

Nichtfinanzieller Konzernbericht

# Getting Started



# A. Allgemeine Grundlagen

Dieser nichtfinanzielle Konzernbericht des Siemens Energy Konzerns („Siemens Energy“) mit seinem Mutterunternehmen, der Siemens Energy AG mit Sitz in München wird gemäß §§ 315b bis 315c HGB in Verbindung mit §§ 289c bis 289e HGB und den Berichtsanforderungen des DRS 20 (Deutscher Rechnungslegungs Standard) erstellt.

Im Mai 2019 kündigte die Siemens AG ihren Plan zur Abspaltung ihres Gas and Power-Geschäfts einschließlich der Übertragung der Beteiligung an der Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. (SGRE), Spanien, mit anschließender Börsennotierung an. Nach Abschluss der Ausgliederungen, der Genehmigung der Abspaltung durch die außerordentliche Hauptversammlung im Juli 2020 und der erfolgreichen Börsennotierung Ende September 2020 wurde die Siemens Energy AG und damit der gesamte Konzern zu einem eigenständigen Unternehmen. Aufgrund der oben beschriebenen Restrukturierung und des zugrundeliegenden Zeitrahmens bezieht sich der Inhalt dieses nichtfinanziellen Konzernberichts teilweise auf Ziele, Maßnahmen und Leistungskennzahlen, die von der ehemaligen Muttergesellschaft, der Siemens AG, konzipiert, umgesetzt und überwacht wurden. Solche Verweise und Abhängigkeiten sind in diesem Dokument entsprechend gekennzeichnet.

Die berichtspflichtigen Aspekte **Umwelt-, Mitarbeiter- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte** sowie **Bekämpfung von Korruption und Bestechung** sind die Eckpfeiler des umfassenden Nachhaltigkeitsprogramms des Konzerns, das von unserem Chief Sustainability Officer (CSO), Dr. Christian Bruch, geleitet wird, der gleichzeitig der CEO des Konzerns ist. Unsere Nachhaltigkeitsabteilung ist dafür verantwortlich, Nachhaltigkeit im Unternehmen weiter voranzutreiben und die unternehmensweiten Aktivitäten, Programme und Maßnahmen zu koordinieren. Sie ist Teil der Strategiefunktion. Dies schließt eine enge Zusammenarbeit mit unseren Segmenten Gas and Power (GP) und SGRE ein. Die generelle Herangehensweise an die berichtspflichtigen Aspekte ist im gesamten Konzern abgestimmt. Alle unternehmensspezifischen Besonderheiten werden als solche hervorgehoben, sofern sie in Übereinstimmung mit § 315c in Verbindung mit § 289c Absatz 3 HGB wesentlich sind.

Dieser nichtfinanzielle Konzernbericht bietet eine verdichtete und zielgerichtete Zusammenfassung unserer Ziele, der umgesetzten Maßnah-

men sowie der Überwachung der Zielerreichung auf der Grundlage geeigneter Leistungsindikatoren. Diese Absicht erfordert die Abstraktion von anderen Berichtsrahmen wie den GRI-Standards (Global Reporting Initiative) für die Nachhaltigkeitsberichterstattung bzw. der strukturellen Ausrichtung auf den UN Global Compact oder die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung. Ohne den Informationszusammenhang und die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen für diesen nichtfinanziellen Konzernbericht gemäß HGB einzuschränken, verweisen wir auf unseren separaten **Nachhaltigkeitsbericht** ([www.siemens-energy.com/sustainability-report](http://www.siemens-energy.com/sustainability-report)).

Die berichtspflichtigen Inhalte, die in diesem nichtfinanziellen Bericht dargestellt und unter den berichtspflichtigen Aspekten zusammengefasst werden, sind auf der Grundlage der **Wesentlichkeitsbewertung** des Konzerns im Geschäftsjahr 2020 in Übereinstimmung mit § 315c Absatz 2 HGB identifiziert worden. Daher konzentriert sich dieser Bericht auf jene Themen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die berichtspflichtigen Aspekte relevant sind. Wir haben keine wesentlichen Risiken identifiziert, die mit der Geschäftstätigkeit von Siemens Energy einhergehen und sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte haben oder haben werden.

Siemens Energy ist nahezu entlang der gesamten Wertschöpfungskette im Bereich Energietechnologie und -dienstleistungen mit einem umfassenden, differenzierten Produkt-, Lösungs- und Serviceangebot tätig. Eine detaillierte Beschreibung unseres **Geschäftsmodells** finden Sie im Kapitel **A.1.1.2 Geschäftsmodell** unseres zusammengefassten Lageberichts, der Teil des Geschäftsberichts für das Geschäftsjahr 2020 ist. Mit Ausnahme dieses Verweises sind jegliche Verweise auf nicht-verpflichtende Informationen, die außerhalb dieses Berichts angeführt werden, nicht Teil dieses nichtfinanziellen Konzernberichts. Der nichtfinanzielle Konzernbericht war Gegenstand einer freiwilligen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) – Assurance Engagements Other Than Audits Or Review Of Historical Financial Information. Der Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit ist in Kapitel C wiedergegeben.

## B.1 Umweltbelange

In den sich verändernden weltweiten Energiemärkten sind unsere Kunden entlang der **Energiewertschöpfungskette** mit einer Vielzahl struktureller Veränderungen konfrontiert – sei es durch die Notwendigkeit zur Dekarbonisierung, die zunehmende Dezentralisierung sowie Digitalisierung oder die daraus resultierenden Anforderungen an ihre Flexibilität.

Viele unserer Kunden stehen vor langfristigen, disruptiven Veränderungen ihres Geschäftsmodells. Neben dem Trend weg von regulierten, zentralisierten Märkten hin zu marktorientierten, dezentralisierten Strukturen wächst der öffentliche und regulative Druck hinsichtlich einer Reduzierung von Treibhausgasemissionen (THG) bis hin zu einer weitestgehenden Dekarbonisierung der Energielandschaft in den nächsten Dekaden.

Dies wird zu langfristigen Änderungen der Relevanz traditioneller Energietechnologien führen; gleichzeitig resultieren daraus Chancen in neuen Geschäftsfeldern, zum Beispiel verstärkte Elektrifizierung, erneuerbare Energien, Wasserstoff- und „Power-to-X“-Technologien. Unsere Mission ist es, unsere Kunden beim Übergang in eine nachhaltige Welt mit nachhaltiger, bezahlbarer und zuverlässiger Energieversorgung zu unterstützen, und zwar auf der Basis unserer innovativen Technologien und unserer Umsetzungsfähigkeit.

Möglich wird dies durch unser Portfolio entlang der Energiewertschöpfungskette – von Produkten, Dienstleistungen und Lösungen für die Prozessindustrie, den Bereich Öl und Gas, über die konventionelle und erneuerbare Energieerzeugung sowie die Energieübertragung bis hin zu dezentralen Energielösungen – und unsere verstärkte Kundenorientierung.

Für einen erfolgreichen Übergang werden **Zwischenlösungen** notwendig sein. Die Verlagerung von Kohle zu Erdgas könnte eine solche Zwischenlösung für den Übergang in eine nachhaltige Energiewelt sein. Die Kombination konventioneller und erneuerbarer Energiesysteme ist von entscheidender Bedeutung, um den weltweiten Bedarf an nachhaltiger, zuverlässiger und bezahlbarer Energie zu decken. Grüner Wasserstoff wird ebenfalls eine zentrale Rolle in unserem zukünftigen Energiemix spielen.

### Ziele

Wir wollen unsere Kunden auf ihrem Weg in eine **nachhaltigere Energiezukunft** begleiten. Wir fördern die Dekarbonisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Lieferkette bis hin zu unseren eigenen Betrieben, und vor allem in unserem Portfolio. Dabei wollen wir für unsere Kunden der Partner der Wahl sein und sie bei ihrem **Übergang** zu einer nachhaltigen Energiewelt unterstützen.

Gleichzeitig arbeiten wir konsequent an **Klimaneutralität** in unseren **eigenen Betrieben** und wollen bis 2030 klimaneutral sein. SGRE erreichte zum Ende des Geschäftsjahrs 2019 Klimaneutralität, einschließlich der Kompensation nicht vermiedener Emissionen. Darüber hinaus hat sich das Unternehmen ein weiteres ehrgeiziges Ziel gesetzt: Netto-Null-Emissionen bis 2050.

Um der Klimaneutralität in der gesamten Wertschöpfungskette näher zu kommen, arbeiten wir auch an Konzepten zur Senkung der Emissio-

nen in der Lieferkette. Als wichtiger Teil der Wertschöpfungskette ermutigen wir unsere **Lieferanten**, Maßnahmen zum Klimaschutz zu ergreifen. Die Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes gehört bereits zum Supply Chain Management unserer Lieferanten. Daher ermutigen wir sie weiterhin, ihre Anstrengungen zu verstärken.

### Maßnahmen

Unser wichtigster Hebel zur Senkung der **Treibhausgasemissionen** sind unsere Produkte, Lösungen und Services. Die Konzentration auf unsere Kunden und ihre geschäftlichen Herausforderungen ermöglicht es uns nicht nur, Geschäftschancen zu nutzen, bestehende Geschäfte auszubauen und neue Geschäfte zu entwickeln, sondern auch eine fortschreitende Dekarbonisierung voranzubringen. Dies gilt vor allem für Wertschöpfungsketten im Energiesektor, aber auch für andere Bereiche wie Industrie und Transportwesen. Basierend auf unserer breiten **Technologie- und Lösungskompetenz** wollen wir einen signifikanten Beitrag zur Energiewende leisten. Mit unserer neuen **markt- und kundenorientierten Organisation** sowie dem **Key Account Management (KAM)** passen wir uns an die Anforderungen der Kunden an und stellen so die Nähe zum Kunden sicher. Das führt auch zu einem verstärkten Fokus auf **Ko-Kreation** und **Innovationspartnerschaften**. Ein Beispiel ist das Werner-von-Siemens Centre for Industry and Science e.V. (WvSC), bei dem Siemens Energy einer der wichtigsten Partner ist. Das WvSC ist eine dynamische Forschungs- und Entwicklungskooperation mit über 20 Partnern aus Industrie und Wissenschaft, kleinen und mittelständischen Unternehmen, jungen Unternehmen und Startups. Es befasst sich mit wichtigen Zukunftsthemen wie dem Energiewandel, Mobilität und Fertigungstechnologie. Das WvSC ermöglicht eine enge Zusammenarbeit an einem gemeinsamen Standort, um Innovation in den relevanten Schwerpunktbereichen zu beschleunigen.

Unsere **Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten** (FuE) sind darauf ausgerichtet, innovative und nachhaltige Lösungen sowohl für unsere Kunden als auch für unser eigenes Geschäft zu entwickeln. Daher werden wir auch in Zukunft etwa 1 Milliarde Euro pro Jahr in FuE investieren, um unseren Innovationsvorsprung zu sichern, wobei der Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit liegt. Zusätzlich zu erneuerbaren Energien bei SGRE haben wir fünf Handlungsfelder identifiziert, die wir Energy of Tomorrow (EoT) Handlungsfelder für Gas and Power nennen. Diese bilden die Basis für die Transformation des Portfolios von Siemens Energy und sollen uns zu einem nachhaltigen Branchenführer machen.

Über alle Geschäfte hinweg ermöglicht die **Digitalisierung** neue und vielversprechende Ansätze für neue Arbeitsweisen, beispielsweise technologiebasierte Services wie Fernüberwachung oder Fernwartung, die nicht nur zu einer erhöhten Leistungsfähigkeit über den gesamten Produkt- und Anlagen-Lebenszyklus hinweg führen, sondern auch zu einem effizienteren, emissionsärmeren Betrieb.

Im anspruchsvollen Markt für CO<sub>2</sub>-freie Stromerzeugung kann SGRE seine Wettbewerbsfähigkeit durch kontinuierliche Investitionen in FuE optimieren und dem Kunden erstklassige Turbinentechnologien für On- und Offshore-Anwendungen liefern. Die FuE-Anstrengungen von SGRE fokussieren sich auf die Entwicklung neuester Technologien, die zu verbesserten und kosteneffektiveren Produkten, Lösungen und Services führen. Um dieses Ziel zu erreichen, entwickelt **SGRE zuverlässig und effizient arbeitende Windkraftanlagen**, kostengünstige Energiespeicherlösungen und Lösungen für die Hybridisierung, die den Kunden der

Versorgungsunternehmen helfen sollen, erneuerbare Energien optimal zu nutzen und so die Profitabilität zu verbessern. Produktverbesserungen (Upgrades) und Produktinnovationen (neues Design) für Onshore- und Offshore-Windturbinen werden eingeführt, um der Situation unserer Kunden gerecht zu werden und die Stromerzeugungskosten (Levelized Cost of Energy, LCoE) zu senken bzw. die jährliche Energieerzeugung zu steigern. Ebenfalls im Fokus steht die Digitalisierung: Fortschritte in diesem Bereich ermöglichen neben einer intelligenteren Überwachung und Analysen des Turbinenzustands auch datengesteuerte Diagnosedienste. Zudem sucht SGRE kontinuierlich nach profitablen Chancen in angrenzenden Geschäftsfeldern. Dazu gehören andere erneuerbare Energiequellen, Hybridparks und Speicher, um Lösungen für die Systemintegration von erneuerbaren Energien bereitzustellen.

Unsere Aktivitäten und Kundenangebote, mit denen wir die Dekarbonisierung unterstützen, haben wir in drei Bereiche zusammengefasst: Steigerung der Effizienz, Brennstoffwechsel/Hybridisierung und vollständige Dekarbonisierung.

- **Steigerung der Effizienz:** Produkte, Lösungen, Technologien und Services, die die Effizienz konventioneller Produkte steigern und die THG senken
- **Brennstoffwechsel/Hybridisierung:** Produkte, Lösungen, Technologien und Services, die den Übergang von fossilen auf alternative Brennstoffe unterstützen oder konventionelle und erneuerbare Energiequellen miteinander kombinieren, um die THG zu senken
- **Umfassende Dekarbonisierung:** Produkte, Lösungen, Technologien und Services für die Energieerzeugung in unterschiedlichen Branchen und Sektoren, die den Ausstoß von THG auf Null oder sogar auf negative Emissionen senken. Unsere Mehrheitsbeteiligung an SGRE ist ein wichtiger Schritt hin zu einem klimaneutralen Portfolio. SGRE bietet eines der umfangreichsten Produktportfolios für Windkraftanlagen mit Offshore- und Onshore-Technologie sowie branchenführende Servicelösungen. Die installierten Produkte und Technologien haben eine Gesamtkapazität von mehr als 100 GW.

Zusätzlich zu unseren Handlungsfeldern hat die Siemens AG bereits 2007 ihr Umweltportfolio eingeführt. Es enthält Portfolioelemente, die einen Beitrag zur Energieeffizienz und zur Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen leisten. Produkte, Systeme, Lösungen und Services (genannt „Umweltportfolio-Elemente“) müssen eines der folgenden Kriterien erfüllen, um sich für die Aufnahme in das Umweltportfolio zu qualifizieren:

- Verbesserung der Energieeffizienz um mindestens 20 % oder
- Senkung der Emissionen um mindestens 100.000 Tonnen CO<sub>2</sub> oder andere Treibhausgase pro Berichtsperiode in der Nutzungsphase bei unseren Kunden im Vergleich zu einer Referenzlösung (Baseline) oder
- Technologien für die Nutzung erneuerbarer Energien.

Diese Umweltportfolio-Elemente reduzieren den CO<sub>2</sub>-Ausstoß unserer Kunden. Die Reduktion wird durch einen Vergleich mit Basiswerten gemessen. Dabei besteht die Möglichkeit eines Vorher/Nachher-Vergleichs, eines direkten Vergleichs mit einer Referenztechnologie und eines Vergleichs mit dem installierten Bestand.

Das Umweltportfolio hilft unseren Kunden nicht nur, ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu verringern und ihre Energiekosten zu senken, sondern steigert auch ihren finanziellen Nutzen dank höherer Produktivität und Anlagenleistung zu steigern.

Wir haben unser eigenes Programm zur Klimaneutralität gestartet und wollen bis 2030 klimaneutral werden. In diesem Programm treiben wir die Emissionsreduktion durch verschiedene Maßnahmen wie spezielle Ziele für unsere Divisionen voran. Die stärksten Hebel zur Erreichung der Klimaneutralität bei 2030 sind:

- **Energieverbrauch senken:** Projekte zur Energieeffizienz an eigenen Standorten, z. B. Installation von LED-Beleuchtung (Dimmer, Bewegungssensoren), Installation von Smart Meters für mehr Transparenz, Aufbau von Gebäude-Automatisierungssystemen (z. B. Heizung, Belüftung, Klimaanlage).
- **Nutzung von Regenerativstrom:** 100 % des gesamten Stromverbrauchs von Siemens Energy soll bis 2023 mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen gedeckt werden.
- **Neue Mobilitätskonzepte:** Wir wollen die Emissionen unserer Fahrzeugflotte und die damit verbundenen Treibstoffkosten deutlich senken. Die Details zu einer entsprechenden Fahrzeugrichtlinie werden zurzeit erarbeitet. Zudem implementiert SGRE lokale, länderspezifische Mobilitäts- und Transportrichtlinien, um sicherzustellen, dass die E-Mobilität die bevorzugte Option für den internen Transport ist, und um bei Servicefahrzeugen den Umstieg auf Elektroantriebe zu fördern.

Im Jahr 2020 haben wir das Pilotprojekt **Carbon Reduction@Suppliers** initiiert. Dabei arbeiten wir mit einem externen Dienstleister zusammen, der gemeinsam mit der Siemens AG ein ökonomisches Modell entwickelt hat, das den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck aller Lieferanten ermittelt. Auf Basis dieses Modells hat Siemens Energy weltweit 35 Fokus-Lieferanten ermutigt, ihre implementierten und geplanten Maßnahmen zur Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes offen zu legen. 80 % der ausgewerteten Lieferanten haben auf unser Carbon Web Assessment geantwortet. Dies belegt ihr Umweltbewusstsein und -interesse, da sie darin bereits umgesetzte Maßnahmen zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes sowie weitere Pläne für die kommenden Jahre skizzieren. Nach Analyse der Daten und Methoden sowie der Auswertung der Lessons Learned planen wir, unser Konzept zur Senkung von Emissionen gemeinsam mit unseren Lieferanten weiterzuentwickeln.

SGRE plant enger mit den wichtigsten Lieferanten zusammenzuarbeiten und sie zu ermutigen, ihre Scope 1- und Scope 2-Emissionen im Zusammenhang mit den Produkten und Dienstleistungen, die sie an SGRE liefern, zu reduzieren. Das Unternehmen hat seinen Fokus auf nachhaltige Geschäftspraktiken bei der Auswahl seiner Lieferanten und beim Performance Management geschärft und beispielsweise Logistikunternehmen, insbesondere Unternehmen im Bereich See- und Landtransport, dazu angehalten, möglichst auf die Nutzung fossiler Brennstoffe zu verzichten.

## Leistungskennzahlen

### Umweltportfolio

Der Beitrag unseres Umweltportfolios zu einer beschleunigten Dekarbonisierung lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Ergebnisse des Umweltportfolios <sup>1</sup>	GJ 2020	GJ 2019
Mit dem Siemens Energy Umweltportfolio generierter Umsatz (in Mrd. €)	19,3	20,1
Jährliche Treibhausgasreduktion bei unseren Kunden durch Elemente des Siemens Energy-Umweltportfolios, die im Berichtsjahr neu installiert wurden (in Mio. t)	35	40
Kumulierte jährliche Treibhausgasreduktion bei unseren Kunden durch Elemente des Siemens Energy-Umweltportfolios innerhalb des Berichtsjahres (in Mio. t)	522	493

<sup>1</sup> Da es derzeit keine allgemein akzeptierten internationalen Standards für die Berichterstattung zu „grünen“ Produkten sowie deren Identifizierung gibt, weisen wir den aus unserem Umweltportfolio generierten Umsatz und die daraus erzielte kumulierte jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden in Einklang mit internen Regeln aus, die in unseren Umweltportfolio-Richtlinien definiert sind. Diese Richtlinie legt Kriterien und Prozesse für die Qualifizierung von Elementen für das Umweltportfolio fest, definiert Rollen und Zuständigkeiten sowie Prozesse, die für die jährliche Reduzierung von Kohlendioxidemissionen bei unseren Kunden verantwortlich sind, und verweist auf die Richtlinien für die Finanzberichterstattung zur Umsatzrealisierung. Daher sind die von uns veröffentlichten Kennzahlen möglicherweise nicht mit Daten anderer Unternehmen vergleichbar, die unter den gleichen oder ähnlichen Bezeichnungen veröffentlicht werden. Eine ausführliche Beschreibung unserer Methodik ist im Anhang zu unserem separaten Nachhaltigkeitsbericht enthalten.

### Eigener Betrieb

Wir überwachen den Energieverbrauch in unseren Büros und Produktionsstätten. Er berechnet sich aus dem primären und sekundären Verbrauch von Brennstoffen und Strom und ermöglicht es uns, den Erfolg unseres Programms zur Klimaneutralität zu verfolgen.

Der Energieverbrauch von Siemens Energy belief sich im Berichtszeitraum auf 5,8 Millionen Gigajoule. Das entspricht einem Rückgang von 16,6 % gegenüber dem Geschäftsjahr 2019.

Im Berichtszeitraum hat Siemens Energy die folgenden Daten gesammelt, die Aufschluss über die Höhe von Scope 1- und Scope 2-Emissionen in Verbindung mit unseren Geschäftsaktivitäten geben:

- **Scope 1 (direkte) Emissionen:** Direkte Treibhausgasemissionen entstehen aus Quellen, die sich im Besitz des Unternehmens befinden oder unter seiner Kontrolle stehen.
- **Scope 2 (indirekte) Emissionen:** Indirekte Treibhausgasemissionen entstehen bei der Nutzung von eingekaufter Elektrizität und Fernwärme.

Scope 1- und 2-Emissionen 1.000 t CO <sub>2</sub> -Äquivalent	GJ 2020	GJ 2019
Scope 1	221	266
Scope 2 <sup>1</sup>	71	175
<b>Gesamt</b>	<b>292</b>	<b>440</b>

<sup>1</sup> Wir berechnen unsere Emissionen aus dem Elektrizitätsverbrauch auf Basis der CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren unserer lokalen Standorte gemäß dem marktbasieren Ansatz.

Im Geschäftsjahr 2020 betrug unser Anteil an Ökostrom 78 % und unser Ziel ist es, bis 2023 100 % zu erreichen.

## B.2 Arbeitnehmerbelange

Unsere Vision ist es, das weltweit anerkannteste Energietechnologieunternehmen zu werden. Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir eine Unternehmenskultur schaffen, die auf unseren vier Werten basiert (**verantwortlich, agil, respektvoll, fürsorglich**). Wir streben eine vielfältige Belegschaft an und wollen sicherstellen, dass wir unsere derzeitigen Mitarbeiter weiterentwickeln und die besten zukünftigen Talente für uns gewinnen. Wir sind ein globaler Player und beschäftigen in unserem Unternehmen Mitarbeiter aus 138 Nationen. Die globale Reichweite mit direktem Zugang zu lokalem Know-how und Marktverständnis ist ein wertvoller Wettbewerbsvorteil, den wir für unsere Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre weltweit kontinuierlich ausbauen. Unsere Strategie und unser operatives Modell sind darauf ausgerichtet, unser Unternehmen zu transformieren, und unsere Mitarbeiter sind diejenigen, die dies in die Tat umsetzen. Unser Programm zur Transformation unserer Unternehmenskultur baut daher auf unseren Werten und Verhaltensweisen auf.

Bei Siemens Energy

- sind **Inklusion** und **Diversität** der Schlüssel zu unserer Kultur der Offenheit und Innovation,
- ist unser Ziel, eine **für die Zukunft lernende Organisation zu werden**.
- liegt unser Fokus dabei auf der **Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter**.

In unserem Berichtssegment Gas and Power wird uns die **People Agenda**, die im Mai 2020 entwickelt wurde, bei der Erreichung unserer Geschäftsprioritäten helfen. Mit speziellen Programmen und Aktionen, die auf drei Säulen beruhen, wollen wir dafür sorgen, dass sich Gas and Power durch unsere Mitarbeiter selbst übertrifft: **dynamische Belegschaft, wegweisende Führungskräfte** und ein **erfolgreiches Umfeld**.

Der Unternehmenszweck unseres Berichtssegments SGRE lautet: „Mitarbeitern die Zukunft in die Hand geben“ (**Empower people to lead the future**). Wir wollen nicht nur Produkte an unsere Kunden verkaufen und liefern. Wir wollen unsere Geschäftsstrategie vorantreiben, die Art, wie unser Unternehmen organisiert ist, wie Entscheidungen getroffen werden, wer eingestellt wird und wie das Unternehmen und die Mitarbeiter wachsen. Daher hat SGRE sein „Culture-of-Trust-Programm“ eingeführt, um die Entwicklung einer gemeinsamen Unternehmenskultur im gesamten Konzern zu gewährleisten und zu unterstützen. Es basiert auf drei Säulen: kontinuierliches Lernen, Empowerment und Diversität.

### Ziele

#### Inklusion und Diversität

Bei Siemens Energy wollen wir sichere, attraktive Arbeitsplätze mit einer Unternehmenskultur schaffen, die Gleichberechtigung und Zugehörigkeit in der gesamten Organisation fördert. Mit unserem Schwerpunkt auf Inklusion und Diversität wollen wir

- Zugriff auf größere **Talentpools** haben, aus denen wir die unterschiedlichen Fähigkeiten schöpfen können, die wir für unsere Innovationskraft brauchen;
- **verschiedene Erfahrungen** und Perspektiven zusammenbringen, um die komplexen Herausforderungen unserer Branche zu lösen;

- **produktiver** werden, indem wir schnellere, qualitativ bessere Entscheidungen mit weniger kognitiver Voreingenommenheit oder Gruppendenken treffen;
- unsere **Reputation** verbessern und dabei gleichzeitig die Vertreter der Gemeinschaften sein, denen wir dienen.

Wir haben bereits begonnen, die langfristige Gleichstellung der Geschlechter in unseren Talentpools zu fördern. Für die Zukunft legen wir unseren Schwerpunkt auf:

- **Chancengleichheit** – offene und transparente Prozesse verwenden, um Mitarbeiter mit verschiedenen Fähigkeiten, Talenten und Ideen anzuwerben, zu fördern, zu entwickeln und zu halten
- **Zugehörigkeit** – eine integrative Unternehmenskultur schaffen, in der sich die Mitarbeiter respektiert fühlen, sich einbringen können, ihre Meinung äußern und sie selbst sein können
- **Gesellschaft und Partnerschaft** – mit Kunden und Partnern zusammenarbeiten, um uns und unsere Branche dabei zu unterstützen, vielfältiger und integrativer zu werden

Unser Berichtssegment Gas and Power hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum 30. September 2025 einen Frauenanteil von 25 % für die oberen Leitungsfunktionen zu erreichen, bis zum 30. September 2030 soll dieser Anteil auf 30 % gesteigert werden.

Unser Berichtssegment SGRE hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum 30. September 2025 einen Frauenanteil von 25 % in der Belegschaft zu erreichen. Ebenso soll der Anteil der Frauen in Positionen auf der höheren Führungsebene bis zum 30. September 2025 25 % betragen.

#### Schulung und Weiterbildung

Unser erklärtes Ziel ist die Transformation zu einer agilen **lernenden Organisation**, in der Individuen, Teams und Organisationseinheiten Zugang zu digitalen, personalisierten und hochmodernen Lernangeboten haben. Ein Kernelement des Mitarbeitererlebnisses ist die Möglichkeit zu lernen und zu wachsen. Die Mitarbeiter gestalten ihre Weiterbildung selbstbestimmt und wir unterstützen sie auf ihrer Bildungsreise.

#### Gesundheit und Sicherheit

Das primäre Ziel von Siemens Energy ist, ein **sicheres und gesundes Arbeitsumfeld** für alle Mitarbeiter, Partner, Auftragnehmer und Lieferanten zu schaffen. Wir wollen, dass unsere Beschäftigten in einem sicheren und gesundheitsfördernden Umfeld arbeiten können, und richten unsere ganze Aufmerksamkeit auf die Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten. Unser Ziel ist es null Arbeitsunfälle zu verzeichnen.

Zur Umsetzung unserer Richtlinien für Gesundheit und Arbeitssicherheit bietet der **ISO-Standard 45001** einen Leitfaden. Er dient an allen unseren Standorten zur Einhaltung der internationalen und lokalen Bestimmungen, Gesetze, Standards und Praktiken, die den Bereich Gesundheit und Arbeitssicherheit regeln. Der Standard legt einen Rahmen fest für die Implementierung effektiver Managementsysteme, die Identifizierung möglicher Risiken und Gefahren, das Management von Nichtkonformitäten, Verbesserungsmöglichkeiten sowie für eine interne Prüfung und Evaluierung. Er bietet zudem eine Orientierung für die Schaffung sicherer und gesunder Arbeitsplätze, die zur Prävention

und Reduzierung von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen beitragen. Im Berichtszeitraum war eine der Zielsetzungen der Siemens AG, dass alle Managementsysteme für Gesundheit und Arbeitssicherheit im Unternehmen nach ISO 45001 zertifiziert werden. Siemens Energy hat das gleiche operative Ziel, und von allen Geschäftsbereichen wird erwartet, dass sie ihre lokalen integrierten Managementsysteme und aktuellen Zertifizierungen überprüfen und aktualisieren.

## Maßnahmen

### Inklusion und Diversität

Unsere Aktivitäten dienen der Förderung von **Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion**. Einige Beispiele für unsere Aktivitäten im Geschäftsjahr 2020 sind:

- Als Teil einer **familienfreundlichen Unternehmenspolitik** bietet Gas and Power seinen Mitarbeitern in Deutschland eine Reihe von Möglichkeiten zur bedarfsgerechten Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (zum Beispiel Teilzeit und mobiles Arbeiten) sowie zur Unterstützung bei Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen.
- Wir setzen uns für **Chancengleichheit** für Menschen mit Behinderung, ihre Inklusion in die Gesellschaft und am Arbeitsplatz sowie ihre selbstbestimmte Teilhabe und respektvolle Behandlung, ein. In Deutschland hat die Siemens AG hierzu beispielsweise eine Inklusionsvereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung abgeschlossen, die auch für Gas and Power gültig ist. Wir fördern eine barrierefreie Arbeitsumgebung, um Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zugänglich zu machen. Mit IT-Anwendungen, barrierefrei zugänglicher Kommunikation und Trainings wollen wir dies auch außerhalb von Deutschland fördern.
- Gas and Power ist **aktives Mitglied des SWE (Society of Women Engineers) Corporate Partner Council** in den USA. Als aktives Mitglied fördern wir Maßnahmen für Frauen im Bereich Ingenieurwesen und Technologie, teilen Best Practices, indem wir die Jahrestagung wie die im November 2019 unterstützen, sprechen Probleme bei Mitarbeiterbindung und -förderung an und sind zusammen mit anderen lokalen Organisationen Partner bei Diversitätsprojekten.

Damit die wirkungsvolle Einführung sichergestellt ist, haben wir ein Global Inclusion and Diversity Dashboard für Gas and Power entwickelt, um unseren Fortschritt zu messen. Es enthält KPIs zu unterschiedlichen Diversitätskriterien wie den Anteil von Frauen und Minoritäten im Management und bei Einstellungen, die Anzahl der Mitarbeiternetzwerke aller Inklusionsdimensionen sowie die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung „SE Voices“. Eine regelmäßige Berichterstattung an den Chief Diversity Officer (CIDO), eine Position, die auf Vorstandsebene eingerichtet wurde, sowie an relevante Management-Gruppen, wurde eingeführt.

Die Richtlinie zum Thema Inklusion und Diversität (Inclusion & Diversity Policy) von SGRE stellt das Rahmenwerk und die Prinzipien dar, die für alle Konzernunternehmen und in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, Gültigkeit haben. Das Ziel dieser Richtlinie ist es, Chancengleichheit, Diversität, Inklusion, Gleichheit und Würde in der Unternehmenskultur im Allgemeinen zu fördern sowie in allen Richtlinien und Praktiken, die die Auswahl, Einstellung, Vergütung, Schulung, Beförderung und Kündigung von Mitarbeitern betreffen. SGRE war 2020 Teil des Bloomberg Gender-Equality Index (Index zur Gleichstellung der Geschlechter). Dieser weltweite Index führt die finanzielle Leistung börsennotierter Unternehmen auf, die sich zum Ziel gesetzt haben, die Gleichstellung der Geschlechter durch die Entwicklung von Richtlinien, Repräsentanz und Transparenz zu fördern. SGRE ist eines von 140 Unternehmen, die die Initiative “Más mujeres, mejores empresas” (Mehr Frauen, bessere Unternehmen) des spanischen Ministeriums für Gleich-

berechtigung unterzeichnet haben. Mit dieser Initiative erklärt das Unternehmen sein Bestreben, den gleichen Anteil von Frauen und Männern im Vorstand des Unternehmens zu erreichen sowie Maßnahmen zu ergreifen, um die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen und Gremien über vier Jahre zu erhöhen.

### Schulung und Weiterbildung

Im Geschäftsjahr 2020 hatten die Mitarbeiter von Gas and Power uneingeschränkten Zugang zu **Weiterbildungsprogrammen** der Siemens AG, die ein breites interdisziplinäres Feld von Tätigkeiten abdeckten, ergänzt um Produktschulen, beispielsweise der „**Power Academy**“. Für die Zukunft wurde eine eigene Lernplattform für den unternehmensweiten Zugang zu Bildungsmöglichkeiten geschaffen.

SGRE-Mitarbeiter hatten Zugang zu gesonderten Schulungen und kontinuierlichen Weiterbildungsmöglichkeiten, die von SGRE-eigenen Schulungseinheiten, beispielsweise der **Wind Academy**, angeboten wurden. Ihre Bildungsangebote beinhalten Beratung, Tools sowie das Angebot verschiedener Aktivitäten innerhalb des Geschäfts.

### Gesundheit und Sicherheit

Bei Siemens Energy haben wir **verbindliche Verhaltensweisen** eingeführt, beispielsweise „keine Telefonate beim Fahren“ oder unsicheres Verhalten stoppen. Durch die Vorgabe klarer Richtlinien und die Befugnis, auf allen Ebenen zu handeln, fördern wir die Eigenverantwortung und Rechenschaftspflicht in unserem Unternehmen. Gleichzeitig legen wir ein besonderes Augenmerk auf unsere Führungskräfte. Im Rahmen regelmäßiger „Eye-on-Safety“-Prüfungen informieren wir das operative Management über aktuelle Fälle, Erkenntnisse und Präventivmaßnahmen, um ein hohes Maß an Bewusstsein zu gewährleisten und Kompetenzen zu schärfen.

Bei Siemens Energy sind wir fest entschlossen, nicht nur unsere Mitarbeiter, sondern auch unsere **Kunden, Auftragnehmer und Lieferanten** vor jedem potenziellen Schadensrisiko zu schützen, das durch unsere Aktivitäten verursacht werden könnte. Dieses Ziel unterstützen wir, indem wir den Schwerpunkt auf die Gesundheits- und Sicherheitsstandards in unserem Lieferantenqualifizierungsprozess legen, unsere Gesundheits- und Sicherheitsgrundsätze vor der Vertragsunterzeichnung erläutern, die Sicherheitsbilanz unserer Lieferanten überwachen und entsprechendes Feedback an unsere Lieferanten geben. Außerdem sind unsere Kunden und Auftragnehmer an verschiedenen lokalen und standortspezifischen Gesundheits- und Sicherheitsaktivitäten beteiligt.

Siemens Energy unterstützte auch während des letzten Geschäftsjahrs das Programm „Zero Harm Culture at Siemens“ der Siemens AG, das sich auf die Entwicklung der **Gesundheits- und Arbeitssicherheitskultur** konzentriert, und hat jetzt seine eigenen Zero-Harm-Grundsätze und Verhaltensweisen festgelegt, die Siemens Energy von seinen Mitarbeitern und anderen Stakeholdern erwartet:

- **Risikobewertung** – Betonung der Notwendigkeit einer wirksamen Risikobewertung und -kontrolle
- **STOPPI!** - Befähigung von Mitarbeitern und anderen Interessengruppen, eine Arbeitsaktivität aufgrund einer unsicheren Aktion oder unsicherer Bedingungen einzustellen
- **Management von Zwischenfällen** – Meldung aller Vorfälle und Beinaheunfälle; Ermittlung von Ursachen und Maßnahmen, um eine Wiederholung zu verhindern. Wir werden jeden Vorfall melden bzw. untersuchen.
- **Fahren** – Sichere und verantwortungsvolle Bedienung und Führen von Fahrzeugen
- **Gesundheit** – Körperliche und geistige Bereitschaft, die uns zugeordneten Aufgaben wahrzunehmen

- **Umwelt** – Verringerung der Auswirkungen unserer Arbeit auf die Umwelt, Schaffung von Möglichkeiten zum Schutz der Umwelt und der Ressourcen

Zur Unterstützung der grundlegenden Anforderungen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (OHS) haben wir Richtlinien für **Gesundheit und Sicherheit** aufgestellt, die unseren Zero-Harm-Grundsätzen und Verhaltensweisen entsprechen und Folgendes demonstrieren:

- Führungsstärke, Eigenverantwortung und Engagement,
- Förderung von positiven Verhaltensweisen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit,
- Verpflichtung zu kontinuierlicher Verbesserung,
- Gefahrenermittlung, Risikobewertung und Prävention,
- Einhaltung von Grundsätzen, Standards und Verhaltensweisen.

Im Geschäftsjahr 2020 hat die Siemens AG eine Reihe von OHS-Audits im Zusammenhang mit risikoreichen Aktivitäten abgeschlossen. Zusätzlich wurden sowohl intern als auch extern Prüfungen auf Länder- und Organisationsebene vorgenommen, um die Wirksamkeit des **Sicherheitsrisikomanagements** an Produktions-, Service- und Projektstandorten, einschließlich der Aktivitäten und Standorte, die jetzt Teil von Siemens Energy sind, zu gewährleisten. Obwohl viele Standorte effektive Arbeitssicherheitskontrollen vorwies, blieben andere Standorte deutlich hinter den Erwartungen zurück und zeigten die Notwendigkeit für Korrekturmaßnahmen und Verbesserungen auf.

Siemens Energy wird seinen systematischen Ansatz bei OHS-Audits weiterverfolgen und dabei auf den aktuellen Verfahrensweisen der Siemens AG aufsetzen. Audits zu Arbeitssicherheit und Gesundheit und ihre Ergebnisse werden weiterhin quantifiziert, wobei Einzelheiten für die wirksame Umsetzung von Optimierungsmaßnahmen, Erkenntnisse aus den Erfahrungen und Empfehlungen zur kontinuierlichen Verbesserung angegeben werden.

SGRE arbeitet ebenfalls daran, eine starke Arbeitssicherheits- und Zero-Harm-Kultur unternehmensweit zu verankern. Um diese zu fördern, wurden unter anderem folgende Initiativen gestartet:

- „Safety is My Choice“ stellt das Verhalten des Einzelnen in den Mittelpunkt und sensibilisiert die Mitarbeiter für ihre eigene Rolle und Verantwortung als zentralen Erfolgsfaktor für die Arbeitssicherheit.
- Die weltweite Einführung von zehn lebensrettenden Regeln soll das Bewusstsein für Sicherheitsgefährdungen durch Vorfälle schärfen und verhindern, dass sich diese wiederholen. Dazu gehören: Arbeitserlaubnis, Energieisolation, Sicherheitsvorkehrungen, Fahrsicherheit, Fahrzeugbewegungen, schwebende Lasten, Drogen und Alkohol, Arbeiten in der Höhe, Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung und Werkzeugen sowie heruntergefallene Gegenstände.
- „LeadSafe“ soll die Organisation in die Lage versetzen, ihre Fortschritte in Richtung unfall- und verletzungs-freien Betriebsablauf zu beschleunigen, indem man sich auf die Erhöhung des Risikobewusstseins im gesamten Unternehmen fokussiert, Führungsfähigkeiten im Zusammenhang mit Sicherheitsmanagement aufbaut und die Sicherheit unserer Engineering-Prozesse verbessert.

## Leistungskennzahlen

### Inklusion und Diversität

Bei unserem Berichtssegment Gas and Power lag der Frauenanteil in Positionen auf den oberen Leitungsfunktionen per 30. September 2020 bei 21 %.

Bei unserem Berichtssegment SGRE lag der Frauenanteil in der Belegschaft per 30. September 2020 bei 19 % und der Anteil der Frauen in Positionen auf der höheren Führungsebene bei 12 %.

### Schulung und Weiterbildung

Siemens Energy hat im Geschäftsjahr 2020 etwa 60 Mio. € für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet (GJ 2019: etwa 70 Mio. €), im Durchschnitt 654 € je Mitarbeiter (GJ 2019: 795 €).

### Gesundheit & Sicherheit

Die Lost Time Injury Frequency Rate<sup>1</sup> (LTIFR) für Mitarbeiter<sup>2</sup> betrug 0,27 am Ende des Geschäftsjahres 2020 (GJ 2019: 0,31) und basiert auf der Gesamtzahl der Arbeitsunfälle je 200.000 geleistete Arbeitsstunden.

Im Berichtszeitraum hatte Siemens Energy leider fünf arbeitsbedingte tödliche Unfälle zu beklagen (GJ 2019: zwei).<sup>3</sup> Ein tödlicher Unfall ereignete sich bei einem Auftragnehmer, während er unter Wasser die Dosierleitung eines Wasserzulaufrohrs reinigte. Ein weiterer Unfall hatte tödliche Verletzungen durch einen elektrischen Schlag zur Folge und betraf einen SGRE-Mitarbeiter. Drei tödliche Unfälle ereilten SGRE-Kontraktoren im Zuge vorbereitender Maßnahmen, bei Hebevorgängen und durch das Fallen von einer Plattform bei der Montage eines Betonsturms. Jeder schwere oder tödliche Unfall verursacht Leid für Familien, Freunde und Kollegen. Unser Unternehmen wird das Geschehen untersuchen, beurteilen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, damit sich solche Unfälle nicht wiederholen.

<sup>1</sup> Lost Time Injury Frequency Rate: Anzahl der Lost Time Injuries (LTI) x 200.000/leistete Arbeitsstunden. LTIs sind Unfälle, die zu mindestens einem Ausfalltag führen.

<sup>2</sup> Inklusive Fremdarbeiter/Arbeitnehmerüberlassungen; ohne Auftragnehmer (Kontraktoren).

<sup>3</sup> Ohne Vorfälle jenseits einer Einflussnahme von Siemens Energy. Zum Beispiel höhere Gewalt (force majeure), Gewaltteinwirkung seitens Dritter oder außerhalb eines von Siemens verantworteten Aufgabenbereiches)

## B.3 Sozialbelange

Gesellschaftliches Engagement ist in unserer DNA verankert, seit Werner von Siemens das Unternehmen im Jahre 1847 gegründet hat. Auch in Zukunft wird es für Siemens Energy von großer Bedeutung sein. Für uns ist **gesellschaftliches Engagement** nicht nur ein gemeinnütziges Unterfangen; es schafft Werte, bietet Chancen sowie einen Wettbewerbsvorsprung.

Wir sind dabei, ein neues Konzept für das gesellschaftliche Engagement von Siemens Energy zu entwickeln, das in den kommenden Monaten weltweit eingeführt wird. Hierzu haben wir die Spenden der vergangenen Jahre analysiert, um ein Verständnis für die Beiträge zu den Gemeinschaften weltweit zu gewinnen. Anschließend haben wir auf der Basis unseres strategischen Kontextes, unserer Kernkompetenzen, der globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung, der globalen Megatrends (demographischer Wandel, Urbanisierung, Klimawandel, Globalisierung und Digitalisierung) und des Dialogs mit unseren Stakeholdern drei Schwerpunktbereiche (Förderung der Energiewende, Zugang zu Bildung, Unterstützung der Gesellschaft) festgelegt.

SGRE hat eine **Strategie für soziales Engagement** eingeführt, die sich auf das soziale Engagement des Unternehmens mit dem Ziel konzentriert, die Armut zu verringern, den Klimawandel zu bekämpfen und die Bildung in den Disziplinen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) in unserer Gesellschaft zu fördern. Der Ansatz wird durch die Richtlinie für soziales Engagement untermauert und ist Teil einer langfristigen Strategie, die sich an den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung ausrichtet.

### Ziele

Unser Ansatz kombiniert ein **globales Rahmenwerk** mit ausgewählten Vor-Ort-Aktivitäten in den Ländern, in denen wir tätig sind. Ziel des neuen Ansatzes ist es:

- Beziehungen mit Kunden und Partnern zu verbessern
- das Mitarbeiterengagement zu fördern
- Bewusstsein für unsere Marke zu wecken und
- das Wettbewerbsumfeld des Unternehmens zu unterstützen

Um unsere Aktivitäten gezielt auszurichten und unseren Einfluss zu stärken, haben wir ein Rahmenwerk mit unseren drei Schwerpunktbereichen entwickelt, das sowohl ein weltweites Zusammenwachsen als auch lokale Autonomie vorsieht:

- **Förderung der Energiewende** – Forschung und Entwicklung im Bereich nachhaltiger Energie unterstützen
- **Zugang zu Bildung** – MINT-Disziplinen und Bildung in Klimafragen fördern (vor allem in unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen)
- **Unterstützung der Gesellschaft** – Katastrophenhilfe (vor allem in Bezug auf die Stromversorgung)

Bei der Entwicklung der Instrumente, mit denen die Umsetzung des Konzepts überwacht wird, wird darauf geachtet, dass sie so schlank und anwendungsfreundlich wie möglich sind.

### Maßnahmen

Siemens Energy trägt zur gesellschaftlichen Entwicklung durch eine Reihe von Projekten auf der ganzen Welt bei, welche die neu definierten Schwerpunktbereiche aufgreifen:

**Förderung der Energiewende** – Die öffentliche Energieinfrastruktur ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die nachhaltige Entwicklung von Gesellschaften. Das gilt vor allem für Länder, in denen nicht alle Bürger Zugang zu einer zuverlässigen, **nachhaltigen** und **bezahlbaren** Energieversorgung haben. Wir nutzen unsere Kernkompetenzen und Angebote in unserem Portfolio, um ländlichen Gebieten zu einem besseren Zugang zu grundlegender Infrastruktur zu verhelfen. In Zukunft werden wir uns in erster Linie der Bewältigung der Energiewende widmen und Projekte mit Fokus auf Dekarbonisierung, Zugang zu Energieversorgung und systemischen Wandel unterstützen.

**Zugang zu Bildung** – Wir arbeiten daran, mehr Menschen Bildungschancen zu ermöglichen und die Forschung zu verbessern, vor allem in den MINT-Disziplinen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Siemens Energy setzt seine Kompetenzen ein, um das Interesse für MINT zu wecken, Kompetenzlücken zu schließen und die Anforderungen der Industrie zu integrieren, um Jugendliche auf das Berufsleben gut vorzubereiten.

**Erhalt von Gemeinschaften** – Zugang zu einer Grundversorgung ist entscheidend für den Erhalt von Gemeinschaften. Unsere Aktivitäten in den Gemeinden konzentrieren sich darauf, entsprechend den lokalen Anforderungen Hilfe zu leisten. Das schließt auch Soforthilfe- und Wiederaufbaumaßnahmen im Falle von Katastrophen ein sowie verschiedene Initiativen, die das Wohlergehen von Gemeinden steigern, indem unterversorgte Mitglieder einbezogen und gleiche Chancen für alle geschaffen werden.

Beispiele für unsere Maßnahmen im Geschäftsjahr 2020 sind unser Engagement als Reaktion auf die globale COVID-19-Pandemie, die Not- und Wiederaufbauhilfe nach Katastrophen, wie dem tragischen Unfall in Beirut, Libanon, verschiedene Aktivitäten zur Förderung der Bildung in den MINT-Disziplinen sowie das Engagement in den lokalen Gemeinschaften weltweit.

## B.4 Achtung der Menschenrechte

Siemens Energy ist ein globales Unternehmen mit weltweiten Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, insbesondere bei der Durchführung großer Energieprojekte. Wir sind uns der **Verantwortung** im Zusammenhang mit diesen globalen Auswirkungen bewusst und betrachten die Achtung der Menschenrechte als ein Kernelement verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Daher setzt sich Siemens Energy, einschließlich SGRE, dafür ein, die Achtung der Menschenrechte über die Einhaltung der geltenden Gesetze und Bestimmungen hinaus zu gewährleisten. Zudem setzen wir uns ein für:

- die **internationale Menschenrechtscharta**, bestehend aus: der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte;
- die **europäische Menschenrechtskonvention**;
- die Grundsatzklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, der Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (vor allem mit folgenden Themen: Beseitigung von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen) sowie Grundfreiheiten;
- die **UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG)**, insbesondere SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, das wir als eines unserer vorrangigen SDGs ausgewiesen haben;
- die **UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** (UNGPs);
- die **OECD-Richtlinien zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln und Menschenrechten**;
- die von uns unterzeichneten Prinzipien des **Global Compact der Vereinten Nationen**.

### Ziele

Die vom Konzern als wesentlich identifizierten Menschenrechtsthemen werden den Kategorien „Lieferkette“, „Arbeitsplatz“ und „Kundenprojekte“ zugeordnet und spiegeln zusammengefasst unsere **Wertschöpfungskette** wider. Wir bekennen uns dazu, die Achtung der Menschenrechte innerhalb unserer Einflussosphäre entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen.

### Maßnahmen

Die Ziele und die damit verbundenen Maßnahmen zur Wahrung der Menschenrechte wurden basierend auf einer umfassenden Befragung von Stakeholdern im Jahr 2019 sowie Beiträgen externer Experten, dem Austausch von Unternehmensnetzwerken und unseren Erfahrungen mit kritischen und kontroversen Projekten ausgewählt. Siemens Energy prüft derzeit, an welchen bestehenden Netzwerken das Unternehmen sich auch in Zukunft beteiligen will.

Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte ist in den **Business Conduct Guidelines** (BCGs) von Siemens Energy festgeschrieben, wobei der Schwerpunkt auf den **Unternehmenswerten** von Siemens Energy „fürsorglich, agil, respektvoll und verantwortungsbewusst“ liegt. Die BCGs sind für alle Führungskräfte und Mitarbeiter weltweit verbindlich und müssen von ihnen aktiv akzeptiert werden. Ihr Inhalt wird in **obligatorischen** webbasierten Schulungen vermittelt. Im Berichtszeit-

raum waren die Siemens AG BCGs mit regelmäßigen Berichterstattungs-routinen zu Menschenrechtsfragen und der damit verbundenen Diskussion im Sustainability Board der Siemens AG anwendbar. Auch der Aufsichtsrat der Siemens AG wurde über die Herausforderungen beim Schutz der Menschenrechte informiert. Am 1. Oktober 2020 hat der Konzern seine eigenen BCGs bekannt gegeben und ist dabei im Wesentlichen den Richtlinien der Siemens AG gefolgt. Im Laufe des Geschäftsjahrs 2021 müssen alle Mitarbeiter die BCGs erneut anerkennen und eine entsprechende Schulung absolvieren. Aufgrund ihrer rechtlichen Selbständigkeit hat SGRE eigene BCGs implementiert, die in Übereinstimmung mit dem konzernweiten Ansatz und gestützt auf eine Richtlinie zu den Menschenrechten darauf abzielen, die Achtung der Menschenrechte als integralen Bestandteil der Unternehmensverantwortung zu definieren. Um diese Verpflichtung durchzusetzen, werden die Mitarbeiter im Umgang mit den BCGs geschult, im Vertrieb sind Evaluierungs- und Genehmigungsprozesse in Bezug auf Menschenrechte obligatorisch und es werden Compliance-Risikobewertungen durchgeführt. Ergänzt wird dies durch einen kontinuierlichen Überwachungsprozess und Berichtsroutinen durch den Chief Compliance Officer von SGRE.

Die Menschenrechte an den **Arbeitsplätzen** von Siemens Energy beziehen sich auf hervorragende Gesundheits- und Sicherheitsstandards, faire Arbeitsbedingungen und das Diskriminierungsverbot. All diese Dinge stehen im Zentrum unserer HR-Aktivitäten, die im Kapitel B.2 zusammengefasst sind.

Im Berichtszeitraum mussten die Geschäftspartner in der **Lieferkette** den **Verhaltenskodex für Lieferanten** und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion des Siemens-Konzerns einhalten. Im Hinblick auf die Menschenrechte werden die grundlegenden Menschenrechte der Arbeitnehmer, einschließlich angemessener Vergütung, Versammlungsfreiheit, Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie des Verbots der Diskriminierung, Zwangs- und Kinderarbeit, betont. Siemens Energy hat den Inhalt des Code of Conduct für Lieferanten der Siemens AG übernommen und zum 1. Oktober 2020 seinen eigenen Code eingeführt. Darüber hinaus setzt sich Siemens Energy dafür ein, die Nutzung von Mineralien aus Konflikt- und Risikoregionen zu verhindern, die eine Bedrohung der Menschenrechte darstellen. Daher hat Siemens Energy die **„Responsible Minerals Sourcing Policy“** (ehemals „Conflict Minerals Policy“) der Siemens AG übernommen und in seinen Einkaufsprozess integriert. Er bietet einen einheitlichen und unternehmensweiten Standard für das Supply Chain Management in diesem Bereich und orientiert sich an den risikobasierten Anforderungen der Due Diligence Guidance der OECD. Um Verwendung, Quellen und Herkunft dieser Mineralien in unseren Lieferketten festzustellen, untersuchen wir die beteiligten Schmelzhütten. Siemens Energy plant, die aktive Mitgliedschaft der Siemens AG in der „Responsible Minerals Initiative“ (RMI) fortzuführen, die Auditprogramme für Schmelzen zur Verfügung stellt. Der RMI gehören mehr als 380 Industrieunternehmen an.

Im Geschäftsjahr 2020 ist Siemens Energy dem Ansatz der Siemens AG in Bezug auf Due Diligence für Menschenrechte in **Kundenprojekten** gefolgt. Due Diligence ist die Grundvoraussetzung in der Vertriebsphase für Projekte, die bestimmte Risikokriterien aufweisen. Die Ergebnisse der Due Diligence sind maßgebend für die Entscheidungsprozesse bei dem Projekt.

Jegliche Menschenrechtsverletzungen in unserem Einflussbereich können über unsere **Beschwerdemechanismen** einschließlich unserer Kommunikationskanäle wie „Speak Up“ und unsere Ombudsperson gemeldet werden.

## B.5 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Siemens Energy operiert weltweit mit Kunden aus unterschiedlichsten Industriezweigen des privaten und öffentlichen Sektors. Damit gehen komplexe regulatorische Anforderungen einher. Wir verfolgen in diesem Zusammenhang eine Null-Toleranz-Maxime in Bezug auf Korruption, unlauteren Wettbewerb und weitere Rechtsverstöße.

Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung gekoppelt mit starken Compliance-Systemen schützen Unternehmen sowie ihre Mitarbeiter und Aktionäre vor dem Risiko möglichen Fehlverhaltens. Die Eliminierung von Korruption und Bestechung in all ihren Formen fördert einen fairen Wettbewerb, der sowohl innovationsgetriebene Unternehmen wie Siemens Energy als auch wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Entwicklung voranbringt, was wiederum ganzen Ländern, Regionen und ihrer Bevölkerung zugutekommt.

Integrität ist die Grundlage für die Gesamtheit unserer Entscheidungen und Handlungen. Unsere grundlegende Prämisse, die weltweit und für jegliche Ebenen unserer Organisation gilt, lautet: **Nur sauberes Geschäft ist Siemens Energy-Geschäft**. Durch eine starke Vorbildfunktion unterstützt das Top-Management von Siemens Energy diese klare Haltung zu Integrität und Compliance, die sich in der gesamten Organisation widerspiegelt.

Das Compliance-System von Siemens Energy basiert auf den drei Säulen „Vorbeugen, Erkennen, Reagieren“ und stellt die Verantwortung des Managements in den Mittelpunkt. Es umfasst die Handlungsfelder Korruptionsbekämpfung, Geldwäscheprävention, Kartellrecht, Datenschutz, Exportkontrolle und Menschenrechte. Gas and Power und SGRE haben jeweils ein eigenes Compliance System und eigene BCG eingeführt.

Die Rechts- und Compliance-Abteilung untersteht direkt unserem CEO und berichtet an ihn. Der Siemens Energy Chief Compliance Officer hat unmittelbaren Zugang zu Vorstand und Aufsichtsrat und berichtet regelmäßig zu Compliance-Themen. Compliance bei Siemens Energy setzt sich aus zentraler Governance und dem Einsatz qualifizierter Compliance Officer zusammen. Diese sorgen dafür, dass das Compliance-System weltweit umgesetzt wird und arbeiten Hand in Hand mit Mitarbeitern und Führungskräften, die persönliche Verantwortung für Compliance in ihren jeweiligen Einheiten tragen.

### Ziele

Siemens Energy verfolgt eine **Null-Toleranz-Maxime** bei Verstößen gegen anwendbares Recht und interne Regelungen. Dieser Ansatz erfordert ein stetiges Nachhalten und Weiterentwickeln des ganzheitlichen Compliance-Systems. Maßgeblich hierbei sind Vorkehrungen, die sicherstellen, dass Geschäftsvorgänge gesetzeskonform praktiziert und interne Grundsätze bzw. Regeln beachtet werden. Siemens Energy pflegt und entwickelt das Compliance-System kontinuierlich weiter. Auf diese Weise wollen wir den Schutz unserer Werte und unseres Rufs sicherstellen.

### Maßnahmen

Wir passen unser Compliance-System kontinuierlich an und entwickeln es stetig weiter, um Herausforderungen und Risiken zu mindern, die sich aus veränderten Marktbedingungen ergeben und mit unseren Geschäftsaktivitäten einhergehen. Zu den präventiven Maßnahmen gehö-

ren das Schulungsprogramm von Siemens Energy, Kommunikationskanäle wie unser „**Speak Up**“- Berichtssystem und unsere **Ombudsperson**, das Compliance-Risikomanagement sowie Richtlinien und Verfahren wie die **Siemens Energy Business Conduct Guidelines**. Sie legen die Basis für interne Regelungen und sind Ausdruck der Werte, der Verantwortung für Compliance-Fragen und des verhaltensbezogenen Rahmens für unsere Führungskräfte, Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder weltweit. Unser **Code of Conduct** ist verpflichtend für unsere Geschäftspartner. Er deckt die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen im Allgemeinen und unsere Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung im Besonderen ab, einschließlich kartellrechtlicher Vorgaben und Interessenkonflikte.

Unser **globales Compliance-Schulungsprogramm** besteht aus Präsenz- und E-Learning-Schulungen. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter in Positionen mit einem bestimmten Risikoprofil müssen eine Compliance-Schulung absolvieren. Unser Ziel ist es, unser Schulungsmaterial kontinuierlich an die sich ändernden Risiken anzupassen, mit denen unsere Geschäfte konfrontiert sind und das Bewusstsein für Compliance-Probleme permanent zu schärfen.

Die neue globale und webbasierte Schulung zu den Business Conduct Guidelines hatten zum Ende des Geschäftsjahres 2020 bereits 87 % der Siemens Energy-Mitarbeiter in der Zielgruppe (ausgenommen SGRE) absolviert.

Bei Siemens Energy bieten wir allen Mitarbeitern und externen Dritten geschützte Meldewege wie die „**Speak Up**“-Hotline, und die externe Siemens Energy Ombudsperson, um Verstöße gegen externe und interne Regeln bei Bedarf vertraulich und anonym zu melden.

Das **Compliance-Risikomanagement** ist integraler Bestandteil des unternehmensweiten Enterprise-Risk-Management-(ERM-)Programms und ermöglicht es uns, potenzielle Risikoszenarien schnell und kontinuierlich zu erkennen und darauf zu reagieren. Dies ermöglicht es der Compliance-Organisation, das Unternehmen bei der Erreichung seiner Ziele zu unterstützen. In diesem Zusammenhang wurde im Geschäftsjahr 2020 die reguläre Compliance-Risikobewertung (Compliance Risk Assessment (CRA)) für Siemens GP und separat für SGRE durchgeführt. Die dabei identifizierten Risiken wurden durch lokale und zentrale Maßnahmen adressiert.

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir ein eigenständiges **Compliance-System** für Siemens Energy geschaffen, einschließlich der relevanten **Instrumente und Prozesse**. Als Grundlage dient das solide Compliance-System von Siemens. Um sicherzustellen, dass unser Compliance-System, entsprechend dem sich rasant verändernden Geschäfts- und Technologieumfeld, weiterentwickelt wird, hat die Siemens AG ein umfassendes Projekt in Zusammenarbeit mit Siemens Energy initiiert. In diesem Zusammenhang wurden die verschiedenen internen Compliance-Prozesse optimiert und Risiken stärker in den Fokus genommen. Wir haben auch damit begonnen, die Compliance-Tool-Landschaft zu modernisieren.

Siemens Energy reagiert auf alle Vorwürfe potenzieller Verstöße gegen externe und interne Regeln entsprechend der unternehmensweiten Prozesse. Im Fall nachweislicher Verstöße leitet Siemens Energy entsprechende disziplinarische Maßnahmen ein. Nach dem Abschluss einer

Compliance-Untersuchung sind unsere internen Prozesse richtungsweisend, um sicherzustellen, dass als Reaktion auf festgestellte Compliance-Verstöße angemessene Maßnahmen gegen die betroffenen Mitarbeiter ergriffen werden. Etwaige Konsequenzen werden im Rahmen von Disziplinarverfahren auf zentraler oder lokaler Ebene bewertet und verabschiedet. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird konsequent überwacht.

## Leistungskennzahlen

Siemens Energy ist sich keiner Verurteilung im Geschäftsjahr 2020 wegen Korruption noch Bestechung oder kartellrechtlichen Verstößen bewusst.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden 143 Compliance-Fälle, die weitere Sachverhaltsermittlungen oder Untersuchungen erforderten, gemeldet. Wir sind der Ansicht, dass die Anzahl der Fälle gegenüber dem Vorjahr mit ebenfalls 152 Compliance-Fällen, unter Berücksichtigung der Coronavirus-Pandemie (COVID-19), im Bereich normaler Schwankungen liegt. Die Gesamtzahl der Disziplinarmaßnahmen für Compliance-Verstöße im Geschäftsjahr 2020 belief sich auf 65.

Die Anzahl der Disziplinarmaßnahmen in einem Geschäftsjahr bezieht sich nicht notwendigerweise auf die im selben Zeitraum gemeldeten Compliance-Fälle: Disziplinarmaßnahmen werden häufig nicht in dem Jahr durchgeführt, in dem die zugrundeliegenden Fälle gemeldet wurden oder die Untersuchung – die einem sorgfältigen Prozess folgt - abgeschlossen wurde. Zudem kann ein Compliance-Fall zu mehreren oder auch zu gar keinen Disziplinarmaßnahmen führen.

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

Compliance-Indikatoren	GJ 2020	GJ 2019
Gemeldete Compliance-Fälle <sup>1</sup>	143	152
Disziplinarmaßnahmen <sup>2</sup>	65	
<i>davon Verwarnungen</i>	33	
<i>davon Entlassungen</i>	30	
<i>davon andere<sup>3</sup></i>	2	

<sup>1</sup> In den Geschäftsjahren 2019 und 2020 wurde das Gas and Power-Geschäft der Siemens Energy unter Vertretungs- und Vertriebsverträgen ausgeführt, die zwischen der Siemens Energy und Tochterunternehmen der Siemens AG abgeschlossen waren. Die Anzahl der berichteten Compliance-Fälle im Zusammenhang mit dem durch diese Tochterunternehmen der Siemens AG ausgeführten Siemens Energy Geschäft belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf acht Fälle (Geschäftsjahr 2019: 13 Fälle).

<sup>2</sup> Die Berichterstattung zu Disziplinarmaßnahmen im GJ 2019 wurde auf Ebene der Siemens AG durchgeführt und konnte nicht auf Ebene von Siemens Energy aufgeschlüsselt werden.

<sup>3</sup> Umfasst auch den Verlust variabler und freiwilliger Vergütungselemente, Versetzung und Suspendierung.

**Nicht-finanzieller Konzernbericht 2020**

München, den 27. November 2020

Der Vorstand



**Christian Bruch**



**Maria Ferraro**



**Tim Holt**



**Jochen Eickholt**

# C. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

AN DIE SIEMENS ENERGY AG, MÜNCHEN

(bis zum 3. April 2020 Kyros 52 Aktiengesellschaft)

Wir haben den nichtfinanziellen Konzernbericht der Siemens Energy AG im Sinne des § 315b HGB einschließlich des durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitts A.1.1.2 „Geschäftsmodell“ im zusammengefassten Lagebericht für den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020 (im Folgenden nichtfinanzieller Konzernbericht) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

## VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Siemens Energy AG sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

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

## ERKLÄRUNGEN DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS IN BEZUG AUF DIE UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG

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

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

## VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen im November 2020 durchgeführt haben, haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern und Einsichtnahme in Dokumente hinsichtlich der Auswahl der Themen für den nichtfinanziellen Konzernbericht, der Risikoeinschätzung und der Konzepte für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts beauftragt sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts relevant sind,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im nichtfinanziellen Konzernbericht,
- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation relevanter Daten im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts auf Ebene des Konzerns sowie der Segmente Gas and Power und Siemens Gamesa Renewable Energy,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten qualitativen Angaben und Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts.

## PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt ge-

worden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Konzernbericht der Siemens Energy AG für den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

#### VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

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

#### AUFTRAGSBEDINGUNGEN UND HAFTUNG

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 ([www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen](http://www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen)). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

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

München, den 27. November 2020

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Spannagl

Johne

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüferin

Siemens Energy AG  
Otto-Hahn-Ring 6  
81739 München

Media Relations: [press@siemens-energy.com](mailto:press@siemens-energy.com)  
Investor Relations: [investorrelations@siemens-energy.com](mailto:investorrelations@siemens-energy.com)

Siemens Energy is a registered trademark licensed by  
Siemens AG.

© Siemens Energy, 2020

[siemens-energy.com](https://www.siemens-energy.com)