

SIEMENS

Ingenuity for life



Maatschappelijk Verslag 2016

Siemens Nederland N.V.

Inhoudsopgave

Voorwoord

4 HOOFDSTUK 1

Strategie, profiel en structuur

7 HOOFDSTUK 2

- 8 Strategie
- 9 Profiel
- 10 Organisatiestructuur
- 12 Waardeketen
- 14 Reikwijdte en afbakening van dit Maatschappelijk Verslag

Kerncijfers

17 HOOFDSTUK 3

- 18 Kerncijfers Siemens Nederland N.V.

Duurzaam ondernemen

20 HOOFDSTUK 4

- 21 Klimaatneutraal in 2030
- 22 Dow Jones Sustainability Index (DJSI)
- 22 Sustainability Organisatie
- 23 Organisatie en rapportage Environmental, Health & Safety

Duurzaam portfolio

26 HOOFDSTUK 5

- 27 Belangrijke opdrachten en groeiemarkten
- 28 Elektrificatie
- 29 Automatisering
- 29 Digitalisering
- 30 Marktwerking in de gezondheidszorg
- 31 Megatrends

Medewerkers (Health & Safety)

33 HOOFDSTUK 6

- 34 Vertrekpunten sociaal beleid
- 35 Beloningsbeleid
- 36 Pensioenen
- 36 Medewerkers
- 38 Diversiteit
- 39 Mentale en fysieke gezondheid
- 41 Werkomgeving en veiligheid (Safety)

Milieubescherming (environment)

43 HOOFDSTUK 7

- 44 CO₂-beleid
- 47 Water, energie, afval, papier en brandstof
- 49 Milieubeleid en externe certificering

Stakeholders

51 HOOFDSTUK 8

- 52 Materialiteitsmatrix
- 55 Resultaten van de dialoog met stakeholders
- 56 Dilemma's in de dialoog
- 56 Klachtenmanagement

Leveranciers

57 HOOFDSTUK 9

- 58 Code of Conduct for suppliers and third party intermediaries
- 59 Ketenverantwoordelijkheid
- 59 Gedragscode voor medewerkers
- 59 Inkoop
- 61 CO₂-reductie in de keten



Compliance

62 HOOFDSTUK 10

- 63 Ontwikkelingen en trends in 2016
- 63 Dilemma's uit de praktijk
- 64 Managementbetrokkenheid en intern toezicht
- 64 Gedragscode en Overtredingen
- 65 Betrokkenheid interne en externe stakeholders
- 67 Risicogestuurde beheersing
- 67 Proces van dataverzameling
- 68 Compliance prioriteiten in 2017

Corporate Citizenship

69 HOOFDSTUK 11

- 70 Beleidsfocus
- 71 Evaluatie, (langetermijn) doelen en activiteiten
- 72 SpoDoM: centrale dataverzameling- en controle

Feedback

73

Onderstaand een (bijlagen)overzicht van duurzaamheidsgerelateerde onderwerpen en de weblinks via welke deze informatie te vinden is.

[Environment Health & Safety-Beleidsverklaring](#) van Siemens Nederland.

[Raad van Commissarissen](#) in het verslagjaar FY 2016.

[Begrippen en index](#): een overzicht van gehanteerde begrippen en waar deze te vinden zijn in het Maatschappelijk Verslag.

Gedetailleerde financiële informatie, is te vinden via het [Annual Report van Siemens Nederland](#).

[Siemens Nederland en UN Global Compact](#): confirmatie aan de tien principes van de UN Global Impact.

[GRI-4 Index](#): confirmatie aan de GRI-richtlijnen voor duurzaamheidsverslaggeving.

[Verslaggeving en borging kwaliteit maatschappelijke data](#). Hierin worden voornemens ten aanzien van de verslaggeving gepubliceerd, evenals de wijze waarop Siemens Nederland haar datakwaliteit waarborgt.

[Lloyds Independent Assurance Statement](#): Externe verificatie door Lloyds op het gehele rapport inclusief de wijze waarop Lloyds werkt conform geaccepteerde standaarden en permanente educatie, tuchtrecht en onafhankelijkheid borgt.

Voorwoord

Samen met stakeholders op weg naar groene welvaart

Ons land maakt net als tal van andere Westerse economieën een ingrijpende transitie door. Maatschappelijke, demografische en geopolitieke veranderingen laten zien dat de voorbije economische crisis geen tijdelijke onderbreking was, maar een kantelpunt. Europa en Nederland zien zich met het oog op die veranderingen gesteld voor de uitdaging om hun concurrentiekracht te vergroten, innovatiekracht te versterken en de inmiddels aangeslingerde energietransitie fors te versnellen – en dat alles met een krimpende beroepsbevolking.

Inzetten op onderwijs

Het is verheugend om te zien dat de financieel-economische crisis achter ons ligt. De bv Nederland profiteert van de economische groei, die ook Siemens Nederland tal van kansen biedt. Die kansen zien we niet alleen in het ‘smart’ maken van de infrastructuur, de gebouwde omgeving en de industrie, maar ook in het betaalbaar houden van de gezondheidszorg.

Siemens levert haar klanten een breed portfolio aan oplossingen op de gebieden elektrificering, automatisering en digitalisering. Groeimarkten die profiteren van het economisch herstel, vallen één op één samen met ons portfolio. Denk aan oplossingen voor de offshore-business de industrie, energiemanagement of verkeerstechniek.

Het leveren van toegevoegde waarde aan klanten is cruciaal voor het succes van onze onderneming.

Bijna haaks daarop staat een krimpende en vergrijzende beroepsbevolking, waarmee ook de nodige ervaring en kennis weglekt. Daarom juist is de instroom van jonge goed geschoolde mensen van het grootste belang. Hogere technische opleidingen zijn de laatste jaren fors in populariteit gestegen. De belangstelling voor technische opleidingen op middelbaar niveau blijft helaas achter en is nog steeds zorgelijk. Siemens Nederland maakt zich daarom, in samenwerking met tal van partners, sterk

voor een substantieel hogere instroom op dit niveau. In combinatie met programma's voor zowel om- als bijscholing, publiek/private samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs, een flexibeler arbeidsmarkt en langer doorwerken willen we er zo toe bijdragen dat de bv Nederland haar huidige topositie in Europa kan bestendigen.

Investerings in infrastructuur

De organisatie van Siemens Nederland bestaat uit zeven divisies en een dochteronderneming: de divisies Power and Gas, Wind Power and Renewables, Energy Management, Building Technologies, Mobility, Digital Factory, Process Industries and Drives en de dochteronderneming Siemens Healthineers. Ons portfolio omvat zowel producten, systemen, installaties als diensten op de voor al onze stakeholders belangrijke gebieden elektrificering, automatisering en digitalisering. Drie gebieden waarop we, gestimuleerd door het economisch herstel, belangrijke investeringen zien en voor de komende jaren ook verwachten. Het gaat dan om deels nieuwe, maar voor een aanzienlijk deel ook om een inhaaleffect van uitgestelde investeringen. Met name de publieke infrastructuur, maar ook verouderde infrastructures in de bebouwde omgeving en de industrie komen daarbij aan bod.

Strategische keuzes

Het leveren van toegevoegde waarde aan klanten is cruciaal voor het succes van onze onderneming. Ook in het verslagjaar konden wij ons hierin weer onderscheiden met het tijdig en binnen budget realiseren van grote technologische projecten en opdrachten die een beroep doen op specifieke, hoogwaardige expertise. Voorbeelden daarvan zijn Nederlands grootste nearshore windpark, Westermeerwind, dat in het boekjaar werd geopend, maar ook de projecten van onze competence centers voor datacenters, offshore windenergie en tunneltechniek.

De trend naar verduurzaming biedt perspectieven: automatisering en energiebesparing in de bebouwde omgeving staan steeds meer in de belangstelling.

Om onze marktpositie verder uit te bouwen is het belangrijk heldere portfoliokeuzes te maken, gemotiveerde en hooggekwalificeerde medewerkers te mobiliseren en onze tijd en middelen doelgericht in te zetten. In het verslagjaar werd wereldwijd de (voorgenomen) fusie aangekondigd tussen de Siemens divisie Wind Power en de Spaanse windturbinebouwer Gamesa. Hierdoor ontstaat een mondiaal opererende speler met een sterke positie in de verduurzaming van de energieopwekking, zowel on- als offshore. In ons eigen land maakte de veranderende marktsituatie een reorganisatie bij de divisie Building Technologies noodzakelijk, om in de komende jaren concurrerend te kunnen blijven. Met name het plaatsen van en service aan brandmeldinstallaties is, mede als gevolg van vernieuwde wetgeving, de afgelopen jaren teruggelopen. Hierdoor zagen we ons genoodzaakt een zestigtal arbeidsplaatsen af te bouwen. De trend naar verduurzaming biedt dezelfde divisie echter ook perspectieven: automatisering en energiebesparing in de bebouwde omgeving staan steeds meer in de belangstelling.

Diversiteit groeit

Siemens Nederland streeft naar een evenwichtige vertegenwoordiging die de diversiteit in de samenleving weerspiegelt. Hoewel in de raad van bestuur per einde verslagjaar nog geen vrouwen vertegenwoordigd waren, heeft de onderneming in het verslagjaar wel twee vrouwen in directiefuncties aangesteld en telt de Raad van Commissarissen een vrouw. Daarnaast zien we een groeiend, zij het nog steeds te beperkt aantal vrouwen in managementposities. Om tot een meer evenwichtige verdeling te komen is een diversiteitsprogramma voor meer vrouwen in topfuncties in uitvoering, dat inmiddels duidelijke resultaten heeft opgeleverd. Uitgangspunt voor Siemens blijft dat geschiktheid voor de functie het eerste en enige criterium is voor aanstelling of benoeming. Diversiteit komt vooral tot uiting in het waarderen en benutten van de unieke verschillen tussen medewerkers.

Naar een groene economie

Het in 2013 gesloten Energieakkoord onderschrijft de noodzaak van substantiële verduurzaming van onze maatschappij - bij de opwekking en het gebruik van onze energie - en koppelt hieraan een ambitieus investeringsprogramma. Het leidt ons tot het begin van het volgende decennium niet alleen naar verduurzaming en de daarmee samenhangende energietransitie, het legt ons ook meetbare duurzaamheidsverplichtingen op. Het gaat om energiebesparing in de industrie, om CO₂-reductie in de bebouwde omgeving, logistiek en transport en uiteraard om de verduurzaming van de energieopwekking.

Alleen in het verkeer en vervoer is al een forse duurzaamheidswinst te boeken. Regio's zetten daarbij in op samenwerkingsverbanden tussen overheden en bedrijven. Siemens Nederland participeert hierin actief en zoekt de dialoog, bijvoorbeeld via Bereikbaar Haaglanden, of Beter Benutten. Maar de onderneming honoreert ook eisen uit de samenleving, zoals technologie voor het terugdringen en voorkomen van spookfiles, coöperatieve techniek die de doorstroming verbetert en de nieuwe milieuvriendelijke Avenio-trams in Den Haag. Daarnaast zien we een spectaculaire kostenverlaging in offshore windenergie van 17 naar 7 cent per kWh in nog geen drie jaar tijd. Onze opdrachten voor het grootste Nederlandse offshore windpark Gemini en het grootste nearshore windpark Westermeerwind hebben daartoe de eerste belangrijke aanzet gegeven.

Bij de klimaatconferentie van Parijs (december 2015) is afgesproken dat de wereldwijde opwarming van de aarde ruim onder de 2 graden Celsius moet blijven ten opzichte van het pre-industriële tijdperk. De zogenaamde Transitiecoalitie - een initiatief van Shell, Van Oord, Eneco, het Havenbedrijf Rotterdam en Siemens Nederland, waarbij zich inmiddels ettelijke tientallen bedrijven en organisaties hebben aangesloten - omarmt deze afspraak en roept de overheid op om hoge prioriteit te geven aan de versneling van de energietransitie. Voor Nederland betekent dat een reductie van de uitstoot van broeikasgassen in 2050 met 80 tot 95 procent. Dat vergt omvangrijke investeringen, maar levert ook een nieuwe groene economie op met bijbehorende werkgelegenheid.

Duurzaam en klimaatneutraal

Siemens-technologie helpt de energie-efficiëntie van onze klanten te verbeteren. In het afgelopen jaar realiseerden zij, dankzij ons groene portfolio, wereldwijd een reductie van hun CO₂-uitstoot met 521 miljoen ton. Maar ook biedt Siemens steden wereldwijd de mogelijkheid inzicht te krijgen in hun duurzaamheid, met de zogenaamde City Performance Toolkit. De eerste stad waarmee onze onderneming deze aanpak in Nederland doorloopt, is Den Haag. Tegelijkertijd ontstaat inzicht welke werkgelegenheid dit de stad kan bieden.

Daarnaast verkleint Siemens ook voortdurend haar eigen CO₂-emissies, met als doel om in 2030 de eerste grote industriële onderneming ter wereld zijn met een neutrale CO₂-voetafdruk. Daartoe willen we onze wereldwijde uitstoot van CO₂ al in 2020 met 50% hebben gereduceerd. Om deze doelstellingen te realiseren, investeert de onderneming in drie jaar tijd zo'n € 100 miljoen om de energetische voetafdruk van productiefaciliteiten en gebouwen te reduceren. In Nederland werd, na de bouw en ingebruikname van een duurzaam kantoor in Hengelo, ook het uit twee gebouwen bestaande hoofdkantoor in het Haagse Beatrixkwartier grootscheeps gerenoveerd. Mede door gebruik van onze state of the

Hoewel inmiddels een solide basis is gelegd, wil Siemens Nederland de dialoog met haar stakeholders in de toekomst nog verder intensiveren.

art gebouwentechologie ontvingen de beide kantoorpanden respectievelijk een LEED Gold en een LEED Platinum duurzaamheidscertificaat. Ook heeft Siemens Nederland in het verslagjaar vervolgstappen gezet bij de verduurzaming van de eigen mobiliteit. Doelstelling is om in vijf jaar tijd de CO₂-uitstoot van het wagenpark met een kwart te reduceren.

Transparant voor stakeholders

Naast een duurzame, wil Siemens ook een transparante onderneming zijn. Met een helder beleid en doelstellingen voor haar stakeholders. Eind 2016 eindigde Siemens Nederland in de top 20 van meest transparante bedrijven in Nederland. Het is daarmee een van de weinige bedrijven met een niet-Nederlandse moeder die tot deze kopgroep behoren. In de Transparantie-benchmark, een initiatief van het Ministerie van Economische Zaken en de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants, scoorde het bedrijf 186 van de maximaal 200 te behalen punten, slechts 13 punten verwijderd van de nummer één. Een positie waar ons bedrijf trots op kan zijn.

Hoewel inmiddels een solide basis is gelegd, wil Siemens Nederland de dialoog met haar stakeholders in de toekomst nog verder intensiveren. We hebben het al eerder gezegd: duurzaamheid is niet alleen een kwestie van doen, maar óók van praten. Niet tegen elkaar, maar met elkaar. Daarnaast is het zeker zo belangrijk dat we duurzaamheid ook met cijfers kunnen onderbouwen. Het levert concrete resultaten op voor ons, onze stakeholders en onze maatschappij als geheel. Op weg naar een groene welvaart.



A.F. van der Touw
CEO Siemens Nederland



Strategie, profiel en structuur

Hoofdstuk 2

Strategie, profiel en structuur

Strategie

Siemens is een internationaal opererende multinational, met wereldwijd 351.000 medewerkers en een concernomzet van € 79,6 miljard. De onderneming profileert zich als een 'pionier van deze tijd', een partner die de toekomst van klanten en samenleving helpt vormgeven.

Om dit te onderstrepen is in 2016 wereldwijd een nieuwe claim aan het logo toegevoegd: *Ingenuity for life*. Die claim staat voor de belofte om waarde te creëren voor klanten, medewerkers en de maatschappij, tegen een achtergrond van cruciale trends als verstedelijking, klimaatverandering, digitalisering, mondialisering en demografische verandering. De claim staat ook voor innovatie, gevoed door de kennis en expertise die Siemens in huis heeft op het gebied van elektrificatie en automatisering, versterkt door digitalisering. Met als basisvoorwaarde dat de onderneming handelt als een betrouwbare en verantwoordelijke partner.

Om die belofte waar te maken, wakkert Siemens de geest van vernieuwing continu aan. Door jaarlijks miljarden in Research & Development te investeren, blijft het innovatietempo hoog. Siemens hanteert daarbij een langetermijnperspectief en boort continu nieuwe markten aan, met een duurzaam

portfolio van innovatieve producten en oplossingen. Een grootschalige merkanalyse, gebaseerd op gesprekken met klanten en medewerkers over de hele wereld, laat zien dat Siemens een krachtig merk is dat steunt op vier kernwaarden die breed worden herkend: knowhow, innovatie, betrouwbaarheid en verantwoordelijkheid.

Voor de komende jaren heeft Siemens enkele heldere strategische doelstellingen geformuleerd, die zijn vastgelegd in Visie 2020. Uitgangspunt daarvan is dat Siemens zich positioneert rondom drie thema's: elektrificatie, automatisering en digitalisering. Concrete doelstellingen uit Visie 2020 zijn onder meer:

- een kostenbesparing te realiseren van circa een miljard euro, met name in FY 2016, uiterlijk af te ronden in FY 2017;
- vanaf boekjaar 2015 wordt van divisies verwacht dat ze een winstmarge realiseren binnen een bandbreedte, bepaald door de resultaten van hun belangrijkste concurrenten;
- een groei van het aantal aandeelhoudende medewerkers met meer dan 50%;
- een plattere en meer klantgerichte organisatie;
- 15-20% Return On Capital Employed (ROCE) plus een hogere groei dan de belangrijkste concurrenten.

De Siemens-kernwaarden

De kernwaarden definiëren hoe Siemens-medewerkers denken, handelen en samenwerken met klanten, partners en de maatschappij:

- **Knowhow:** met onze gezamenlijke kennis, ervaring en expertise op het gebied van elektrificatie, automatisering en digitalisering spelen we in op de behoeften van de klant.
- **Innovatie:** we leggen de lat hoog. We zoeken in alles wat we doen naar innovatieve en baanbrekende technologieën die waarde voor de klant creëren.
- **Betrouwbaarheid:** we zijn vastbesloten om de hoogste kwaliteit te leveren, te zorgen voor betrouwbare resultaten en om onze beloften na te komen.
- **Verantwoordelijkheid:** we dragen duurzaam bij aan de performance van klanten, medewerkers, de samenleving en de omgeving waarin we leven.

“Siemens makes real what matters”

Profiel: Siemens Nederland

Actief sinds **1879**

Vestiging Zoetermeer

Hoofdkantoor

Den Haag


Vestiging Assen

Vestiging Hengelo

Vestiging Amersfoort

Vestiging Rotterdam

Vestiging Den Bosch

 Omzet ruim
€ 2 miljard **2.346**
medewerkers

Producten, systemen, installaties,
diensten op vrijwel alle terreinen van
de elektrotechniek en elektronica



Belangrijkste afnemers instellingen
uit gezondheidszorg, openbaar
vervoerbranche, industrie- en
energiemarkt.

Siemens Nederland is sinds 1879 in ons land actief. Met een jaarmzet in 2016 van ruim € 2 miljard en 2.346 medewerkers behoort de Siemens-groep tot de grootste (elektro)technische ondernemingen van Nederland.

Het portfolio omvat producten, systemen, installaties, diensten en totaaloplossingen op het gebied van Power and Gas, Wind Power and Renewables, Energy Management, Building Technologies, Mobility, Digital Factory, Process Industries and Drives en Healthcare.

Het klantenbestand van Siemens Nederland is divers: van (academische) ziekenhuizen, procesindustrie en OV-bedrijven tot energieleveranciers, hotelketens, zuivelfabrieken en scheepsbouwers. Klanten kiezen vaak voor Siemens Nederland vanwege de geboden continuïteit, betrouwbaarheid, kwaliteit en innovatiekracht die de onderneming als onderdeel van het wereldwijde Siemens-netwerk kan bieden.

Als een integrale solution partner levert Siemens Nederland klanten meerwaarde op tal van terreinen, zoals:

- projectmanagement;
- advies en engineering;
- service, onderhoud en reparatie;
- installatie, inbedrijfstelling en logistiek;
- opleiding en insourcing.

Vaak gaat Siemens Nederland partnerships aan om zeer omvangrijke opdrachten te realiseren. Een voorbeeld hiervan is Windpark Westermeerwind, het grootste nearshore windpark van Nederland dat in 2016 is gerealiseerd. Grote projecten worden vaak voorgefinancierd door de klant, Siemens, banken of kapitaal van aandeelhouders.

Zie voor een uitgebreide beschrijving van de [organisatiestructuur](#) van Siemens Nederland en haar [portfolio](#)

Organisatiestructuur



Power and Gas

- Conventionele elektriciteitsopwekking
- Olie- en gasindustrie
- Generatoren, Compressoren
- Gas- en stoomturbines
- Turnkey STEG installaties
- Automatisering, instrumentatie en installatietechniek
- Onderhoud



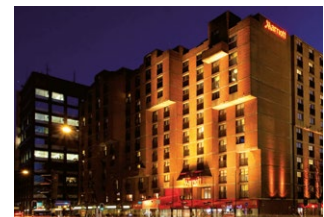
Wind Power and Renewables

- Turnkey windparken
- Windturbines op land en op zee
- Nieuwbouw en onderhoud



Energy Management

- Energietransport
- Energiedistributie en -opslag
- Smartgrid
- Energie-efficiency



Building Technologies

- Integratie van comfort, security en brandveiligheid
- Veilige, energie-efficiënte en milieuvriendelijke gebouwen
- Brandveiligheid
- Security
- Intelligente gebouwen
- Verwarming, ventilatie, airconditioning
- Energiebeheer



Mobility

- Oplossingen voor vlotter en sneller verkeer op de weg en op het water
- Milieuvriendelijke en efficiënte treinen, metro's en trams
- Betrouwbare treindienstregelingen en vrachtzendingen
- IT-gestuurde infrastructuur en mobiliteit
- Elektrificatie en spoorbeveiliging
- Tunneltechniek en GSM-R netwerk voor HSL-spoor



Digital Factory

- Productieautomatisering
- Naadloze overgang van virtuele naar reële productieomgeving
- Geïntegreerde hardware, software en diensten
- Industrie 4.0: verhoogde flexibiliteit, kwaliteit en efficiëntie, kortere time to market



Process Industries and Drives

- Geïntegreerde en energie-efficiënte aandrijvingen
- Powertrains voor elektrische en hybride voertuigen
- Procesautomatisering
- Olie en gas, scheepvaart
- Verhogen van productiviteit
- Kortere time to market



Healthiners

- Patiëntvriendelijke en personalized healthcare
- Oplossingen in medische beeldvorming voor diagnostiek en therapie, laboratoriumdiagnostiek en medische IT
- onderhoud en educatieprogramma's
- Technologische partnerships
- Turnkey projecten
- Financieringsmodellen

Siemens Nederland N.V. is een 100% dochter van Siemens International Holding B.V., gevestigd te Den Haag. Deze holding is een volledige dochter van Siemens Beteiligungsverwaltung GmbH & Co. OHG, op haar beurt een volledige dochter van Siemens AG gevestigd in Berlijn/München.

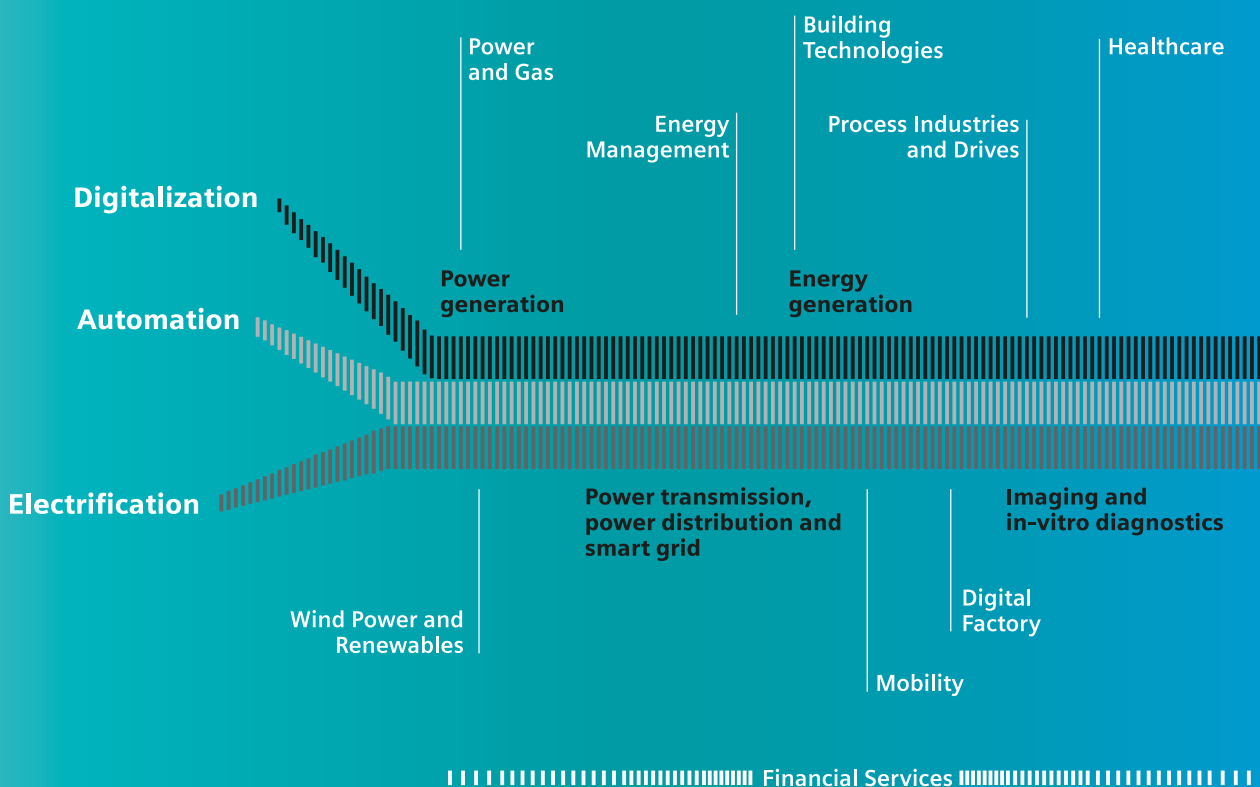
Voor meer informatie over de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen, zie www.corporate.siemens.nl/nl/siemens-in-nederland/ondernemingsstructuur/raad-van-bestuur.htm en de bijlage [Raad van Commissarissen](#) in het verslagjaar FY 2016.

De Raad van Bestuur van Siemens Nederland N.V. bestaat uit de heren A.F. van der Touw (CEO), W.G. van der Poel (CFO) en B.C. Fortuyn. In het verslagjaar 2015/2016 werd de Raad van Commissarissen gevormd door mevrouw G.A. Verbeet en de heren C. Kaeser, G. Weiher en A.H.G. Rinnooy Kan. Per 1 november 2015 is de heer Weiher opgevolgd door de heer M. Pierer von Esch.

De organisatie van Siemens Nederland bestaat uit 7 divisies en 1 dochteronderneming.

De organisatiestructuur van Siemens Nederland is rechtstreeks afgeleid van de positionering van Siemens rond de thema's digitalisering, automatisering en elektrificatie.

Bedrijfsmodel met kernactiviteiten en -processen.



Waardeketen

input



Siemens AG, R&D budget
4.7 miljard per jaar

Verantwoordelijk, Excellent en Innovatief

- + **technologische kennis** Siemens
- + leningen
- + aandelenkapitaal, eigen vermogenverschaffers
- + vooruitbetalingen voor projectfinancieringen



Siemens Nederland N.V.
2.346 medewerkers

- + klanten
- + samenwerkingspartijen, partnerships
- + leveranciers, agenten, business partners (bijv. Westermeerwind B.V., UMCG), tussenpersonen en onderaannemers
- + **training** medewerkers
- + **verwachtingen** stakeholders

Megatrends:



digitalisering, urbanisatie



demografische veranderingen,



klimaatverandering, globalisering

strategie

Vision 2020 | Siemens voorkeurspartner voor:



Elektrificatie



Automatisering



Digitalisering



Circa **16** nieuwe patenten per werkdag

Vision 2020:

- clear mission
- lived ownership culture
- consistent strategy

Meer informatie: www.siemens.com

waardecreatie, output

Duurzame oplossingen, producten, turnkey projecten voor afnemers in de volgende branches:



Energie



Industrie



Mobiliteit



Gezondheid



Gebouwen

Bijdrage aan maatschappij, milieu en medewerkers

- + betrouwbare en duurzame **stroomvoorziening**
- + **lagere CO₂** uitstoot door duurzaam portfolio

521 miljoen ton **minder** CO₂ in FY 2016

- + antwoorden op **maatschappelijke trends** als **klimaatverandering**, verstedelijking, globalisering en demografische veranderingen (gezondheidszorg)
- + **Corporate Citizenship**
- + **dialoog** met **stakeholders**
- + **investeren** in **medewerkers**

Bijdrage aan klanten:

- + efficiënte productieprocessen, en snelle productontwikkeling door **automatisering** en **digitalisering** (Digital Factory)
- + **laag energieverbruik** door inzet **innovatieve technologie**

Bijdrage aan shareholders:

- + **dividendbetaling** (€ 3,50 per aandeel)



- + **aandelenparticipatie medewerkers** (wereldwijd tot € 400 miljoen per jaar beschikbaar)

Waardecreatie door een helder bedrijfsproces

Siemens wil waarde creëren voor al haar stakeholders: aandeelhouders, medewerkers, klanten en de maatschappij als geheel. Daarom focust Siemens op innovatie-

gedreven groeimarkten. Siemens is actief in ruim 200 landen. De internationale positionering en focus van Siemens op elektrificatie, automatisering en digitalisering werkt een op een door naar het portfolio en de activiteiten van Siemens Nederland. In de waardeketen is e.e.a. samengevat.

Gebruikte soorten van kapitaal inclusief toegevoegde waarde

Siemens Nederland gebruikt verschillende soorten kapitaal en voegt daar op verschillende manieren waarde aan toe:

1. Financieel kapitaal: leningen, aandelenkapitaal, eigenvermogensverschaffers, vooruitbetalingen.

Hoe er waarde wordt toegevoegd:

- financieel kapitaal wordt via een strategische focus op elektrificatie, automatisering en digitalisering omgezet in duurzame oplossingen voor energie, mobiliteit, industrie, gezondheid en gebouwen;
- 'operating profit', te vinden onder 'Consolidated income statement' in het [Annual Report](#) van Siemens Nederland;
- dividend aan het moederconcern in ruil voor aandeelhouderinvesteringen vanuit Siemens (zie 'Other disclosures' in het Annual Report, zie bovenstaande link);
- belastingafdrachten aan de overheid (zie hoofdstuk 3, Kerncijfers).

2. Menselijk kapitaal: de medewerkers.

Hoe er waarde wordt toegevoegd:

- via doordacht beleid houdt Siemens Nederland medewerkers langer inzetbaar; medewerkers investeren in hun eigen ontwikkeling en opleiding, de diversiteit van het medewerkersbestand wordt benut en het ziekteverzuim is lager dan gemiddeld (zie hoofdstuk 6, Medewerkers voor meer details);
- met doelgerichte activiteiten op het gebied van Corporate Citizenship (zie Hoofdstuk 11 voor meer details).

3. Intellectueel kapitaal. Siemens investeert jaarlijks bijna 5 miljard euro in R&D.

Hoe er waarde wordt toegevoegd:

- samenwerking met de state-of-the-art composietproducent Airborne in Ypenburg, waar Siemens Nederland in co-creatie met wetenschap, bedrijven en studenten de digitale fabriek van de toekomst ontwikkelt (Industrie 4.0);
- gastcolleges op scholen, om leerlingen al op jonge leeftijd te laten kennismaken met de mogelijkheden van techniek.

4. Sociaal kapitaal: de netwerken waar Siemens en haar medewerkers deel van uitmaken.

Toegevoegde waarde: kennisdeling en -uitwisseling en het mede initiëren en vormgeven van tal van (maatschappelijke) initiatieven.

Voorbeelden hiervan zijn:

- het lidmaatschap van de Economische Programmaraad Zuidvleugel;
- een presentatie van CEO Ab van der Touw tijdens de kickoff op 30 augustus 2016 in Nieuwspoort voor de 'Versnelling energietransitie';
- deelname van Siemens Nederland aan het programma Roadmap Next Economy van de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag;
- vertegenwoordiging op directieniveau als lid van de Energy Innovation Board van de Provincie Zuid Holland.

Zie voor meer informatie hoofdstuk 8 (Stakeholders).

5. Milieukapitaal: via de eigen manier van werken kan Siemens Nederland een aanzienlijke impact hebben op de verduurzaming van ons land.

Hoe er waarde wordt toegevoegd:

- het eerste Europese LEED Platinum-certificaat in Nederland voor renovatie van een bestaand kantoorpand (het hoofdkantoor in Den Haag);
- een energiezuinig portfolio, waarmee Siemens Nederland bij klanten jaarlijks een totale CO₂ reductie van ongeveer 13,5 miljoen realiseert;
- Siemens Nederland werkt op het hoogste niveau (level 5) van de CO₂-prestatieladder;
- een mobiliteitsbeleid waarin het zo veel mogelijk beperken van CO₂-uitstoot centraal staat;
- duurzaamheidsbeleid dat erop gericht is te voldoen aan de wereldwijde doelstelling van Siemens om 2030 volledig klimaatneutraal te opereren;
- ketenbeheer en het beperken van afvalstromen door recycling en hergebruik.

Zie voor meer informatie hoofdstuk 7 (Milieu).

Belangrijk is dat Siemens Nederland adequaat inspeelt op kansen en bedreigingen en zich bewust is van sterktes en zwaktes binnen de huidige organisatie. CEO Ab van der Touw vat deze als volgt samen:

Kansen

- ✓ Verduurzaming gebouwde omgeving
- ✓ Elektrificatie (openbaar) vervoer
- ✓ Smart Industry
- ✓ Smart Grid, windtechnologie
- ✓ Maritieme en offshore technologie

Sterktes

- ✓ Cyber security
- ✓ Robuuste omzetsijging
- ✓ Portfolio gericht op verduurzamen van infrastructuur
- ✓ Internationaal opereren

Zwaktes

- ✓ Te lage instroom in het (middelbaar) onderwijs in technische functies
- ✓ Weinig vrouwen in middelmanagement-functies

Bedreigingen

- ✓ Continue bijscholing nodig om technische ontwikkelingen bij te houden
- ✓ Wankele situatie van de Europese Unie
- ✓ Onvoldoende flexibiliteit op de arbeidsmarkt

Reikwijdte en afbakening van dit Maatschappelijk Verslag

De gegevens in deze publicatie hebben alleen betrekking op Siemens Nederland N.V. en haar 100% dochter Siemens Healthcare Nederland B.V. Naast Siemens Nederland N.V. zijn in Nederland ook andere vennootschappen actief die tot de Siemens-groep behoren, zoals Siemens Industry Software B.V., gevestigd te 's-Hertogenbosch (PLM oplossingen), next47 B.V., gevestigd te Den Haag (innovatieve activiteiten), Omnetric B.V., gevestigd te Den Haag (smart-gridoplossingen), NEM Energy B.V., gevestigd te Zoeterwoude (fabrikant van stoomgeneratoren), alsmede Dresser-Rand-vennootschappen waaronder Dresser-Rand B.V., gevestigd te Spijkenisse (rotating equipment oil & gas). Deze entiteiten maken geen deel uit van Siemens Nederland N.V. en zijn daarom niet opgenomen in dit verslag.

Evenmin zijn cijfers van door Siemens Nederland ingeschakelde onderaannemers en/of leveranciers in dit verslag opgenomen, omdat deze bedrijven voor hun eigen maatschappelijke verslaglegging verantwoordelijk zijn.

De verslagperiode van deze jaarlijkse publicatie betreft het fiscale boekjaar 2015/2016. Dit boekjaar loopt van 1 oktober 2015 tot en

met 30 september 2016. Daarmee loopt de maatschappelijke verslaglegging parallel met de financiële verslaglegging van Siemens Nederland N.V.

Waar in dit Maatschappelijk Verslag wordt gesproken van Siemens wordt de Siemens-groep wereldwijd bedoeld. Waar gesproken wordt van Siemens Nederland, wordt uitsluitend Siemens Nederland N.V. bedoeld. Waar gesproken wordt van de Siemensgroep in Nederland, wordt bedoeld de juridische entiteiten die gevestigd zijn in Nederland en onderdeel uitmaken van de Siemensgroep wereldwijd.

De afbakening van het verslag is tevens vastgesteld op basis van de materialiteitsmatrix, die integraal te vinden is in het hoofdstuk Stakeholders. De analyse toont het belang van de benoemde duurzaamheidsgerelateerde thema's, voor zowel de stakeholders als voor Siemens Nederland. Bij de rapportage is de verslaglegging grotendeels beperkt tot deze materiële thema's. Dit betekent dat is gekozen voor meer diepgang in de rapportage over de thema's innovatie, duurzaam portfolio, supply chain, stakeholders, compliance, milieubescherming, duurzaam ondernemen, corporate citizenship, 'health & safety' en tot slot medewerkers.

De informatie in dit in december 2016 gepubliceerde Maatschappelijk Verslag van Siemens Nederland maakt integraal onderdeel uit van het [Annual Report](#) (AR) en het [Sustainability Report](#) (SR), dat Siemens ieder jaar publiceert.

wereld. Het Maatschappelijk Verslag van Siemens Nederland vermeldt specifieke informatie over de lokale Nederlandse vestiging, met name op het gebied van duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen in algemene zin. In dit Nederlandse Maatschappelijk Verslag wordt toegelicht hoe Siemens Nederland deze onderwerpen actief in praktijk brengt.

De visie, beleidslijnen en doelstellingen zoals vermeld in die Reports gelden voor alle Siemensorganisaties en -vestigingen in de

Tabel: Overzicht doelstellingen, risico's en resultaten

Doelstellingen:	Prioriteiten:	Risico's:	Indicatoren:	Resultaten:	Vooruitzichten:	Korte- en lange-termijnacties:
Marktgerichte organisatie, uitbreiding van aandelengeoriënteerde participatie voor medewerkers.	Wereldwijd richten op elektrificatie, automatisering en digitalisering, wijziging organisatiestructuur, aandelen (terugkoop) programma.	Niet voldoende (extra) productiviteit.	Productiviteitskosten, aantal aandeelhoudende medewerkers.	Kosten van productiviteit dalen vanaf het boekjaar 2015 jaarlijks met drie procent. Snellere beslissingen. Hogere betrokkenheid van medewerkers bij Siemens, aantal aandeelhoudende medewerkers stijgt met tenminste 50% tot ruim boven de 200.000.	Voldoen aan toekomstige vraag naar uitgestelde investeringen, vermindering bureaucratie, duurzame betrokkenheid van medewerkers door uitbreiding aandelenprogramma.	Kosten van productiviteit reduceren (vanaf boekjaar 2015 jaarlijks met drie procent). Uitbreiding aantal aandeelhoudende medewerkers (jaarlijks tot maximum van EUR 400 miljoen beschikbaar).
Verbeteren van contractor safety-/management.	Focus op EHS-prekwalificatie, -performance en -evaluatie van regelmatig ingezette (sub)contractors.	Ongevallen bij (sub)contractors, imagoschade.	LTIF* en TRIF** score contractors FY15-16: LTIF 3,13 TRIF 15,68. (Ter vergelijking: LTIF FY 14/15 5,51, TRIF FY 14/15 11,03)	FY16-17: LTIF contractor <1, TRIF contractors <5.	Verbetering door uitrol Contractor Safety-programma en de ontwikkeling van een programma gericht op de veiligheidscultuur in projecten (hein on site)	Toetsen en evalueren toepassing en resultaten van het Contractor Safety-programma en uitbreiden van het aantal projecten waar hein on site wordt toegepast.
Voortzetten acties i.h.k.v. Healthy @ Siemens.	Focus op vitaliteitsbeleid en duurzame inzetbaarheid.	Uitval van medewerkers.	Verzuimpercentage Siemens Nederland, Score Healthy @ Siemens self-assessment.	Verzuimpercentage: 2,3% +/-0,3% Score Healthy@ Siemens self-assessment FY 15/16 3,7%. Dotweb Health geïmplementeerd, ook bij leidinggevenden.	Binnen Siemens Nederland is er een goede basis op het gebied van Health Management, die met Healthy @ Siemens kan worden uitgebouwd.	Healthy @ Siemens-portaal verder ontwikkelen en toepassen, uitbouwen pijlers Healthy @ Siemens.
Verduurzaming keten (o.a. CO ₂ -reductie) als onderdeel van duurzame bedrijfsvoering.	50% van de A-aanbieders rapporteert hun scope 1&2-emissies conform ISO 14064-1.	Borging CO ₂ Bewust-certificaat niveau 5 Imagoschade.	Leveranciersscore > 50%.	FY 15/16 leveranciersscore 64%.	Door een bewustwordingsproces in de keten en het toepassen van de inkoopvoorwaarden moet de score haalbaar zijn.	Directe benadering van de leveranciers. Organiseren van een leveranciersdag. Aanbieden van workshops.

“De Raad van Bestuur heeft een risicobeheercommissie opgericht die verantwoordelijk is voor de ontwikkeling en bewaking van het risicobeheerbeleid.”

De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de inrichting van en het toezicht op het risicobeheerkader van Siemens Nederland. De Raad van Bestuur heeft een risicobeheercommissie opgericht die verantwoordelijk is voor de ontwikkeling en bewaking van het risicobeheerbeleid van Siemens Nederland. De commissie rapporteert regelmatig over haar activiteiten aan de Raad van Bestuur.

Doel van het risicobeleid van Siemens Nederland is om risico's in kaart te brengen en te analyseren, passende risicolimieten en -controles te bepalen en de risico's en naleving van de limieten te bewaken. Beleid en systemen voor risicobeheer worden regelmatig geëvalueerd en waar nodig aangepast aan veranderingen in de marktomstandigheden en de activiteiten van de groep. Met opleiding, scholing en beheersnormen en –procedures wil Siemens Nederland een gedisciplineerd en constructief klimaat ontwikkelen waarin alle werknemers hun rol en verplichtingen begrijpen.

De Governance-afdeling van Siemens Nederland ziet erop toe dat het management de naleving van risicobeheerbeleid en -procedures van de groep bewaakt. De Governance-afdeling zorgt er ook voor dat het risicobeheerkader toereikend is voor de risico's waarmee Siemens Nederland te maken heeft. Samen met auditafdelingen voert de Governance-afdeling verder regelmatige en incidentele evaluaties uit van controles en procedures voor risicobeheer. De conclusies van zulke evaluaties worden gerapporteerd aan de Raad van Bestuur.

Siemens hanteert een specifiek Risk & Opportunity-proces waarin risico's en kansen op een systematische manier worden ingeschaald. Alle risico's en kansen worden gekwantificeerd, op basis van de mogelijke impact en waarschijnlijkheid. De gekwantificeerde risico's en kansen worden elk kwartaal geactualiseerd en op organisatieniveau gecombineerd.

Tabel: Risico's en beheer

Facet	Incident/ontwikkeling	Analyse op basis van:	Tolerantie	Bewaking/bijsturing
Krediet	Risico bij (in)directe financiering projecten, bijv. in infra en energie	Afwijking planning en prognose	Richtlijnen risicobeheercommissie en Treasury	Sturen op rente- en valutaontwikkelingen
Markt	Verandering marktprijzen, rente, valuta- en aandelenkoers	Continue marktrisicoanalyse	Richtlijnen risicobeheercommissie en Treasury	Via derivaten, hedge accounting
Operationeel	Voortgang en resultaat (turnkey-)projecten	Projectmanagement PM@Siemens	Controle en beheerinstrumentarium PM@Siemens	Projectdirectie
Compliance	Steekpenningen, omkoping	Naleving wet- en regelgeving	0% "Only clean business"	Compliance Control Framework
Health & Safety	Ongevallen Ziekteverzuim	Health & Safety Performance (EHS-dashboard) Verzuimcijfers	Zero harm (0 ongevallen) Onder landelijk gemiddelde particuliere bedrijven	Risico-inventarisatie en -evaluatie Monitoring Health & Safetydoelstellingen Hein en Zero Harm Culture @ Siemens (veiligheidscultuur), Periodiek Medisch Onderzoek EHS management reviews
Milieu	Calamiteiten, CO ₂ -uitstoot	EHS-dashboard (Environment)	Afhankelijk van environment-doelstellingen	Monitoring environmentdoelstellingen Supply chain dialoog CO ₂ footprint analyse EHS management review



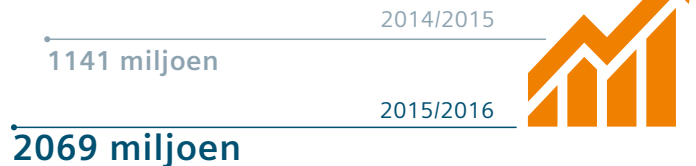
Kerncijfers

Hoofdstuk 3

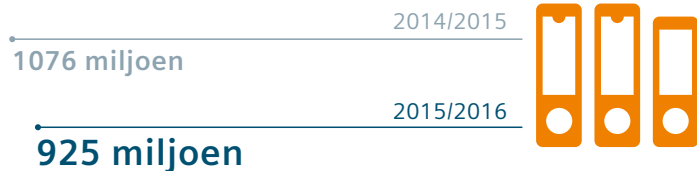
Kerncijfers Siemens Nederland N.V.¹

* Gedetailleerde financiële informatie, is te vinden via het **Annual Report** van Siemens Nederland.

Omzet

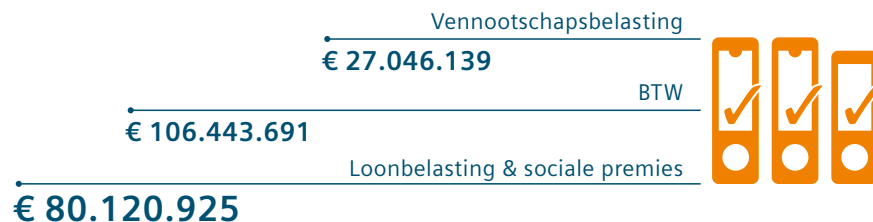


Orderontvangst



Belastingafdracht*

Betaalde belasting 2016 in Nederland



Voetnoten:

1 Cijfers per 30 september van het betreffende jaar. Siemens hanteert een gebroken boekjaar, steeds lopend van 1 oktober tot en met 30 september van het betreffende jaar. Geconsolideerde cijfers Siemens Nederland N.V.

2 Het totaalcijfer van het Elektriciteitsverbruik geeft het verbruik weer van de locaties Den Haag (Hoofdkantoor), Assen, Den Bosch, Hengelo, Rotterdam en Amersfoort.

3 Het gasverbruik van het boekjaar 2015/2016 is van de locaties Amersfoort, Assen, Den Bosch, Rotterdam en Hengelo. Dit gasverbruik voor het boekjaar 2015/2016 is exclusief het gasverbruik van de testfaciliteiten van locatie Hengelo. Voor het afgelopen boekjaar bedroeg dit gasverbruik van productie 593.775 m³. Overigens maakt dit gasverbruik geen onderdeel uit van de reductiedoelstelling door het niet te voorspellen karakter er van.

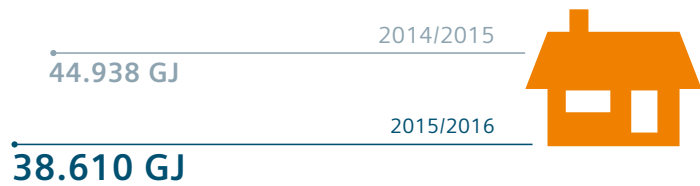
Elektriciteit²



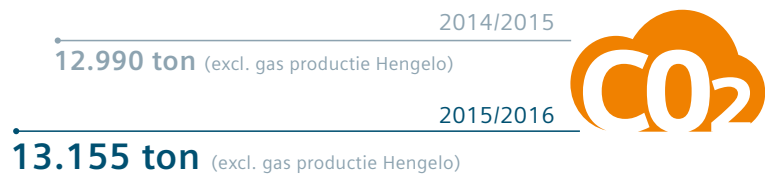
Gas³



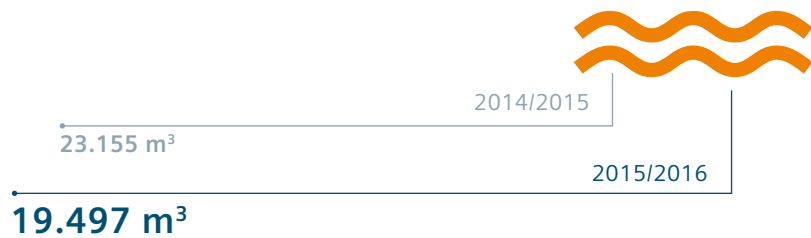
Stadsverwarming ⁴



CO₂ emissie ⁵



Water ⁶



Voetnoten:

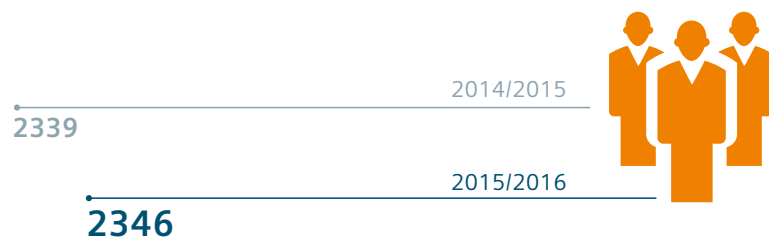
4 De locaties Den Haag en Hengelo maken gebruik van stadsverwarming.

5 Totale emissie van aardgasverbruik, brandstof leaseauto's, elektriciteitsverbruik, warmte (stadsverwarming), zakelijk gebruik van privéauto's en vliegverkeer. Over het boekjaar 2010/2011 heeft Siemens Nederland voor het eerst haar Carbon Footprint officieel laten verifiëren door een externe certificerende organisatie. Siemens Nederland werkt sinds handboek 3.0 met nieuwe emissiefactoren. De vergelijking met cijfers voor 2016 wordt hierdoor beïnvloed. Daarom is de CO₂ emissie 2014/2015 herberekend en gesteld op 12.990 ton CO₂.

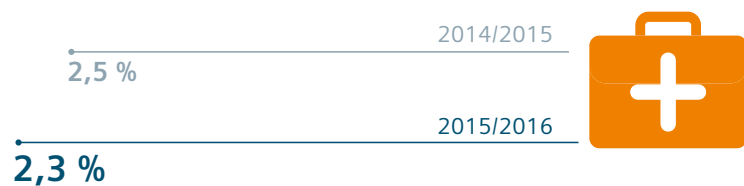
6 Het waterverbruik is van de locaties Den Haag, Hengelo en Rotterdam. Het waterverbruik van Den Bosch is in deze cijfers niet opgenomen. Het gebruik van Hengelo voor 2015/2016 is gebaseerd op het gebruik van het hieraan voorafgaande boekjaar en geëxtrapoleerd op basis van het aantal medewerkers.

7 De vestiging van Siemens Nederland in Hengelo beschikt over een eigen interne arbodienst. De cijfers van Hengelo zijn door de interne arbodienst van Siemens Nederland verwerkt in het gemiddelde van 2,3%.

Medewerkers



Ziekteverzuim ⁷





Duurzaam ondernemen

Hoofdstuk 4

Duurzaam ondernemen

Siemens werkt duurzaam, in de breedste zin van het woord. Met energiezuinige oplossingen, die bijdragen aan de verduurzaming van kantoren, fabrieken en zakelijke mobiliteit. Maar ook in de vorm van gedragscodes voor medewerkers en leveranciers en door deel te nemen aan benchmarks op het gebied van duurzaamheid. Duurzaam werken is een van de benoemde thema's in de Materialiteitsmatrix (zie hoofdstuk 8, Stakeholders).

Als pionier oplossingen aanbieden voor urbanisatie, globalisering, klimaatverandering, demografische verandering en digitalisering.

Het Sustainability-programma staat voor duurzaam handelen bij het creëren van nieuwe businessmogelijkheden.

Businessmogelijkheden	Walk the Talk	Stakeholderbetrokkenheid
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ontwikkeling portfolio. ✓ Duurzaamheidsgerelateerde initiatieven in divisies/sectoren. ✓ Toenemende focus op sociale bijdrage businessactiviteiten. ✓ Innovatie in duurzame producten en businessmodellen. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Waarborgen efficiënt grondstofverbruik, gezondheid en veiligheid door de hele waardeketen. ✓ Sturing op duurzaamheid en compliance via effectieve managementsystemen. ✓ Betrokken leiderschap en medewerkers. ✓ Implementeren van strategische citizenship approach. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Waardetoevoegende projecten met toonaangevende partners. ✓ Constructieve dialoog met relevante stakeholders. ✓ Aanmoedigen van eerlijke marktcondities via collectieve acties.

Klimaatneutraal in 2030

- CO₂-emissies al in 2020 met 50 procent teruggedrongen
- Investerings van €100 miljoen in verbeterde energie-efficiëntie
- Jaarlijkse besparingen van €20 miljoen verwacht

Siemens wil in 2030 de eerste grote industriële onderneming ter wereld zijn die CO₂-neutraal werkt en wil de uitstoot (momenteel circa 2,2 miljoen ton per jaar) al in 2020 met 50% verminderen (ten opzichte van basisjaar FY 2014). Om dit te bereiken, investeert Siemens de komende drie jaar circa € 100 miljoen in energiebesparende maatregelen, zowel in productiefaciliteiten als kantoorgebouwen. Voorbeelden zijn energiemanagementsystemen, intelligente automatisering van gebouwen en productieprocessen en energie-efficiënte aandrijvingen voor fabricage. Daarmee dalen ook de kosten van energie, naar verwachting met € 20 miljoen per jaar. Zoals president en CEO Joe Kaeser stelt: "Het beperken van onze CO₂-voetafdruk is niet alleen maatschappelijk verantwoord ondernemen, het is ook goede business."

Werken aan stedelijke duurzaamheid

Siemens is in 2016 lid geworden van het **100 Resilient Cities-initiatief** van de Rockefeller Foundation, waar ook Rotterdam en Den Haag bij zijn aangesloten. Siemens helpt steden binnen dit initiatief om zich met behulp van technologie tot een 'weerbare' stad te ontwikkelen op het gebied van energie, mobiliteit en gebouwen. Dat wil zeggen: een stad die zich op alle niveaus (van individuele bewoners tot hele gemeenschappen) kan aanpassen aan structurele uitdagingen én incidenten zoals een calamiteit of natuurramp. Siemens Nederland voert inmiddels gesprekken met Rotterdam en de lokale Chief Resilience Officer over de concrete rol die Siemens kan spelen.

Daarnaast biedt Siemens steden de mogelijkheid inzicht te krijgen in hun duurzaamheid met behulp van de **City Performance Toolkit**. Daarmee brengt Siemens via een technologie-analyse in kaart hoe steden hun duurzaamheidsdoelstellingen kunnen realiseren. De analyse gaat in op de kosten, reductie van de uitstoot van CO₂, fijnstof en NOx, maar schetst ook de potentiële impact van maatregelen op de lokale werkgelegenheid. De eerste Nederlandse stad die hier gebruik van maakt, is Den Haag.

Dow Jones Sustainability Index (DJSI)

Ook in 2016 is Siemens door de toonaangevende Dow Jones Sustainability Index erkend als een van de meest duurzame ondernemingen in haar branche. Met een score van 89 uit 100 punten is Siemens een van de koplopers onder de 'Industrial Conglomerates'. Siemens is al sinds de eerste editie van de DJSI in 1999 in de index vertegenwoordigd.

Sustainability-organisatie

Duurzaamheid (sustainability) is een essentiële leidraad binnen de ondernemingsstrategie van Siemens Nederland. Het omvat maatschappelijk verantwoord handelen en ondernemen, met oog voor de belangen van stakeholders en toekomstige generaties. Met andere woorden: een optimale balans tussen 'people, planet en profit'.

Joe Kaeser
CEO Siemens:
"Industry can
lead on Climate
Change"
The New York Times,
22 september 2015.

Deze doelstelling is ook in de interne organisatie verankerd. Allereerst heeft Siemens Nederland, in lijn met de internationale organisatie, een Duurzaamheidscommissie. Deze bestaat uit een lid van de Raad van Bestuur, de Sustainability Officer, de duurzaamheidscoördinator, de Country EHS Officer én vertegenwoordigers op directieniveau van alle divisies en functionele afdelingen. De Duurzaamheidscommissie wordt voorgezeten door de Sustainability Officer, die zowel intern als extern het duurzaamheidsbeleid van Siemens Nederland vertegenwoordigt en de Local Governance Owner (LGO) voor het thema duurzaamheid is. De duurzaamheidscoördinator is verantwoordelijk voor de uitvoering van het interne duurzaamheidsbeleid.

De Duurzaamheidscommissie neemt twee maal per jaar besluiten over beleid, acties en initiatieven. Alle leden dragen het bepaalde beleid binnen de organisatie uit. Ook stelt de commissie jaarlijks CO₂-reductiedoelstelling(en) en reductiegebieden vast. Die worden in een jaarplan uitgewerkt voor de eigen organisatie en de keten, inclusief een plan van aanpak voor activiteiten in het kader van de CO₂-prestatieladder. Het jaarplan wordt geëvalueerd in de vorm van een Carbon Footprint Analyse, die twee keer per jaar door de duurzaamheidscoördinator wordt uitgevoerd en intern en extern gepubliceerd wordt.

Ten opzichte van het vorige boekjaar zijn er geen wijzigingen in het beleid en de doelstellingen ten aanzien van maatschappelijke aspecten van ondernemen.

Activiteitengebieden en primaire aanspreekpunten in de organisatie voor het thema Sustainability:

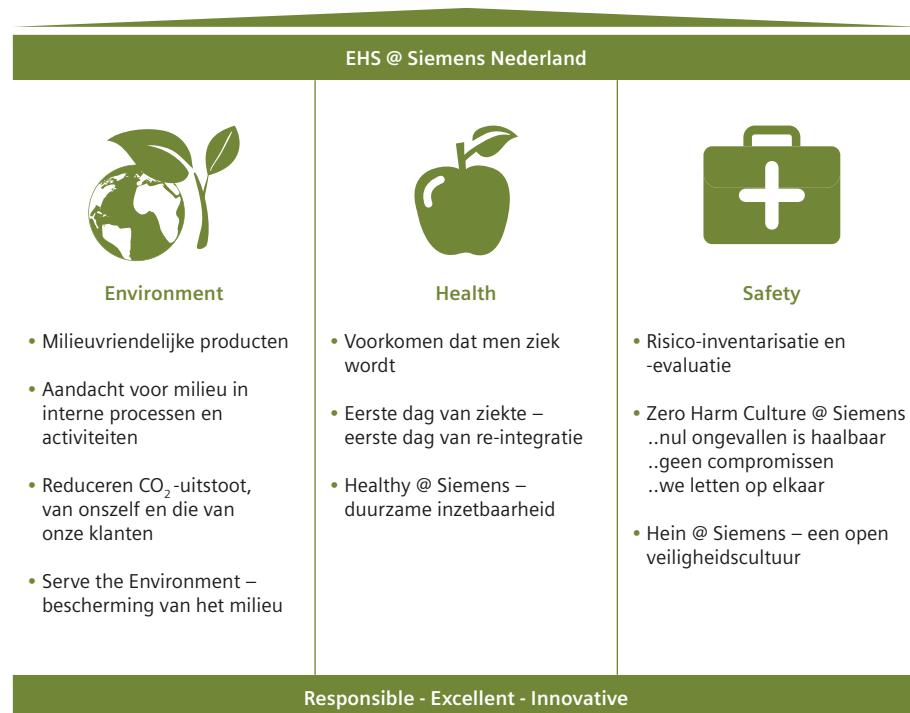
Portfolio	Branding	Corporate Citizenship	Compliance	Environment CO ₂ Footprint incl. Suppliers	Health	Safety
Siemens AG	Sustainability Officer Communication & Government Affairs	Communication & Government Affairs	Compliance Officer	Siemens Real Estate & Project-management (projecten) Sustainability Officer EHS-organisatie	EHS-organisatie (Environment, Health&Safety) Human Resources	EHS-organisatie Project-management (projecten)



Organisatie en rapportage Environment, Health & Safety

De zorg voor het milieu is binnen Siemens nauw verweven met de thema's gezondheid en veiligheid. 'One world, one life, we care' is het wereldwijde mission statement voor Environment, Health en Safety (EHS) binnen Siemens. Het is dus ook de basis voor het EHS-beleid van Siemens Nederland. Het gaat om een optimale balans tussen 'people, planet en profit'. Een belangrijk uitgangspunt daarin is dat het om een gezamenlijke verantwoordelijkheid gaat die Siemens deelt met klanten, leveranciers, onderaannemers, bezoekers en gebruikers van Siemens-producten, systemen en diensten.

EHS @ Siemens Nederland



Concrete doelstellingen van het EHS-programma zijn:

- het zoveel mogelijk beperken van milieubelasting en CO₂-uitstoot;
- het voorkomen van en begeleiden bij ziekteverzuim;
- het te allen tijde voorkomen van persoonlijk letsel door arbeidsongevallen.

De duurzaamheidscoördinator en de EHS-organisatie leveren elk kwartaal meetwaarden aan voor de EHS-rapportages.

De Raad van Bestuur (RvB) van Siemens Nederland is nauw betrokken bij het EHS-programma. De RvB voert regelmatig EHS-rondes uit op werklocaties, is nauw betrokken bij de jaarlijkse Dag van de Veiligheid en overlegt regelmatig met betrokkenen over EHS. Daarnaast voert de RvB jaarlijks een EHS-managementreview uit (conform ISO14001, OHSAS 18001 en de VCA-checklist). Daarin worden onder andere de EHS-performance, incidenten, audit - en assessmentresultaten, feedback van stakeholders en trend-/ benchmarkanalyses geanalyseerd. Met deze review beoordeelt de RvB de effectiviteit van het EHS-managementsysteem en mogelijke verbeteringen. Ook stelt de RvB op basis van de review jaarlijks EHS-doelstellingen en een EHS-jaarplan vast. Verder actualiseert de RvB regelmatig de EHS-beleidsverklaring: een actuele samenvatting van de belangrijkste EHS-principes (zie bijlage 2).

“Een belangrijke pijler in de EHS-management-review is de EHS-performance.”

Een belangrijke pijler in de EHS-managementreview is de al genoemde EHS-performance. Die wordt gerapporteerd via het EHS-dashboard. Deze bevat doelstellingen en gemeten resultaten op de verschillende deelgebieden zoals CO₂-uitstoot en incidentstatistieken (voor zowel Siemens Nederland als ingehuurde contractors). Het dashboard geeft ook inzicht in algemene EHS-thema's zoals werkplekinspecties en de uitvoering van het Plan van Aanpak 'Risico Inventarisatie & Evaluatie'. De meetwaarden in het EHS-dashboard worden op kwartaalbasis opgesteld en gerapporteerd. Toezicht op (de kwaliteit van) deze data is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Country EHS Officer en de EHS-leads die binnen elke relevante organisatie-eenheid zijn aangesteld.



Status 30 september 2016

De beleidsontwikkeling en monitoring op het gebied van EHS is de verantwoordelijkheid van de Country EHS Officer. Deze zorgt ervoor dat beleid, richtlijnen, circulaire, wetgeving en normen naar de praktijk vertaald worden en rapporteert hierover aan degene die binnen de RvB verantwoordelijk is voor EHS. Binnen elke divisie is een EHS-lead benoemd die verantwoordelijk is voor de implementatie van het EHS-beleid, zo nodig ondersteund door een (senior) EHS-expert. Op centraal niveau zijn er EHS-experts op het gebied van stralingshygiëne, brandveiligheid en arbeidshygiëne. Daarnaast heeft elke divisie een preventiemedewerker die zich richt op de veiligheid in de kantooromgeving. Centraal in de organisatie zijn straling-, brand- en arbeidshygiëne-experts beschikbaar.



Duurzaamheid in de complete keten

Siemens Nederland richt zich op duurzaamheid in de totale keten. Deze grafiek illustreert de samenhang tussen maatschappelijke thema's en de waardecreatie op deze gebieden door Siemens Nederland via interactie met leveranciers en andere stakeholders uit de omgeving en de eigen organisatie.



Maatschappelijke Thema's / Dilemma's	Antwoord / Reactie Siemens	Waardecreatie
Duurzaam portfolio		
Beperking CO ₂ -uitstoot	Siemens groene portfolio Eigen footprint in kaart	Uitbouw Environmental portfolio CO ₂ -reductie opdrachtgevers en leveranciers. Beperking energieverbruik Siemens Nederland Bewustmaking medewerkers Siemens Office en Total Room Automation concepten
Duurzame productie	Keten duurzaamheid	Duurzame leveranciers en stakeholders
Duurzame stedelijke ontwikkeling	Bundeling knowhow	Stakeholder workshops
Stakeholders		
Duurzame samenleving	Dialogo stakeholders	Duurzame samenleving Megatrends-dialogo stakeholders
Ketenverantwoordelijkheid	Productieketen actief beïnvloeden	Deelname maatschappelijke initiatieven (volledige lijst treft u hier)
Compliance		
Voorkomen omkoping, prijsbeïnvloeding	Only clean business is Siemens business	Siemens Gedragscode, Limits of Authority. Compliance trainingen
Anti-bribery en anti-trust	Compliance Control Framework (CCF)	Controle en rapportages door Raad van Bestuur
Medewerkers		
Verhoging pensioenleeftijd	Langer doorwerken mogelijk maken	HRM instrumentarium als Employee Engagement Survey (medewerkeerswaarderingsonderzoek) Periodiek Geneeskundig Onderzoek (PGO) Mobiliteitsbeleid
Discriminatie	Benutten en waarderen van verschillen van medewerkers	Diversiteit als motor van Innovatie en creativiteit Onderschrijving Charter Talent
Bevordering keuze voor techniekonderwijs	Maatschappelijke bewustmaking van belang keuze voor techniek!	Deelname aan commissie Publiek-private samenwerking beroepsonderwijs
Bedrijfsongevallen	Zero Harm Culture @ Siemens Nederland	Veiligheidstrainings- en bewustwordingsprogramma's
Leveranciers		
Beïnvloeding productieketen	Code of Conduct (Corporate Responsibility Verklaring)	Opname van gedragscode in leverancierscontracten
Milieubescherming		
Milieuverontreiniging	One World, one life, we care	Veiligheid-, milieu- en gezondheidsproblemen voorkomen bij medewerkers, ketenpartners, klanten en omgeving Permanente monitoring
Energie- en grondstoffenverbruik	Bepaling Carbon Footprint Deelname CO ₂ -prestatieladder	
Corporate citizenship		
Maatschappelijke verantwoordelijkheid	Verantwoordelijkheid nemen	Good Citizenship (Caring Hands)
Sponsoring	Principes uitdragen Betrokkenheid tonen	Sociaal maatschappelijke doelen steunen



Duurzaam portfolio

Hoofdstuk 5

Duurzaam portfolio

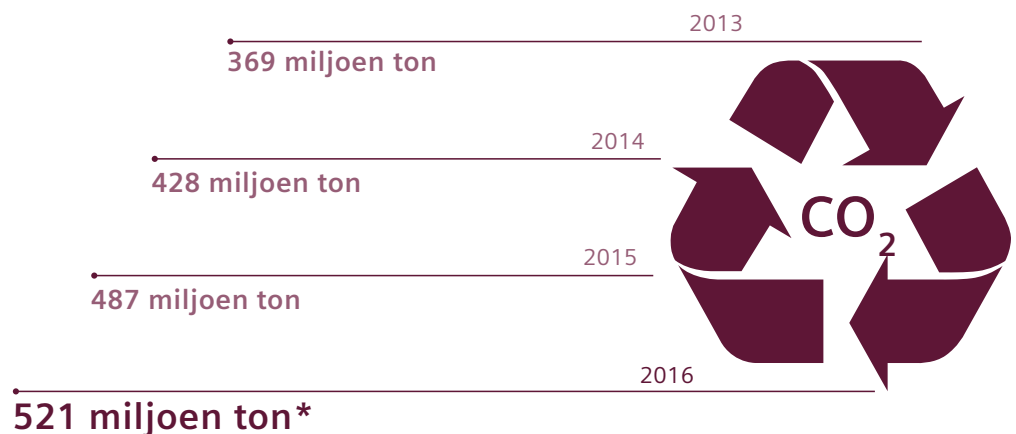
Het Siemens-portfolio bestaat uit een breed scala van energiebesparende en milieuvriendelijke technologie. Van duurzame energieopwekking en -distributie tot industriële automatisering, oplossingen voor intelligente infrastructuur, digitalisering en beeldvormende systemen in de gezondheidszorg. Siemens investeert veel in de verdere ontwikkeling van dit duurzame portfolio. Jaarlijks investeert Siemens € 4,7 miljard in R&D, en de ruim 33.000 R&D-medewerkers wereldwijd produceren gemiddeld 7.500 uitvindingen en 3.500 patenten. Het duurzame portfolio is een belangrijke reden voor klanten om voor Siemens te kiezen (zie ook de Materialiteitsmatrix in hoofdstuk 8, Stakeholders).

Producten en oplossingen die een extra bijdrage leveren aan verduurzaming heeft Siemens gebundeld in het 'Environmental Portfolio'. Het gaat daarbij om de opwekking van hernieuwbare energie én om producten en oplossingen die (op basis van vastgestelde criteria) aanzienlijk minder energie verbruiken en/of CO₂ uitstoten dan vergelijkbare producten en oplossingen op de markt. In 2016 behaalde Siemens wereldwijd met het duurzame portfolio een totale omzet van € 36 miljard. Klanten realiseerden met behulp van dit portfolio een totale CO₂-besparing van 521 miljoen ton.

Conform eerder gestelde langetermijndoelstellingen zou het aandeel van het duurzame portfolio steeds verder gegroeid moeten zijn (FY15 43%, FY16 46%), en zou dit aan het einde van het fiscaal jaar 2015 wereldwijd geleid moeten hebben tot een omzet van circa € 40 miljard. Dit doel is echter nog niet behaald.

* Internationaal zijn verschillende schattingen in omloop van de financiële waarde van CO₂-besparing. Deze verschillen onder meer in de gehanteerde berekeningswijze en tijdshorizon. Economisch onderzoeksbureau SEO berekende in 2014 (op basis van twee onderzoeken) dat de maatschappelijke kosten van elke ton CO₂-uitstoot ca. € 40 bedragen. De totale jaarlijkse CO₂-emissiereductie van Siemens bedroeg in FY 2016 wereldwijd 521 miljoen ton. Op basis van het aandeel van Siemens Nederland in de totale concernomzet van Siemens AG (2,60 %) werd ongeveer 13,54 miljoen ton CO₂-reductie in Nederland gerealiseerd. Uitgaande van de door SEO berekende waarde komt de maatschappelijke monetaire waarde van deze CO₂-reductie voor Nederland neer op ruim € 541 miljoen.

CO₂ emissiereductie voor Siemens klanten wereldwijd*



Belangrijke opdrachten en groeimarkten

Met de strategische focus van Siemens op elektrificatie, automatisering en digitalisering richt de onderneming zich bewust op internationale groeimarkten die een directe impact hebben op de verduurzaming van onze samenleving, in de breedste zin van het woord. Hieronder enkele voorbeelden van Nederlandse bodem.

Elektrificatie

TenneT-CEO Mel Kroon:
 “Siemens en Prysmian zijn uitstekende partners voor het realiseren van dit belangrijke project. Een van de belangrijkste doelen van de COBRACable is het bevorderen van concurrentie op de energiemarkt in Noordwest-Europa.”



Minister Henk Kamp van Economische Zaken:
 “Windparken zoals Westermeerwind zijn hard nodig. Dankzij de jarenlange inzet van alle betrokken partijen staat er nu een windpark dat met een maximale besparing van 230.000 ton CO₂ per jaar een substantiële bijdrage levert aan de doelen van het Energieakkoord. Ook economisch is dit park van belang: er zijn 300 tijdelijke en 30 structurele banen gecreëerd en Nederlandse bedrijven hebben nieuwe kennis kunnen vermarkten.”

Om de negatieve effecten van klimaatverandering tegen te gaan, is innovatie nodig over de hele breedte van de energieketen. In het boekjaar werd Windpark Westermeerwind opgeleverd, het grootste nearshore windpark van Nederland. Siemens Nederland heeft het project turnkey opgeleverd en onderhoudt het de komende 15 jaar vanuit een servicelocatie in Lemmer.

Ook werd in 2016 de 150ste en laatste turbine geplaatst voor het grootste Nederlandse offshore windpark, 85 kilometer ten noorden van de Groningse kust: Gemini. Ook hier zorgt Siemens voor langjarig onderhoud, met een state-of-the-art onderhoudsschip dat speciaal voor dit doel werd gebouwd. De Nederlandse CO₂-uitstoot zal door het windpark naar verwachting met 1,25 miljoen ton per jaar afnemen, een cruciale bijdrage aan het behalen van afgesproken duurzaamheidsdoelstellingen. Uitgaande van het eerder aangehaalde onderzoek door SEO (elke ton CO₂-uitstoot levert aan maatschappelijke kosten ca. € 40 op), is de behaalde milieuwinst cq de monetaire waarde, naar schatting € 50 miljoen per jaar waard.

Niet alleen bij opwekking en verbruik, maar ook bij transport is innovatie van belang. Siemens ontving in 2016 de opdracht voor de levering van converterstations voor een hoogspanningsgelijkstroomverbinding tussen Nederland en Denemarken. De zogenaamde COBRACable zorgt voor een hogere leveringszekerheid van elektriciteit in beide landen en bevordert integratie van duurzame energiebronnen. De verbinding wordt naar verwachting begin 2019 in gebruik genomen.



Het Siemens-serviceschip voor het Gemini Windpark, ‘Windea La Cour’, is gedoopt en heeft met 44 Nederlandse servicemonteurs Eemshaven als thuisbasis. Parallel aan de bouw van dit gloednieuwe schip, liep de wervingscampagne voor de, voornamelijk uit de noordelijke regio afkomstige, onderhoudsmedewerkers. Zij gaan als nieuwe, goed opgeleide collega’s het windpark vanaf de Windea La Cour onderhouden.

Automatisering

Het 'smart' maken van de Nederlandse infrastructuur bevordert de doorstroming en verbetert de veiligheid op land en op water. Siemens Nederland levert hier op verschillende manieren een bijdrage aan. Onder meer met automatiseringstechnologie, die wordt ingezet bij de renovatie van bruggen, sluizen en stuwen (zoals het complex Nederrijn en Lek) en bediening op afstand mogelijk maakt. De automatiseringsoplossingen worden ook ingezet om de veiligheid en beschikbaarheid van tunnels voor trein- en wegverkeer te vergroten, bijvoorbeeld bij de Stadsbaantunnel in Utrecht. Een ander voorbeeld van 'smart' infrastructuur is het onderzoek van de gemeente Delft en Siemens Nederland om via communicatie tussen auto's en verkeerslichten de verkeersveiligheid en doorstroming te verbeteren. Ook werkt de onderneming mee aan systemen om spookfiles te voorkomen en nam HTM in Den Haag de nieuwe Avenio-lagevloertrams in gebruik. De 60ste en laatste Avenio verliet eind april 2016 de fabriek.

Shailinder Kewalapat is één van de trambestuurders van de nieuwe Avenio. Hij rijdt op verschillende lijnen door Den Haag. De oude gelede trams van HTM stammen uit begin jaren tachtig: "De Avenio rijdt rustiger en reageert ook beter en efficiënter bij het optrekken en afremmen." Passagiers merken dat, volgens Shailinder: "En door de lage vloer gaat instappen veel gemakkelijker. Ik hoor positieve reacties en minder mobiele reizigers kunnen vaker zonder hulp in- en uitstappen."



Jaap Bierman, algemeen directeur van HTM: "Voordat we met de reizigersdiensten zijn begonnen, hebben we uitgebreide tests uitgevoerd, want als het op veiligheid aankomt, doen wij geen concessies. Ik ben zeer tevreden met de resultaten en bijzonder trots op onze medewerkers en hun harde werk en toewijding. Mijn dank gaat uit naar de Metropoolregio Rotterdam Den Haag (MRDH) en alle betrokken lokale overheden voor hun inzet om dit mogelijk te maken. Bovendien wil ik mijn waardering uitspreken voor fabrikant Siemens voor dit prachtige resultaat. Siemens heeft de trams volgens onze wensen en specificaties gebouwd – en nu is het tijd om de trams over te dragen aan onze reizigers."



HTM startte in Den Haag het personenvervoer met de gloednieuwe Siemens-trams. De eerste Avenio reed op lijn 2 en verbindt de wijk Kraayenstein in Den Haag-Zuidwest met Leidschendam via het Haagse Centraal Station.

Digitalisering

Locoburgemeester Ingrid van Engelshoven van Den Haag opende in 2016 het Airborne Siemens Fieldlab/Experience Center. Samen met composietenspecialist Airborne ontwikkelt Siemens Nederland in Ypenburg de komende jaren een hotspot waar bedrijfsleven, onderwijs en overheid werken aan productie- en onderzoeksfaciliteiten rondom de digitalisering van productieprocessen – een ontwikkeling die kansen biedt om de maakindustrie op grote schaal terug te halen naar Nederland.

Frans van de Ven, directeur Airborne: “De samenwerking tussen Siemens en Airborne is baanbrekend, omdat voor het eerst het totale engineering- en productieproces van hoogwaardige composietproducten voor veeleisende industrieën, zoals de luchtvaartindustrie, worden geïntegreerd, geautomatiseerd en gedigitaliseerd. Hierdoor kunnen de kosten substantieel worden verlaagd en kan de time to market aanzienlijk worden verkort.”



“Den Haag heeft de ambitie om de komende jaren de kracht van kennis en nieuwe technologieën optimaal te benutten. Daar draagt de realisatie van het Airborne Siemens Fieldlab/Experience Center enorm aan bij”, aldus locoburgemeester Ingrid van Engelshoven van Den Haag. “Slimme technologie maakt Smart Industry. Dat biedt fantastische kansen om de werkgelegenheid te stimuleren door de maakindustrie terug te halen naar Nederland”.



Marktwerving in de gezondheidszorg

Claudia Brandenburg, voorzitter van de Raad van Bestuur van het ADZ: “We zijn erg blij met het vertrouwen van Siemens Healthineers in ons ziekenhuis om deze constructie aan te gaan. Een conventionele investering hadden wij op deze manier nooit kunnen doen. Op deze manier kunnen we tóch, tegen acceptabele kosten, de komende tien jaar profiteren van hoogstaande diagnostiek en behandeling in de eigen provincie.”

Ook in de zorgsector speelt Siemens Nederland in op actuele trends. Nederland vergrijsst en de zorgkosten per hoofd van de bevolking zijn de afgelopen twintig jaar meer dan verdubbeld. Die stijging is de afgelopen jaren afgeremd, onder meer doordat gereguleerde marktwerving een prikkel vormt om doelmatiger en efficiënter te werken. Siemens levert op dit gebied maatwerkoplossingen waar grote behoefte aan blijkt te zijn. Dat blijkt uit het toenemend aantal langjarige partnerships met ziekenhuizen en onderzoeksinstituten. Voorbeelden zijn de nieuwbouw voor de Ommelander Ziekenhuis Groep in Groningen (die Siemens deels financiert) en het Zeeuwse Admiraal De Ruyter Ziekenhuis, waar Siemens Nederland een turnkey centrum voor nucleaire geneeskunde heeft gebouwd en opdracht kreeg voor de bouw van een complex met zes operatiekamers.



Megatrends

Klimaatverandering

Volgens wetenschappers had de aardse atmosfeer in de zomer van 2016 de hoogste concentratie CO₂ in 800.000 jaar. In 2015 werd tijdens de UN Climate Change Conference in Parijs afgesproken de opwarming van de aarde door menselijk handelen beneden de twee graden Celsius te houden. Om de negatieve effecten van klimaatverandering tegen te gaan, is innovatie nodig over de hele breedte van de energieketen. Met energie-efficiënte producten en oplossingen helpt Siemens Nederland klanten om efficiënter te werken, kosten te verlagen én hun CO₂-uitstoot te verlagen.

Demografische veranderingen

Nederland vergrijsd en de zorgkosten per hoofd van de bevolking zijn de afgelopen twintig jaar meer dan verdubbeld. Om deze kostenstijging af te remmen is gereguleerde marktwerking geïntroduceerd en hebben zorgverzekeraars als inkopers van zorg een sterke invloed gekregen op de prijsontwikkeling. Daardoor krijgen ziekenhuizen minder vergoed voor verrichtingen, waardoor al verschillende ziekenhuizen in grote financiële problemen zijn gekomen. Siemens Healthineers helpt om zorg duurzaam beschikbaar te houden in de regio, met innovatieve oplossingen zoals langjarige partnerships en (gedeeltelijke) financiering.

Globalisering en digitalisering

De wereld wordt kleiner en een open economie als Nederland kan hiervan profiteren. Vrije concurrentie, open markten en netwerkcommunicatie stimuleren groei en succes. Met intelligente technologie vergroot Siemens Nederland de (internationale) concurrentiekracht van industriële klanten. Dankzij elektrificatie, automatisering en digitalisering kunnen zij hun energieverbruik verlagen, kosten besparen en kwalitatief hoogwaardige, betaalbare producten snel en voordelig produceren.

Verstedelijking

In 2050 zal bijna 70% van de wereldbevolking in een stedelijke omgeving leven. Steden staan voor de uitdaging om concurrentievermogen, milieu en levenskwaliteit in evenwicht te houden en de benodigde infrastructuur oplossingen te financieren. Met het portfolio van infrastructurele producten, slimme oplossingen en diensten draagt Siemens Nederland bij aan een duurzamer leefomgeving en meer concurrentiekracht.

Demografische veranderingen, toenemende verstedelijking, klimaatverandering, de globalisering en de digitalisering van de economie veranderen de wereld. De impact van deze mondiale tendensen tekent zich steeds duidelijker af.

In de figuur hiernaast Megatrend > Antwoord Siemens > Waardecreatie is het antwoord van Siemens op deze megatrends opgenomen en hoe deze concreet doorwerken in waardecreatie via projecten bij opdrachtgevers.

Megatrend	Antwoord Siemens	Waardecreatie in Nederland
<p>Urbanisatie</p> <p>Meer dan 50% van de wereldbevolking woont nu in stedelijke gebieden.</p> <p>Steden vertegenwoordigen 75% van energieverbruik en 80% van de mondiale CO₂-uitstoot.</p>	<p>Environmental Portfolio: intelligente oplossingen voor infrastructuur, gebouwenbeheer, energiemanagement (smart grid) en bereikbaarheid.</p> <p>Logistieke oplossingen voor personen- en goederenvervoer (weg en rail)</p>	<p>De duurzame Avenio-tram voor HTM</p>
<p>Globalisering</p> <p>Energiebehoefte stijgt de komende drie decennia met meer dan 50%</p> <p>Toenemende internationale criminaliteit en terroristische dreiging.</p>	<p>'State of the art' oplossingen voor schone, energiearme en grondstofbesparende productietechnieken.</p> <p>Databeveiliging en geïntegreerd systeembeheer.</p>	<p>521 miljoen ton CO₂-reductie in 2016</p> <p>The Hague Security Delta</p>
<p>Klimaatverandering</p> <p>Concentratie CO₂ in de atmosfeer stijgt door gebruik van fossiele brandstoffen.</p> <p>Klimaatverandering, met maatschappelijke gevolgen als zeespiegelstijging, watertekort en voedselschaarste.</p>	<p>Energie-efficiënte productietechnieken</p> <p>Ontwikkeling van schone energieproductie (wind)</p> <p>Het energie-efficiënt maken van bedrijfsprocessen, transport-systemen en verwarming.</p>	<p>Windpark Westermeerwind geopend; bouw windpark Gemini.</p> <p>Integratie van duurzame energiebronnen door gelijkstroomverbinding tussen Denemarken en Nederland</p>
<p>Demografische verandering</p> <p>De wereldbevolking neemt nog met 1/3 toe tot 9 miljard in 2050.</p> <p>In Nederland toename senioren tot 2040 van 2,6 naar 4,6 miljoen</p>	<p>Efficiënte zorgsystemen</p> <p>Verbeterde diagnostiek en behandeling.</p> <p>Data-automatisering, laboratoriuminnovatie en totaaloplossingen dragen bij aan beheersbare en betaalbare gezondheidszorg</p>	<p>Unieke behandel- en onderzoeksfaciliteit voor Radboudumc</p> <p>Innovatief partnership Admiraal de Ruyter Ziekenhuis en Siemens Healthineers.</p>
<p>Digitalisering</p> <p>De wereldwijde dataopslag verdubbelt elke 2 jaar.</p> <p>Digitalisering wordt steeds meer de bepalende voorwaarde voor economische groei of succesvolle productietechnieken</p>	<p>(Industriële) procesbewaking en automatisering;</p> <p>Logistieke oplossingen en data-automatisering</p> <p>Systeemdatabeheer en gespecificeerde toegangscontrole.</p>	<p>Gezamenlijke bouw met Airborne van een digitale fabriek bij Ypenburg.</p> <p>Testen van kranen in Dubai op afstand vanuit Siemens Den Haag</p>



Medewerkers (Health & Safety)

Hoofdstuk 6

Medewerkers (Health & Safety)

Vertrekpunt voor het sociale beleid van Siemens Nederland is het welzijn en de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. We bieden openheid, duidelijkheid en vertrouwen. Een veilige, respectvolle en diverse werkomgeving. Uitdagend en afwisselend werk, met voldoende ruimte voor eigen initiatief en creativiteit. Met aandacht voor persoonlijke kwaliteiten en volop mogelijkheden om zichzelf te ontplooien.

Vertrekpunten sociaal beleid

Siemens Nederland streeft ernaar het beste talent aan te trekken. We investeren in aankomende generaties professionals door scholieren en studenten te betrekken, via educatieve programma's, leerplekken en afstudeerstages. Bij het invullen van vacatures staat geschiktheid voor de functie voorop, maar het Global Diversity Initiative stimuleert binnen die randvoorwaarde het aannemen van mensen met verschillende achtergronden.

Investeren in mensen

“Met een online tool voor self-assessment kunnen medewerkers hun eigen competenties in beeld brengen.”

Enkeel bij Siemens Nederland aan het werk, worden medewerkers gestimuleerd om in zichzelf te investeren en voorop te lopen in hun vakgebied. Met een online tool voor self-assessment kunnen medewerkers hun eigen competenties in beeld brengen en strategische vaardigheden en talenten ontwikkelen. Zo bouwen medewerkers mee aan een high-performance cultuur, waarin iedereen zelf invulling geeft aan onze kernwaarden knowhow, innovatie, betrouwbaarheid en verantwoordelijkheid.

Een respectvolle omgeving

De wereldwijde [Siemens-gedragcode](#) vereist dat iedereen elkaar met respect behandelt. Ook krijgen werknemers ondersteuning bij het bewaken van een goede werk-privébalans. In overleg met de leidinggevende is parttime werken of regelmatig thuiswerken mogelijk, bijvoorbeeld om het werk te kunnen combineren met de zorg voor kinderen of andere familieleden. Siemens biedt flexibele werkvormen en technologische ondersteuning die medewerkers in staat stelt op afstand met collega's samen te werken aan projecten.

Veilig en gezond werken

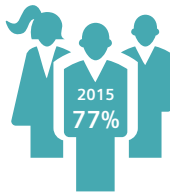


Veilig werken is een absolute voorwaarde binnen Siemens. Met het Zero Harm Culture @ Siemens-programma investeren we doorlopend in bewustwording bij zowel medewerkers als management, om een cultuur te creëren waarin iedereen elkaar helpt veilig te werken. Ook de gezondheid van medewerkers is een wezenlijk onderdeel van het sociaal beleid. Via een eigen, interne arbodienst houdt Siemens Nederland de regie over het gezondheidsmanagement volledig in eigen hand.

Medewerkers en Health en Safety zijn benoemde thema's in de Materialiteitsmatrix in hoofdstuk 8.

Engagement survey

Via een tweejaarlijks medewerkerswaarderingsonderzoek, de Siemens Global Engagement Survey (SGES), kunnen medewerkers zich uitspreken over thema's als leiderschap, samenwerking, compliance, diversiteit, betrokkenheid en werkprocessen. De onderzoeksresultaten helpen de onderneming om de organisatie te optimaliseren, aan de toekomst van Siemens te bouwen en een gedeelde cultuur te ontwikkelen. Over elke groep van zes of meer medewerkers die de SGES hebben ingevuld, is een rapport beschikbaar. Leidinggevend kunnen de resultaten van hun afdeling (en van alle afdelingen daaronder) inzien. Ook hebben ze de verantwoordelijkheid om resultaten met hun medewerkers te delen en mogelijke verbeteringen te bespreken. Zo borgt Siemens dat de input van medewerkers ook daadwerkelijk effect heeft op het beleid van afdelingen, businessunits en (indien van toepassing) het corporate beleid van Siemens Nederland.



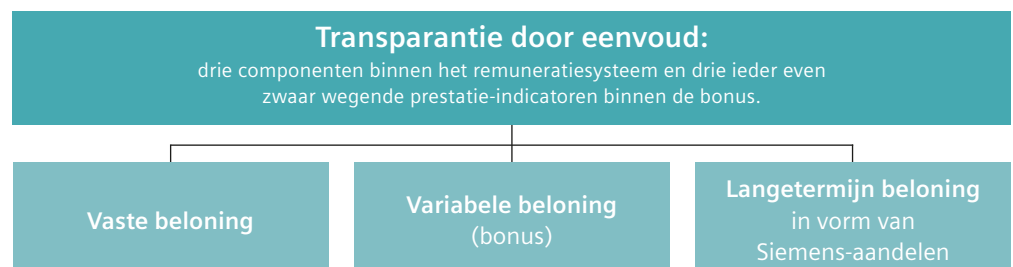
In 2015 nam 77% van de medewerkers deel aan de SGES. De thema's 'employee engagement' en 'responsibility & integrity' scoorden het hoogst, 'operational excellence' en 'cooperation' het laagst (maar nog altijd een positieve score). Medewerkers bleken vooral kritisch over het anticiperen op nieuwe producten, oplossingen en services en de divisie-overschrijdende samenwerking. Per divisie zijn verbeteracties bepaald, waarvan de meeste, zowel in het vorige als in dit verslagjaar, inmiddels zijn uitgevoerd. Ter voorbereiding op de survey van 2017 is Siemens Nederland gevraagd met twee divisies mee te doen aan een pilot om de vragenlijst te verbeteren.

Beloningsbeleid

Alle medewerkers binnen Siemens Nederland N.V. ontvangen een beloning met een vaste en een variabele inkomenscomponent. Door middel van functieprofielen zijn alle functies beschreven volgens een bepaalde systematiek en op basis van een weegsysteem gegradueerd. Bij elke functiegroep hoort een leeftijds- en een salarisschaal die het vaste salaris, de mogelijke groei en uitlooptmogelijkheden aangeeft. Afhankelijk van de leeftijd is voor medewerkers een leeftijdsschaal of een functieschaal van toepassing. Voor het variabele salaris van medewerkers in de functiegroepen 2 t/m 13 wordt het beschikbare bedrag vastgesteld volgens een formule die onder meer meeweegt of de collectieve ondernemingsdoelstellingen zijn behaald. De volledige formule is: 'basispercentage x sensitiviteitsfactor x anciënniteitsfactor x jaarinkomen van de medewerker'. Bij 100% realisering van de ondernemingsdoelstelling bedraagt het basispercentage, op voordracht van de Raad van Bestuur vastgesteld in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, in principe 6%. De sensitiviteitsfactor wordt bepaald door een weging van Business Volume (35%), SG&A (Selling & General Administration Costs) (35%) en Free Cash Flow (30%). De anciënniteitsfactor wordt bepaald door het aantal dienstjaren van de medewerker. Vanaf schaal 14 spelen ook de individuele (sales-)doelstellingen mee, evenals de prestatie van de betrokken divisie of Business Unit, de 'Siemens Country Performance', en de 'Global performance'. Gemiddeld bedraagt het variabel salaris vanaf schaal 14 zo'n 20% van het vaste salaris.



Bestuurders binnen Siemens ontvangen wereldwijd een vast salaris, een variabele beloning en een beloning in de vorm van Siemens aandelen.



De vaste beloning voor de Nederlandse bestuurders bestaat uit het vaste maandsalaris. Hun variabele beloning (bonus) wordt bepaald door drie doelstellingen die even zwaar wegen: a) de ROCE (Return on Capital Employed), b) de verdienen per Siemens aandeel (EPS) en c) individueel, per bestuurder vastgestelde targets.

Het exacte bedrag per bestuurder aan vaste en variabele beloning wordt vastgesteld via de jaarlijkse Pay Review. De Siemensafdeling Top Executive & Equity Compensation (GM TEC TE) bereidt een remuneratievoorstel voor op basis van de individuele gegevens per bestuurder, trends in de organisatie en landelijke Nederlandse gegevens zoals inflatie en de uitkomsten van CAO-rondes. Het voorstel wordt besproken in de Compensation Round Table met de internationale Raad van Bestuur en moet worden goedgekeurd door de leidinggevende van de betreffende Nederlandse bestuurder en het hoofd van de afdeling GM TEC.

“De langetermijnbeloning in aandelen per bestuurder hangt af van de prestaties.”

De langetermijnbeloning in aandelen per bestuurder hangt af van de prestaties van de bestuurder, beoordeeld door diens leidinggevende tijdens de Performance Round Table met de internationale Raad van Bestuur. Op basis van de gestelde normbedragen en bandbreedtes wordt er een individueel voorstel gedaan voor een toekenning. Na een blokkeringperiode van vier jaar wordt deze omgezet in aandelen op basis van de relatieve koersontwikkeling van Siemens-aandelen ten opzichte van een groep van vijf belangrijke concurrenten.

Pensioenen

Medewerkers van Siemens Nederland bouwen pensioen op bij het bedrijfstakfonds PME, onder een zogenaamde Defined Benefit-regeling. Alle deelnemers bouwen voor elk gewerkt jaar pensioen op onder een middelloonregeling (d.w.z. op basis van het salaris van dat jaar). Jaarlijkse indexatie is voorwaardelijk en afhankelijk van de financiële positie van het fonds. Alle werknemers in de Metalelektro zijn verplicht deelnemer in de basisregeling tot een salaris van circa € 70.000. Ook het pensioengevend salaris tot het fiscaal toegestane maximum van circa € 100.000 is bij het PME ingebracht (de zogenaamde excedentregeling).

Werkgevers en werknemers zijn de benodigde premie en verdeling overeengekomen voor een periode van 5 jaar. Onder de basisregeling betalen werkgever en werknemer beide circa 50% van de benodigde premie, voor de excedentregeling is de verdeling werkgever/werknemer 60/40%.

Medewerkers

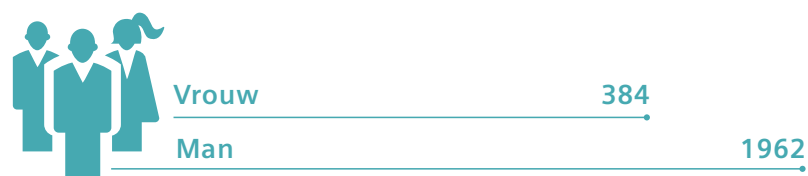
In het FY 2016 is het personeelsbestand voorsnog gelijk gebleven. De komende jaren zal Siemens Nederland ervoor moeten zorgen dat de aanwezige kennis en competenties naadloos aansluiten op de veranderende marktvrage. Er zal meer behoefte zijn aan technische vakmensen op mbo+-niveau en aan specialisten die de groeiende impact van digitalisering op het portfolio weten te benutten.

Personeelsopbouw Siemens Nederland N.V.

	2016*	2015	2014	2013	2012
Eigen personeel	2346	2339	2309	2429	2500
Ingeleend personeel	480	494	377	363	425
Totaal	2826	2833	2686	2792	2925

*ultimo augustus 2016

Aantal medewerkers per geslacht (ultimo augustus 2016)





Aantal medewerkers per opleidingsniveau

Master technisch	130
Master niet-technisch	131
Bachelor technisch	405
Bachelor niet-technisch	378
MBO technisch	510
MBO niet-technisch	328
Anders	464
Totaal	2346

Aantal medewerkers per leeftijd

Leeftijd	Aantal	Leeftijd	Aantal
20	1	44	83
21	1	45	72
22	4	46	90
23	4	47	83
24	10	48	84
25	14	49	88
26	14	50	88
27	30	51	83
28	26	52	69
29	34	53	82
30	42	54	78
31	36	55	73
32	61	56	67
33	47	57	67
34	60	58	62
35	53	59	56
36	59	60	47
37	58	61	42
38	53	62	40
39	68	63	36
40	63	64	33
41	47	65	15
42	59	Totaal	2346
43	64		



Duurzame inzetbaarheid

Vanwege de stijgende pensioenleeftijd moeten steeds meer medewerkers langer doorwerken. Siemens Nederland ondersteunt en begeleidt medewerkers met uitgebalanceerd beleid om goed en gemotiveerd door te kunnen werken. Het HR-instrumentarium biedt verschillende mogelijkheden om mensen duurzaam inzetbaar en betrokken te houden. Het Performance Management, met plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken, biedt bijvoorbeeld ruimte om de inzetbaarheid en interne loopbaanmogelijkheden te bespreken. Job Rotation en taakverruiming spelen daarbij een belangrijke rol. Ook de leidinggevende krijgt van zijn medewerkers via een upward feedback-systeem regelmatig terugkoppeling over zijn functioneren. Daarnaast levert ook de tweejaarlijkse Siemens Global Engagement Survey gedetailleerde informatie op die wordt gebruikt om proactief te werken aan duurzame inzetbaarheid. Via vrijwillige Periodiek Medisch Onderzoeken (PMO) bij de interne arbodienst wordt ten slotte ook de fysieke en mentale conditie van medewerkers in kaart gebracht.

Healthy @ Siemens

Om duurzaam inzetbaar te blijven, moeten medewerkers mentaal en fysiek gezond zijn (zie de paragraaf Mentale en fysieke gezondheid), maar ook gemotiveerd en betrokken, met een gezonde werk-privébalans en capaciteiten die blijven aansluiten bij hun functie. Al die aspecten komen samen in Healthy @ Siemens. Dit portaal is gebaseerd op de DIX (Duurzame Inzetbaarheids indeX) en biedt medewerkers informatie, zelfscans en interventies op maat. Zo kunnen ze zelf invulling geven aan het begrip Duurzame Inzetbaarheid. Via Healthy @ Siemens krijgen medewerkers inzicht in hun huidige en (te verwachten) toekomstige inzetbaarheid, aan de hand van thema's als gezondheid, leren & ontwikkelen, motivatie & betrokkenheid en de werk-privébalans.

Opleiding

In het afgelopen boekjaar investeerde Siemens Nederland € 2.157.130 in de opleiding en vorming van medewerkers (€ 919 per medewerker). Dit is belangrijk voor de medewerkers zelf en voor het succes van de onderneming, maar heeft ook een maatschappelijk rendement. Een geraadpleegd extern deskundige op dit terrein gaf op grond van ervaring bij de toetsing van bedrijven een rendement aan van 12% op jaarbasis van het geïnvesteerde bedrag. Bij Siemens Nederland heeft het maatschappelijk rendement van de opleidingen – in het FY 2016 – dan een monetaire waarde van ca. € 258.856. Bijvoorbeeld in de vorm van medewerkers die met de extra kennis en vaardigheden voor zichzelf beginnen of doorstroom naar de overheid, non-gouvernementele organisaties of andere ondernemingen. Jaarlijks verlaten zo'n 141 medewerkers de organisatie, na gemiddeld 8 jaar bij Siemens te hebben gewerkt. Uitgaand van een gemiddeld opleidingsbudget van € 919 (aanneمة o.b.v. afgelopen boekjaar) is in deze 141 medewerkers bij elkaar € 1.036.632 geïnvesteerd.

Diversiteit

”Diversiteit komt bij Siemens Nederland tot uiting in het waar-deren en benutten van de unieke verschillen tussen medewerkers.”

Siemens Nederland hecht om drie redenen waarde aan diversiteit. Allereerst is het een bron van talent, creativiteit en ervaring, waardoor innovatie wordt gestimuleerd. Ten tweede is diversiteit noodzakelijk om aan te sluiten bij de diversiteit aan mensen bij onze klanten en partners. Maar ook ziet Siemens Nederland diversiteit als een maatschappelijke verantwoordelijkheid: het zorgt ervoor dat talentvolle mensen kansen krijgen, ongeacht hun achtergrond. Een belangrijk aandachtspunt binnen het diversiteitsbeleid is het aantal vrouwen in managementfuncties. Siemens Nederland heeft het Charter Talent naar de Top ondertekend, dat streeft naar een hogere toestroom, doorstroom en behoud van vooral vrouwelijk talent in (de aanloop naar) topfuncties. Ten opzichte van 2014 groeide in 2015 het aantal vrouwen in de top van 5,5% naar 7,5%. In het verslagjaar 2016 zijn er twee nieuwe vrouwelijke collega's benoemd in de directieraad en groeide dit percentage naar 8,1%.* De ambitie is om in 2019 het streefcijfer van 10% vrouwen in de top te behalen.

Een valkuil van diversiteit is het versmallen van een mens tot één aspect van zijn diverse kenmerken. Uitgangspunt binnen Siemens Nederland blijft dat geschiktheid voor de functie het eerste en enige criterium is voor aanstelling of benoeming. Diversiteitsbeleid is er tegen die achtergrond vooral op gericht om stereotyperingen en vooroordelen te doorbreken en de unieke verschillen tussen medewerkers te waarderen en te benutten. *De cijfers over diversiteit worden per kalenderjaar (en niet per boekjaar) gemeten vanwege de Monitor Talent naar de Top en vanwege de Wet Bestuur en Toezicht.

Mentale en fysieke gezondheid (Health)

Uitgangspunt voor het health management binnen Siemens Nederland is het voorkomen van ziekte, zowel lichamelijk als psychosociaal. Dit betekent in de praktijk onder meer: een veilige en gezonde werkplek creëren, preventieve spreekuren houden en periodiek medisch- en werkdrukonderzoek aanbieden. Wordt een medewerker toch ziek, dan beschouwt de onderneming (en vooral ook de leidinggevende) de eerste dag van ziekte als de eerste dag van re-integratie.

Preventief medisch onderzoek

Siemens Nederland nodigt alle medewerkers eens per vier jaar uit voor een preventief medisch onderzoek. Via dit onderzoek krijgt een medewerker een waardevolle momentopname van de eigen gezondheid en (bij opeenvolgende PMO's) zicht op de ontwikkeling ervan. Dat kan ertoe leiden dat medewerkers leefgewoontes aanpassen, zoals meer bewegen en minder eten. De PMO-vragenlijst wordt aangeboden via het Healthy @ Siemens-portaal.



Fitnessprogramma

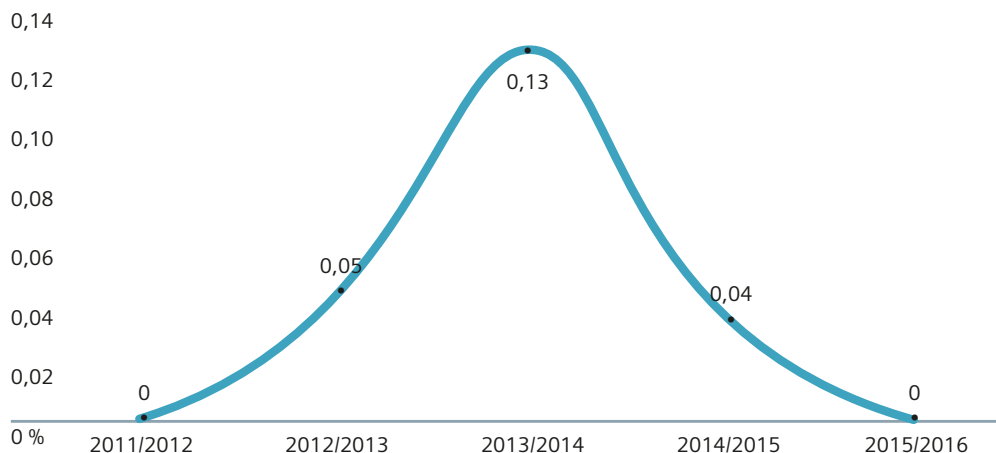
Medewerkers kunnen participeren in een fitnessprogramma en Siemens Nederland biedt ze een financiële bijdrage om sporten te stimuleren. In Den Haag kunnen medewerkers ook intern een intensief fitnessprogramma volgen (Fit20).

Ziekteverzuim en WGA-instroom

Ook voor mentale en fysieke gezondheid zijn doelen gesteld. Siemens Nederland wil het ziekteverzuim onder de 2,5% houden. Dit wordt continu gemeten. In het boekjaar 2016 was het ziekteverzuimpercentage 2,3%, ruim lager dan het landelijk gemiddelde van 3,8%. Volgens de opgave van het UWV (juli 2016) bedroeg de WGA-instroom bij Siemens Nederland in 2015 0,00%. Het landelijk gemiddelde van de elektrotechnische industrie in 2015 bedroeg 0,13%.

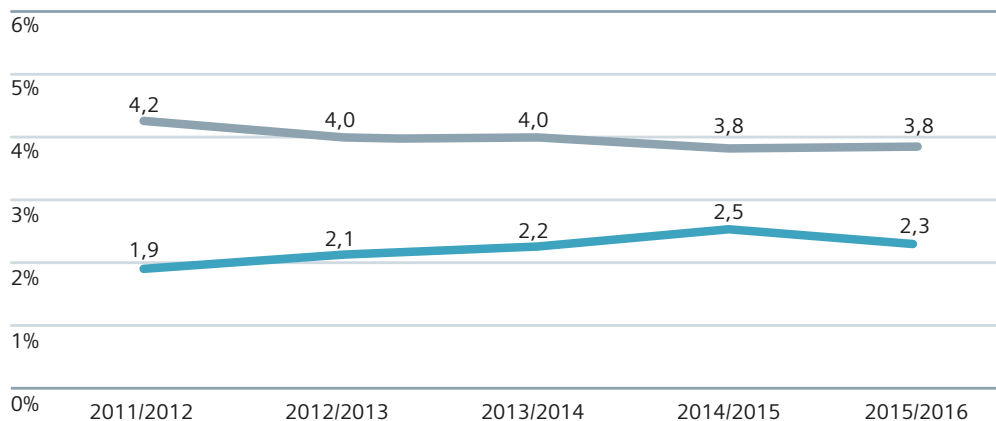
De verzuimberekening is gebaseerd op cijfers van de locaties in Den Haag, Zoetermeer, Assen, Rotterdam, Amersfoort, Den Bosch en Hengelo. Het ziekteverzuimcijfer 3,8 is gebaseerd op het op 24 november 2016 laatst beschikbare cijfer van het CBS over het ziekteverzuim over het tweede kwartaal 2016, gemeten over alle economische activiteiten in Nederland.

WGA instroom bij Siemens Nederland



Ziekteverzuim Siemens Nederland

(excl. zwangerschap)



- Verzuim particuliere bedrijven
- Verzuim Siemens Nederland

Siemens Nederland bespaart intern bij één procent lager ziekteverzuim circa een procent van de loonsom. Uitgaande van de totale loonsom over FY2016 (€ 172.530.843) vertegenwoordigt het ziekteverzuim van 2,3% een besparing (t.o.v. het landelijk gemiddelde van 3,8%) op de interne loonsom van circa € 2,6 miljoen. In tegenstelling tot het vorige boekjaar zijn het aantal uitnodigingen voor het periodiek medisch onderzoek (PMO) en het aantal deelnemers geen actief sturingsmiddel. Er zijn namelijk altijd ca. 250 PMO-deelnemers.

Maatschappelijke toegevoegde waarde

Het lage ziekteverzuim bij Siemens Nederland heeft ook economische waarde voor de Nederlandse samenleving. Het ziekteverzuimpercentage bij Siemens Nederland ligt 1,5% onder het landelijk gemiddelde. Dat vertegenwoordigt 7.741 dagen aan extra productiviteit, die ook weer leidt tot extra omzet én afdracht van BTW en vennootschapsbelasting. In hoofdstuk 3 is te zien dat Siemens Nederland in het verslagjaar € 106.443.691 aan BTW afdroeg. 1,5% hiervan is dus te danken aan het lager dan gemiddelde ziekteverzuim, zijnde een monetaire waarde van € 1.596.655 aan extra BTW. Hetzelfde geldt voor de afgedragen Vennootschapsbelasting in het verslagjaar: € 27.046.139. Ook over dit bedrag is een lager dan gemiddeld ziekteverzuim van 1,5% te vertalen in een extra maatschappelijke monetaire waarde van 1,5% over de afgedragen Vennootschapsbelasting, in dit geval een bedrag van € 405.692.

Werkomgeving en veiligheid (Safety)

Kern van het veiligheidsbeleid is verantwoordelijkheid en bewustzijn. Daarnaast is het waarborgen van veiligheid op werklocaties een groot aandachtspunt.

Veiligheid heeft absolute prioriteit voor Siemens Nederland, dat dit principe ook in de bedrijfs-cultuur wil verankeren met een uitgebreid trainings- en bewustwordingsprogramma: Zero Harm Culture @ Siemens. Dit programma werd in 2012 met actieve medewerking vanuit de Raad van Bestuur officieel geïntroduceerd en heeft drie belangrijke uitgangspunten:

1. Geen incidenten en ongevallen – het is haalbaar.

Bij Siemens moet iedereen kunnen werken zonder dat er een incident of ongeval plaats vindt, altijd en overal.

2. Gezondheid en veiligheid – geen compromissen

Krappe deadlines halen en kosten beheersen zijn belangrijk, maar dit mag nooit tot compromissen leiden op het gebied van veiligheid. Veiligheid en gezondheid van medewerkers heeft altijd de hoogste prioriteit.

3. We letten op elkaar

Tijdens het werk blijft iedereen alert op gevaarlijke situaties en op elkaar. Onnodige risico's nemen is not done, en daar spreken medewerkers elkaar ook op aan. Iedereen heeft een voorbeeldfunctie.



hein® programma

“hein® staat symbool voor het (durven) aanspreken van een collega”

Zero Harm Culture @ Siemens wordt concreet ingevuld door het hein® @ Siemens-programma. hein® staat symbool voor de 'veiligheidsbewuste ik', de interne stem die medewerkers alarmeert en hen moet motiveren om een collega, leidinggevende of klant aan te spreken. Op basis van een serie workshops voor medewerkers en managers is een vervolgplan opgesteld met acties die een open aanspreekcultuur stimuleren. De focus ligt allereerst op de rol van de leidinggevende als 'hein-ambassadeur'. Leidinggevendenden krijgen trainingen om een open dialoog over veiligheid binnen hun afdelingen te stimuleren, zowel één-op-één als in groepsgesprekken. Via een speciaal ontwikkeld 'hein in de keten'-programma past Siemens Nederland dezelfde filosofie toe op projecten met onderaannemers.

Safety Performance

Via de Safety Performance kunnen alle medewerkers zien hoe lang Siemens Nederland én de door Siemens ingehuurde onderaannemers ongevalsvrij werken. Voor zowel Siemens als de onderaannemers zijn de drie meest recente incidenten weergegeven.

“Om veilig werken in de praktijk te ondersteunen beschikt elke divisie over een EHS lead.”

Om veilig werken in de praktijk te ondersteunen beschikt elke divisie over een EHS lead, een preventiemedewerker en, afhankelijk van de activiteiten, een (senior) EHS-expert. Centraal binnen Siemens Nederland is specialistische kennis aanwezig over stralingshygiëne, brandveiligheid, omgevingshygiëne, arbeidsveiligheid- en arbeidshygiëne.

Jaarlijks nieuwe doelstellingen voor structurele verbeteringen

De afgelopen jaren zijn veel structurele verbeteringen doorgevoerd op EHS-gebied. Veel van deze verbeteringen zijn inmiddels volledig in het werkproces geïntegreerd. In het afgelopen boekjaar FY 2016 werden daar enkele verbeteringen aan toegevoegd:

- Uitrol van het Contractor Safety-programma
- Uitrol van 'hein naar de lijn' binnen twee divisies
- Safety observation reward geïntroduceerd
- Web-based EHS-toolboxen geactualiseerd
- Healthy @ Siemens-portal geïntroduceerd
- Proces Transport of dangerous goods verbeterd
- Diverse acties i.h.k.v. Healthy @ Siemens
- Diverse acties i.h.k.v. Zero Harm Culture @ Siemens

Verbeterprojecten

Voor de komende jaren zijn verschillende verbeterprojecten gepland op het gebied van Health & Safety. Voorbeelden:

- Het standaardiseren van de EHS-introductie voor nieuwe medewerkers;
- Verbetering van de communicatie rondom ongevallen en incidenten;
- De introductie van een Safety Walk & Talk voor managers;
- Implementatie van het Siemens 'Serve the Environment'-programma;
- De ontwikkeling van de training 'Selling safety met hein' voor salesmanagers'

Daarnaast worden de overkoepelende programma's Healthy @ Siemens en Zero Harm Culture @ voortgezet en doorontwikkeld.

Doelen werkomgeving	Datum	Status
Nul werkgerelateerde ongevallen met dodelijke afloop.	FY 2015/2016	Behaald
Een LTIF (Lost Time Incident Frequency) lager dan 0,50 (SNL medewerkers) en lager dan 1 (contractors).	FY 2015/2016	Dit doel is behaald voor medewerkers van Siemens Nederland(0,22) , en niet behaald voor contractors (3,13)
Specifieke EHS-doelstellingen voor EHS-performance, zoals (bijna) ongevallen en incidenten.	FY 2015/2016	Doorlopend proces. Dit wordt elk kwartaal in het EHS-dashboard gemeten.

EHS Doelstellingen Siemens Nederland FY 16/17 KPI	Doel FY 15/16	Resultaat FY 15/16	Doel FY 16/17
Health related absenteeism	2,3%	2,3%	2,3%
Fatalities (SNL & contr.)	0	0	0
LTIF SNL	0,5	0,22	0,25
LTIF contractors	<1	3,13	<1
LTIF (SNL & contr.)	<1	0,85	0,75
TRIFR SNL	<2,5	3,7	<2,5
TRIFR contractors	<5	15,7	<5
TRIFR (SNL & contr.)	<3,5	6,3	<3,5
Safety observations SNL	>150 x LTC	454 (1 LTC's)	>200 x LTC
Safety observations contractors	>200 x LTC	618 (4 LTC's)	>200 x LTC
% workplace inspections	>95%	93%	>95%
Status RI&E/PvA, % issues closed	>95%	95%	>95%

In deze bijlage worden alleen voor externe partijen relevante doelstellingen en resultaten gecommuniceerd. Dit betekent dat ten opzichte van eerdere Maatschappelijk Verslagen, in deze uitgave gegevens over werkplek-inspecties, keuringen en kalibraties van arbeidsmiddelen, status van actieplannen / Risico Inventarisatie en Evaluatie, borgingsoverzichten van ISO14001 / VCA niet langer zijn opgenomen.

LTIF: Ongevallen met verzuim > 1dag

TRIFR: Totaal aantal ongevallen per 1.000.000 miljoen gewerkte uren.



Milieubescherming (environment)

Hoofdstuk 7

Milieubescherming (environment)

Milieubescherming is – net als gezondheid en veiligheid – een integraal onderdeel van de Siemens bedrijfsprocessen. Siemens Nederland heeft al meer dan 40 jaar een bedrijfsbreed georganiseerd milieubeheersysteem dat telkens is uitgebreid en aangepast aan de nieuwste eisen. De actuele principes op het gebied van milieubescherming (en gezondheid) zijn vastgelegd in het document 'EHS-principles'. Milieubescherming is ook voor stakeholders een zeer belangrijk thema (zie de Materialiteitsmatrix in hoofdstuk 6, Stakeholders).



CO₂-beleid

De speerpunten van het milieubeleid binnen Siemens zijn gebaseerd op een inventarisatie en evaluatie van de meest belangrijke milieu-aspecten. Siemens Nederland wil de CO₂-uitstoot verminderen en milieurisico's en milieu-impact beheersen, zowel binnen de eigen vestigingen als bij de uitvoering van projecten en service-activiteiten. Via de supply chain-dialoog worden ook toeleveranciers hierbij betrokken. Het reductiebeleid wordt vormgegeven aan de hand van informatie uit de Carbon Footprints van leveranciers, de scope 3-inventarisatie uit de CO₂-prestatieladder, ketenanalyses, de CO₂-reductiestrategie en voortgangsrapportage. Daarbij zoekt Siemens Nederland in samenwerking met partners naar concrete mogelijkheden tot verduurzaming in de keten.

CO₂-prestatieladder en CO₂-reductiedoelstellingen

Siemens Nederland gebruikt sinds 2011 de CO₂-prestatieladder en behaalde in 2014 het hoogste niveau (5). In 2016 werd dit bevestigd na een externe audit. Aan de hand van de CO₂-prestatieladder brengt Siemens Nederland de energiestromen in kaart en publiceert de onderneming twee keer per jaar een Carbon Footprint-rapportage (conform ISO 14064-1 en volgens de scope-afbakening van SKAO) en de emissiefactoren zoals opgenomen in www.co2emissiefactoren.nl. In de loop der jaren zijn aanzienlijke reducties behaald, waaraan medewerkers op tal van manieren hebben bijgedragen. Bijvoorbeeld door zuiniger te rijden, minder auto- en (vooral) vliegkilometers te maken, vaker gebruik te maken van teleconferencing en bewust om te gaan met onder meer verlichting van ruimtes. Bewust gedrag is en blijft een cruciale factor bij het verder reduceren.

De reductiedoelstelling voor energie en CO₂ is exclusief het -onvoorspelbare- gasverbruik van de testfaciliteiten van de locatie Hengelo. Nieuwe reductiedoelstellingen worden vastgesteld op basis van het wereldwijde Siemens Carbon Neutral project. Daarnaast heeft Siemens Nederland haar inkoopvoorwaarden aangepast en wordt de leverancier gevraagd een geverifieerde emissie-inventaris aan te leveren. Dit jaar is dus via tal van initiatieven de dialoog gezocht met stakeholders, om zo duurzaamheid in de gehele keten te waarborgen.

Doelen CO₂-uitstoot zakelijk wagenpark

Maar liefst 77% van de CO₂-uitstoot van Siemens Nederland wordt veroorzaakt door mobiliteit, zoals zakelijk vervoer met het openbaar vervoer, eigen wagenpark en vliegreizen. Een van de meest effectieve manieren om de uitstoot te verminderen is dan ook door bewuster en slimmer om te gaan met (zakelijke) mobiliteit. Om dit te bereiken zoekt Siemens Nederland als modern werkgever een evenwicht tussen sturen en een beroep doen op de eigen verantwoordelijkheid en individuele keuzes van medewerkers.

Het mobiliteitsbeleid van Siemens Nederland, dat in november 2014 van kracht werd, wil de totale uitstoot van zakelijke mobiliteit binnen vijf jaar met 25% verminderen. Een van de maatregelen is een maximale uitstoot van 120 g/km voor leaseauto's (vanaf 2015). De gemiddelde uitstoot van nieuw ingezette leaseauto's in 2016 was uiteindelijk nog lager: (91,1 g/km). Het mobiliteitsbeleid omvat ook het invoeren van een mobiliteitsbudget en persoonlijke beloningen voor duurzame keuzes. Medewerkers worden zo op verschillende manieren gestimuleerd om zuiniger te rijden en vaker gebruik te maken van tele- of videoconferencing.

LEED Platinum certificaat voor verduurzaming hoofdkantoor

“Het LEED Platinum certificaat is een bekroning op het werk voor alle partijen die bij deze unieke renovatie betrokken zijn en garandeert de toekomstige ‘bewoners’ een comfortabele en duurzame werkplek”, aldus bestuursvoorzitter Ab van der Touw van Siemens Nederland. “Het past uitstekend in het streven van Siemens om in 2030 klimaatneutraal te zijn”.

Aan het begin van het boekjaar werd de tweede fase van een grootscheepse renovatie van het Haagse hoofdkantoor afgerond. Het gebouw is voorzien van state-of-the-art Siemens-producten, schakelmateriaal en systemen voor comfort, security (toegangscontrole, ontruiming en inbraakpreventie), brandveiligheid en energiemanagement. Dankzij de renovatie daalt het energiegebruik met ongeveer 25% en dat resultaat bleef niet onopgemerkt. Nadat de eerste fase van de renovatie al het LEED Gold-certificaat behaalde, werd aan het project uiteindelijk het LEED Platinum-duurzaamheidscertificaat verleend: de eerste keer dat dit certificaat in Nederland aan een bestaand, gerenoveerd kantoorgebouw werd toegekend. De renovatie had daarnaast ook een gunstig effect op de lokale werkgelegenheid; gemiddeld zijn 40 arbeidskrachten per dag bezig geweest om het kantoor duurzaam te maken.

Hollandse Wind

Siemens Nederland koopt al sinds 2011 groene energie in. Inmiddels maken de vestigingen in Den Haag, Hengelo (m.u.v. de fabriek), Assen en Amersfoort gebruik van ‘Hollandse Wind’, 100% duurzaam opgewekte energie met een Garantie van Oorsprong (GvO). Dit betekent dat vrijwel alle elektriciteit die Siemens in Nederland verbruikt, afkomstig is van windenergie.

Carbon Footprint

Siemens Nederland publiceert sinds 2011 twee keer per jaar geactualiseerde Carbon Footprint-rapportages. Die beschrijven de voortgang van de reductiedoelstellingen en de toekomstige doelstellingen. De gebruikte berekeningen omvatten het energieverbruik van de verschillende locaties maar ook de uitstoot van vliegvluchten, lease-auto's en zakelijke kilometers met privéauto's en openbaar vervoer. De scope 1&2-afbakening is conform de ISO 14064-1 en volgens de scope-afbakening van SKAO. Het energieverbruik per locatie (elektriciteit en gas) wordt maandelijks geregistreerd en per kwartaal via het EHS-dashboard getoetst aan de doelstellingen. Daarbij worden per locatie normen gehanteerd die rekening houden met het gebruikte vloeroppervlak in vierkante meters en het aantal fte's. Vanaf 2016 publiceert Siemens in de Carbon Footprint rapportage ook de scope 3 emissies voor woonwerkverkeer en afvalstromen.

De doelstelling voor het vorig boekjaar (FY 2015) was een CO₂-reductie van 20% ten opzichte van FY 2011. Die doelstelling werd ruimschoots behaald (24%). Voor het boekjaar 2016 werd een verdere reductie van 15% afgesproken (maar dan ten opzichte van 2014, dat binnen Siemens wereldwijd als referentiejaar wordt gebruikt). Per 31 maart 2016 was 10% gerealiseerd, per 30 september was dit 19,1%. Doelstelling voor de komende jaren is een reductie van 50% in FY2020 (t.o.v. 2014). In 2030 moet Siemens volledig CO₂-neutraal opereren.

* Exclusief het gasverbruik van de testfaciliteiten van de locatie Hengelo.

** Sinds het verschijnen van handboek 3.0 werkt Siemens Nederland met nieuwe emissiefactoren. Daarom zijn de cijfers over het FY 2015 herberekend: Scope 1 FY 2015 was aanvankelijk 8.190,2 ton, scope 2 was aanvankelijk 5.225,1 ton.

*** De carbon footprint scope 2 in FY 2016 is ten opzichte van FY 2015 gestegen met 680 ton. Dit komt met name omdat vanaf 1 januari 2016 voor Zoetermeer grijze stroom is ingekocht door de nieuwe eigenaar in plaats van groene stroom. De locatie Zoetermeer is per 1 april 2015 verkocht. De inkoop van groene stroom voor Zoetermeer liep na de verkoop contractueel echter nog door tot en met 31 december 2015. Vanaf 1 januari 2016 is voor Zoetermeer dus grijze stroom ingekocht.

CO₂ Footprint Siemens Nederland (eigen organisatie) *

	FY 2015**	FY 2016***
Scope 1	8.234,0 ton	7.720,0 ton
Scope 2	4.755,8 ton	5.435,4 ton

Siemens Nederland heeft haar scope 3 emissie geïnventariseerd en een reductieplan scope 3 opgezet. De voortgang van het reductieplan wordt jaarlijks gepubliceerd. Rondom de afvalverwerking en de hieraan gerelateerde CO₂ uitstoot heeft Siemens Nederland afgelopen periodes significante reducties weten te realiseren. Ook heeft Siemens Nederland sinds einde januari 2013 voor Den Haag en voor haar verhuurde m2 kantoorruimte in Zoetermeer (per 1 april 2015 verkocht) tot 31 december 2015 groene stroom voor haar huurders ingekocht.

Zie voor meer informatie de inventarisatie Scope 3, de ketenanalyses en de voortgang reductieplan [Scope 3 en ketenanalyses](#).

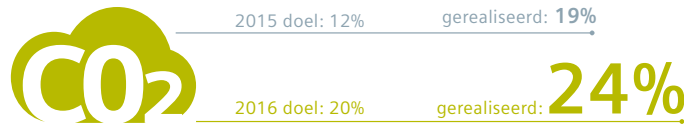
Meetgegevens carbon footprint

De Carbon Footprint Analyse (CFA) wordt twee keer per jaar samengesteld, op basis van data uit het energiemanagementsysteem voor gebouwen en informatie over wagenpark en vliegverkeer, kengetallen van HR (fte's), rapportages over de uitstoot van leveranciers en reductieplannen in de keten. Per locatie van Siemens Nederland is een specifiek energiemanagementsysteem opgezet, beheerd door Siemens Real Estate (SRE). De SRE-organisatie rapporteert 1 x per half jaar meetwaarden die worden verwerkt in de CFA. Het proces met betrekking tot mobiliteit binnen Siemens Nederland wordt beheerd door Supply Chain Management (SCM) en Human Resources (HR). SCM rapporteert 1 x per half jaar meetwaarden over leaseauto's, HR rapporteert 1 x per half jaar meetwaarden over zakelijke kilometers met privévoertuigen. Ook deze gegevens zijn input voor de CFA.

De afdeling Inkoop (supply chain management/procurement) rapporteert 1 x per jaar voor de CFA de CO₂ emissie-inventarisaties van strategische leveranciers van Siemens Nederland. Via tussentijdse evaluaties op de maandregistraties krijgt het proces van continue verbetering vorm.

Sustainability Groeipad Siemens Nederland



CO₂ Reductie doelstelling Scope I en II *


* ten opzichte van FY 2011

Carbon Clean 200

Siemens staat op de tweede plaats in de Carbon Clean 200, een lijst die 's werelds grootste bedrijven rangschikt op de winst die zij behalen uit duurzame producten en diensten én de mate waarin zij in hun producten en productiemethoden werk maken van CO₂-reductie. De lijst is gepubliceerd op 22 augustus 2016.

Ketenbeheer Hengelo

In Nederland staan geen grootschalige Siemensfabrieken. De enige productielocatie is de vestiging in Hengelo. Voor deze locatie is een begin gemaakt met ketenbeheer en de betreffende divisie heeft een langetermijnbeleid geformuleerd inclusief de volgende doelstellingen (tot 2020):

- 2% verbetering van de afval-efficiency per jaar;
- 10% minder afval;
- het ontwikkelen van een ecoverklaring van de geproduceerde machines (welke afbreekbare dan wel gevaarlijke stoffen bevatten ze, wat verbruiken de samenstellende componenten aan energie?);
- een inventarisatie van de CO₂-voetafdruk van de belangrijkste toeleveranciers, inclusief mogelijke verbeteringen;
- 2% energiebesparing per jaar;
- het gebruik van (ozonafbrekend) testgas alleen toestaan als dit volledig is af te vangen in een gesloten systeem.

Voor afval heeft Hengelo al een positieve energiebalans: het afval levert per saldo energie op doordat veel afval gescheiden wordt ingezameld en recyclebaar is.

Siemens, buiten Hengelo, koopt circa 62 % van haar inkoop in via zogeheten interne leveringen elders binnen het Siemens concern. De moeder draagt hierbij de ketenverantwoordelijkheid. Met audits, inspecties en self assessments toetst Siemens alle leveranciers, inclusief de eigen productiefaciliteiten, aan sustainability-eisen. Voor meer informatie zie het [Sustainability Report](#) van Siemens, met name het hoofdstuk over 'Product-Related Environmental Protection' waarin onder andere informatie is te vinden over Life Cycle Thinking, Life Cycle Assessments and environmental product declarations. Ook het Hoofdstuk Supply Chain Management biedt veel informatie over kwaliteitsaudits bij leveranciers.

Water, energie, afval, papier en brandstof

De milieu-impact van Siemens Nederland wordt continu gemonitord aan de hand van vijf thema's: water, energie, afval, papier en brandstof. Voor elk thema is een eigenaar aangewezen en wordt op intranet relevante informatie gepubliceerd. Jaarlijks vindt een footprintanalyse plaats en worden er doelstellingen bepaald voor de twee thema's die verreweg de meeste impact hebben: energie en brandstof. Hierbij wordt een jaar terug en

een jaar vooruit gekeken. Bij excessieve waarden wordt onderzoek gedaan naar de oorzaak. Is een hoger energieverbruik bijvoorbeeld te wijten aan een strengere winter of hetere zomer, of is het terug te voeren op iets anders? Tijdens de jaarlijkse management review wordt ook gekeken of de beoogde maatregelen voor energie en brandstof resultaat hebben gehad en welke verbetermogelijkheden er zijn.

Vergeleken met energie en brandstof is de impact van afval, water- en papierverbruik binnen Siemens Nederland beperkt. Dit komt deels doordat binnen Siemens Nederland geen grootschalige productie plaatsvindt (afval, water) en doordat op het gebied van papierverbruik in het verleden al grote besparingen zijn behaald (onder meer door de plaatsing van decentrale printers/kopieerapparaten die standaard tweezijdig afdrukken). Toch blijft er ruimte voor verdere besparingen.

Afval

Siemens wil het ontstaan van afval zoveel mogelijk vermijden. Afval dat alsnog ontstaat wordt zoveel mogelijk gescheiden en recycled en pas als laatste stap wordt restafval verbrand of gestort. Omdat de milieu-impact door afval beperkt is zijn er voor Siemens Nederland geen concrete doelstellingen geformuleerd. Wel wordt de afvalproductie gemonitord en is er een ketenanalyse opgesteld (<http://www.corporate.siemens.nl/pool/duurzaamheid/ketenverantwoordelijkheid/siemens-ketenanalyse-inkoop-goederen-en-diensten-v1-0.pdf> en <http://www.corporate.siemens.nl/nl/duurzaamheid/co2-prestatieladder/documentenoverzicht-co2-prestatieladder.htm>). Dankzij een nieuwe manier van registreren ingevoerd krijgt Siemens Nederland sinds dit verslagjaar periodiek per vestiging een CO₂-verslag van het aangeboden afval. Verwerker Van Dusseldorp maakt namelijk voor alle aan hen aangeboden afval van de betreffende vestigingen één identieke CO₂ rapportage. Afval wordt ook aangeboden bij verwerker AVI in Moerdijk. Ook zijn onzuiverheden in voorgaande verslagjaren (door gehanteerde berekeningsmethodes) gecorrigeerd.

Afvalproductie en –recycling in het boekjaar 2016. Cijfers over recycling hebben betrekking op de Siemens-activiteiten in de vestigingen Den Haag, Zoetermeer, Assen, Lemmer, Hengelo, Amersfoort en Rotterdam.

Restproduct	Totaal kg	
aluminium draaisel	2.982	
bedrijfsafval	175.385	verbranding met terugwinning van energie
bontpapier	121.063	100 % recycling bontpapier wordt bontpapier
bouw/sloopafval	8.440	90 % recycling 10 % verbranding
elektro/beeldbuishoudend	21.376	gedemonteerd en hergebruikt
diversen	128	
duplex delen	23.080	
glas	800	100 % recycling: glas wordt glas
hout	72.190	100 % recycling: hout wordt hout
ijzerdraaisel	77.480	
kabel	5.766	gestript, daarna 100 % recycling
karton	33.930	100 % recycling: karton wordt karton
keukenafval	25.930	vergisting met terugwinning van energie
metaal	113.432	100 % recycling: metaal wordt metaal
rvs	4.078	
Chemisch afval		
afvalolie	3.203	recycling
batterijen	320	gedemonteerd en hergebruikt
boor- snijolie koelemulsie	2.402	
chemobox (bedrijven)	80	gesorteerd en hergebruikt
diversen	92	
isopar g verontreinigd	800	

Restproduct	Totaal kg	
kantoorafval	209	gesorteerd en hergebruikt
lege 1000 l. tanks met geringe restanten	58	
loodaccu's	8.381	recycling, terugwinning van lood
olie	6.354	
olie-watmengsel	528	
olie-water-slibmengsel	1.961	
ongesorteerd verfafval	95	
organisch verontreinigde vloeistof	394	
reiniging kleding	142	
spoeltinner, ontvetter, petroleum	189	
sputbussen	286	
straalgrit	2.058	
tanks met geringe restanten	86	
tl-buizen	157	recycling, terugwinning van kwik/glas/poeder/metaal
vast oliehoudend afval	2.534	
verfafval in blik	72	
verfresten	331	
verontreinigde emballage	625	
vetafval mineraal	238	
Lozingen		
Niet van toepassing	0	
Emissies broeikas/ozonafbrekende gassen		
Niet van toepassing	0	

Papier



Siemensmedewerkers worden gestimuleerd om zo min mogelijk papier te gebruiken. Gezien de beperkte impact van papier zijn er geen doelstellingen geformuleerd. Wel wordt het papiergebruik periodiek gemeten. Bij excessief gebruik van papier wordt de oorzaak opgespoord en aangepakt.

Milieubeleid en externe certificering

Het milieubeleid is al jaren een integraal onderdeel van het ondernemingsbeleid van Siemens Nederland. Verantwoord omgaan met het milieu is opgenomen in de Siemensgedragscode voor medewerkers (en leveranciers). Ook beschikt Siemens Nederland al tien jaar over een gecertificeerd milieuzorgsysteem, met als doel beter te presteren dan de algemeen geldende milieunormen. Het geïntegreerde milieu, kwaliteit-, en arbomanagementsysteem is gecertificeerd conform ISO9001, VCA (**/P), ISO14001 en de CO₂ prestatieladder. Tevens is Siemens Nederland gecommitteerd aan branchespecifieke normen als VCA-BTR.

Werken op locatie



Siemens werkt ook op locatie aan projecten voor klanten. Ook op projectlocaties wordt een risico-inventarisatie en -evaluatie opgesteld, met veel aandacht voor milieuaspecten. Medewerkers van de EHS-organisatie ondersteunen de projectverantwoordelijken en geven advies in de voorbereidings- en uitvoeringsfase. De afgelopen jaren zijn veel structurele verbeteringen doorgevoerd op EHS-gebied. Veel van deze verbeteringen zijn inmiddels 'regulier proces' geworden.

Doelen milieubescherming

Doelen milieubescherming	Datum	Status
Borging level 5 CO ₂ prestatieladder Update Carbon Footprint	Mei en november jaarlijks	Actie loopt, 2 peilmomenten per jaar
Nul milieu-incidenten.	Permanent	Dit doel is niet behaald. In het boekjaar 2015/2016 hebben zich acht milieu-incidenten voorgedaan bij contractors. Veelal betrof het hier oliekkages. Bij Siemens Nederland heeft zich een milieu-incident voorgedaan, een oliekkage in de zee.
Specifieke EHS-doelstellingen voor EHS-performance.	Elk kwartaal	Permanent proces. Dit wordt elk kwartaal gemeten in het EHS-dashboard.
Verbeterdoelstelling t.a.v. CO ₂ reductiedoelstelling realiseren	Per kwartaal	Permanent proces
Met het Hoofdkantoor in Den Haag voldoen aan de LEED Gold-standaard, een certificering voor energiezuinigheid	FY 2015	Dit doel is behaald.
Carbon Neutral project Siemens, in 2020 CO ₂ emissie met 50% teruggedrongen.	FY 2020	Permanent proces via investeringen in verbeterde energie-efficiency.
Carbon Neutral project Siemens, in 2030 CO ₂ emissie met 100% teruggedrongen..	FY 2030	Permanent proces via investeringen in verbeterde energie-efficiency.

EHS Doelstellingen* KPI	Doel FY 15/16	Resultaat FY 15/16	Doel FY 16/17
Environmental incidents (SNL & contr.)**	0	10	0
CO ₂ reduction (baseline 2014)	15%	19,1%	21%

* EHS doelstellingen Milieu en CO₂ reductie inclusief resultaat

** In FY 2015 bedroeg het aantal milieu-incidenten bij Siemens Nederland 0, bij contractors 7.



Stakeholders

Hoofdstuk 8

Stakeholders

Het succes van Siemens Nederland wordt mede bepaald door een brede groep van stakeholders: klanten, medewerkers, zakelijke partners en leveranciers, maar ook opinieleiders, onderwijs en wetenschap, de overheid en politiek. Deze stakeholders zijn van groot belang voor de onderneming, beïnvloeden het beleid en bepalen voor een belangrijk deel hoe Siemens Nederland waarde kan toevoegen.

Materialiteitsmatrix

Sleutelfunctionarissen van Siemens Nederland hebben voortdurend contact met de belangrijkste stakeholders. Een van de gespreksonderwerpen is maatschappelijke verantwoordelijkheid en welke thema's zij daarbinnen het belangrijkste vinden. Het resultaat van die dialoog wordt jaarlijks samengevat in de Materialiteitsmatrix. Bij elk thema is aangegeven waar de benoemde onderwerpen en resultaten in dit Maatschappelijk Verslag zijn terug te vinden.

Profit	Planet	People
<p>1. We dragen bij aan de concurrentiekracht van klanten met onze producten, oplossingen en diensten (innovatie). Zie Voorwoord CEO en hoofdstuk 2 en 5.</p>	<p>6. We stellen onze klanten in staat energie-efficiëntie te verhogen, grondstoffen [te besparen en CO2-uitstoot terug te brengen (duurzaam portfolio II). Zie hoofdstuk 5.</p>	<p>9. We dragen bij aan de duurzame ontwikkeling van de maatschappij met ons portfolio, ons lokaal ondernemerschap, en thought leadership (duurzaam ondernemen). Zie hoofdstuk 4.</p>
<p>2. We werken samen met onze klanten om duurzaamheidsgerelateerde businessopportunities te identificeren en te ontwikkelen (duurzaam portfolio I). Zie Voorwoord CEO en hoofdstuk 2 en 5.</p>	<p>7. We ontwikkelen onze producten, oplossingen en diensten op basis van een life cycle-perspectief en op basis van eco-design standaarden (milieubescherming I). Zie hoofdstuk 7 en bijlage EHS-Beleidsverklaring</p>	<p>10. We bouwen aan langetermijnrelaties met lokale gemeenschappen door corporate citizenprojecten met partners (corporate citizenship). Zie hoofdstuk 11.</p>
<p>3. We hebben een efficiënte en robuuste supply chain dankzij gedragscodes voor leveranciers, risicomanagement, samenwerkingsverbanden en uitwisselingsprogramma's (supply chain). Zie hoofdstuk 4 en 9.</p>	<p>8. We minimaliseren de milieu-impact van ons handelen door het toepassen van milieumanagementprogramma's (milieubescherming II). Zie hoofdstuk 7 en bijlage EHS-Beleidsverklaring.</p>	<p>11. We dragen actief een zero harm-cultuur uit en promoten de gezondheid van onze medewerkers (health & safety). Zie hoofdstuk 6.</p>
<p>4. We betrekken onze stakeholders proactief om project- en reputatierisico's te managen en om relevante business trends te identificeren (stakeholders). Zie hoofdstuk 8 en 10.</p>		<p>12. Onze cultuur wordt gekenmerkt door leiderschap, gebaseerd op gemeenschappelijke waarden, een innovatieve mindset, mensgerichtheid en diversiteit (medewerkers). Zie hoofdstuk 6.</p>
<p>5. We sluiten ons aan bij de hoogste compliance- en anticorruptiestandaarden en bevorderen integriteit via het Siemens Integrity Initiative (compliance). Zie hoofdstuk 10.</p>		

De Materialiteitsindex is leidend voor de invulling van dit Maatschappelijk Jaarverslag. Daarmee zorgt Siemens Nederland ervoor dat stakeholders geïnformeerd worden over de onderwerpen waar ze het meeste belang aan toekennen. De benoemde thema's zijn daarnaast ook prioriteiten binnen het duurzaamheidsbeleid en de bedrijfsvoering van Siemens Nederland.



Communicatie met stakeholders

“De initiatieven leveren nieuwe persoonlijke contacten op, maar ook cruciale feedback.”

Op basis van de businessplannen van de divisies, waarin strategie en doelstellingen zijn benoemd, selecteert Siemens Nederland de meest relevante stakeholders. Die worden opgenomen in de communicatieplannen van divisies. Daarnaast onderhoudt Siemens Nederland permanent contact met de belangrijkste stakeholders in elke waardeketen via uiteenlopende activiteiten als het AKO Kerstconcert, het jaarlijkse VIP-diner, kleinschalige rondetafelbijeenkomsten, onderwijscontacten, klantbijeenkomsten, symposia en productpresentaties.

Deze initiatieven leveren nieuwe persoonlijke contacten op, maar ook cruciale feedback waarmee Siemens Nederland marktkansen op de strategische speerpuntgebieden digitalisering, elektrificatie en automatisering kan benutten. De zogeheten Leveranciersdagen bieden Siemens Nederland verder een uitstekend platform om duurzaamheid in de totale waardeketen te bevorderen. Via marketing(communicatie) en een actief mediabeleid zorgt Siemens Nederland er ten slotte voor om voor stakeholders een gesprekspartner op het juiste niveau te zijn en te blijven.

Siemens Nederland neemt daarnaast deel aan specifieke overlegstructuren en platforms op het gebied van onder meer energieopwekking- en gebruik, mobiliteit en stedelijke vernieuwing. Soms op eigen initiatief, vaak ook in samenwerking met lokale of nationale overheden, instanties en andere bedrijven. Als lid van de Economische Programmaraad Zuidvleugel werkt Siemens Nederland bijvoorbeeld met overheid en wetenschap samen aan het versterken van de economie, duurzaamheid en welvaart in de regio. Ook is Siemens Nederland één van de initiatiefnemers in een coalitie van gerenommeerde bedrijven die het nieuwe kabinet oproept tot een versnelling van de energietransitie. Voor een volledige lijst van initiatieven en lidmaatschappen van Siemens Nederland, zie www.corporate.siemens.nl/nl/duurzaamheid/stakeholders.htm en www.corporate.siemens.nl/nl/duurzaamheid/co2-prestatieladder/deelname-initiatieven.htm

SIEMENS
Ingenuity for life

In de nieuwe Siemens-claim 'Ingenuity for life' zit heel wat betekenis verscholen. Ingenuity verwijst naar vindingrijkheid, innovatiedrang. Maar het woord is ook verwant aan 'engineer'. De medewerkers van Siemens zijn ingenieurs, maken dingen en zoeken daarbij continu naar betere oplossingen. En dan niet als doel op zich, maar 'for life'. Om het dagelijks leven beter, veiliger, efficiënter en schoner te maken. Voor onszelf én toekomstige generaties.

Om innovatief te kunnen denken en handelen is samenwerking het sleutelwoord. Zo heeft Siemens Nederland als onderneming meegewerkt aan de totstandkoming van het Energieakkoord. Tevens wordt samengewerkt met Airborne om smart industry in Nederland te ontwikkelen. En trekt Siemens Nederland samen op met banken, aannemers en installateurs om ziekenhuizen betaalbare en efficiënte zorg te laten bieden. Dergelijke initiatieven slagen alleen als alle partners in de keten samenwerken.

Realtime platformen

Digitalisering is niet alleen een leidend thema in de business van Siemens Nederland, maar ook in de communicatie met stakeholders. Via realtime platformen op het gebied van onder meer mobiliteit/infrastructuur, gezondheidszorg en de gebouwde omgeving hebben stakeholders 24/7 toegang tot informatie op maat over trends, ontwikkelingen en praktijkcases. Actuele informatie, op basis van hun eigen interesseprofiel, in een omgeving die voldoet aan de hoogste veiligheidsstandaarden en de Wet bescherming persoonsgegevens. Accountability in de zin van meetbare resultaten en integratie met andere online toepassingen spelen een belangrijke rol bij deze platformen. Hierdoor wordt het mogelijk om stakeholders in een vroeg stadium te interesseren, te identificeren en sterker en gericht aan Siemens Nederland te binden. In het afgelopen boekjaar zijn twee nieuwe platformen gelanceerd, op het gebied van bouwtechniek en energie.

De platformen zijn geïntegreerd met andere online toepassingen, zoals het LinkedIn-netwerk waarop steeds meer interactie met stakeholders plaatsvindt. In 2016 zijn de platforms uitgebreid met vacature-overzichten en webinars. Zo werden er verschillende webinars georganiseerd over coöperatieve mobiliteit. Daarbij wordt de inhoud mede bepaald door reacties van stakeholders die via de platformen binnenkomen. (Online) reacties van klanten worden ook meegenomen bij de ontwikkeling en positionering van producten, systemen en oplossingen.

Resultaten dialoog stakeholders



De dialoog met stakeholders is niet vrijblijvend maar beïnvloedt het beleid en de keuzes van Siemens Nederland. Siemens Nederland kiest bewust om deel te nemen aan initiatieven op het gebied van energie, mobiliteit, industriële productie, gezondheid en onderwijs. Deze aandachtsgebieden liggen in het verlengde van onze strategie en zijn maatschappelijk relevant.

Enkele voorbeelden:

- Samen met onder meer Shell, Eneco, het Havenbedrijf Rotterdam, DNV GL, Natuur en Milieu en vele andere bedrijven en instanties pleit Siemens Nederland voor een versnelling van de energietransitie. CEO Ab van der Touw verwoordde deze gezamenlijke oproep aan het eerstvolgende kabinet tijdens een kickoffbijeenkomst op 30 augustus 2016 in Nieuwspoor. Concreet pleiten de initiatiefnemers voor een klimaatwet die de COP21-afspraken voor Nederland vastlegt, een borgingsmechanisme en een investeringsfonds.
- Siemens Nederland is op directieniveau vertegenwoordigd als lid van de Energy Innovation Board van de Provincie Zuid-Holland (gelieerd aan de Economische Programmaraad Zuidvleugel). In die rol heeft de onderneming bijgedragen aan de **provinciale energie-agenda**, waarmee de regio Zuid-Holland zich tot een internationaal pionier wil ontwikkelen op het gebied van innovatie en kennisontwikkeling voor energietransitie.
- Op stedelijk niveau heeft Siemens Nederland meegewerkt aan het programma Roadmap Next Economy van de Metropoolregio Rotterdam – Den Haag. Dit programma ontwikkelt een **'routekaart'** met projecten en plannen die de komende 10 tot 20 jaar nodig zijn om optimaal te kunnen inspelen op de wereldwijde economische en technische ontwikkelingen.

“Zowel op landelijk, regionaal als lokaal niveau neemt Siemens Nederland actief deel aan visie- en beleidsvorming.”

Kortom: zowel op landelijk, regionaal als lokaal niveau neemt Siemens Nederland actief deel aan visie- en beleidsvorming. Een continue dialoog die weer waardevolle kennis en inzichten oplevert waarmee Siemens Nederland het eigen duurzaamheidsbeleid kan verbeteren en aanscherpen.

- Siemens Nederland is partner in het Convenant Bereikbaar Haaglanden. Via dit convenant streven overheid, bedrijfsleven en NGO's naar filereductie door mobiliteitsmanagement door werkgevers. De dialoog met overheid en bedrijfsleven, ook in het kader van het Beter Benutten-programma, is voor Siemens Nederland één van de aanleidingen geweest om het eigen mobiliteitsbeleid aan te passen en stappen te zetten op het gebied van het nieuwe werken.
- Siemens investeert continu in oplossingen voor cyber en industrial security, en is lid van onder meer de Stichting Maatschappij en Veiligheid en The Hague Security Delta. Via deze gremia kan Siemens Nederland relevante ontwikkelingen volgen, meningen uitwisselen en het debat mede vormgeven. Dit vormt waardevolle input voor het eigen interne beleid en veiligheidsmaatregelen, evenals voor de ontwikkeling van nieuwe oplossingen. Voor stakeholders binnen The Hague Security Delta heeft Siemens Nederland onder meer een demonstratie-opstelling gemaakt van een werkende brug, die inmiddels vaak wordt ingezet bij de dialoog over de beveiliging van vitale infrastructuur.
- Producten van Siemens worden ontwikkeld in nauwe samenspraak met eindafnemers. Eisen en wensen van HTM hebben er bijvoorbeeld toe bijgedragen dat de Avenio-tram zeer geluidsarm is, licht van gewicht en dat ouderen makkelijk kunnen instappen.
- CEO Ab van der Touw van Siemens Nederland is tevens voorzitter van de Duits-Nederlandse Handelskamer en vice-voorzitter van werkgeversorganisatie FME. Via beide platforms neemt Siemens deel aan een voortdurende dialoog met duizenden bedrijven. Dit levert inzicht op in actuele maatschappelijke ontwikkelingen én helpt Siemens Nederland om het portfolio daarop te laten aansluiten.
- Siemens Nederland kiest er bewust voor om over elk fiscaal boekjaar een Maatschappelijk Verslag te publiceren en om aan de jaarlijkse Transparantiebenchmark van het ministerie van Economische Zaken mee te doen. Feedback uit deze benchmark wordt gebruikt om de maatschappelijke verslaglegging over het volgende boekjaar te verbeteren.

- Om het vaak slechte imago van techniek onder scholieren te verbeteren, stelt Siemens Nederland al jarenlang medewerkers beschikbaar voor gastdocentschappen en lezingen op basis- en middelbare scholen. Doel hiervan is jongeren enthousiast te maken voor de mogelijkheden die technische opleidingen hen bieden, en zo een bijdrage te leveren aan voldoende instroom van technische studenten.

Dilemma's in de dialoog

Bij de dialoog met stakeholders doen zich uiteraard ook dilemma's voor. Zo is Siemens zowel internationaal als in Nederland in gesprek geweest met Greenpeace over haar mogelijke betrokkenheid bij energieprojecten in het Braziliaanse Amazonegebied. Projecten die volgens Greenpeace de lokale leefomgeving en biodiversiteit aantasten. Deze gesprekken hebben ertoe geleid dat Siemens wereldwijd pas over een eventuele betrokkenheid zal besluiten als de Braziliaanse samenleving het maatschappelijk debat gevoerd heeft en de Braziliaanse regering een besluit heeft genomen

Als leverancier van windturbines en complete windparken ervaart Siemens Nederland regelmatig weerstand bij burgers en maatschappelijke organisaties, die soms echter gebaseerd is op een onjuiste voorstelling van zaken. Daarom deelt Siemens objectieve data met overheden, ontwikkelaars en andere betrokkenen, over onder meer de kosten en efficiency van windturbines, vogelsterfte, geluid- en zichthinder.

De kwaliteit, betaalbaarheid en toegankelijkheid van zorg zijn belangrijke maatschappelijke thema's. Bij het brede publiek ontstaat vaak het beeld dat innovatieve technologie de zorg onnodig duur maakt. Siemens Healthineers investeert in samenwerking met wetenschappelijke partners, die laat zien dat feitelijk het tegenovergestelde waar is, en dat hoogwaardige beeldvormende techniek bijvoorbeeld de kwaliteit van zorg verbetert én de kosten kan verlagen. Een voorbeeld: beeldvormende technologie op de operatiekamer kan ertoe bijdragen dat na het verwijderen van een tumor gelijk gecontroleerd kan worden of de ingreep succesvol was – wat onnodige operaties achteraf kan voorkomen.

Ook innovatieve financieringsvormen die Siemens Nederland met banken, aannemers en installateurs ontwikkelt, zijn vaak aanleiding tot maatschappelijke discussie. Zo heeft Siemens de nieuwbouw van het Ommelander Ziekenhuis mogelijk gemaakt, wat de vraag oproept of het ziekenhuis nog wel onafhankelijk van een grote technologiepartij kan functioneren. Siemens Nederland benadrukt, ook in contact met de pers, dat deze constructie geen gevolgen heeft voor de arts-patiëntrelatie, en dat de betrokkenheid van een partij als Siemens juist helpt om in dunbevolkte regio's goede zorg te kunnen blijven bieden. Daarmee is de discussie uiteraard niet beëindigd. Politici, artsen en pers blijven deze ontwikkelingen met grote belangstelling volgen.

Soms spitsen discussies zich toe op een specifiek product. De Avenio-tram voor HTM is in Den Haag enthousiast ontvangen door reizigers en bestuurders. Maar ook bleek dat personen zich incidenteel aan de achterzijde van de tram kunnen vastklampen: het zogenaamde 'tramsurfen'. HTM en Siemens onderzoeken samen mogelijke tegenmaatregelen, zowel technisch (een camera voor de bestuurder) als op het vlak van voorlichting en communicatie.

Klachtenmanagement en feedback



De dialoog met stakeholders omvat ook gesprekken naar aanleiding van opmerkingen of klachten over producten, diensten of medewerkers van Siemens Nederland. Een binnengekomen klacht wordt doorgestuurd naar de klachtencoördinator van de betreffende divisie. Die benoemt vervolgens een klachteigenaar, die verantwoordelijk is voor tijdige en correcte afhandeling. De indiener krijgt hier bericht van, inclusief contactgegevens van de verantwoordelijke klachteigenaar. Per 1 september 2016 is ook de richtlijn "Customer Feedback Management" (voorheen SNL richtlijn Klachtenmanagement) vrijgegeven. Deze nieuwe richtlijn gaat verder dan klachtenmanagement alleen, maar onderzoekt in detail waar stakeholders, gebruikers of klanten specifiek ontevreden over zijn en waar zij mogelijk over andere aspecten juist heel tevreden zijn.



Leveranciers

Hoofdstuk 9

Leveranciers

Ketenverantwoordelijkheid houdt voor Siemens Nederland in dat alle leveranciers zich houden aan de Code of Conduct for suppliers and third party intermediaries (CoC). Deze gedragscode, die voor alle Siemens-vestigingen wereldwijd geldt, stelt onder meer dat leveranciers een gedegen milieubeleid en personeelsbeleid moeten voeren, zich aan geldende wetten houden en zich niet schuldig maken aan corruptie en kinderarbeid. Ook wordt van de leverancier verwacht dat hij actief bijdraagt aan het bevorderen van deze uitgangspunten in de eigen keten.

In de Algemene Inkoopvoorwaarden van Siemens Nederland staat expliciet dat leveranciers zich aan deze gedragscode moeten houden. Dit geldt zowel voor leveranciers van product-gerelateerde als van facilitaire diensten en producten. Zo werkt Siemens aan een duurzame supply chain, een belangrijk thema ook voor stakeholders (zie de Materialiteitsmatrix in hoofdstuk 8, Stakeholders).

Code of Conduct for suppliers and third party intermediaries

De wereldwijd geldende Code of Conduct for Suppliers and third party intermediaries (CoC) is [hier](#) te vinden.

De Nederlandse Algemene Inkoopvoorwaarden zijn [hier](#) te vinden.

Gedwongen afscheid

Van leveranciers die inbreuk plegen op de Siemens gedragscode voor leveranciers / Business Partners wordt afscheid genomen.

Niet voldoen aan de gedragscode door leveranciers kan leiden tot gedwongen afscheid van deze leverancier. Ook 'gerezen twijfel' kan daar al aanleiding toe zijn. Alle leveranciers zijn getoetst aan de gedragscode. In het vorige boekjaar (2015) verbrak Siemens Nederland de samenwerking met 10% van de Business Partners omdat zij inbreuk pleegden op de gedragscode (met name overtreding van wet- en regelgeving, zoals boekhoudkundige regels en fiscale verplichtingen). In het boekjaar 2016 hebben zich geen incidenten voorgedaan.

Leveranciersbeoordeling

Leveranciers worden beoordeeld via leveranciersevaluaties én risico-evaluaties. Voor de laatste categorie onderzoeken werkt Siemens Nederland samen met partijen als Dun & Bradstreet en wordt het Damex-E-Systeem gebruikt. Deze applicatie toetst of personen en bedrijven voldoen aan de American Export Regulations. Het aantal leveranciersevaluaties wordt gemeld in de kwartaalrapportages van Proces & Quality Management.

Met de applicatie 'Myforms' worden leveranciersgegevens in SAP vastgelegd en kunnen risico's worden beoordeeld op het gebied van de American Export Regulations, kwaliteitseisen of EHS-voorwaarden. Het gebruik van Myforms is verplicht voor alle inkopers en overige medewerkers van Siemens Nederland en zonder deze applicatie kan een leverancier niet in de administratie worden opgenomen.

Om het leveranciersbeleid nog sterker te borgen binnen de organisatie, is in het boekjaar 2016 de aanstelling van een full time Chief Procurement Officer (CPO) voorbereid, die op 1 oktober 2016 definitief is aangesteld.

Goederen voor intern gebruik (de zgn. facilitaire of non-product-related goederen en diensten) koopt Siemens Nederland zelf actief in. Hier heeft Siemens Nederland directe invloed op haar leveranciers.

Boekjaar	Aantal A-leveranciers	A-leveranciers met ondertekende CoC-verklaring	
		Absoluut	Procentueel
2015	23	23	100%
2016	24	24	100%

Aantal A (eerstelijns)-leveranciers Siemens voor facilitaire goederen en diensten met ondertekende Code of Conduct (CoC) for suppliers and third party intermediaries.

Ketenverantwoordelijkheid

Het grootste deel van het inkoopvolume dat nodig is om opdrachten van Siemens Nederland te realiseren, bestaat uit interne leveringen (in het boekjaar 2016 goed voor 62% van de totale inkoop). Daarbij draagt het moederconcern de ketenverantwoordelijkheid. Met audits, inspecties en self-assessments toetst Siemens alle leveranciers aan sustainability-eisen. Bij serieuze afwijkingen krijgt een leverancier de kans om deze binnen een afgesproken termijn recht te zetten. Gebeurt dit niet, dan wordt de relatie met de leverancier beëindigd. Zie voor meer informatie het [Siemens Report Additional Sustainability information](#) en de eerder genoemde [Code of Conduct for suppliers and third party intermediaries](#). In het verslagjaar zijn nieuwe contractleveranciers, indien relevant, gescreend op gezondheid en veiligheid van producten en diensten. Met het ondertekenen van de gedragscode en de inkoopvoorwaarden verklaren nieuwe contractleveranciers daarnaast 'naar waarheid' dat zij verantwoord omgaan met met milieu en arbeid. In het verslagjaar zijn er geen signalen ontvangen vanuit de markt dat dit niet het geval zou zijn.

Gedragscode voor medewerkers

Uiteraard moeten ook medewerkers van Siemens Nederland integer omgaan met leveranciers. Inkopen van goederen en diensten moet op objectieve gronden gebeuren en vrij zijn van alle schijn van belangenverstremgeling. Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij/zij de [Gedragscode](#) kent en onderschrijft. Overtreding van deze gedragscode heeft in het verleden én in het afgelopen boekjaar geleid tot ontslag van medewerkers.

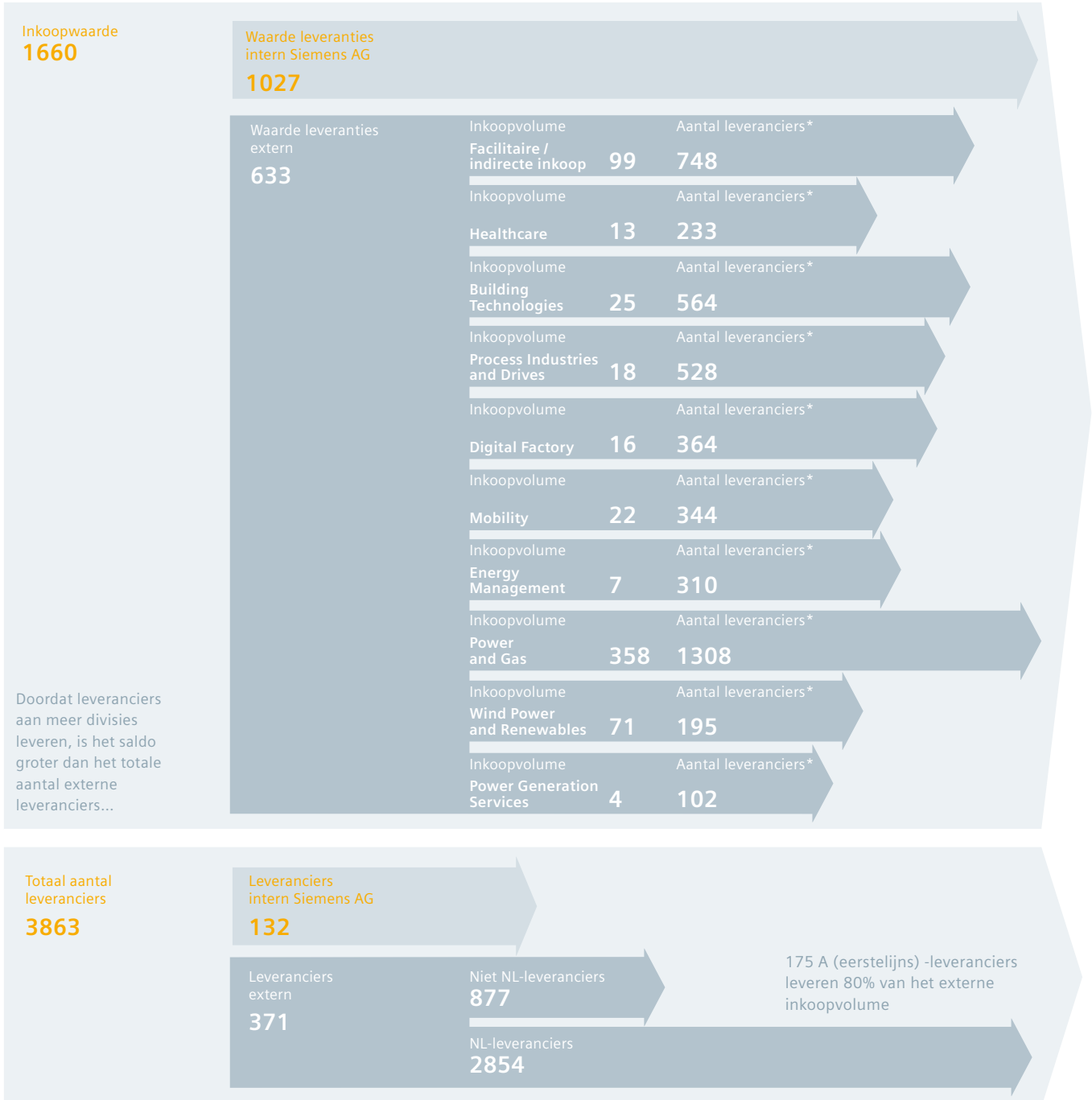
Inkoop

Vooraf bij de realisatie van projecten koopt Siemens Nederland ook veel producten in bij externe ondernemingen. Het gaat hoofdzakelijk om civiele werkzaamheden, technische onderdelen, (ondersteunende) diensten, leasing en personele inleen. Zo heeft Siemens Nederland bij een trainingscentrum op de Maasvlakte veiligheidstrainingen ingekocht voor de ruim honderd offshore-windturbinemonteurs die de komende jaren nodig zijn.

A, B en C-leveranciers

Siemens Nederland onderscheidt drie soorten leveranciers. Criterium daarbij is de levering van het percentage van het inkoopvolume van Siemens Nederland. Van het totale externe inkoopvolume koopt Siemens Nederland 80% in bij een groep van 175 leveranciers. Dit zijn de zogeheten A-leveranciers. De B-leveranciers (482) nemen 15% van het inkoopvolume voor hun rekening, en de C-leveranciers (3.074) de resterende 5%.

In onderstaande figuur is de inkoop van Siemens Nederland zowel uitgesplitst naar de volumewaarde (in miljoenen euro) als naar het aantal leveranciers. Van de 3.731 externe leveranciers aan Siemens Nederland is het merendeel (2854) Nederlands. Hiermee levert Siemens Nederland een belangrijke bijdrage aan de Nederlandse economie.


Aantal (niet) NL leveranciers en inkoop volumeverdeling (in miljoenen)


Doelen inkoop

Doel	Implementatiedatum	Status
Aanpassing Richtlijn Procurement	FY 2015	Doel is behaald.
Invoering applicatie MyForms	FY 2015	Doel is behaald.
Aanscherping gedragsregels leveranciers, nieuwe Code of Conduct (CoC) for Suppliers and third party intermediaries.	FY 2016	Doel is behaald.
Aanstelling Chief Procurement Officer	FY 2017	Vorbereidingen getroffen in FY 2016
Vervanging Spend Data Warehouse / Modias door SCM CoRe	FY 2017	Vorbereidingen getroffen in FY 2016
Vervanging systeem C4S (Click for Suppliers) door SCM STAR	FY 2017	Vorbereidingen getroffen in FY 2016

CO₂ -reductie in de keten

Siemens Nederland voert regelmatig gesprekken met de belangrijkste leveranciers over CO₂-reductie. Er zijn workshops rondom dit thema georganiseerd voor leveranciers en de Algemene Inkoop Voorwaarden zijn in FY 2015 aangepast met een artikel over CO₂-emissies. Dit houdt in dat een leverancier op verzoek van Siemens zo snel mogelijk een (geverifieerde) inventarisatie van de emissies moet kunnen aanleveren. Een groot deel van deze leveranciers heeft dit inmiddels gedaan, intentie is op basis hiervan concrete doelstellingen en acties met hen af te spreken. Bij deze samenwerking gebruikt Siemens de methodiek van de [CO2-prestatieladder](#).



Compliance

Hoofdstuk 10

Compliance

Siemens staat voor integer zaken doen. “Only clean business is Siemens business”, is het uitgangspunt in de Business Conduct Guidelines. Die zijn wereldwijd van kracht, in Nederland én alle landen waar Siemens Nederland zaken doet.

De basis voor transparant en integer zaken doen is compliance: strikte naleving van wet- en regelgeving. Met als belangrijke uitgangspunten het bewaken van de rechten van mensen en de bescherming van persoonsgegevens. Het voorkomen van misstanden als omkoping, witwassen van geld, oneerlijke concurrentie en beïnvloeding van prijsvorming. Compliance wordt ook door stakeholders als een cruciaal thema gezien (zie de Materialiteitsmatrix in hoofdstuk 8).

Ontwikkelingen en trends in 2016

Binnen de sector waarin Siemens Nederland werkt, is het thema compliance voortdurend in beweging:

1. Wet- en regelgeving over het gebruik van persoonsgegevens is aangescherpt, bijvoorbeeld in de vorm van een meldingsplicht bij datalekken.
2. Aanbestedingstrajecten juridiseren verder.
3. Bedrijven en personen die regelgeving overtreden worden steeds vaker strafrechtelijk vervolgd, met alle juridische en financiële consequenties van dien.
4. Compliance wordt inmiddels breed gezien als een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering.
5. Mensenrechten is steeds vaker onderdeel van het complianceproces.

Ook binnen Siemens is het thema compliance het afgelopen jaar verder ontwikkeld:

1. Er wordt scherper gelet op het inkoopproces en partners in de supply chain met wie we samenwerken, bijvoorbeeld in consortia. De organisatie is aangepast om meer aandacht aan compliance in de supply chain te kunnen besteden.
2. De aansprakelijkheid (en daarmee de verplichtingen) van bestuurders en toezichthouders is duidelijk en expliciet vastgelegd.
3. Door het gebruik van ‘big data’ in plaats van losse lijsten. Steeds meer databases worden met elkaar verbonden. Bijvoorbeeld de koppeling in het business partner dashboard met uitgebreide risk en quality reports.
4. Processen op het gebied van compliance worden binnen Siemens internationaal steeds verder gesynchroniseerd, zodat er één intern ‘compliance-landschap’ ontstaat.
5. Compliance wordt steeds minder als een ‘staffunctie’ gezien en steeds meer als een eigen verantwoordelijkheid van de business.

Dilemma’s uit de praktijk

Nieuwe ontwikkelingen in de business leiden tot nieuwe dilemma’s.

- Het belang van governance op bank accounts wordt steeds belangrijker vanwege de explosieve toename van cybercrime en andere vormen van fraude, zoals gefingeerde rekeningen en bestellingen en zogenaamd veranderde bank accounts op officieel briefpapier van relaties. Om ongewenst wegsluizen van geld te voorkomen, zijn veel extra maatregelen nodig.

- Als serviceprovider van (ook medische) applicaties heeft Siemens te maken met persoonsgegevens van relaties of hun eindklanten. Vanuit de Wet bescherming persoonsgegevens kan Siemens Nederland steeds hogere boetes krijgen als ze onzorgvuldig met deze data omgaat. Ook is er een meldplicht van datalekken ingesteld. Het voldoen aan de steeds strengere wettelijke eisen op het gebied van dataprivacy vergt veel aandacht van de organisatie en van de interne regelgeving op dit gebied.
- Medewerkers van Siemens Nederland die op locatie bij klanten werken, moeten zich daar identificeren. Formeel gezien mag bijv. een paspoort dan niet worden gekopieerd, maar dit wordt nog steeds vaak als eis gesteld om de locatie te kunnen betreden. Dit dilemma vereist continue aandacht.

Managementbetrokkenheid en intern toezicht



Eenmaal per kwartaal bespreken de Raad van Bestuur, de Country Compliance Officer en de General Counsel de actuele status van alle relevante compliancethema's. Daarnaast vindt eenmaal per jaar een zogeheten risk assessment plaats met de top 50 van de onderneming. Hier wordt breed gebrainstormd over de acht meest pregnante thema's. Risico's en acties worden hier bepaald.

In de zogeheten Audit Committee-vergadering, die twee keer per jaar wordt gehouden, is altijd een afvaardiging aanwezig van de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur. In deze vergadering, voorgezeten door een van de leden van de Raad van Commissarissen, rapporteert de Country Compliance Officer over alle afwijkende en/of bijzondere situaties rondom de gedragscode, financiële transacties en het compliance control framework (CCF, zie hieronder).

Eenmaal per kwartaal vindt een zogeheten performance review plaats. Een belangrijk thema daarbij is de implementatie van compliancemaatregelen en de bijbehorende KPI's (bijvoorbeeld de benoeming van een 'data privacy officer' om verantwoord gebruik van persoonsgegevens te borgen). Ook dilemma's en het aantal geconstateerde compliance-overtredingen komen aan de orde.

Met een compliance control framework (CCF) wordt de naleving van anti-bribery, anti-trust, anti-money laundering en data privacy-wetgeving gemonitord. Deze controls worden periodiek uitgevoerd. Op basis van o.a. de uitkomsten van het compliance control framework wordt jaarlijks aan het einde van het jaar door de Raad van Bestuur een zogeheten 'in control statement' afgegeven aan de Raad van Commissarissen en de controlerende accountant.

Gedragscode en overtredingen

De Siemensgedragscode vormt wereldwijd het juridische en ethische kader voor alle managers, werknemers en leden van het managementteam. Voor leveranciers en zakelijke partners is een 'Code of conduct for Siemens suppliers' opgesteld. Die worden bewaakt met steekproeven en, zo nodig, nader onderzoek. Overtreding van deze gedragscodes wordt niet getolereerd.

In Nederland werd vorig boekjaar (2015) na een grondige screening afscheid genomen van zo'n 10% van de zakelijke partners wegens het niet voldoen aan de complianceregels. Ook dit verslagjaar en de komende jaren blijft dit een aandachtspunt. Bij overtreding van de gedragscode wordt de contractuele relatie met betrokken zakelijke partners verbroken en eventuele lopende handelsactiviteiten gestopt.

Compliance wordt bij Siemens Nederland het hele jaar door beoordeeld door middel van onderzoeken, toetsingen, beoordelingen en geconstateerde overtredingen. In het verslagjaar is bijgehouden of er afwijkingen optraden en waar dit heeft geleid tot sancties of boetes. In het verslagjaar zijn geen overtredingen geconstateerd ten aanzien van

regelingen en gedragscodes betreffende marketing, communicatie, promotie en sponsorship. Dit was eveneens het geval ten aanzien van productinformatie en labeling. Tevens werd er voldaan aan wet- regelgeving betreffende het verstrekken en gebruik van producten en diensten. Evenmin kwamen er klachten over inbreuk op de privacy of het verlies van vertrouwelijke klantgegevens.

Wel heeft Siemens Nederland een boete van € 368.000 gekregen wegens het niet aanwezig zijn van werkpermits voor – door een onderaannemer – ingehuurd medewerkers. In het verslagjaar zijn 5 nieuwe businesspartners gescreend en goedgekeurd.

Alle divisies en 100% van de activiteiten van Siemens Nederland zijn beoordeeld op corruptiegerelateerde en andere significante risico's. Hierbij is gesignaleerd dat er met name bij de business partners, de supply chain en in de internationale (project)business risico's zitten.

In het verslagjaar zijn 11 incidenten gemeld en 5 diefstallen. Dit leidde onder meer tot ontslag van een medewerker en een formele waarschuwing voor een persoon.

Klokkenluiders vallen binnen Siemens onder de bescherming van speciale regels. Via een klokkenluidersmeldlijn 'tell us' kunnen medewerkers en management, maar ook klanten, leveranciers en andere belanghebbenden 24 uur per dag in een vertrouwelijke omgeving melding doen van schendingen van complianceregels.

Betrokkenheid interne en externe stakeholders

De belangrijkste stakeholders voor compliance zijn alle belanghebbenden die te maken hebben met transacties. In de praktijk zijn dit klanten, leveranciers, business- en consortiapartners, de eigen medewerkers en de eigen compliance-organisatie. Via trainingen, enquêtes, leveranciersdagen, deelname aan tal van fora en uitwisselingsinitiatieven blijft Siemens Nederland in contact met deze stakeholders. Doel is ervoor te zorgen dat compliance zich door kruisbestuiving binnen de hele waardeketen verder ontwikkelt.



Geïdentificeerde stakeholders	Wijze van contact	Contactfrequentie	Resultaat
Medewerkers	Engagement Survey, medewerkers-betrokkenheidsonderzoek.	Tweejaarlijks	Mening van medewerkers over compliancegerelateerde zaken is helder; vormt input voor beleidsontwikkeling
	Blijvende interne communicatie via personeelsblad, bijeenkomsten	Permanent	Blijvende aandacht voor compliance
	Trainingen. De aantallen trainingen per 03-10-2016: Data privacy: 1066 (98% afgerond) Tekenbevoegdheid: 17 Compliance webbased training: 217 (89% afgerond) Integrity Dialoog: 224 en 41 geïnformeerd Basis compliance training: 96 Compliance in projecten: 17	Jaarlijks	Bewustwording en doorontwikkeling van compliance
Corporate organisatie	Bijeenkomsten, trainingen, workshops over met name intern te gebruiken tools en regelgeving	Permanent	Tools voor bewaking, goedkeuring en rapportage Compliance control framework
Leveranciers, business en consortium-partners.	Leveranciersdagen	Op frequente basis	Kennisuitwisseling. Praktijkdilemma's met elkaar bespreken en mogelijke oplossingsrichtingen bepalen
	Audits bij business partners	Naar behoefte	
Onderwijs	Gastcolleges bij hogescholen en universiteiten.	Continu proces	Imago en kennisoverdracht.
	Complianceweek	Gemiddeld een keer per twee jaar	Compliance officers van andere bedrijven bezoeken Siemens. Benchmark voor beide. Verdere innovatie en doorontwikkeling van beleid
	Lidmaatschappen van Transparency International Nederland en de Anti-Corruptie Commissie van de Internationale Chamber of Commerce (ICC).	Continu	Kennisuitwisseling en verruiming kennis over compliance risico's

Resultaten van dialoog met stakeholders

Om de eigen ethiek en integriteit slagvaardig te kunnen bewaken is bewustwording het sleutelwoord. Voor interne stakeholders als het hoog- en middelmanagement worden 'integriteitdialoog-workshops' gegeven, met onder meer rollenspellen die de deelnemers vertrouwd maken met elementen van ethische blindheid, zoals prestatiedruk, tijdsdruk of groepsdynamiek. In 2016 werden 224 managers op deze wijze getraind en 41 managers geïnformeerd, die op hun beurt de medewerkers uit hun eigen divisie of afdeling op trainen. In de tweejaarlijkse Siemens Global Engagement Survey uit 2015 bleek dat de integriteitsgerelateerde score onder medewerkers relatief hoog ligt, rond de 80%.

Tot 2011 werden compliance-gerelateerde variabele beloningsconcepten voor het senior management toegepast. Deze konden tot 25% oplopen. Centraal werd een 'Siemens world multiplier' vastgelegd, die voor iedere manager binnen Siemens wereldwijd gelijk was. Vanaf 2011 gelden aangepaste beloningsvormen, waarbij de norm op 100% is gesteld en alleen in geval van negatief afwijkende resultaten (op individuele basis) naar beneden bijgesteld kan worden.



Risicogestuurde beheersing

De beheersing en sturing van compliance vindt bij Siemens Nederland met name risicogestuurd plaats.

Strategische prioriteit	Jaar	KPI	Vooruitgang / status	Beheerste Risico's
Business partners registratie kritisch doorlichten	2015/2016	Aantal business partners.	100% van geregistreerde business partners is bekeken. Van circa 10% is in FY 2015 afscheid genomen omdat zij inbreuk plegen op de Siemens gedragscode. Dit blijft ook voor FY 2016 een belangrijk aandachtspunt.	Inzicht in risicovolle en/of te veel business partners.
Bewuster omgaan met compliance	2015 e.v.	Toespitsing compliance op werkproces en dilemma's.	100 % van de trainingen is vernieuwd.	Niet voldoen aan wet- en regelgeving. Verlies van orders. Imagoschade
		Aantal vernieuwde trainingen. Opzet en inhoud web-based trainingen toespitsen op het echte werkproces en de daarbij behorende dilemma's.	Inmiddels hebben zo'n 96 medewerkers deze nieuwe in-person training gevolgd. De webbased compliance training wordt later dit jaar vrijgegeven. Hiervoor zullen zo'n 245 medewerkers worden benaderd. De reguliere training 'Your Signature' wordt door alle nieuwe handtekenings-bevoegden gevolgd.	
Aanscherping wetgeving dataprivacy	2016	Vastlegging van technische en organisatorische maatregelen. Trainingen.	Vastlegging en ontwikkeling en uitrol trainingen.	Hoge boetes. Imagoschade.
Lokale compliance-aansturing van NEM	2016			
Lokale compliance-aansturing van verzelfstandigde Healthineers.	2016/2017			
Lokale compliance-aansturing van verzelfstandigde divisie Wind Power				

Medewerkers	Compliance Office
FY 2015	2,0
FY 2016	2,0

Proces van dataverzameling



Voor rapportage en bewaking op naleving van regels verzamelt Siemens Nederland data met behulp van geautomatiseerde tools.

Elektronisch Tool	Betrokken data	Controledoel betrokken data
Limits of Authority (LoA)	Offertes Orders Projectrisico's	Borging van het autorisatieproces voor het uitbrengen van offertes en het afsluiten van orders. Controle op mogelijke compliancerisico's in projecten en vastlegging van de hieruit voortvloeiende acties
Traci	Registratie en monitoring van overtredingen	Inventariseren en vastleggen van disciplinaire maatregelen
TreulInfo	Schades, diefstallen	Inventarisatie en registratie van diefstallen
Business partner Compliance tool	Business partner registratie	Voor elke business partner een compliance due diligence uitvoeren voordat Siemens Nederland hiermee een relatie aangaat
Geschenken en Gastvrijheid	Kosten gemaakt voor externe relaties	Transparante verantwoording van voor externe relaties gemaakte kosten
SpoDoM	Data over sponsoring, donaties en lidmaatschappen	Workflow voor goedkeuring

Complianceprioriteiten in 2017

- Gespecialiseerde compliance taken en -processen centraliseren in een of meer regio's door het vormen van 'expert-teams'. Deze zijn actief op gebieden als het monitoren van businesspartners of communicatie.
- Inbedding in de organisatie van gewijzigde EU-regelgeving over dataprivacy. Deze wordt vanaf 2018 van kracht.
- Het begeleiden van 'carve-ins en -outs'. Aan- en verkopen van bedrijfsonderdelen op concernniveau hebben ook in Nederland hun uitwerking.
- Verdere doorontwikkeling van het afsluiten van 'compliance pacts' met andere ondernemingen. Dit betreft voornamelijk projectgerelateerde business (partnership, consortia, etc.).
- Het invoeren van een state-of-the-art compliance –opleidingsprogramma.
- Verdere ontwikkeling van aandacht voor data privacy en anti-money laundering.



Corporate Citizenship

Hoofdstuk 11

Corporate Citizenship

Siemens is een integraal onderdeel van de maatschappij. Als werkgever, klant en als probleemoplosser. Siemens Nederland is zich al jarenlang sterk bewust van de bijbehorende verantwoordelijkheid en heeft Corporate Citizenship stevig in de bedrijfsfilosofie verankerd. Die verantwoordelijkheid beweegt niet mee met de conjunctuur: ook bij een teruglopende economie toont Siemens een sterke inzet voor en betrokkenheid bij de lokale samenleving. Corporate Citizenship is een van de benoemde thema's in de de Materialiteitsmatrix, zie hoofdstuk 6, Stakeholders).

Siemens zet wereldwijd de hoofdlijnen uit voor het Corporate Citizenshipbeleid. Het is aan de lokale vestigingen om dit beleid in te vullen en uit te voeren, en om een selectie te maken van projecten en goede doelen. Zo kan Siemens overal de ondersteuning bieden die lokaal het hardst nodig is. Bijvoorbeeld in de vorm van sponsoring, donaties, schenkingen in natura (met inbegrip van kennis en kunde) en vrijwilligerswerk door medewerkers. Wat alle activiteiten gemeen hebben, is dat ze op de lange termijn gefocust zijn en mensen willen helpen om hun eigen leefomstandigheden effectief en duurzaam te verbeteren. De kennis en kunde van de eigen Siemens-medewerkers is daarbij onmisbaar.

Beleidsfocus

In lijn met het internationale beleid focust Siemens Nederland haar Corporate Citizenship-activiteiten op vier thema's:

Wetenschap en educatie



Siemens zoekt voortdurend de dialoog met jonge mensen, om technisch talent in een vroeg stadium te identificeren en te stimuleren. Siemens Nederland doet dit onder meer via JetNet (Jongeren en Technologie Netwerk Nederland), waar op dit moment 185 scholen, 45 partners en 97 bedrijven bij aangesloten zijn. Ook zijn er samenwerkingsovereenkomsten met technische universiteiten, hogescholen en studentenverenigingen, waarmee jaarlijks activiteiten worden afgesproken. Zo kunnen studenten in projecten gebruik maken van de knowhow van Siemens. Via het project 'Eerst de klas' (onderdeel van het Platform Bèta Techniek) krijgen jonge academici de gelegenheid om na het afstuderen eerst een jaar voor de klas te staan en zich tegelijkertijd te oriënteren op het bedrijfsleven door middel van bedrijfsbezoeken.

Sociaal



Siemens biedt wereldwijd humanitaire hulp bij natuurrampen en draagt bij aan de duurzame verbetering van leefomstandigheden. In Nederland zamelen Siemens-medewerkers bijvoorbeeld jaarlijks cadeaus in voor kinderen die onder moeilijke omstandigheden leven. Via de Stichting Sintvoorieder1 worden deze cadeautjes via voedselbanken in de regio Haaglanden uitgedeeld. Ook deden de leden van Jong Siemens in 2016 vrijwilligerswerk door de honderden cadeautjes van de Sintvoorieder1-actie in te pakken.

De gemeente Den Haag heeft in het eerste kwartaal van ons boekjaar een tijdelijke noodopvang geopend voor vluchtelingen, op korte afstand van het hoofdkantoor van Siemens in Nederland. Het vluchtelingenthema is een gevoelig maatschappelijk thema, zowel lokaal als op landelijk niveau lopen de meningen en standpunten ten aanzien van de vluchtelingenproblematiek uiteen.

Siemens Nederland heeft zich in haar betrokkenheid bij de stad Den Haag positief over deze opvanglocatie uitgesproken tijdens een gemeenteraadszitting over dit thema. Daarnaast heeft Siemens zich een goede buur getoond door een donatie te doen aan het COA, om de vluchtelingen te voorzien van dekens en warme kleding, zoals mutsen, shawls en handschoenen. Als internationaal bedrijf heeft Siemens zich betrokken getoond ten aanzien van vluchtelingen door bijvoorbeeld het aanbieden van stages, training, huisvesting en vrijwilligerswerk in Duitsland.

Natuur en Milieu



Corporate Citizenship omvat voor Siemens ook het beschermen van natuur en milieu. Vooral door kennis en kunde beschikbaar te stellen en jongeren bewust te maken van het belang hiervan. Siemens Nederland ondersteunt bijvoorbeeld Natuurmonumenten, dat het energieverbruik en de exploitatie van het eiland Tiengemeten in vijf jaar volledig wil verduurzamen. Siemens biedt financiële hulp én zet expertise in, bijvoorbeeld via een gezamenlijk project om een duurzame pont te ontwikkelen voor het vervoer van en naar het eiland.

Kunst en Cultuur



Cultureel erfgoed levert een belangrijke bijdrage aan de identiteit van een samenleving. Siemens Nederland werkt structureel samen met tal van culturele instellingen, waaronder het Atheneum Kamerorkest van het Koninklijk Conservatorium in Den Haag, dat zich richt op het stimuleren van jong talent. De samenwerking loopt al 31 jaar, een goed voorbeeld van het conjunctuuraafhankelijke karakter van Corporate Citizenship binnen Siemens. Sinds 2013 werkt Siemens Nederland ook samen met het vernieuwde Huygens' Hofwijck in Voorburg. Samen met het museum is de tentoonstelling 'Christiaan onder de sterren' mogelijk gemaakt, die de ontdekkingen en uitvindingen van Christiaan Huygens verbeeldt en jongeren wil enthousiasmeren voor techniek.

Evaluatie, (langetermijn)doelen en activiteiten

Corporate Citizenship-activiteiten worden na afloop altijd geëvalueerd. Naast de hierboven beschreven focusgebieden wil Siemens op de langere termijn ook het thema Techniek nadrukkelijker in de activiteiten vormgeven. Verder is het belangrijk dat medewerkers op de hoogte zijn en actief deelnemen aan vrijwilligersactiviteiten en andere initiatieven. Daarom wil Siemens Nederland in het komende boekjaar de (interne) communicatie over Corporate Citizenship intensiveren, via onder meer intranet, de digitale medewerkersnieuwsbrief e-Sie en het personeelsmagazine Schakels.



Dilemma: In het vorige verslagjaar had Siemens Nederland een relatie met Den Haag Cares, waarmee wij het vrijwilligerswerk voor de Siemens medewerkers vorm gaven. Hieraan was een doelstelling gekoppeld: 5-7% van de medewerkers van Siemens Nederland actief in vrijwilligerswerk. In de loop der jaren is duidelijk geworden dat deze vorm van vrijwilligerswerk niet aansloot bij de behoeften van onze medewerkers. Het werd steeds moeilijker om medewerkers te interesseren deel te nemen aan de verschillende initiatieven. In overleg met Den Haag Cares is besloten de samenwerking te stoppen en is deze doelstelling voor vrijwilligerswerk losgelaten. Uit feedback van medewerkers blijkt dat ze graag zelf meer willen bepalen aan welke initiatieven zij deelnemen. Daarnaast speelt de steeds drukkere agenda van de gemiddelde medewerker een rol, waar vaak al een vrijwilligerscomponent in zit, zoals bijvoorbeeld activiteiten voor een sportclub of school. Het dilemma voor Siemens Nederland is hoe wij het vrijwilligerswerk op een moderne manier kunnen vormgeven, dus ook meer "bottom-up", welke doelstelling we daaraan kunnen koppelen en hoe we onze impact op dat vlak inzichtelijk kunnen maken.

SpoDoM: centrale dataverzameling- en controle

Initiatieven op het gebied van sponsoring, donaties en lidmaatschappen worden sinds 2010 centraal gemonitord en gebundeld via de SpoDoM-tool (Sponsoring, Donations and Memberships). Doel hiervan is:

- meer transparantie rondom het strategische gebruik en de inzet van corporate citizenactiviteiten- en initiatieven;
- aanvragen voor sponsoring, donaties en lidmaatschappen via een geautomatiseerd corporate platform te kunnen registreren en goedkeuren, op basis van uniforme corporate richtlijnen, beleid en strategische eisen;
- makkelijker te kunnen waarborgen dat Siemens Nederland met deze activiteiten aan wettelijke richtlijnen voldoet.

De data in deze tool worden elk kwartaal steekproefsgewijs door een onafhankelijke controller beoordeeld. Daarbij wordt onder meer gecontroleerd of voor de betreffende activiteit de tool is gebruikt, of de juiste goedkeuringsprocedure is gevolgd, of er voldoende onderliggende documentatie is en of er geen betalingen zijn verricht voordat de activiteit werd goedgekeurd. Bij onvolkomenheden kan, afhankelijk van de zwaarte, melding hiervan worden gemaakt door CC bij het betreffende management of bij Compliance. De steekproeven worden door CC gedocumenteerd en periodiek gecontroleerd door een onafhankelijke interne auditor.



De data in deze tool worden elk kwartaal steekproefsgewijs door een onafhankelijke controller beoordeeld.

Feedback

In overleg met de CEO van Siemens Nederland is gekozen om ons Maatschappelijk Verslag te laten toetsen door een onafhankelijke partij buiten Siemens. Een verificatie door een externe partij fungeert als extra borging van de gerapporteerde gegevens, wat de betrouwbaarheid van het maatschappelijk verslag ten goede komt.

Via een selectieproces zijn partijen benaderd waarvan verwacht mag worden dat zij voldoende expertise hebben om een dergelijke verificatie op een professionele manier uit te voeren. De opdracht is verstrekt aan Lloyds Register Quality Assurance. Het betrof hier een toets op het gehele Maatschappelijk Verslag. Alle gepubliceerde data en informatie in het hele verslag zijn getoetst op juistheid en compleetheid. Dit is gebeurd door een combinatie van methoden en technieken:

- steekproeven op gepubliceerde data;
- interviews met functionarissen die inhoudelijk verantwoordelijk zijn voor de gepubliceerde thema's;
- onderzoek naar het proces van gegevensverzameling;
- reviews en
- benchmarking.

Opmerkingen of aanvullingen op ons Maatschappelijk Verslag FY 2016 en elke suggestie ter verbetering zijn welkom. U kunt uw feedback sturen naar interne.communicatie.nl@siemens.com.

Datum van publicatie:

Het boekjaar van Siemens Nederland loopt van 1 oktober tot en met 30 september. De finale versie van dit Maatschappelijk Verslag FY 2016 is gedateerd op december 2016. De externe verificatie heeft plaatsgevonden in november 2016. Aanvullingen en verdiepingen die hieruit voortkomen zijn opgenomen in de finale in december 2016 gepubliceerde versie van dit Maatschappelijk Verslag.



Siemens Nederland N.V.

Prinses Beatrixlaan 800
2595 BN Den Haag
Postbus 16068
2500 BB Den Haag
Tel (0)70 333 3333
Fax (0)70 333 2917

www.siemens.nl