas produziert, weitere 23 Prozent mit Fernwärme. Flüssiggas und Heizöl tragen nur mit weniger als acht Prozent zur Wärmeerzeugung bei.

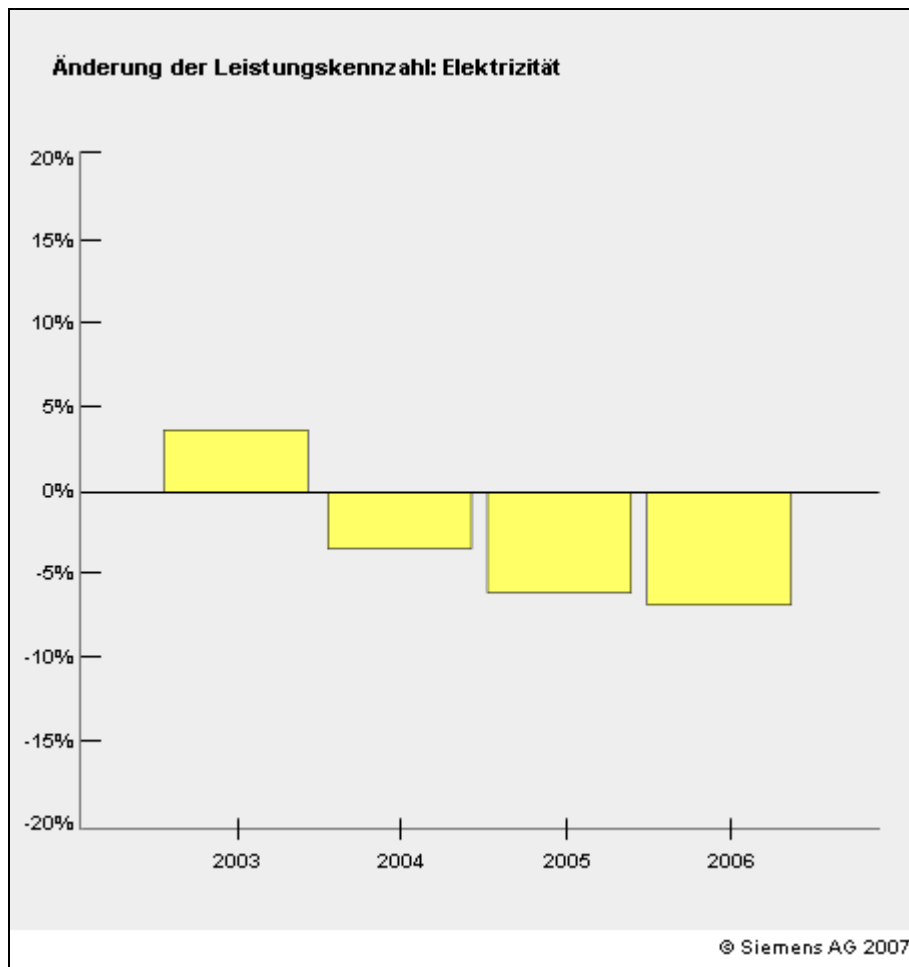


Leistungskennzahlen

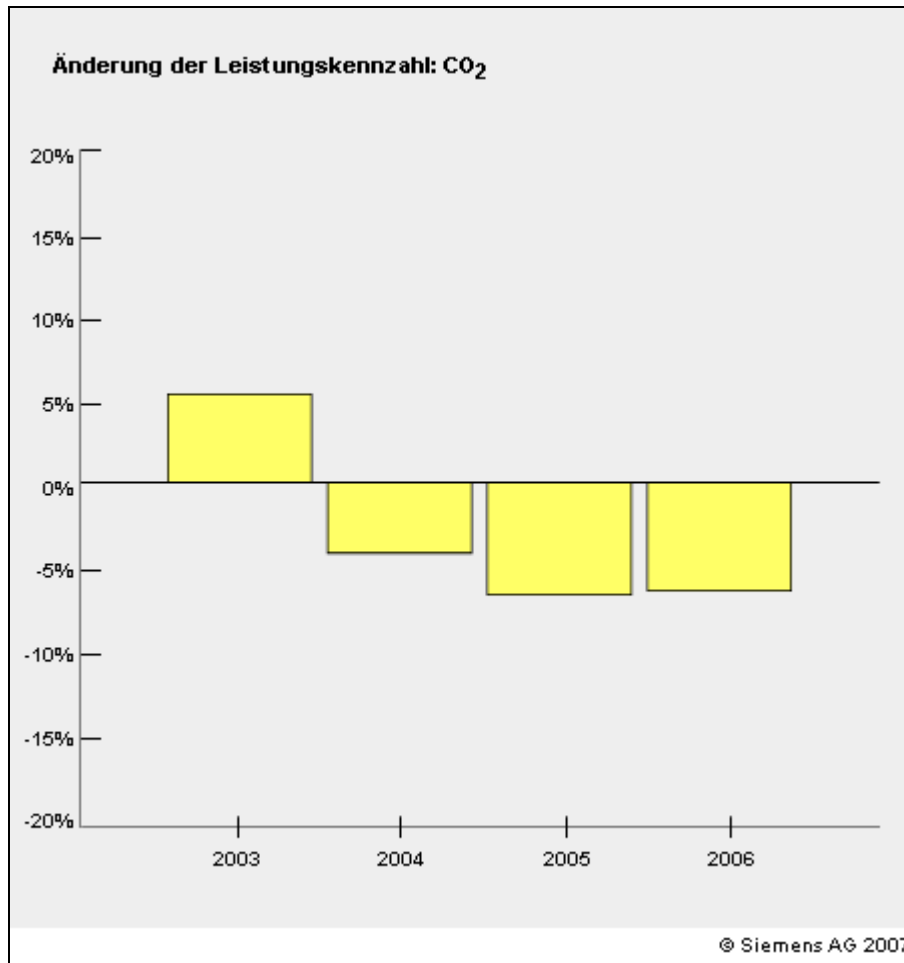
Die Zeitreihendarstellung zeigt einen seit 2003 kontinuierlich ansteigenden Energieverbrauch. Dieser absolute Anstieg ist darauf zurückzuführen, dass unser Umweltreporting weiter verbessert wird: 2006 sind erstmals die Verbräuche von 64 Standorten berücksichtigt, die bisher nicht berichteten.

Relativ zum Umsatz der erfassten Energie verbrauchenden Organisationseinheiten sinkt der Energieverbrauch: Unsere Auswertungen zeigen einen Rückgang bei der Elektrizität um 3,5 bis 7 Prozent pro Jahr und bei der Primärenergie sogar um 6,4 bis 15 Prozent, jeweils normiert auf die Werksumsätze.





Entsprechend hat sich dann auch die CO₂-Leistungskennzahl aus Elektrizität und Primärenergie verändert: Seit dem Jahr 2004 sinkt sie zwischen 4,6 und 7 Prozent jährlich.



Dieser Rückgang ist auch auf die Anstrengungen der mit dem Energiemanagement beauftragten Fachleute im Unternehmen zurückzuführen, die ständig technische und wirtschaftliche Innovationen suchen und verwirklichen, um den Energieverbrauch zu optimieren.

Die für Gebäude und Infrastruktur zuständige Zentralabteilung Siemens Real Estate (SRE) hat für ihren Verantwortungsbereich das Natural Resources Program entwickelt und umgesetzt, mit dem weltweit Einsparpotentiale ermittelt und umgesetzt werden.

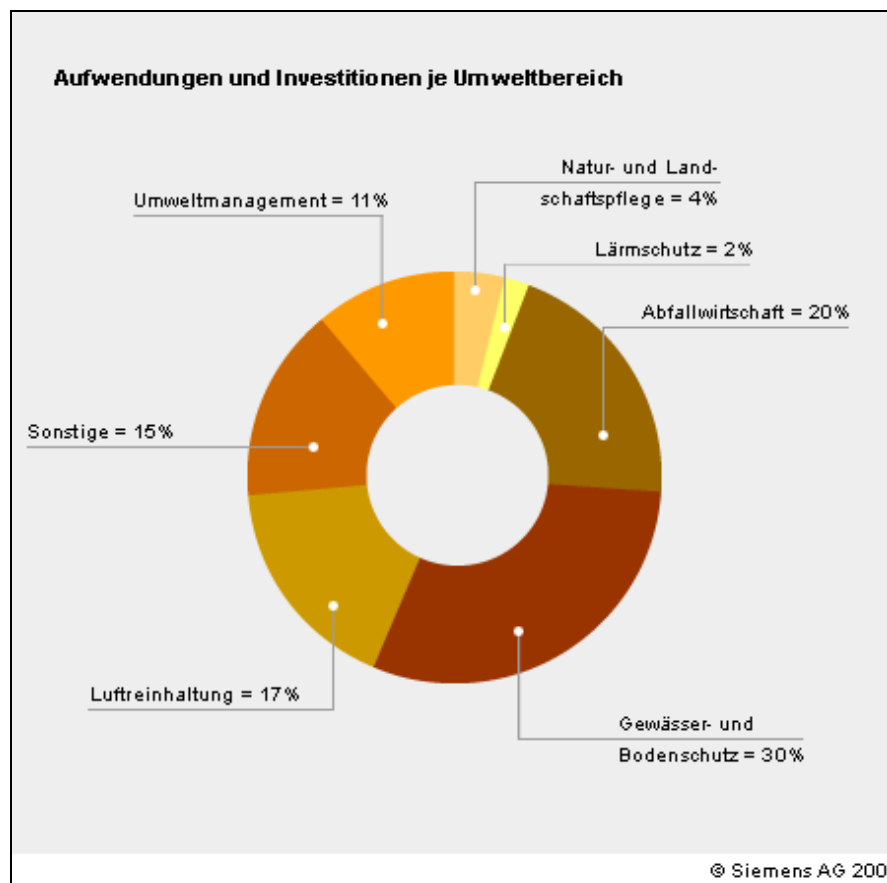
Aufwendungen und Investitionen

Größter Anteil für Gewässerschutz und Abfallwirtschaft

Im Geschäftsjahr 2006 haben wir 50 Millionen Euro für laufende Aufwendungen und 21 Millionen Euro für Investitionen in den Umweltschutz aufgebracht. Im klassischen betrieblichen Umweltschutz machen – wie in den Vorjahren – die Ausgaben für den Gewässerschutz und die Abfallwirtschaft den größten Anteil aus, dicht gefolgt von der Luftreinhaltung. Dem Umweltschutz zugerechnet werden Investitionen und laufende Aufwendungen, die eindeutig an ein umweltrelevantes Thema, beispielsweise Luftreinhaltung oder Lärmschutz, gekoppelt sind. Dies gilt sowohl für End-of-Pipe-Lösungen als auch für produktionsintegrierte Maßnahmen. Zudem erfassen wir Aufwendungen, die zum Initiieren und Aufrechterhalten eines Umweltmanagementsystems anfallen.

Bei der Betrachtung unserer Umweltschutz-Ausgaben ist positiv zu bewerten, dass Umweltschutz Bestandteil unserer Geschäftsprozesse ist, also bereits in Fertigung, Vertrieb und Produktentwicklung berücksichtigt wird. So ergreifen wir in unseren Fabriken oft Maßnahmen, die fertigungstechnisch oder betriebswirtschaftlich begründet sind, aber auch die Umwelt entlasten. Damit verbundene Aufwendungen werden jedoch nicht als Umweltschutz-Aufwendungen ausgewiesen. Wir geben also tatsächlich mehr Geld für Umwelt entlastende Maßnahmen aus, als wir in unserer Berichterstattung darlegen können.

Umweltschutz spielt bei Siemens schon seit langem eine wichtige Rolle. Viele Investitionen zum Bau von Abwasseraufbereitungsanlagen, Luftreinhaltungsanlagen oder zur Implementierung eines Umweltmanagementsystems wurden in der Vergangenheit gemacht und müssen heute nur noch aufrechterhalten werden. Vergangene Ausgaben zahlen sich noch heute aus, und wir geben weniger für den Umweltschutz aus. Im Jahr 1995 lagen unsere Umweltausgaben beispielsweise bei rund 110 Millionen Euro.



Umweltziele in Fit4 2010

Der Nachfolger unseres Unternehmensprogramms Fit4More heißt Fit42010. Es wurde inzwischen gestartet. Auf der Basis der im letzten Umweltprogramm von Fit4More gemachten Erfahrungen ergeben sich folgende Kernpunkte des neuen Siemens-Umweltprogramms:

- Weitere Verbesserung der Umweltberichterstattung
- Implementierung der Umweltmanagementsysteme bei neu zugekauften Standorten und Steigerung des Reifegrads von Umweltmanagementsystemen bei Altstandorten
- Steigerung der Ressourceneffizienz als quantifizierbare Umweltziele

Während die Grundlagen für die ersten zwei Punkte schon gut bekannt sind, war es für Siemens als ein Unternehmen mit einem sehr weit gefassten Produkt- und Produktionsspektrum sowie einer zunehmenden Dynamik im Portfoliomanagement eine Herausforderung, die Grundlagen für eine faire Bewertung der Verbesserung der Ressourceneffizienz zu schaffen.

Dies war eine Voraussetzung, um quantifizierende Ziele zur Verbesserung der Umweltleistung konzernweit setzen zu können. Hierzu wurde die Methode der Portfoliobereinigung geschaffen, so dass wir stets eine relative Betrachtung, bezogen auf das Umsatzwachstum, vornehmen. Dabei werden für zwei aufeinander folgende Jahre nur die Unternehmensteile betrachtet, die auch in beiden Jahren zum Unternehmen gehört haben und für die damit auch die Siemens-Umweltpolitik gültig war.

Im ersten Schritt wurden Potenziale zur Umweltleistungsverbesserung an umweltrelevanten Standorten abgeschätzt. Hierbei zeigte sich, dass das lokale Umweltmanagement schon in der Vergangenheit gute Arbeit geleistet hatte, da in den letzten drei Jahren in der Regel Effizienzgewinne zu den Ressourcen Energie, Wasser und teilweise auch Abfall zu verzeichnen waren. In einem zweiten Schritt wurden quantifizierbare Ziele zur Verbesserung der Umweltleistung in den nächsten fünf Jahren – bezogen auf das Geschäftsjahr 2006 – definiert:

- | | |
|--|-----|
| ■ Energie / CO ₂ (verbundenes Ziel) | 20% |
| ■ Wasser | 20% |
| ■ Abfall | 15% |

Die Ziele beziehen sich auf die Produktion im gesamten Siemens-Konzern und repräsentieren rund 80 Prozent der jeweiligen Ressourcenverbräuche. Die Unternehmensbereiche haben sie übernommen und definieren deren Verwirklichung an den Standorten in eigenen Bereichsprogrammen. An den Standorten werden die Ziele dann über die Umweltprogramme verwirklicht.

Menschen fördern – in die Zukunft investieren

Wir „investieren in Menschen“ – innerhalb und außerhalb des Unternehmens: in ihre Bildung, in ihre beruflichen Qualifikationen, in ihre Leistungskraft und ihr Engagement und in ein gesellschaftliches Umfeld, das positive Entwicklung ermöglicht und fördert. Alle Maßnahmen und Projekte, die dazu beitragen, dass Menschen ihre Talente und Potenziale entfalten können, haben im besonderen Maß nachhaltige Wirkung. Die zielgerichtete Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, attraktive Arbeitsplätze und ein kontinuierliches Engagement für die Gesellschaft gehören deshalb in der Unternehmenskultur von Siemens zusammen.

Inhalt

Unsere Mitarbeiter	33
Mitarbeiter in aller Welt	33
Qualifikation unserer Mitarbeiter	35
Neueinstellungen von Mitarbeitern	35
Neueinstellungen nach Regionen	37
Berufsbildung weltweit	39
Mitarbeiterentwicklung über vier Jahre	40
Beschäftigung von Frauen	40
Aufwendungen für die Mitarbeiter	41
Pensionszahlungen	41
Arbeits- und Gesundheitsschutz	42
Optimierungsmaßnahmen	42
Neufassung des Reportings	44
Unsere Ziele	44
Corporate Citizenship	46
Grundsätze und Leitlinien	46
Corporate Citizenship Management	48
Siemens Generation21	50
Siemens Caring Hands	53
Kulturförderung	57
Aufwendungen 2006	60
Zielsetzungen für 2007	62

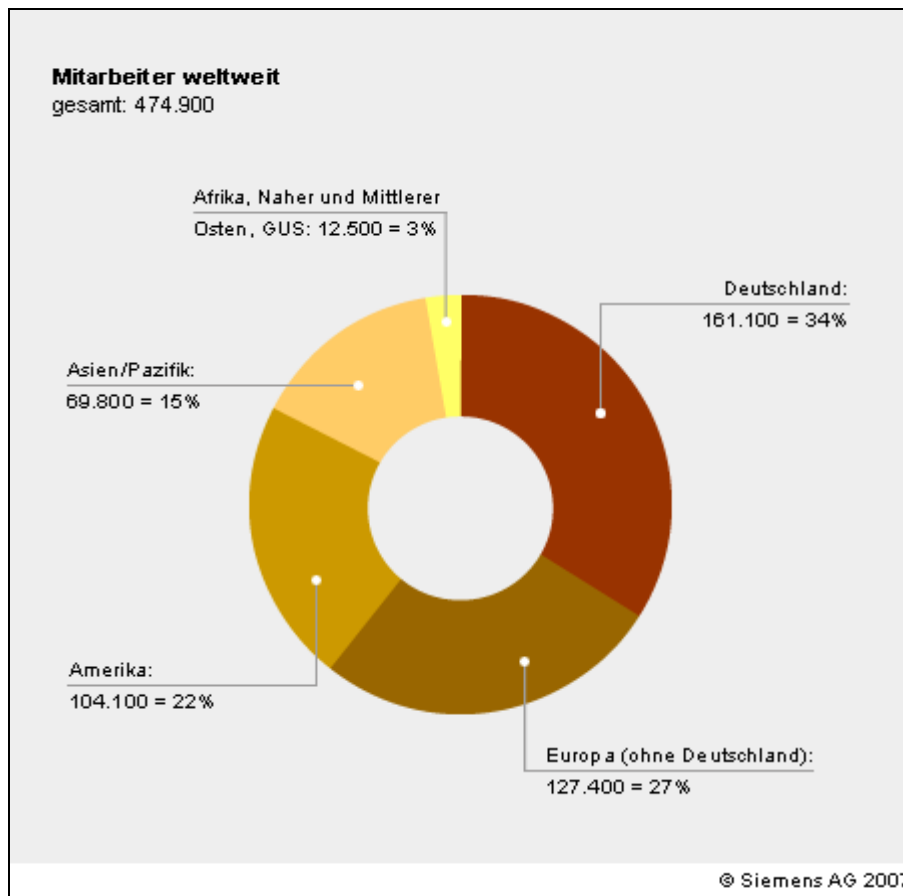
Unsere Mitarbeiter

Daten und Fakten

Das Fundament unseres Erfolgs sind unsere exzellenten Mitarbeiter. Sie tragen dazu bei, dass wir die Erwartungen unserer Kunden und Investoren erfüllen und sogar übertreffen. Daher legen wir großen Wert auf die Qualifikation unserer Mitarbeiter, sei es bei der Neueinstellung von Hochschulabsolventen, deren Förderung oder der Aus- und Weiterbildung im eigenen Haus.

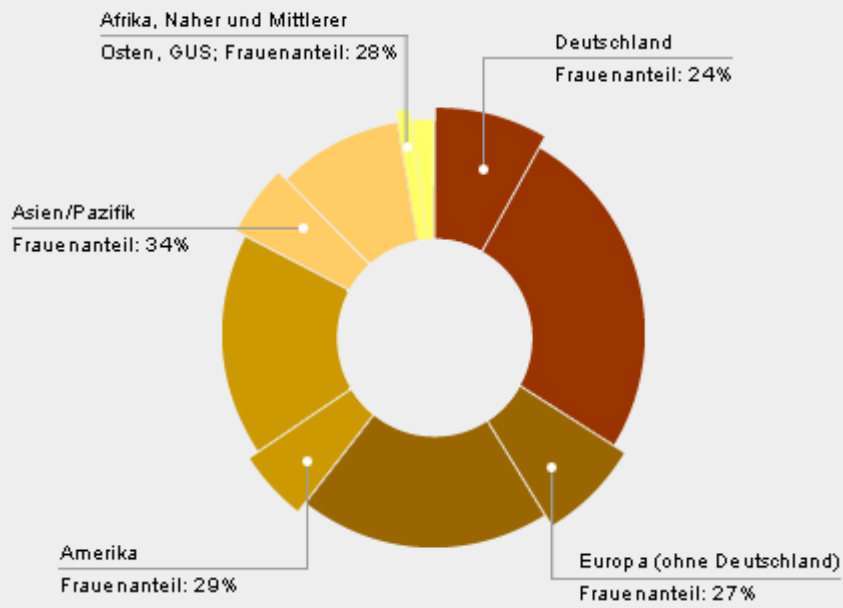
Mitarbeiter in aller Welt

Zum Ende des Geschäftsjahrs 2006 beschäftigte Siemens weltweit 474.900 Mitarbeiter, davon über 60 Prozent außerhalb Deutschlands. Siemens ist heute in rund 190 Ländern vertreten. Besonders in den wichtigen Wachstumsmärkten Asiens konnten wir unsere Präsenz erneut verstärken. Dort stieg die Anzahl der Mitarbeiter innerhalb des Geschäftsjahrs von 57.600 auf 69.800.



Mitarbeiter weltweit

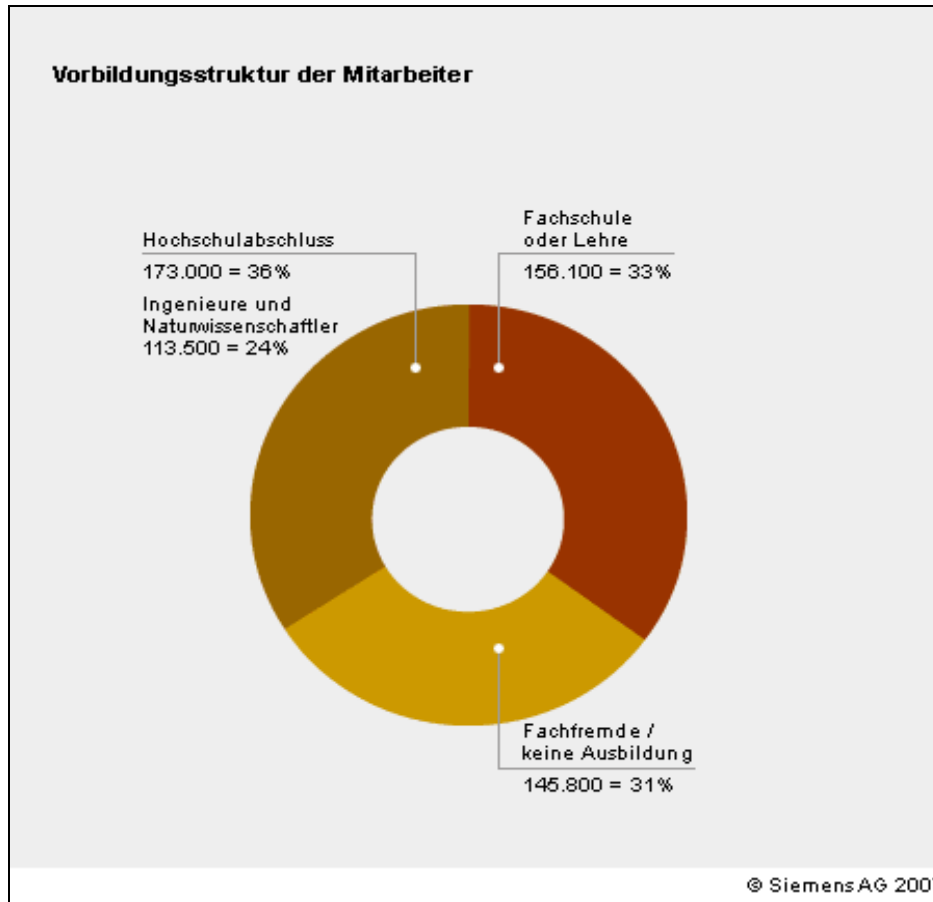
Frauenanteil gesamt: 27%



© Siemens AG 2007

Qualifikation unserer Mitarbeiter

Wir setzen alles daran, weltweit die besten Mitarbeiter zu entdecken, einzustellen und systematisch zu entwickeln. So konnten wir den Anteil von Mitarbeitern mit Hochschulabschluss im vergangenen Geschäftsjahr um 8,5 Prozent steigern: 173.000 Mitarbeiter (im Vorjahr 158.300), das sind 36 Prozent der gesamten Belegschaft, besitzen einen Hochschulabschluss. 33 Prozent unserer Mitarbeiter absolvierten eine Fachschule oder eine Lehre.

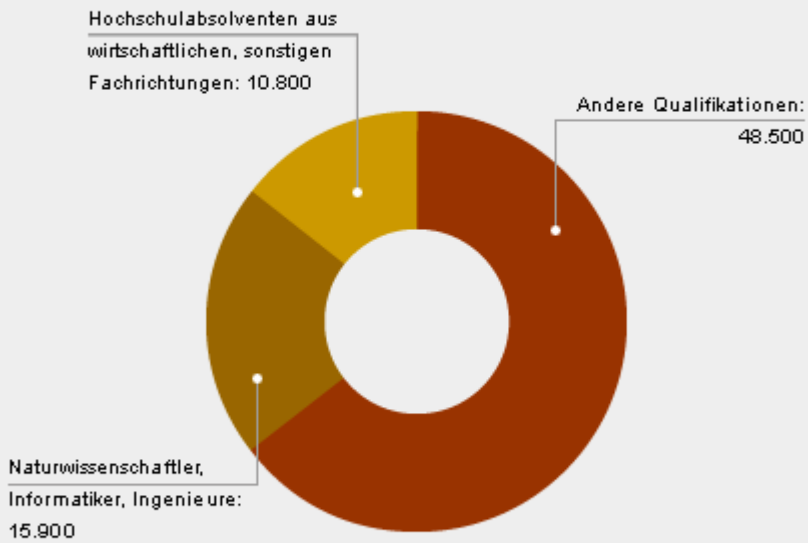


Neueinstellungen von Mitarbeitern

Im Geschäftsjahr 2006 stellte Siemens weltweit 75.200 neue Mitarbeiter ein, das waren 13.800 mehr als im vorangegangenen Geschäftsjahr. 36 Prozent der neu eingestellten Mitarbeiter haben einen Hochschulabschluss. Rund zwei Drittel (15.900) der eingestellten Hochschulabsolventen sind Ingenieure oder Naturwissenschaftler. Das hohe Qualifikationsniveau unserer Mitarbeiter bleibt somit auch weiterhin erhalten.

Neueinstellung von Mitarbeitern

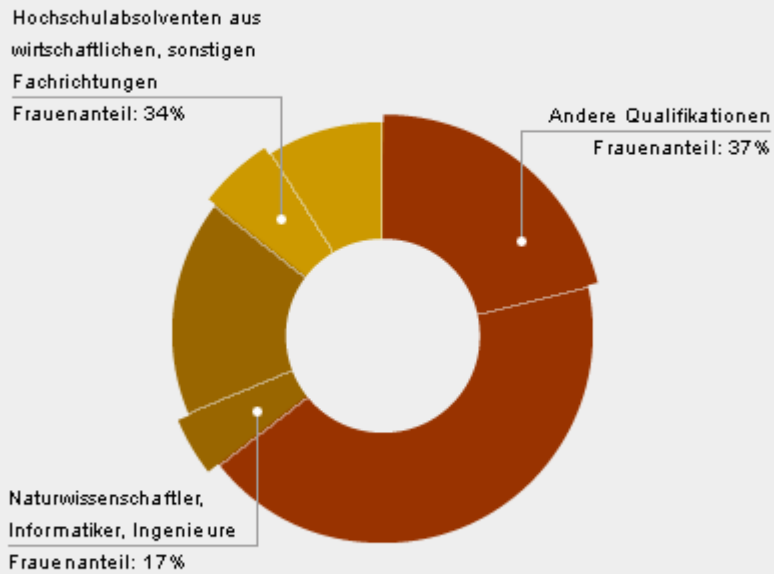
gesamt: 75.200



© Siemens AG 2007

Neueinstellung von Mitarbeitern

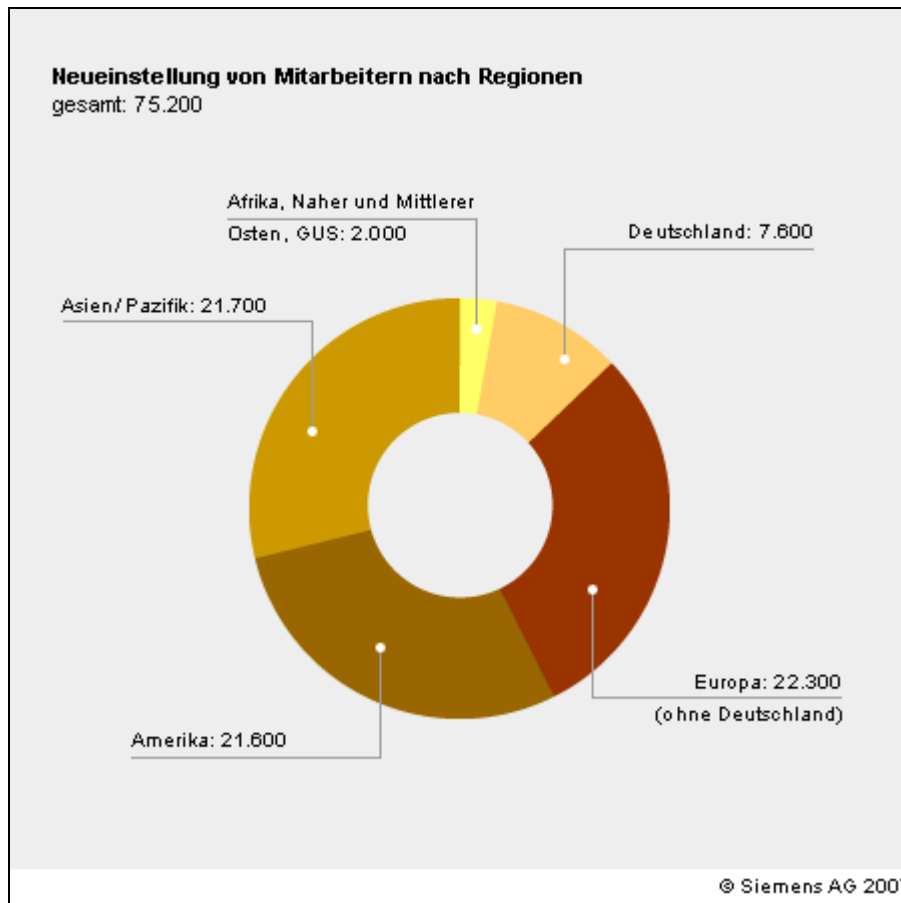
Frauenanteil gesamt: 32%



© Siemens AG 2007

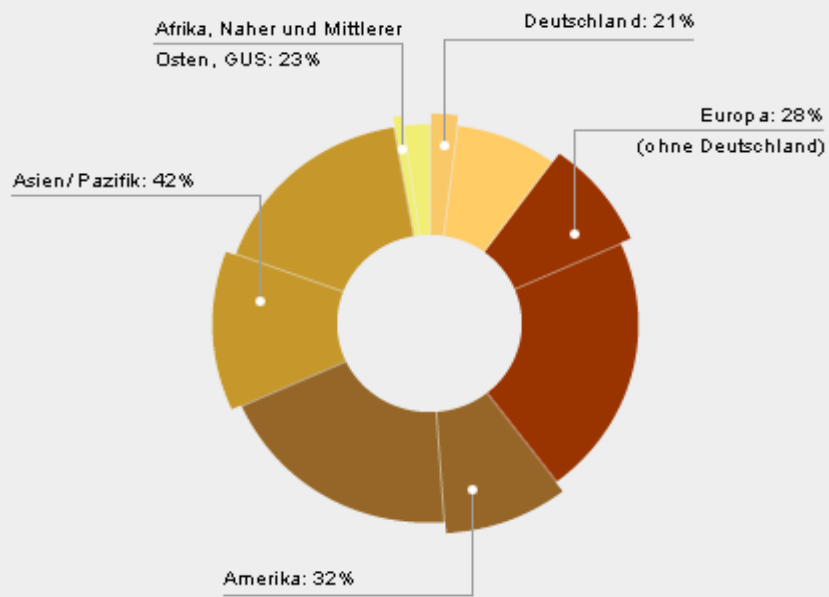
Neueinstellungen nach Regionen

Die Betrachtung der Neueinstellungen nach Regionen zeigt, dass Siemens in den Regionen Europa (ohne Deutschland), Amerika und Asien/Pazifik jeweils rund 22.000 Mitarbeiter eingestellt hat. Von den drei genannten Regionen ist das Wachstum in der Region Asien/Pazifik mit 31 Prozent am stärksten gewesen.



Neueinstellung von Mitarbeitern nach Regionen

Frauenanteil: 32%

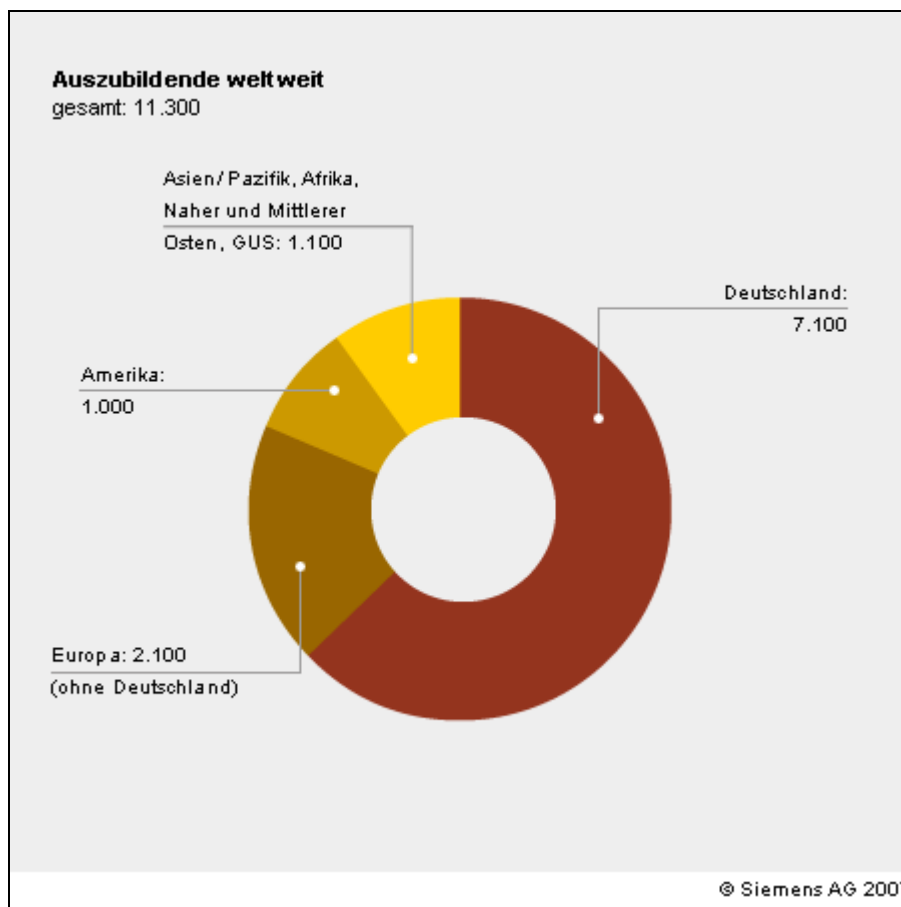


© Siemens AG 2007

Berufsbildung weltweit

Siemens ist ein zuverlässiger und konstanter Partner in der Ausbildung junger Menschen. Wie in den Vorjahren waren auch im Geschäftsjahr 2006 rund 11.300 Auszubildende bei Siemens in der Lehre oder absolvierten ein duales Studium. Etwa 8.600 von ihnen wurden in technischen Berufen ausgebildet, 2.700 haben sich für einen kaufmännischen Beruf entschieden.

Siemens bietet seine Berufsausbildung in über 30 Ländern an. Das bewährte deutsche duale System, also die Verknüpfung von Theorie und Praxis, wurde von vielen unserer Regionalgesellschaften übernommen und an die Gegebenheiten des jeweiligen Landes angepasst. Es trägt dort zum hohen Qualifikationsstand unserer Mitarbeiter und damit zur hohen Qualität der Wertschöpfung unseres Unternehmens bei.



Mitarbeiterentwicklung über vier Jahre

Aufgrund von Akquisitionen und Desinvestitionen verändern sich die Mitarbeiterzahlen im Lauf eines Geschäftsjahrs. So übernahm Siemens im Geschäftsjahr 2006 u.a. die Unternehmen Bayer Diagnostics und Diagnostic Products Corporation in den USA, die Firmen Electrium, Großbritannien, Wheelabrator, USA, die Technologie- und Engineering-Aktivitäten der Sustec-Gruppe, Schweiz, und CNC Water Technologies, Inc., China. Dahingegen wurde das Carrier-Geschäft des ehemaligen Bereichs Communications in ein Joint Venture mit Nokia eingebracht, die Mobilfunkaktivitäten verkauft und der ehemalige Bereich Logistics and Assembly Systems aufgelöst.

Mitarbeiterentwicklung der vergangenen vier Jahre				
	2003	2004	2005	2006
Mitarbeiter	416.600	430.300	460.800	474.900
davon im Management	58.400	60.400	64.300	55.000
Anteil Frauen an der Belegschaft	27 %	27 %	27 %	27 %
Anteil Frauen am Management	9,0 %	9,7 %	10,6 %	12,2 %

© Siemens AG 2007

Beschäftigung von Frauen

Bei Siemens waren zum 30. September 2006 rund 128.700 Frauen beschäftigt, das sind wie in den Vorjahren 27 Prozent der Belegschaft. In der Betrachtung der Regionen ist der Frauenanteil nach wie vor in der Region Asien/Pazifik mit 34 Prozent überdurchschnittlich hoch.

Frauenanteile			
	Anzahl Mitarbeiter	Frauenanteil absolut	Frauenanteil in Prozent
Mitarbeiter weltweit	474.900	128.700	27
Hochschulabsolventen gesamt	173.000	34.000	20
Einstellungen gesamt	75.200	24.300	32
Einstellungen Hochschulabsolventen	26.700	5.600	21
Auszubildende in technischen Berufen	8.600	1.000	12
Auszubildende in kaufmännischen Berufen	2.700	1.600	59
Mitarbeiter im Management	55.000	6.700	12,2

© Siemens AG 2007

Aufwendungen für die Mitarbeiter

Im Geschäftsjahr 2006 wurden auf Basis fortgeführter Aktivitäten durchschnittlich 472.500 Mitarbeiter beschäftigt, im Vergleich zu 439.400 im Vorjahr. Teilzeitkräfte sind dabei anteilig berücksichtigt. Für Löhne und Gehälter, Sozialabgaben und Altersversorgung wurden insgesamt 29,4 (im Vorjahr 26,6) Milliarden Euro aufgewendet.

Personalaufwand		
in Mio. EUR		
	2005	2006
Löhne und Gehälter	21.680	23.656
Sozialabgaben und Aufwendungen für Unterstützung	3.576	3.942
Aufwendungen für Altersversorgung	1.390	1.798
	<u>26.646</u>	<u>29.396</u>

© Siemens AG 2007

Pensionszahlungen

Siemens gewährt den Mitarbeitern in Deutschland und in 30 weiteren Ländern leistungs- oder beitragsorientierte Pensionen. Die wesentlichen Pensionspläne umfassen etwa 535.000 Anspruchsberechtigte, einschließlich 252.000 aktive Mitarbeiter, 91.000 ehemalige Mitarbeiter mit unverfallbaren Ansprüchen und 192.000 Pensionäre und Hinterbliebene. Im Geschäftsjahr 2006 leistete Siemens Pensionszahlungen in Höhe von 1.125 Millionen Euro.

Pensionszahlungen			
in Mio. EUR			
Geleistete Pensionszahlungen	Gesamt	Deutschland	außerhalb Deutschlands
2004	991	715	276
2005	1.032	751	281
2006	1.125	788	337

© Siemens AG 2007

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Niedrige Unfallzahlen dank konsequenter Sicherheitsarbeit

Unfallzahlen auf niedrigem Niveau sind das Ergebnis konsequenter und innovativer Sicherheitsarbeit vor Ort. Mit einer Vielzahl von Aktivitäten hat Siemens im Geschäftsjahr 2006 die Umsetzung der weltweit im Unternehmen gültigen Richtlinien für Arbeits- und Gesundheitsschutz fortgeführt. Im Geschäftsjahr 2008 startet das neu gefasste weltweite Reporting zu Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Optimierungsmaßnahmen

Arbeits- und Gesundheitsschutz im Geschäftsjahr 2006

Bei der Umsetzung der Richtlinien für Arbeits- und Gesundheitsschutz konnten wir im Geschäftsjahr 2006 ebenso wie auf vielen anderen Gebieten im Arbeits- und Gesundheitsschutz weitere Erfolge und Fortschritte verzeichnen.

Fortschritte im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Für das Geschäftsjahr 2006 können wir auf folgende Optimierungen verweisen:

- Die Schulungen von Führungskräften – bis hin zum Top-Management – wurden verstärkt durchgeführt.
- Wir haben OHS-Kennzahlen (KPIs) entwickelt, die in Balanced Scorecards aufgenommen wurden.
- Wir haben ein Konzept für die Aufnahme von Arbeits- und Gesundheitsschutz in das weltweite Ausbildungskonzept für Projektmanager PM@Siemens erstellt.

Beispiele für Aktivitäten unserer Regionalgesellschaften im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Frankreich

In den Jahren 2006 und 2007 unternahmen die Geschäftsführung und die Leiter der Zentralen Support-Abteilungen in Frankreich eine Rundtour durch alle Regionen, um alle Werksleiter über ihre Verantwortlichkeiten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu informieren und zu sensibilisieren. Dabei wurden die wesentlichen Aspekte ihrer Aufgaben erklärt und verschiedene relevante Themen diskutiert:

- Human Resources (z.B. allgemeine oder arbeitsplatzspezifische medizinische Untersuchungen unserer Mitarbeiter)
- Sicherheit, Zugangskontrolle und Wartung von Siemens-Gebäuden
- Informationssicherheit
- Versicherungspflicht
- Externe Kommunikation in der Krise, umfasst auch eine Fallstudie.

An sechs Terminen wurden mehr als 30 Werksleiter in einem eintägigen Intensivseminar geschult. Alle Teilnehmer bewerteten die Schulung als sehr nützlich.

Süd-Afrika

Siemens Ltd. SA unterstützt die Initiative der Kunden-Partnerschaft Gesundheit & Sicherheit. Dabei ist das Hauptziel der Kunden, Partnerschaften mit ihren Zulieferern einzugehen, um die Einhaltung der Sicherheitspraktiken in deren Werken zu gewährleisten. Dafür will man strengere Anwendungsrichtlinien der Sicherheitsmethoden einführen, die zurzeit noch zusammengestellt und zu einem späteren Zeitpunkt veröffentlicht werden.

Um das Engagement im Arbeitsschutz und dessen Vermittlung an die Kunden auch schriftlich niederzulegen, wurde Siemens SA aufgefordert, eine Arbeitsschutzzusicherung zu unterzeichnen. Die Initiative fällt unter die Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien, die vom Geschäftsführer von Siemens SA unterzeichnet wurden. Siemens Ltd. SA ist auf einem guten Weg, die Unfallquote zu senken, obwohl erst kürzlich neue Produktionsanlagen erworben wurden.

Verbesserungsmaßnahmen der Bereiche

Der Bereich Power Generation hat in Deutschland „UWEB2000®“, ein intranetbasiertes System für die betriebliche Informations- und Wissensvermittlung mit Schwerpunkt Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz (HSE) eingeführt. Es ist nach dem Standortprinzip hierarchisch aufgebaut. Führungskräfte können in der Organisationsstruktur jeweils den Schulungsstand ihrer Mitarbeiter und untergeordneten Organisationseinheiten betrachten. Technisch können jegliche Themen, z.B. Qualitätsmanagement oder Produktschulung, transportiert werden. Die Ausdehnung auf das europäische Ausland ist in Planung.

Unter dem Begriff Health-Care-Management hat die Siemens AG in Zusammenarbeit mit Siemens Financial Services GmbH, Geschäftsgebiet Insurance (SFS INS PEL), mit dem Krankenversicherer Deutsche Krankenversicherung AG (DKV) zur Absicherung der Mitarbeiter auf Auslandsdienstreisen und bei Delegationen das Health-Care-Management (HCM) vereinbart. Diese Leistungen stehen den DKV-auslandskrankenversicherten Mitarbeitern seit 01.10.2005 zur Verfügung. Über das HCM erhalten die Mitarbeiter Informationen zum DKV-Krankenversicherungsschutz während der Auslandsdienstreise oder der Entsendung. Zusätzlich werden spezielle medizinische Assistance-Leistungen sowie eine DKV „GLOBALITY®Service-Card“ zur Verfügung gestellt. Auf dieser Service-Card sind die DKV-Service-Rufnummern genannt, über die Mitarbeiter im Krankheitsfall oder bereits im Vorfeld kompetente Betreuung und Unterstützung bei der DKV erhalten.

Kuren und Seminare

Fakten und Zahlen:

- Im Geschäftsjahr 2006 nahmen 2.018 Mitarbeiter an einer 24-tägigen Kur in Eschenlohe (bei Garmisch-Partenkirchen, Bayern), Höchenschwand (Schwarzwald, Baden-Württemberg) und Bad Steben (Frankenwald, Bayern) teil.
- 45 Mitarbeiter haben an einer 22-tägigen Kur mit Kinderbetreuung in Neuburg am Inn teilgenommen.
- Darüber hinaus haben 423 Mitarbeiter 32 Gesundheitsseminare und 430 Mitarbeiter 34 Refresh-Seminare besucht.

Wiedereingliederung nach Krankheiten

Teil einer aktiven Gesundheitsförderung ist die betriebliche Eingliederung in den Arbeitsprozess nach und während einer Krankheit, um eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden bzw. dem erneuten Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Auf diese Weise lassen sich nicht nur die Kosten verringern, die durch unfall- und krankheitsbedingte Fehlzeiten unmittelbar verursacht werden, sondern darüber hinaus auch die Motivation der Mitarbeiter, die Arbeitsqualität und damit die Produktivität des Unternehmens verbessern. Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit eines konkreten Mitarbeiters wegen Krankheit zu überwinden bzw. einem erneuten Eintritt von Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und auf diese Weise einen Beitrag zum Erhalt des Arbeitsplatzes zu leisten. In den Betrieben wurden zur Zielerreichung gesonderte Arbeitsgruppen „Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM“ eingerichtet, die für die Implementierung in das örtliche betriebliche Gesundheitskonzept sorgen.

Siemens hat die **Luxemburger Deklaration** zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union des European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) unterzeichnet und damit erklärt, die dort beschriebenen Grundsätze zu teilen und den Arbeits- und Gesundheitsschutz des Unternehmens im Geiste dieser Deklaration fortzuführen.

Reporting

Neufassung des Arbeitsschutzreportings

Das Reporting von Kennzahlen im Arbeits- und Gesundheitsschutz wird derzeit neu gefasst. Ein intranetbasiertes Tool wird dazu ab Oktober 2007 zur Verfügung stehen, mit dem weltweite Erfassungen und Auswertungen möglich sind.

Das internationale Arbeitsschutzreporting liefert Kennzahlen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes des Siemens-Konzerns und berücksichtigt dabei die Standorte (inside sites) und die Projekt-/Service-Baustellen (outside sites) weltweit. Darüber hinaus werden die Arbeitsschutzkennzahlen relevanter Lieferanten (AÜG und Werkvertrag, freie Mitarbeiter) erfasst und ausgewertet. Das Reporting wird als Web-Lösung zur Verfügung gestellt. Zusätzlich kann über das Tool der erforderliche Arbeitsschutz-Jahresbericht erstellt werden.

Die Daten werden genutzt, um Arbeits- und Gesundheitsschutz relevante Informationen zu Kenngrößen zusammen zu stellen. Dafür gibt es fest definierte Reports, die automatisch erstellt werden. Für die Konzernberichterstattung werden nur ausgewählte Kennzahlen erfasst.

Ziele

Unsere Ziele für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Eines der wesentlichen Ziele im Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Siemens wird die weitere Reduzierung der Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen sein. Die Siemens Betriebe in der Europäischen Union werden sich daher an der EU-Kampagne „Community strategy 2007-2012 on health and safety at work“ beteiligen. Danach soll im Zeitraum der nächsten fünf Jahre die Zahl der Arbeitsunfälle um 25 Prozent reduziert werden.

Die vielfältigen, im weltweiten Einsatz befindlichen dezentralen IT-Applikationen im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz werden auf eine einheitliche Plattform, SAP EH&S gestellt, um noch besser Synergien nutzen zu können.

Wir werden ein integriertes Arbeits- und Umweltschutztool (ISO 14001 / OHSAS 18001) zur Durchführung von Self Assessments entwickeln und weltweit im Unternehmen einführen.

Corporate Citizenship

Engagement für eine Verbesserung der Lebensbedingungen vieler Menschen

Corporate Citizenship ist neben Corporate Governance, Compliance und Klimaschutz ein expliziter Auftrag unseres mittelfristig angelegten Programms Fit42010. Wir engagieren uns in allen Gesellschaften und an allen Standorten, an denen Siemens unternehmerisch tätig ist, für eine Verbesserung der Lebens- und Umfeldbedingungen – mit Programmen zur Förderung von Bildung und Wissenschaft, Kunst und Kultur, mit sozialen Hilfsprogrammen und vielem mehr. In unserer Berichterstattung beschreiben wir unsere Tätigkeiten und geben einen Nachweis über unsere Aufwendungen.

Grundsätze und Leitlinien

Corporate Responsibility als expliziter Auftrag der Unternehmensleitung

Unter Corporate Responsibility verstehen wir bei Siemens, unsere Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft aktiv und weltweit wahrzunehmen und kontinuierlich zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Seit 2005 ist Corporate Responsibility ein definierter Aufgabenbereich unseres unternehmensinternen Arbeitsprogramms „Fit4More“ und wird im Nachfolgeprogramm „Fit4 2010“ konsequent weitergeführt. Corporate Citizenship ist in diesem Rahmen ein expliziter Auftrag neben den anderen Schwerpunkten Corporate Governance, Compliance und Klimaschutz.

Unsere Grundhaltung zu gesellschaftlicher Verantwortung

Auf längere Sicht ist unternehmerischer Erfolg am ehesten in stabilen Gesellschaften zu erreichen, die ihre grundlegenden Herausforderungen und Aufgaben bewältigen können. Aus dieser Erfahrung heraus engagiert sich Siemens für eine Verbesserung der Lebens- und Umfeldbedingungen in allen Gesellschaften und an allen Standorten, an denen Siemens unternehmerisch tätig ist, – als verantwortlicher Bürger und Nachbar.

Corporate Citizenship bei Siemens zielt auf nachhaltigen Nutzen für die Gesellschaft. Mit unseren Programmen, Projekten und Engagements tragen wir zur Lösung relevanter gesellschaftlicher Aufgaben bei – weltweit, regional oder lokal. Dieser Anspruch dient gleichzeitig einer umfassenden und positiven Integration des Unternehmens in das jeweilige gesellschaftliche Umfeld und ist Teil unserer Arbeit zur Erhaltung und Stärkung unserer „license to operate“. Dass Siemens in vielen Ländern seit mehr als 100 Jahren verankert ist, verweist auf die lange Tradition im Unternehmen, gesellschaftliche Verantwortung praktisch umzusetzen.

Siemens Corporate Citizenship Policy

Den Rahmen für die Corporate Citizenship Maßnahmen bei Siemens setzt unsere Corporate Citizenship Policy. Sie skizziert inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit und formuliert in knapper Form Auftrag und Ziele. Diese Leitlinie wird flankiert durch Rundschreiben des Zentralvorstands, die wichtige Sachfragen der täglichen Arbeit regeln und damit die Grundlage für ein unternehmensweit vergleichbares und transparentes Management im Bereich Corporate Citizenship schaffen. Beispiele dafür sind die neu gefassten Rundschreiben zu Sponsoring und die Vergabe von Spenden, die frühere Regelungen präzisieren.

Bei der Auswahl, Planung und Durchführung unserer Corporate Citizenship Maßnahmen lassen wir uns vor allem von zwei Zielen leiten:

- Wir wollen notwendige und nachhaltige Beiträge in gesellschaftlich relevanten Aufgabenfeldern leisten – dabei setzen wir auf die Verbindung weltweiter Schwerpunkte und unmittelbarer Erfordernisse vor Ort.
- Wir wollen die Potenziale und spezifischen Kompetenzen von Siemens möglichst wirkungsvoll einsetzen. Unsere Mitarbeiter sind daher ein unverzichtbarer Teil dieses Ansatzes, denn mit ihnen können wir weltweit und lokal langfristige soziale Aktivitäten realisieren.

Die Bündelung einer weltweit großen Zahl von Aktivitäten in zwei unternehmensweite Corporate Citizenship Programme ermöglicht hohe Effizienz in der Umsetzung und verspricht nachhaltige gesellschaftliche Wirkung. Die folgenden Programme setzen Schwerpunkte im Siemens Engagement.

Siemens Generation21

Das Siemens Bildungsprogramm umfasst weltweit regionale, nationale und internationale Aktivitäten für Vorschulen, Schulen und Hochschulen, um die Talente und Spitzenkräfte von morgen in Naturwissenschaft und Technik zu fördern. Investitionen in die Bildung junger Menschen sind nachhaltige Investitionen in die Zukunft jeder Gesellschaft und dienen langfristig auch dem unternehmerischen Erfolg von Siemens, für den das Unternehmen weltweit hoch qualifizierte junge Menschen gewinnen muss.

Siemens Caring Hands

Unser Programm für gemeinnützige Aktionen, das freiwillige Arbeit und Initiativen unserer Mitarbeiter sowie soziales Engagement und Katastrophenhilfe des Unternehmens umfasst, setzen wir ebenfalls weltweit um. Wir unterstützen soziale Hilfsprojekte für benachteiligte Gruppen durch praktische Arbeit und finanzielle Förderung und helfen in Katastrophenfällen mit unseren Produkten und unserem Know-how.

Neben diesen beiden weltweiten Programmen haben wir im Rahmen von Corporate Citizenship weitere Aufgabenfelder definiert:

Community Relations

Beste Beziehungen zu allen Nachbarn unserer Standorte sind ein kontinuierliches Anliegen des Unternehmens. Hier prägen lokale und regionale Bedürfnisse und Herausforderungen, Themen und Projekte die wechselseitigen Beziehungen, die seitens des Unternehmens flexibel gestaltet und dezentral vor Ort verantwortet werden. Ein breiter, vertrauensvoller Dialog, in den Partner aus öffentlichen Institutionen, kommunaler Politik und aus der Zivilgesellschaft einbezogen sind, dient der Integration des Unternehmens in die Gesellschaft.

Die Aktivitäten von Siemens auf diesem Feld spiegeln sich zum Teil auch im Spendenaufkommen des Unternehmens wider (siehe unten, Spendenaufstellung) und werden im Kapitel Stakeholderbeziehungen näher erläutert.

Corporate Giving / Förderung von Wissenschaft, Kunst und Kultur

Siemens unterstützt eine große Vielfalt gesellschaftlicher Anliegen sowie Projekte aus Wissenschaft, Kunst und Kultur. Ein vitaler Diskurs zwischen Bürgern, gesellschaftlichen Gruppen und dem Unternehmen ist eine wichtige Grundlage, um neue Entwicklungen und gesellschaftliche Dynamik erkennen und mitgestalten zu können. Wissenschaft, Bildende Kunst, Musik, Theater und Literatur als Treiber für Kreativität und Dialog spielen in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle.

Corporate Citizenship Management

Hoher Nutzen für die Gesellschaft als Anspruch des Unternehmens

Wir wollen unser Corporate Citizenship Engagement weltweit effizient und in best-möglicher Qualität umsetzen und im Interesse der beteiligten Stakeholder nachhaltige Wirkung und hohen Nutzen für die Gesellschaft erzielen. Um diesem Anspruch des Unternehmens gerecht zu werden und uns kontinuierlich zu verbessern, ist ein systematisches Management Voraussetzung.

Maßnahmen zur Umsetzung unseres gesellschaftlichen Engagements

Zu unserem Managementansatz in Bezug auf Corporate Citizenship gehören:

- interne Beratungsangebote, Richtlinien und Empfehlungen im Siemens Intranet für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Corporate Citizenship Maßnahmen umsetzen,
- regelmäßiger Erfahrungsaustausch und Best Practice Sharing im Global Communications Council, bei regionalen Treffen der Kommunikationsleiter, in Workshops und Seminaren,
- kontinuierliche interne und externe Kommunikationsarbeit als Bedingung für eine qualifizierte Adaption und Umsetzung unserer Citizenship Policy und -Aktivitäten im gesamten Unternehmen (Intranet- und Internet-Informationen, Newsletter, Siemens Corporate Media mit Flyern, Broschüren und weiteren Kommunikationsmitteln),
- zielgerichtete Vernetzung bzw. Kooperation mit externen Organisationen und Stakeholdern soweit erforderlich, beispielsweise mit Bildungsinstitutionen und Hilfsorganisationen wie UNICEF oder dem Roten Kreuz. Dadurch werden bestehende funktionale Strukturen einbezogen bzw. aufgebaut, um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu sichern und zu erhöhen und um Hilfsmaßnahmen zu beschleunigen, z.B. bei der Katastrophenhilfe.
- die finanzielle und nicht-finanzielle Berichterstattung über Corporate Citizenship im Rahmen des umfassenden CR-Reportings

Fortschritte im Reporting

Beim Reporting unserer Corporate Citizenship Aktivitäten haben wir im Geschäftsjahr 2006 deutliche Fortschritte gemacht. Dafür haben wir mehrere Instrumente eingesetzt – zum Teil neu entwickelt und implementiert – um die weltweiten Aufwendungen im Gesamtbereich Kommunikation zu erfassen und klar nach ihren Verwendungszwecken zu kategorisieren. Erfasst wurden damit auch die Aufgabengebiete Corporate Responsibility und darin die Corporate Citizenship Aktivitäten in Abgrenzung zu anderen Aufgabengebieten wie Market Communications.

Folgende Instrumente sind zu nennen:

- Die unternehmensweite Erhebung „Survey Marketing and Communications Expenditures worldwide“. Sie richtete sich an alle Unternehmenseinheiten. Der Kostenaufwand aller Bereiche und 99 Prozent der regionalen Einheiten für Corporate Citizenship Maßnahmen wurde zu folgenden Positionen erfasst:
 - Siemens Caring Hands
 - Siemens Generation21
 - Kommunikation im Bereich Umweltschutz
 - andere Ausgaben
 - Personalkosten (direct/indirect/headcount)Mit diesem neuen Reporting Tool können nun Aufwand und Struktur unserer Corporate Citizenship Aktivitäten wesentlich besser als bisher analysiert werden.
- Die komplette Spendenaufstellung aller weltweiten Zuwendungen, übernommen von Corporate Finance, unterteilt in die Kategorien
 - Kunst und Kultur
 - Dialog
 - Bildung und Wissenschaft (Generation21)
 - Soziales Engagement (Caring Hands)
- Das Rundschreiben des Zentralvorstands vom 2. Oktober 2006, das die Vergabe von Spenden präzise regelt. „Wir legen Wert darauf, dass unsere Spenden transparent und nach einheitlichen Grundsätzen vergeben werden“, so der Zentralvorstand in der Einleitung. Das Rundschreiben definiert
 - den Begriff Spende (Geld- und Sachspenden ohne Gegenleistung) in Abgrenzung zum Sponsoring
 - die Ziele bzw. Zielbereiche Bildung und Wissenschaft, Kunst und Kultur, soziale und humanitäre Anliegen, Mitgliedsbeiträge für soziale und kulturelle Vereinigungen
 - Zuständigkeiten, Berechtigung zur Spendenvergabe
 - Vergabekriterien bzw. Ausschlussbedingungen
 - Berichtspflicht und interne Berichterstattung, Information der Öffentlichkeit
- Das Sponsoring Tool mit dem entsprechenden Rundschreiben des Zentralvorstands vom 2.5.2007 setzt den Rahmen für die weltweiten Sponsoring-Aktivitäten von Siemens, u. a. auch im Bereich Bildung. Alle Sponsoring-Aktivitäten im Bereich Bildung sind nach den Siemens Generation21-Richtlinien ausgerichtet. Für das Intranet wurde die Plattform „Sponsorville“ entwickelt. Darin werden alle angestrebten Projekte erfasst, bewertet und bei großen Projekten von der Zentrale freigegeben. Das Tool ist seit Mai 2007 im Einsatz, daher können noch keine Aussagen zur Nutzung gemacht werden. Doch schon in der Phase der Vorbereitung führte das Ziel einer klaren Abgrenzung des Sponsorings von Spenden zu mehr Transparenz und unterstützte das Reporting.

Auch wenn bei der Zuordnung der Aufwendungen noch Korrekturbedarf in kleinerem Umfang vermutet werden kann, so bedeutet die weltweite Erfassung der Aufwendungen für Corporate Citizenship doch einen großen Schritt nach vorn.

Siemens Generation21

Unser weltweites Bildungsprogramm

Im Programm Siemens Generation21 bündeln wir alle Aktivitäten und Initiativen für Schüler, Lehrkräfte und Studierende in den Bereichen Vorschule, Schule und Hochschule weltweit. Im Vordergrund steht dabei unser Engagement für die Ausbildungsförderung junger Menschen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik. Siemens möchte bei ihnen Neugierde, Interesse, wenn möglich Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik wecken und begabte Jugendliche motivieren, einen entsprechenden Berufsweg zu wählen. Siemens will einen Beitrag dazu leisten, die Spitzenkräfte des 21. Jahrhunderts zu identifizieren und sie auf ihrem Ausbildungsweg zu fördern.

Die Ziele von Generation21

Da auch Siemens dringend talentierte junge Menschen benötigt, verbinden wir damit als weitere Ziele, das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, über Karrieremöglichkeiten zu informieren und damit mittelbar eine erfolgreiche Personalgewinnung zu unterstützen sowie gute Beziehungen zu Lehrkräften, Bildungsinstitutionen und zur Wissenschaft zu pflegen.

Siemens Generation21 konzentriert sich auf drei Bildungsbereiche:

- **Vorschule:** Es ist uns ein Anliegen, dass schon kleine Kinder die Möglichkeit erhalten, sich auf altersgerechte und spielerische Weise den Naturwissenschaften und der Technik zu nähern. Siemens Aktivitäten sind hier:
 - „Forscherkisten“ für Kindergärten (deutsche Version)
 - „Discovery Boxes for natural sciences“ (internationale Version)
 - Engagement in Kindergarten-Initiativen (Haus der kleinen Forscher)
- **Schule:** Für Schulen, Lehrkräfte und Schüler haben wir ein ganzes Maßnahmenpaket geschnürt. Dazu gehören:
 - Programme für hervorragende Schüler (z.B. die Talent Academy)
 - Durchführung von Schülerwettbewerben (Siemens Competition in Math, Science and Technology)
 - Unterstützung von Lehrkräften (z.B. Unterrichtsmaterialien, Auszeichnungen)
 - Schulpartnerschaften
 - Siemens-Mitarbeiter als Referenten an Schulen (z.B. Expertenvorträge, Siemens Science Days)
 - Programme zur Förderung des naturwissenschaftlichen Interesses von Schülerinnen (z.B. Siemens Science Camp)
- **Hochschule:** Wir fördern hochbegabte Studenten durch die Vergabe von Stipendien und unterstützen Hochschulen in vielen Ländern der Welt. Unser Programm umfasst folgende Maßnahmen:
 - Stipendien für Master Studierende, Post Graduates und Promovierende in naturwissenschaftlichen Studiengängen
 - Auszeichnung besonderer Leistungen (z.B. Werner v. Siemens Excellence Award)
 - Mehr als 220 Siemens Experten (überwiegend in Deutschland und Österreich) als Lehrbeauftragte an Hochschulen
 - Einbringen der Siemens Kompetenz bei Studienreformen (Mitgestaltung aktueller Lehrinhalte, Beratung bei bildungspolitischen Entscheidungen)
 - Mentoring-Programme (z.B. YOLANTE für Studentinnen)
 - Bildung eines globalen Netzwerks von Siemens Stipendiaten und -Preisträgern
 - Hochschul-Patenschaften durch Mitglieder des obersten Führungskreises
 - Unterstützung des Nobelpreisträgertreffens am Bodensee (Sponsoring für die Teilnahme von 30 international ausgewählten Nachwuchswissenschaftlern)

Unsere Leistungen für Kindergärten und Vorschulen

In Deutschland wurden 2006 weitere 500 Forscherkisten (insgesamt damit bisher über 1.100) an Kindergärten mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren vergeben. In den einzelnen Bundesländern bewerben sich Kindergärten direkt bei Siemens und nehmen an einem Auswahlverfahren teil. Vergabekriterien sind die Größe des Kindergartens und die „Bedürftigkeit“. Der Träger muss immer sein Einverständnis geben.

Das ganzheitliche Konzept der Forscherkiste setzt nicht nur auf Versuche, sondern bezieht auch Bewegung, Lieder und Spiele zu den Themen mit ein. Schließlich geht es darum, Kinder altersgerecht für Technik und Naturwissenschaft zu begeistern. Siehe auch die [Siemens Generation21 Website](#).

Die in Deutschland sehr gefragten Forscherkisten wurden für die internationale Verwendung weiterentwickelt. Die Discovery Box mit Experimenten zu den Themen Energy and Electricity und Environment and Health enthält auch eine DVD, die für Erzieher und Erzieherinnen die Experimente in Einzelschritten anschaulich erklärt. Die Grundversion wurde in englischer Sprache produziert und kann von den Siemens Regionalgesellschaften in die jeweilige Landessprache adaptiert werden. Sie wird allen Regionen zur Verfügung gestellt. Einige unserer Regionalgesellschaften wie Brasilien, Südafrika, Kolumbien und Honduras haben die Discovery Box bereits übernommen.

Siemens engagiert sich auch in der Initiative **Haus der kleinen Forscher**, die in allen Kindertagesstätten in Deutschland die alltägliche Begegnung mit Natur und Technik dauerhaft verankern möchte. In einem praxisnahen Ansatz unterstützt es Erzieherinnen und Erzieher in ihrer Arbeit und bindet dabei die Eltern mit ein. Das Haus der kleinen Forscher leistet damit einen Beitrag zur Stärkung der spielerischen Entdeckerfreude der Kinder, zu einer positiven Haltung zum Lernen und zu naturwissenschaftlichen und technischen Themen und damit zur frühkindlichen Bildung.

Maßnahmen zur Förderung von Schulen, Schülern und Lehrern

Siemens engagiert sich bei der [Wissensfabrik](#) für die Grundschule, einem Zusammenschluss von inzwischen mehr als 50 deutschen Unternehmen, insbesondere im Bereich Bildung und wirkt bei der Umsetzung des Projekts „NaWi – geht das?“ mit.

Ziel von „NaWi-geht das?“ ist die Vermittlung naturwissenschaftlicher Kenntnisse an Grundschulkinder durch Experimente. Das Konzept sieht vor, dass Grundschullehrer zunächst an Schulungsveranstaltungen zum Umgang mit Experimentierkisten teilnehmen, die dann den Schulen kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Allein in München wurden im Geschäftsjahr 2006 die Lehrkräfte von rund 30 Grundschulen mit der Experimentierkiste vertraut gemacht, weitere Fortbildungen sind geplant. Das Projekt wird 2007 auf die Standorte Erlangen, Leipzig und Paderborn ausgeweitet (siehe auch auf der [Siemens Generation21 Website](#)).

Der Wettbewerb **Siemens Competition in Math, Science & Technology** richtet sich an hochtalentiertere Schüler mit dem Ziel, sie an der Faszination von Naturwissenschaften und Technik teilhaben zu lassen. Kooperationspartner sind die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule (RWTH) Aachen, die Technische Universität (TU) Berlin und die Technische Hochschule (TU) München. Die drei Universitäten begleiten den Wettbewerb, stellen die Juroren und garantieren damit eine qualifizierte und unabhängige Bewertung der Arbeiten. Der Wettbewerb, bis dahin nur in den USA angeboten, wurde 2006 in den USA, Deutschland und Russland durchgeführt. Leitthema war „Urbanization“, einer der Megatrends, der für die Geschäftsstrategie von Siemens von großer Relevanz ist. Hier geht es zum [Siemens Schülerwettbewerb 2008](#). Über die [Siemens Competition](#) in den USA können Sie sich auf der Website der Siemens Foundation informieren.

Mit den **Mediensammlungen** wollen wir Lehrer bei der Unterrichtsgestaltung unterstützen. Sollen aktuelle Entwicklungen und Ereignisse in den Unterricht integriert werden, ist das Internet inzwischen Informationsquelle Nummer eins. In der Praxis zeigt es sich jedoch, dass die Recherche nach geeigneten Medien für den Schuleinsatz oft mühsam und zeitraubend ist. Zwar nutzen bereits viele Lehrkräfte digitales Medienmaterial für einen zeitgemäßen Unterricht, dennoch fehlt es noch häufig an didaktisch und fachlich gut aufbereiteten und inhaltlich aktuellen Materialien sowohl für die Unterrichtsvorbereitung als auch für den Einsatz im Unterricht selbst.

Hier setzt das Konzept von Siemens an. Basierend auf unserem umfangreichen Fachwissen möchten wir mit den Mediensammlungen in erster Linie mehr Motivation für die Themen unserer Zeit erzeugen. Die Schüler sollen Wissenswertes über aktuelle Entwicklungen, Trends und Technologien erfahren – zeitgemäß und unter didaktischen Gesichtspunkten ausgewählt und aufbereitet. Die Konzeption der Materialien unterstützt dabei besonders die Teamarbeit mit modernen Arbeitsmitteln. Die Lehrkräfte erhalten Unterrichtsmaterial, das sie frei gemäß ihren pädagogischen Vorgaben im Regelunterricht sowie für Unterrichtsprojekte oder Projekttag einsetzen können.

In Geschäftsjahr 2006 konnten wir auf der Bildungsmesse Didacta die 30.000ste Mediensammlung übergeben. Dies und mehrere relevante Auszeichnungen und Preise für die Siemens Mediensammlungen aus dem Bildungsbereich belegen, dass dieser Weg der Kooperation mit Schulen richtungweisend ist und beste Akzeptanz findet.

Am 15.12.2006 wurde zum fünften Mal der Siemens Award an die Mitglieds- und Anwartschulen des **Mint-EC** (Verein mathematisch-naturwissenschaftlicher Excellence-Center an Schulen e.V.) vergeben. Die Schulen mit dem überzeugendsten Gesamtkonzept zur Förderung der MINT-Bildung wurden mit Preisen im Gesamtwert von über 30.000 Euro ausgezeichnet. Als Gründungs- und Fördermitglied unterstützt Siemens bereits seit 2000 den Verein mit vielfältigen Aktivitäten. Weiterführende Informationen zur Kooperation mit MINT-EC auf unserer Website.

Die Internationalisierung des **Siemens Partnerschulprogramms** vollzieht sich kontinuierlich: Aufgrund der Attraktivität einer Kooperation mit Siemens und der zunehmenden Kommunikation der weltweit vorhandenen Partnerschulen bewerben sich Schulen um Aufnahme in das Partnerschulprogramm. Kriterien sind ein erkennbares Interesse an Siemens-relevanten Themen, die Auseinandersetzung mit dem Programm und die Förderung von Naturwissenschaften und Technik. Umgekehrt sucht Siemens in wichtigen Regionen auch aktiv nach leistungsfähigen Schulen und bietet ihnen eine Kooperation im Rahmen des Partnerschulprogramms an. Die Schulen werden von den jeweils zuständigen regionalen Einheiten und auf Unternehmensebene betreut.

Weitere Informationen zu unserem Partnerschulprogramm auf unserer Generation21-Website. Eine Liste der Teilnehmerschulen können Sie ebenfalls hier einsehen.

Engagement für Hochschulen und Studenten

Bei der Internationalisierung des **Werner von Siemens Excellence Awards** haben wir gute Fortschritte erzielt. Der Wettbewerb wird in der Verantwortung der jeweiligen Regionalgesellschaft in Kooperation mit Spitzenuniversitäten durchgeführt. Mit diesen gemeinsam legen wir die Themen des Forscher-Wettbewerbs fest. Der Preis wurde 2006 in folgenden Ländern ausgeschrieben: Brasilien, Lettland, Litauen, Mexiko, Rumänien, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Ungarn und Deutschland.

Nobelpreisträger-Tagung: Seit 1951 treffen sich jährlich in Lindau am Bodensee die Nobelpreisträger jeweils einer fachlichen Disziplin. 2006 tagten vom 25.-30. Juni die Chemie-Nobelpreisträger. Siemens hat zu dieser einzigartigen Veranstaltung 14 ausgewählte exzellente junge Wissenschaftler und Studenten aus China, Indien, Russland, den USA und Deutschland eingeladen, die dort an den Vorträgen der Nobelpreisträger teilnehmen und sich mit ihnen austauschen können.

Mit unserem **Young Ladies' Network of Technology (YOLANTE)** wollen wir junge Frauen ermutigen, sich der chancenreichen Welt der Technik zuzuwenden und die zahlreichen Karrieremöglichkeiten und Zukunftsperspektiven naturwissenschaftlicher und technischer Berufe zu nutzen und mitzugestalten. 2006 konnten wieder junge Frauen in das Siemens Mentoringprogramm YOLANTE aufgenommen werden.

Siemens Caring Hands

Unser Programm für soziale Hilfsleistungen

Unter unserem weltweiten Caring Hands Programm bündeln wir die drei Aufgabenfelder Volunteering, Social Giving und Disaster Relief. Siemens Caring Hands ist somit Rahmen und Ansatzpunkt für das freiwillige Engagement unserer Mitarbeiter, Sach- und Geldspenden für soziale Anliegen und Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen sowie Sofort- und Wiederaufbauhilfen in Katastrophenfällen. Dieses Konzept ist zum einen auf Know-how und Unterstützung unserer Mitarbeiter ausgerichtet, zum anderen auf die Kernkompetenzen von Siemens als Anbieter von Infrastrukturtechnologien und -lösungen. Damit wollen wir unseren Beitrag für bessere Lebensbedingungen weltweit leisten. Hilfsleistungen in den Bereichen Gesundheit, technische Infrastruktur oder Basis-Bildung sind dafür Beispiele.

Volunteering: Unsere Mitarbeiter setzen sich ein

Siemens Mitarbeiter setzen ihre Zeit und ihr Wissen für einen guten Zweck ein, um Nachbarschaftshilfe zu leisten. Die Projekte werden nach bestimmten Kriterien ausgesucht, die wir in unseren Volunteering Guidelines zusammengefasst haben: Die Projekte sollen z.B. der Kinder- und Jugendarbeit, Anliegen im Bereich Bildung oder benachteiligten Gruppen zugute kommen. Corporate Communications berät und koordiniert regional und lokal „Angebot und Nachfrage“. An großen Standorten mit vielen Mitarbeitern wie in München und Erlangen wurden im Siemens Intranet Volunteering-Börsen eingerichtet. Über sie können Hilfsangebote von Teams und unterstützenswerte Projekte gelistet und zusammengeführt werden.

Nicht zuletzt tragen Volunteering-Projekte auch wirksam zur Teambildung bei und verbessern nachhaltig Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb der aktiven Gruppen.

Auch im Geschäftsjahr 2006 waren zahlreiche Teams auf der ganzen Welt aktiv. Einen Überblick über die Volunteering-Aktivitäten, geordnet nach Ländern und Kontinenten, finden Sie auf unserer [Corporate Responsibility Website](#).

Der Bereich IT Solutions and Services hat sich besonders beim Wettbewerb „[start social](#)“ engagiert.

Möglichst gute Ergebnisse und nachhaltige gesellschaftliche Wirkung sind unsere Leitziele – auch bei freiwilligen Projekten. Deshalb überprüfen wir anhand eines Feedback-Bogens die Ergebnisse. Wichtige Erfahrungen und übertragbare „Learnings“ werden im Sinn von Best-Practice Sharing intern kommuniziert und fließen in die Planung neuer Projekte mit ein.

Social Giving: Finanzielle Hilfe für soziale Anliegen

Soziale Einrichtungen erhalten Spenden oder Unterstützung aus langfristigen Sponsorship-Programmen. Unsere Social Giving Guidelines beschreiben dafür klare Voraussetzungen und Kriterien. Sie fordern beispielsweise tragfähige Konzepte und Kontinuität mit einem mittel- oder längerfristigen Projekt, nennen in Frage kommende Empfängerbereiche und erläutern Ausschlusskriterien (z.B. keine Förderung für Einzelpersonen). Langfristige Projekte sind:

Siemens-UNICEF-Partnerschaft

Im Rahmen unserer schon mehrjährigen Partnerschaft mit UNICEF haben wir uns 2006 auf die Aufgabe Bildung in Afrika konzentriert. Für das UNICEF-Projekt „Schools in Africa“ spendete Siemens 50.000 Euro und nochmals 50.000 Euro für Projekte speziell im Sudan. Über 1.800 Siemens Mitarbeiter, die bisher eine Fördermitgliedschaft von UNICEF unterzeichnet haben, spenden ebenso für „Schools in Africa“. In den Staaten Angola, Malawi, Mozambique, Ruanda, Zimbabwe, Südafrika und Sudan werden mit diesen Mitteln Schulen gebaut oder renoviert, Schulmaterial und Stipendien finanziert und Aids-Aufklärung ermöglicht.

Im Geschäftsjahr 2006 wurden für diese Aufgabe insgesamt mehr als 540.000 Euro gespendet. Seit Beginn unserer Kooperation mit UNICEF im Jahr 2003 konnten für diese und vergleichbare Projekte in Afghanistan und Pakistan mehr als 2,1 Mio. Euro an Spendengeldern bereitgestellt werden.

Vertiefende Informationen zu unserem UNICEF-Engagement finden Sie auf unserer [Siemens-UNICEF Website](#). Sie können sich auch direkt auf der Website von [UNICEF Deutschland](#) informieren.

Computer helfen heilen und leben

Das Projekt „Computer helfen heilen und leben“ ist ein wesentlicher Teil des Engagements von Siemens, die Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen zu mindern. Sein Ziel ist es, behinderten Menschen den Alltag im Beruf und im privaten Bereich zu erleichtern, indem ihnen voller Zugang zur Informations- und Kommunikationstechnologie ermöglicht wird und ihre motorischen Funktionsdefizite durch technische Lösungen ausgeglichen werden.

Bereits 1983 gegründet, ist „Computer helfen heilen und leben“ eines der am längsten kontinuierlich verfolgten Projekte im Bereich Corporate Citizenship. Bis heute wurden mehr als 1.300 behindertengerechte Therapie- und Arbeitsplätze in über 220 Einrichtungen in Deutschland installiert. Darüber hinaus wurden eine große Anzahl sozialer, gemeinnütziger bzw. karitativer Einrichtungen sowie einige Forschungsprojekte unterstützt. Täglich trainieren, lernen und arbeiten mehr als 3.700 Patienten, Rehabilitanden und Schüler mit unseren Computern. Zu den im Geschäftsjahr 2006 unterstützten Projekten gehören bundesweite Einrichtungen der Behindertenhilfe, das Kinder- und Jugendtelefon in Wuppertal, das Frauenhaus in Aachen, die Bayerische Landesschule für Körperbehinderte in München, der Verein „Gesicht zeigen“ in Berlin, die Selbsthilfegruppe für Rheuma in Frankfurt und viele andere.

Detaillierte Informationen stellen wir auf der Website von [„Computer helfen heilen und leben“](#) bereit.

Disaster Relief: Hilfe in Katastrophenfällen

Durch unsere globale Aufstellung können wir schnell vor Ort sein und durch Geldspenden, unsere Infrastrukturprodukte und unser Know-how helfen. Naturgemäß sind Projekte in diesem Zusammenhang Reaktionen auf katastrophale Ereignisse, die im vergangenen Jahr glücklicherweise nicht die Ausmaße hatten wie in den Vorjahren der Hurrikan Katrina in den USA, das Erdbeben in Pakistan und der Tsunami in Südostasien.

Für die Tsunami Katastrophenhilfe in Indien hatte Siemens gemeinsam mit anderen deutschen Unternehmen im Rahmen der German Business Community einen Fünfjahresplan für langfristige Hilfe erarbeitet. Kern des Projekts sind Sozial- und Gesundheitszentren in bedürftigen Regionen. Das erste Zentrum wurde im Frühjahr 2006 von Siemens Zentralvorstand Prof. Dr. Klaus Wucherer im südindischen Thenampattinam eröffnet. Es kann etwa 1.500 Familien in der Region medizinisch versorgen. Weitere solcher Stationen sind in Planung, das Projekt wird kontinuierlich weitergeführt. Weitere Informationen auf der [Website](#) von Siemens Indien (in Englisch).

Infrastructural Citizenship

Durch die neu eingeführte Schwerpunktsetzung „Infrastructural Citizenship“ oder auch „Citizenship in Megacities“ wollen wir Corporate Citizenship Aktivitäten von Siemens zumindest partiell näher an die Kernkompetenzen von Siemens heranführen. So wurden in Workshops in Sao Paulo, Brasilien, und Mumbai, Indien, regionale Aktivitäten evaluiert, um mögliche Citizenship Ansätze für Hilfen bei Infrastrukturdefiziten zu prüfen und um mittelfristig eine stärkere Bündelung und Schwerpunktbildung zu erreichen. Dieses Projekt befindet sich noch in der Anfangsphase, doch die folgenden Beispiele lassen exemplarisch Bedarf und Gestaltungsmöglichkeiten erkennen.

St. Catherine's Home in Mumbai: Siemens Indien hilft Straßenkindern in Mumbai, indem das Waisenhaus [St. Catherine's Home](#) unterstützt und nun noch weiter ausgebaut wird.

Naturlehrpfad in Sao Paulo: Der [Naturlehrpfad](#) der Siemens Niederlassung in Sao Paulo wird erweitert, um mehr Schulklassen den Zugang zu ermöglichen. Stadtkinder sollen die Natur besser kennen lernen und mit Themen wie Recycling und Wasserfiltrierung vertraut gemacht werden. Das Projekt ist ein Beispiel für die notwendige Umweltbildung, auf die sich Siemens Brasilien im Rahmen von Caring Hands und Generation21 konzentriert.

Kulturförderung

Eine lebendige Tradition bei Siemens

Das Siemens Arts Program steht in einer weit zurückreichenden Tradition kunstbezogenen Engagements der Siemens AG. Museen und Künstler unterstützt das Unternehmen seit jeher durch private Stiftungen und die Förder- und Sponsoringaktivitäten seiner Bereiche und Regionalgesellschaften. Als Förderprogramm innerhalb der Siemens AG verfolgt das 1987 gegründete Siemens Arts Program auf kulturellem Gebiet die Grundsätze des Unternehmens, Innovationen voranzutreiben und die Zukunft mitzugestalten. Mit dieser bis heute einzigartigen Form der Kulturförderung betont die Siemens AG den besonderen Stellenwert, den sie Kunst und Kultur in der Gesellschaft zurechnet.

Das Programm des Siemens Arts Program

Das Team des Siemens Arts Program setzt sich mit Initiativprojekten in den Bereichen Bildende Kunst, Darstellende Kunst, Musik und Zeit- und Kulturgeschichte für die Förderung von Kunst und Kultur ein. Programmatisch hat sich das Arts Program gemäß der Corporate Identity der Siemens AG als verantwortungsvolles und innovatives High-Tech-Unternehmen sowie ganz im Sinne der Corporate Cultural Responsibility der experimentellen zeitgenössischen Kunst verschrieben und handelt damit auch im Sinne seines Gründungsvaters Ernst von Siemens: „Unser Haus wurde groß, weil ihm das Morgen wichtiger war als das heute, [...]“. In einer Zeit, da sich der technologische, zivilisatorische und gesellschaftliche Wandel immer rascher vollzieht, gilt es, auch im Sektor von Kunst und Kultur fortschrittlich und unkonventionell zu denken. Mehr Informationen auf der Website des [Siemens Arts Program](#).

Dieses Beschreiten eines ungewöhnlichen und neuen Weges, wie zum Beispiel mit dem Musik-Projekt „**About Baroque**“, bei dem fünf Kompositionen für das Freiburger Barockorchester entstanden sind und das ganz neue Möglichkeiten für die zeitgenössische Musik eröffnete, wurde im letzten Jahr belohnt: Die Siemens AG erhielt für „About Baroque“ einen Sonderpreis für herausragende Kulturförderung, der vom Kulturkreis der deutschen Wirtschaft im Bundesverband der Deutschen Industrie 2006 erstmals vergeben wurde.

Schüler mit zeitgenössischer Kunst vertraut machen

Um die Vermittlung zeitgenössischer Kunst an Schulen zu fördern und somit einen Beitrag zur kulturellen Bildung in Deutschland zu leisten, vergibt das Siemens Arts Program seit 2004 mit dem Projekt „kiss – Kultur in Schule und Studium“ im jährlichen Wechsel Stipendien an jeweils fünf bis sechs Lehramtsstudenten musischer Fächer. Im Mittelpunkt des Programms stehen Positionen namhafter zeitgenössischer Künstler und Regisseure zur Kunstvermittlung. Unter dem Motto „Künstler als Lehrer“ wird den Stipendiaten die Gelegenheit zum Austausch mit den Künstlern geboten, die als Mentoren für „kiss“ gewonnen werden konnten. Ausgangsidee war dabei, diese wichtige Wissens- und Inspirationsquelle der Vermittlung zeitgenössischer Kunst nicht ungenutzt zu lassen, „authentisches Kunstmaterial“ zu erforschen, pädagogisch aufzubereiten und in einzelne Unterrichtseinheiten umzusetzen.

Zudem entsteht jedes Mal ein Praxisheft für Lehrkräfte, in dem neben den Unterrichtseinheiten sämtliche Materialien wie Hörbeispiele, Bilder und Filme auf DVD anschaulich zusammengestellt werden und das zur Nachahmung anregen soll. Die Initiative des Siemens Arts Program erreichte sämtliche deutsche Universitäten und Hochschulen der relevanten Fächer – die Jury konnte die Stipendiaten aus zahlreichen qualifizierten Bewerbungen auswählen. Die entstandenen Praxishefte für Lehrkräfte, die unter anderem auch als kostenloser Download auf der Website des Siemens Arts Program zur Verfügung

stehen, erfreuen sich großer Nachfrage bei Dozenten und Lehrern, und wurden bereits auf Anfrage in tausendfacher Ausführung verschickt. Die durchgeführten Evaluationen bescheinigten den Publikationen Praxisnähe, beste Eignung für den Schulunterricht sowie hohe inhaltliche Qualität. Auch in der Presse erfuhr das Projekt „kiss“ einen hohen Aufmerksamkeitsgrad. Das Ziel von „kiss“, die Vermittlung der zeitgenössischen Kunst an Schulen zu fördern, wurde erreicht: In mehreren Bundesländern konnten bereits große Teile daraus in den Lehrplänen integriert werden. „Kiss“ wird in den kommenden Jahren in verschiedenen Kunst- und Kultursparten vom Siemens Arts Program weitergeführt.

„Verabredung zum Porträt“

Die Ausstellung **„Der Kontrakt des Fotografen“** ist ein Beispiel für die Arbeitsweise des Bereichs der Bildenden Kunst im Siemens Arts Program. Nach dem großen Erfolg in der Akademie der Künste, Berlin, wurde die Schau auch im Museum Morsbroich in Leverkusen gezeigt. Sie gab – anhand von herausragenden Werken siebzehn großer Fotografen von Andy Warhol bis Boris Michailow – erstmals einen Überblick über einen besonderen Zweig der Personenfotografie seit den 60er Jahren, der auf einer Verabredung zwischen dem Fotografen und den von ihm porträtierten Personen basiert. Zu sehen waren authentische, ausdrucksstarke Bilder, die zum Teil grell und offensiv daherkamen, oder gerade durch ihre Diskretion und Stille beeindruckten. Die Ausstellung trug neue künstlerische Strategien des Porträts zusammen und bot einen spannenden, aktuellen Überblick über das Genre des Gruppen- und Familienbilds.

Selbst noch etwas über den professionellen Horizont hinaus dazuzulernen – dies kann als ein Ziel fortwährender Bemühungen um Perspektivwechsel, Kreativität und individuellen Ausdruck verstanden werden. Zusätzlich zur externen Förderung ist daher die Vermittlung zeitgenössischer Kunst und Kultur durch den seit vier Jahren bestehenden Projektbereich „Innerbetriebliche Kulturarbeit“ dem Siemens Arts Program ein großes Anliegen. Mehr als 70 **„Kulturzeiten“** in fast 30 Städten ermöglichten 2006 den interessierten Mitarbeitern eine intensive Teilnahme am kulturellen Leben ihrer Region.

Künstler besuchen Mitarbeiter

Darüber hinaus werden regelmäßig Künstler ins Unternehmen eingeladen und so den Mitarbeitern neue Sichtweisen auf ihr Arbeitsumfeld eröffnet, indem auch ihre Wünsche und Visionen sowie die soziale Komponente der Arbeit künstlerisch sichtbar gemacht werden. Für das Projekt **„Future Gallery“** beispielsweise stellte die Londoner Künstler- und Architektengruppe public works mit Hilfe eines eigens entwickelten mobilen Ausstellungs- und Zeichentools den Siemens-Mitarbeitern an dreizehn Standorten in Großbritannien die Frage nach deren individuellen Vorstellungen von der Zukunft des Unternehmens. In Workshops erarbeiteten sowohl Mitarbeiter als auch Künstler in enger Zusammenarbeit Zeichnungen, Collagen und Texte, die teilweise widersprüchlich Themen wie Corporate Identity, individueller Ausdruck und Teamwork, professionelle oder persönliche Kommunikation und soziale Interaktion reflektieren. Eine Publikation präsentiert, analysiert und interpretiert die entstandenen Zeichnungen, Collagen und Texte und zeigt so ein facettenreiches Bild des Unternehmens. Auch dieses besondere Engagement des Siemens Arts Program wurde unlängst gewürdigt: Das Projekt „Future Gallery“ wurde im Juni 2006 mit dem Arts & Business Employees Award ausgezeichnet. Dieser jährlich vergebene Preis gilt als renommierteste Auszeichnung für partnerschaftliche Projekte zwischen Kunst und Wirtschaft in Großbritannien. Mehr über die Projekte für Mitarbeiter auf der Homepage des [Siemens Arts Program](#).

„Das Siemens Arts Program genießt in Kultur- und Kunstkreisen eine ausgezeichnete Reputation. In Fachkreisen wird mit Respekt auf seine Innovation, Permanenz und Risikobereitschaft verwiesen. Dies hat bestimmt auch damit zu tun, dass [...] das Siemens Arts Program über sechs Projektleiter verfügt, die für eine breite und fundierte Ausrichtung besorgt sind. Die Zusammenarbeit mit anerkannten Kuratoren [...] dient nicht nur der Qualitätskontrolle – diese Maßnahme führt außerdem dazu, dass das Arts Program wie von alleine zu einem Teil des Kunstdiskurses wird.“¹

1: Simon Baur und Samuel Herzog: „Art macht Agil“. In: Art & Branding, hrsg. von Hans-Jörg Heusser und Kornelia Imesch, Zürich 2006, S. 132.

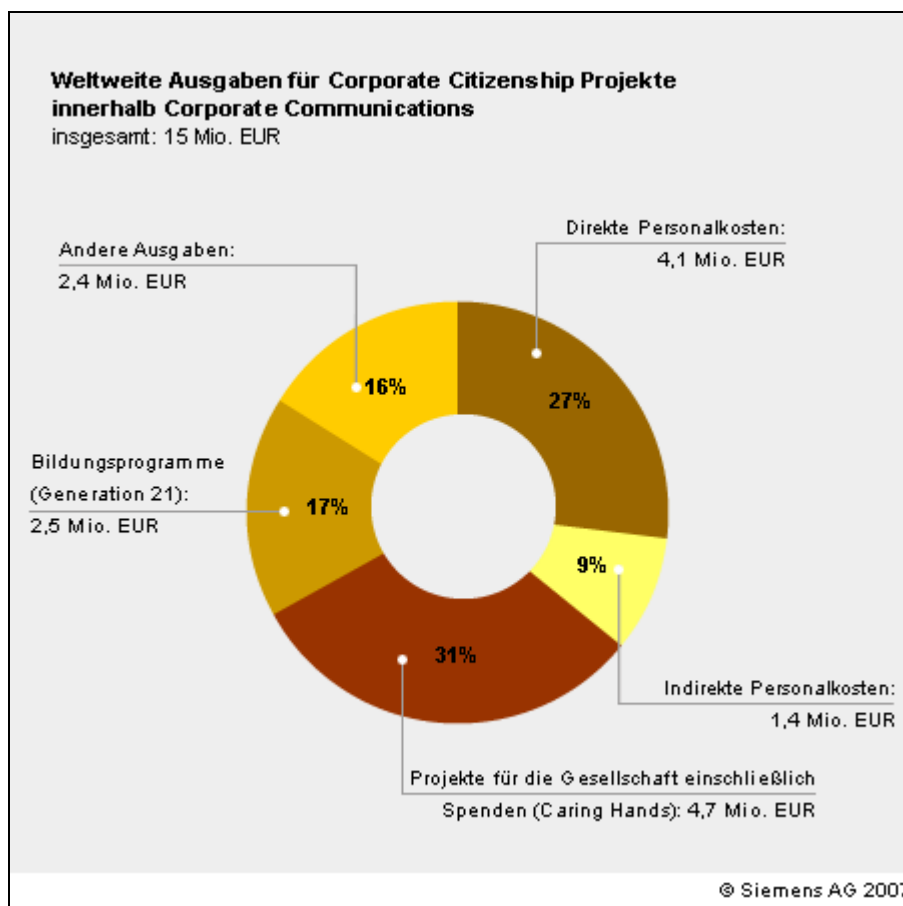
Aufwendungen 2006

Unser Engagement für Corporate Citizenship in Zahlen

Für das Geschäftsjahr 2006 haben wir eine weltweite Aufstellung der Ausgaben im Bereich Kommunikation gemacht. Damit wurden gleichzeitig auch die Aufwendungen für Corporate Citizenship weltweit erfasst. In der Siemens-Struktur sind die Corporate Citizenship Abteilungen bzw. Projekte den Kommunikationsabteilungen zugeordnet. Zusätzlich fördert Siemens noch eine große Vielfalt von gesellschaftlichen Anliegen und Projekten mit Spenden bzw. durch Sponsoring.

Weltweite Ausgaben für Corporate Citizenship Projekte

Die Ausgaben für Corporate Citizenship innerhalb von Corporate Communications entnehmen Sie bitte der folgenden Grafik.



Zusätzliche Budgets von Siemens Corporate Finance

Bildungsprogramme (Generation21, Schule):	1,8 Mio. EUR
Bildungsprogramme (Generation21, Hochschule):	1,9 Mio. EUR
Gesamt:	18,8 Mio. EUR

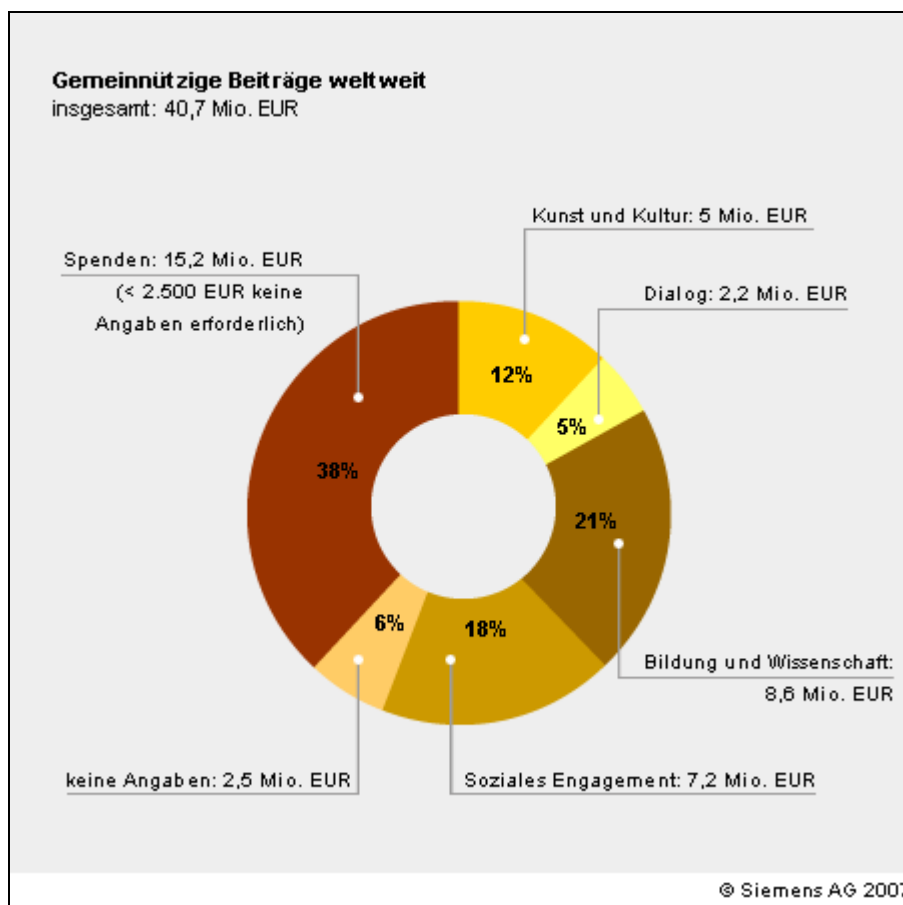
Das Budget des Siemens Arts Program in Höhe von 1,9 Millionen EUR und die Fördermaßnahmen der Siemens Stiftungen sind in dieser Aufstellung nicht enthalten.

Gemeinnützige Spenden weltweit

Über die dargestellten Programme hinaus fördert Siemens noch eine große Anzahl von gesellschaftlichen Anliegen und Projekten mit Spenden bzw. durch Sponsoring in Höhe von weltweit insgesamt rund 40,7 Mio. Euro, aufgeteilt in die Bereiche Kunst und Kultur, Dialog, Bildung und Wissenschaft, Soziales Engagement, Beiträge ohne Angaben und Spenden.

Unserer Spendenkategorien im Einzelnen:

- Kunst und Kultur: Mitgliedsbeiträge, gemeinnützige und andere Beiträge, um Kunst und Kultur in den Sparten Darstellende und Bildende Kunst, Musik, zeitgenössische Kultur und Kulturgeschichte zu fördern.
- Dialog: Mitgliedschaftsbeiträge, gemeinnützige und andere Beiträge für soziale Einrichtungen und Gemeinden, Stiftungen des öffentlichen Interesses und Verbände (außer Berufsinteressenverbände und Handelskammern).
- Bildung und Wissenschaft: Mitgliedsbeiträge, gemeinnützige und andere Beiträge für öffentliche und private Ausbildung und die Förderung der Wissenschaften.
- Soziales Engagement: Mitgliedsbeiträge, gemeinnützige und andere Beiträge für karitative Einrichtungen (beispielsweise Finanz- und Sachmittel, um gemeinnützige und Non-Profit-Organisationen zu unterstützen, Mitgliedschaften in gemeinnützigen Organisationen, Katastrophenhilfe und andere).



Zielsetzungen für 2007

Maßnahmen im Bereich Corporate Citizenship

Für 2007 haben wir uns viel vorgenommen. Nicht nur, dass wir die bereits eingeleiteten bzw. seit vielen Jahren durchgeführten Maßnahmen sinnvoll und zuverlässig weiterführen wollen, sondern wir arbeiten auch darauf hin, unsere Ausgaben für Corporate Citizenship Aktivitäten weltweit vollständig zu erfassen und so eine höhere Transparenz in der Berichterstattung zu erzielen.

Konkrete Ziele für 2007

Unsere Ziele für das Geschäftsjahr 2007 schreiben diejenigen von 2006 fort und erweitern partiell die folgenden Aktionsfelder:

- Intensivierung der „Citizenship Governance“ gegenüber unseren Bereichen und Regionalgesellschaften
- Vollständige Erfassung, Analyse und Kategorisierung der Corporate Citizenship Ausgaben unternehmensweit
- Weitere inhaltliche und finanzielle Konsolidierung der Arbeitsergebnisse durch
 - Verbesserung des Finanzreportings mit Fokus auf Spendenvergabe
 - Evaluation von Leitprojekten (z.B. Mediensammlung, Forscherkisten, Siemens-UNICEF-Partnerschaft, vorbereitende Workshops für Infrastrukturprojekte im Rahmen von Corporate Citizenship), auch durch verstärkte Kooperation mit wissenschaftlicher Forschung
- Implementierung eines unternehmensweiten Corporate Responsibility Awards mit Fokus auf Corporate Citizenship
- Entwicklung eines Programms zur Katastrophenprävention innerhalb von Siemens Disaster Relief

Bewertung

Bestätigung unseres Engagements

Ratings und Rankings

Dow Jones Sustainability Index und Climate Leadership Index

Unser Engagement im Bereich Corporate Responsibility zeigt sich nicht zuletzt in der Aufnahme von Siemens in den Dow Jones Sustainability Index (DJSI) sowie in den Climate Leadership Index des Carbon Disclosure Projects (CDP4).

Seit der Einführung des Dow Jones Sustainability Index wurde Siemens jährlich in den Index aufgenommen. Neben Siemens gehört nur ein weiteres „industrial conglomerate“ dem Climate Leadership Index an.

Vertiefende Informationen dazu finden Sie auf unseren [Investor Relations Seiten](#) und in der [Pressemeldung](#) vom 25. September 2006 (PDF).

Auszeichnungen

Preise für weltweites Engagement

Siemens hat auch im Geschäftsjahr 2006 zahlreiche Auszeichnungen und Preise erhalten – für Leistungen im Umweltschutz ebenso wie für Corporate Citizenship Projekte und Initiativen. Hier finden Sie eine Auswahl:

Mediensammlungen erhalten Internationalen Sponsoring Award

Beim 13. Internationalen Sponsoring Award, der vom Sponsoringverband FASPO und dem Kommunikationsverband ausgelobt wurde, erhielt Siemens im Januar 2006 in der Kategorie Public-Sponsoring eine Auszeichnung für das Projekt „Mediensammlungen für den Unterricht“. Die Mediensammlungen gehören zu unserem globalen Bildungsprogramm Siemens Generation21.

Über unsere Mediensammlungen können Sie sich auf der Website von [Siemens Generation21](#) eingehend informieren.

Mediensammlungen leisten Beitrag zur UN-Dekade

Die beiden Siemens Mediensammlungen „Horizons2020“ und „Wasser“ sind im November 2005 als offizielle Einzelbeiträge zur UN-Dekade ausgezeichnet worden. Ziel der UN-Dekade „Bildung zur nachhaltigen Entwicklung“ ist es, nachhaltiges Denken und Handeln zu entwickeln, zu stärken, zu verbreiten und zu verankern.

Sie möchten mehr über die UN Dekade in Deutschland erfahren? Dann lesen Sie auf der [Website der Deutschen UNESCO-Kommission](#) weiter.

Siemens Mexiko als sozial-verantwortliches Unternehmen ausgezeichnet

Das Mexikanische Zentrum für Philanthropie (CEMEFI) zeichnete Siemens Mexiko 2006 und 2007 mit der Bezeichnung „Empresa Socialmente Responsable“ (sozial-verantwortliches Unternehmen) aus. Diese Auszeichnung wird jährlich an Firmen vergeben, die sich in Mexiko in herausragender Weise gesellschaftlich engagieren. Die Auswahlkriterien sind Qualität des Arbeitslebens, Unternehmensethik und Umweltschutz.

Umweltpreis von B.A.U.M.

Anerkennung für betrieblichen Umweltschutz

Der Leiter Umweltschutz und Technische Sicherheit der Siemens AG, Dr. Wolfgang Bloch, erhielt am 11. Mai 2006 den Umweltpreis des Bundesdeutschen Arbeitskreises für Umweltbewusstes Management e.V. (B.A.U.M.) in der Rubrik „Große Unternehmen“. Der seit 1993 jährlich verliehene undotierte Preis zeichnet herausragende persönliche Leistungen und individuelles Engagement im betrieblichen Umweltschutz aus.

Europäische Auszeichnungen für Mediensammlungen

Mit der Erasmus-EuroMedia-Medaille wurde am 22. Juni 2006 in Wien unsere Mediensammlung „Menschheitsprojekt Wasser“ ausgezeichnet. Diese Auszeichnung wird von der Europäischen Gesellschaft für Bildung und Kommunikation e.V. für pädagogisch, inhaltlich und gestalterisch besonders wertvolle didaktische eurokulturelle Bildungsmedien verliehen. Zusätzlich erhielten die Mediensammlungen „Menschheitsprojekt Wasser“ und „Licht bewegt die Welt“ das Comenius-EduMedia-Siegel, das die Gesellschaft für Pädagogik und Information e.V. für hervorragende IKT-basierte Bildungsmedien verleiht. Weitere Infos zu unseren Mediensammlungen finden Sie auf der [Siemens Generation21 Website](#).

Auszeichnungen für Siemens Pakistan

Im August 2006 wurde unsere pakistanische Regionalgesellschaft vom Pakistanischen Forum für Umwelt und Gesundheit mit dem „Environment Excellence Award“ ausgezeichnet. Dieser Preis wird seit drei Jahren verliehen und gilt inzwischen als Standard in Pakistan. Die Siemens Pakistan Diesel Generating Sets Unit erhielt den „Consumer's Choice Award“, der auf Basis einer Kundenbefragung verliehen wird. Bewertet wird dabei nicht nur die Produkt- sondern auch die Servicequalität.

„Bestes Unternehmen des Jahres 2006“

Siemens Business Services Russland

Siemens Business Services Russland wurde vom Expert Council des Instituts für Soziologie und des Instituts für Wirtschaftswissenschaften der russischen Akademie der Wissenschaften als „Bestes Unternehmen des Jahres 2006“ ausgezeichnet.

Reportingansatz

Verbesserung von Transparenz und Fortschrittsberichterstattung

Datenerhebung

Erhebung der Daten für die Berichterstattung

Wir veröffentlichen im Internet Zahlen und Informationen aus den Feldern Geschäft, Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft, die den Konzern weltweit betreffen. Die Erfassung dieses Datenmaterials ist in einem Unternehmen mit über 600 Gesellschaften im In- und Ausland, rund 300 wesentlichen Produktionsstandorten und rund 475.000 Mitarbeitern eine logistische Herausforderung. Hinzu kommt, dass sich unsere Konzerngesellschaften bei der Erhebung und Definition ihrer Daten in vielen Fällen an nationale Regelungen halten müssen und die generierten Zahlen nicht immer vergleichbar sind.

Die weltweite technische Kompatibilität unserer Datensysteme ist auf einem guten Stand, aber immer wieder entsteht auch neuer Harmonisierungsbedarf, beispielsweise durch Akquisitionen. Das Erheben von weltweiten Zahlen ist kosten- und zeitintensiv. Wir wählen daher sehr sorgfältig aus, welche Informationen die Qualität unseres Berichtswesens verbessern und gleichzeitig einen Beitrag zur Steuerung des Geschäfts leisten. Weitere Impulse erhalten wir aus dem Dialog mit Partnern, Investoren, Kunden und anderen Stakeholdern.

Künftige Berichterstattung

Ausbau unserer Corporate Responsibility-Berichterstattung

Um den zunehmenden Informationsansprüchen der verschiedenen Stakeholder in Bezug auf CR-Themen gerecht werden zu können, wird die Berichterstattung zu allen Fragen nachhaltiger Unternehmensführung und gesellschaftlicher Verantwortung bei Siemens restrukturiert und auf eine neue Basis gestellt.

Die Einrichtung einer unternehmensweiten „Content Platform“ als Datenbasis, eine klare Definition der Berichtsindikatoren sowie die Orientierung der Berichtsschwerpunkte an Materialitätskriterien sind Grundelemente des neuen CR-Reportings. Besondere Aufmerksamkeit richtet sich darauf, einen stets nachvollziehbaren, qualitativ überprüfbaren Prozess für die Datenerhebung sicherzustellen.

Bei der dezentralen Struktur von Siemens und der Geschäftstätigkeit in fast 190 Ländern bedeutet die Implementierung dieses Projekts hohen Aufwand. Wir streben an, unseren Corporate Responsibility-Bericht in Zukunft möglichst zeitnah zur Veröffentlichung unseres Geschäftsberichts auf unserer CR-Webseite bereitzustellen.

Mit dem Bericht für das Geschäftsjahr 2007 werden wir ein umfassendes mittelfristiges Framework mit verbindlichen Zielen vorlegen:

- für unsere Performance oder die Entwicklung von Performancezielen auf weiteren Gebieten
- für die Entwicklung und/oder Implementierung weiterer Guidelines und/oder Prozesse soweit erforderlich
- sowie für den Ausbau unserer Berichterstattung unter anderem zu folgenden Aspekten:
 - Bestimmung der Berichtsschwerpunkte
 - Auswahl und Definition der Berichtsindikatoren
 - Fortschrittsberichterstattung zu unseren Zielen, insbesondere zu Compliance

© 2007 Siemens AG Berlin und München

Siemens AG
Wittelsbacherplatz 2
80333 München
Deutschland

Über Fragen und Feedback würden wir uns freuen.
Kontakt: Daniel Kronen, corporateresponsibility.cc@siemens.com

www.siemens.com/corporate_responsibility