

Belonging Policy



In Siemens ci impegniamo per trasformare la quotidianità dei nostri clienti, delle nostre persone e della società nel suo complesso, promuovendo l'inclusione nel luogo di lavoro.

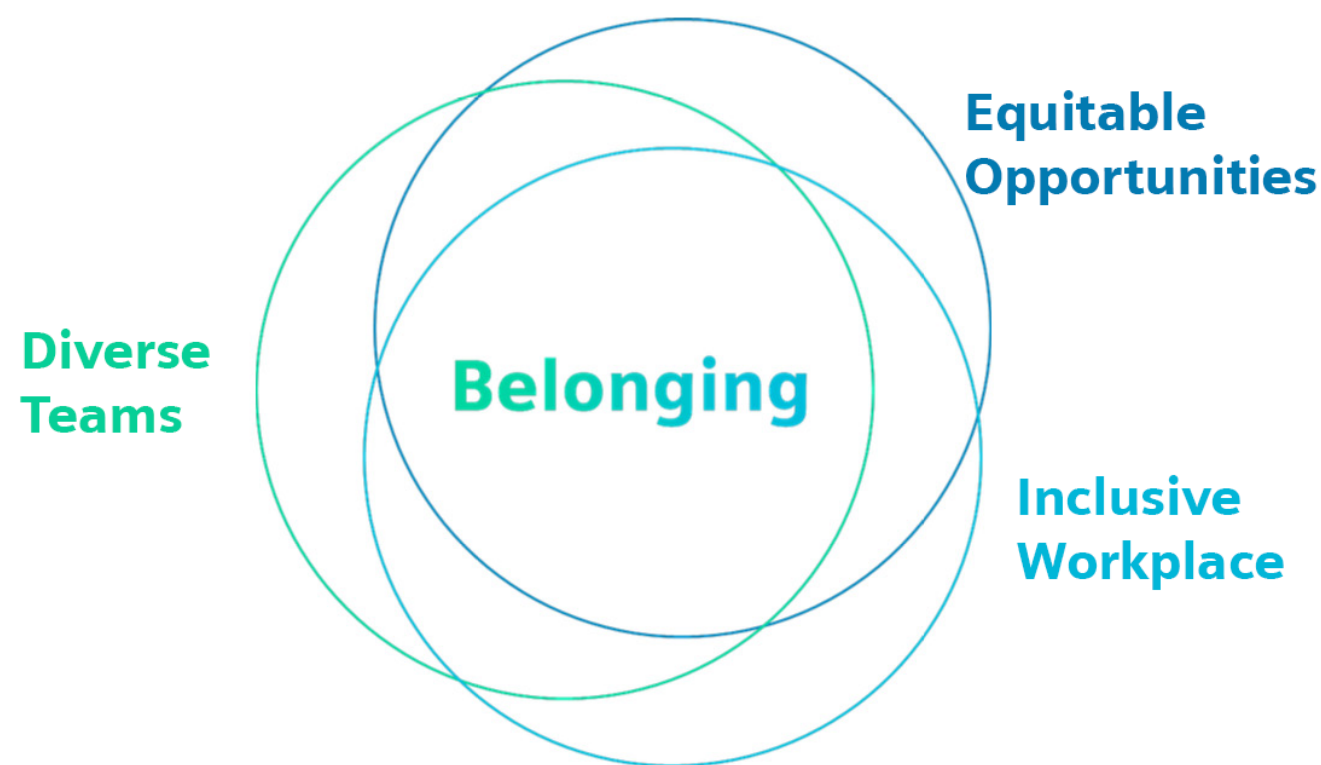


Sommario

Introduzione	3	Un Codice etico per i fornitori	15
Strategia	4	Parlando di Inclusione	16
Attrarre e selezionare in modo inclusivo	6	Trasparenza e monitoraggio	17
Leadership dinamica e inclusiva	7	Focus su: Genitorialità	18
Sviluppo basato su unicità e punti di forza	8	Focus su: Generazioni	19
Formazione equa ed inclusiva	9	Focus su: Genere	20
Compensation & Benefits per equità e inclusione	10	Focus su: Disabilità	21
Condizioni di lavoro inclusive	12	Focus su: Orientamento Sessuale	22
Rispetto e ascolto	13	Conclusione	23

Introduzione

Abbiamo iniziato un percorso di consapevolezza, di esplorazione e di cambiamento continuo affinché Siemens possa essere più inclusiva, aprendo la strada a un ambiente di lavoro sempre più sostenibile e capace di rispondere alle complessità odierne.



La DEI Policy, redatta a livello locale da Siemens S.p.A., raccoglie i valori che devono ispirare – oltre a quanto previsto da norme di legge – condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale (dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti).

Inoltre l'organizzazione si impegna a definire, attuare e monitorare misure atte a garantire la parità di genere in tutto il contesto lavorativo in linea con i requisiti dettati dalla prassi UNI PDR 125.



Le aziende che hanno una politica DEI efficace non sono solo aziende che performano meglio ma sono più sostenibili e capaci di adattarsi ai cambiamenti interni ed esterni. La diversità e l'inclusione sono una vera e propria fonte di valore aziendale.

Floriano Masoero
CEO e Presidente Siemens Spa



Promuovere una cultura inclusiva significa riconoscere a ogni persona parità di trattamento, senza discriminazioni, ma anche impegnarsi a rimuovere gli ostacoli. Sono orgoglioso di occuparmi di un tema portatore di grandi trasformazioni, giusto e necessario.

Pierfrancesco De Rossi
CEO Siemens Mobility Srl

La nostra strategia: **#BelongingTransforms**

Costruiamo team diversificati perché la diversità genera risultati di business migliori. Garantiamo opportunità eque affinché ognuno abbia la possibilità di crescere e avere successo. Promuoviamo una cultura inclusiva in cui ogni persona si senta valorizzata e messa nelle condizioni di contribuire pienamente.

Incoraggiando un senso di adesione a questi valori le persone trovano nuove opportunità per la crescita di se stesse e dell'organizzazione. Questo profondo senso di appartenenza è alla base della creazione di tecnologie che riflettono questi valori etici.

La nostra visione,
è riassunta nello statement
#BelongingTransforms!

Il nostro impegno rappresenta un elemento costitutivo della strategia Siemens di sostenibilità chiamata DEGREE (Decarbonization & Energy Efficiency, Ethics & Governance, Resource Efficiency & Circularity, People Centricity & Society).



La strategia in Italia: un manifesto per l'inclusione

La strategia Siemens sui temi dell'inclusione è declinata in Italia con attività e iniziative locali, sotto la responsabilità delle risorse umane "People & Organization".

Per rendere fattivo il nostro impegno abbiamo introdotto una Governance chiara in cui i ruoli e le metodologie abilitano il coinvolgimento delle persone e il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La Governance di questa attività è guidata da responsabili aziendali e da una Community di DEI Champions che, grazie alla definizione di obiettivi misurabili e iniziative concrete, definisce ed aggiorna le strategie agendo da moltiplicatori nell'organizzazione.

Il team è costituito da:

DEI Sponsor

membro del Management Team, che ha il compito di aggiornare l'agenda strategica dell'azienda sulle tematiche dell'inclusione.

DEI Manager

persona nominata dal Management Team, responsabile della definizione della strategia locale e della sua implementazione coordinando un piano di azione triennale.

DEI Champions

gruppi di persone volontarie coordinati dal DEI Manager, candidatisi in modo spontaneo grazie a un processo annuale di raccolta adesioni e scelti nel rispetto della maggior rappresentatività delle diversità. Questi colleghi e colleghe contribuiscono all'emersione di nuovi bisogni e alla generazione di idee, diventando veri protagonisti dell'implementazione.



Il Manifesto per l'inclusione rispecchia le istanze emerse dalle nostre persone e si prefigge le seguenti ambizioni:

- **Valorizzazione:** Accendiamo i riflettori! Valorizziamo l'unicità e le possibilità di crescita di ognuno, celebriamo i successi, riconosciamo e sviluppiamo i nostri punti di forza, accettiamo gli errori come fattore di crescita. Abbiamo accesso a molteplici risorse di sviluppo e formazione, dedichiamo tempo alla nostra crescita professionale utilizzando al meglio la tecnologia;
- **Equilibrio:** Ci prendiamo cura di noi! Diamo pari opportunità di crescita professionale e applichiamo un approccio strutturato ed equo nelle politiche retributive. Riconosciamo e premiamo le competenze professionali di ciascuno. Proponiamo iniziative di Welfare orientate al benessere fisico, psicologico e finanziario dei dipendenti

e delle loro famiglie. Offriamo condizioni di lavoro flessibili e che soddisfino le esigenze dei gruppi e dei singoli;

- **Condivisione:** Cresciamo insieme! Condividiamo processi delineati e accessibili per tutti, comunichiamo internamente ed esternamente in modo trasparente informazioni che siano utili alla crescita sostenibile delle comunità in cui operiamo. Lavoriamo in gruppi ascoltando le diverse prospettive ed esperienze di ciascuno, il coinvolgimento ci permette di crescere e innovare, creare nuovi approcci e soluzioni;
- **Futuro:** Innoviamo il domani! Esploriamo nuove tecnologie, innoviamo processi e introduciamo nuovi modi di fare le cose, guidati dalla passione per tutto ciò che porta un impatto positivo dove operiamo. Dedichiamo tempo ed energie alla nostra formazione ma anche a quella delle nuove generazioni soprattutto in materie STEM, perché i mestieri del futuro siano accessibili a tutte le persone;
- **Ascolto:** Prestiamo attenzione all'altro! Favoriamo una Leadership inclusiva e promuoviamo un ambiente in cui ogni persona è rispettata e merita ascolto attivo nelle sue molteplici e contemporanee unicità, come genere, età, orientamento sessuale, percorso formativo, disabilità, esperienza e cultura. Creiamo spazi in cui ognuno può imparare dall'altro.



Attrarre e selezionare in modo inclusivo



Procedura interna di "Selezione del personale"

Utilizziamo un processo di selezione rigoroso e, per poter garantire che i temi di inclusione siano applicati, abbiamo inserito nella procedura di selezione del personale alcune pratiche che assicurano la valutazione delle candidature in base alle competenze e a principi meritocratici.

Annunci di lavoro

Curiamo la stesura di ogni annuncio di lavoro nel rispetto delle diversità e invitiamo i candidati e le candidate potenziali a esprimere le loro preferenze sulle condizioni di lavoro con attenzione al benessere personale di ognuno.

Descriviamo le responsabilità del ruolo e le competenze richieste in modo da permettere a ciascuno di comprendere la propria adeguatezza al ruolo. Diamo visibilità ad ogni annuncio di lavoro sia nel Job Market interno che esterno, in piena trasparenza e nel rispetto delle pari opportunità di candidatura.

In ogni annuncio di lavoro inseriamo il nostro "Inclusion Statement".

Prima della pubblicazione la descrizione dell'offerta di lavoro è inserita in un sistema di Intelligenza Artificiale che ci suggerisce miglioramenti nel testo per escludere ogni pregiudizio, in particolare riguardo a età, disabilità, genere, identità e orientamento sessuale, visione del mondo, e attraverso un linguaggio gender neutral.

Opzione Part-Time

Tutte le posizioni manageriali sono offerte in modalità full time o part-time con lo scopo di rafforzare il fatto che ogni livello e responsabilità può essere assunta anche da persone con esigenze di orari di lavoro ridotto.

Processo di selezione

L'intero processo di selezione è centrato sull'analisi e valutazione delle competenze richieste dal ruolo:

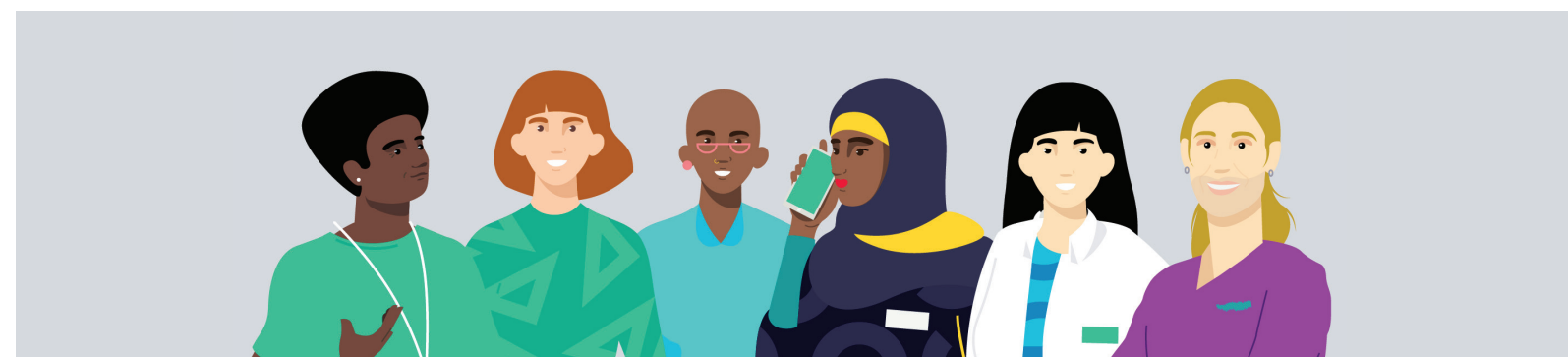
- nel dialogo con l'Hiring Manager, identificando le competenze necessarie al ruolo;
- nella scrittura dell'annuncio di lavoro, verificando che non ci siano pregiudizi o stereotipi;
- nella selezione dei CV, valutandoli secondo i requisiti e le competenze richieste e utilizzando i più riconosciuti strumenti di valutazione del mercato;
- nell'intervista, predisponendo le domande del colloquio di selezione nel rispetto dell'inclusione;
- nella decisione, comparando le candidature, valutandole secondo parametri equi e consistenti e scegliendo il profilo da assumere per favorire la maggior diversità dei gruppi di lavoro.

Tutte le decisioni relative all'assunzione di personale sono prese da esseri umani.

Inserimento Inclusivo

Dal primo contatto con i potenziali candidati e candidate fino al completo inserimento in azienda, l'inclusione è sempre presente come tema rilevante:

- nella fase di offerta e di negoziazione, esplorando i bisogni individuali;
- nella lettera di assunzione, includendo una dichiarazione sull'inclusione;
- nell'Onboarding Passport (documento che accompagna e guida la persona fino al termine del periodo di prova), esplicitando le informazioni e le figure di riferimento per le tematiche di inclusione;
- nell'evento di Onboarding, attraverso l'incontro tra i neoassunti e le neoassunte e le funzioni apicali e rilevanti per l'azienda.



Leadership dinamica e inclusiva

Empowered People è la nostra cultura

Abbiamo preso la decisione coraggiosa di abbandonare i modelli di Leadership statici e formali. Investiamo attivamente per creare gruppi di responsabili altamente diversificati e ci impegniamo in un dialogo continuo sui comportamenti manageriali adeguati ai diversi contesti. Il nuovo modello di Leadership dinamico è in linea con la nostra cultura di “Empowered People” - in cui ogni persona ha la possibilità di essere autentica al lavoro.

Dialogo e narrazione

Promuoviamo la percezione dinamica della Leadership attraverso la condivisione di esperienze, a tutti i livelli. Raccogliamo “Leadership stories” che siano di ispirazione per uno stile manageriale diversificato e dinamico, basato sulla fiducia e sulla delega. Un approccio inclusivo che consente a ogni persona di essere responsabile delle proprie attività, prendendo decisioni in autonomia.



Sviluppo basato su unicità e punti di forza

Percorso di crescita individuale

Tutti i dipendenti e le dipendenti hanno l'opportunità di accedere a molteplici strumenti di sviluppo professionale e personale per costruire e vivere il proprio percorso di crescita in modo personalizzato. Ogni offerta di lavoro a tempo indeterminato è pubblicata sull'Internal Job Market e ogni collega può candidarsi. Siemens "MyGrowth" è la piattaforma che offre a tutti i dipendenti strumenti ed esperienze per apprendere, crescere e adattarsi ai nuovi cambiamenti.

Conversazioni per la crescita

I "Growth Talks" sono conversazioni - orientate al futuro e basate sui punti di forza - tra individui e gruppi, che favoriscono una mentalità di crescita. Sostengono lo sviluppo, il benessere e le prestazioni lavorative dei gruppi di lavoro e dei singoli; possono svolgersi tra chiunque, ovunque, in qualsiasi momento.



Valorizzazione dei punti di forza

Siemens offre a tutte le persone l'opportunità di scoprire i propri punti di forza con uno strumento di valutazione completo e innovativo. Concentrandosi sui punti di forza, le persone possono costruire una carriera personalizzata, basata sulle proprie inclinazioni.

La valutazione dei punti di forza migliora l'inclusività in quanto:

- Aiuta gli individui a identificare ciò che li rende veramente unici;
- Promuove un ambiente di squadra positivo basato sulla diversità;
- Consente ai responsabili e alle responsabili di diversificare i propri gruppi di lavoro in base ai punti di forza;
- Migliora il coinvolgimento del team consentendo alle persone di utilizzare le proprie passioni e i propri valori.

Programmi di sviluppo

I nostri programmi di sviluppo sono aperti a tutti e a tutte. Inoltre, esistono programmi mirati a sostegno della crescita:

- Programmi di Mentorship e Reverse Mentoring;
- Programmi dedicati ai giovani: Siemens Graduate Program, International Tech Talent Program, Siemens Accademia Digitale.

Formazione equa e inclusiva

Inclusive Learning by design

L'intero ecosistema di apprendimento *Siemens My Learning World* è progettato e accessibile a ciascun dipendente tenendo conto delle diverse necessità formative con possibilità di personalizzazione e con pari opportunità di accesso. Ciascuno può scegliere la soluzione più idonea alle proprie preferenze di apprendimento individuale: podcast, video, articoli, e-book, e-learning, class-room learning, in diverse lingue e includendo soluzioni per persone con difficoltà di udito.

La maggior parte dei contenuti formativi è liberamente accessibile, senza richiesta di approvazione manageriale, tempi di attesa o costi di investimento.

Formazione sull'Inclusione

Nella piattaforma My Learning World è presente il *"Belonging to Siemens - Italian Collection"* che ha lo scopo di supportare il percorso di apprendimento sui temi dell'Inclusione.

I contenuti – aperti a tutti, sia in termini di esperienza che di ruolo – aiutano a comprendere il nostro impegno nel creare una cultura inclusiva e di pari opportunità all'interno di Siemens. Particolarmente rilevante per i People Manager è poi la formazione DEI, parte del programma online *"LEAP" (Lead Empower Accelerate Perform)*, obbligatorio e strettamente correlato alla performance efficace dei gruppi di lavoro.

Formazione sulla parità di genere

È stato predisposto un corso annuale volto a sensibilizzare la popolazione aziendale sui temi etici, in particolare sui temi relativi a:

- Tolleranza zero
- Abusi e molestie
- Canali di segnalazione
- Stereotipi ed unconscious bias
- Politica e requisiti PdR125

Tale formazione è obbligatoria per tutto il personale e per i neo assunti.

È stato inoltre erogato un corso di formazione rivolto al management sui requisiti della norma PdR, sulla propria politica, temi ed obiettivi aziendali.

Compensation & Benefits per equità e inclusione

I processi di Compensation e la nostra offerta di Benefits vanno oltre i requisiti normativi minimi. Li comunichiamo in maniera trasparente a tutti i dipendenti e le dipendenti tramite la Intranet aziendale, il social network interno o attraverso newsletter ed eventi dedicati. Analizziamo e rivediamo costantemente la nostra offerta in relazione ai migliori standard di riferimento di mercato, per favorire e supportare equità, inclusione e diversità.

Equità retributiva

Al fine di garantire trasparenza e un equo trattamento retributivo, Siemens ha adottato, a livello internazionale, l'approccio Global Reward Infrastructure Program (GRIP) che stabilisce una struttura comune per descrivere ogni posizione lavorativa e ogni ruolo per ciascuna persona e ci consente di confrontarli con ruoli analoghi nel mercato e con le relative retribuzioni.

In questo modo siamo in grado di definire le strategie retributive e di avere uno strumento per misurare costantemente sia l'equità retributiva interna, sia la competitività con il mercato esterno.

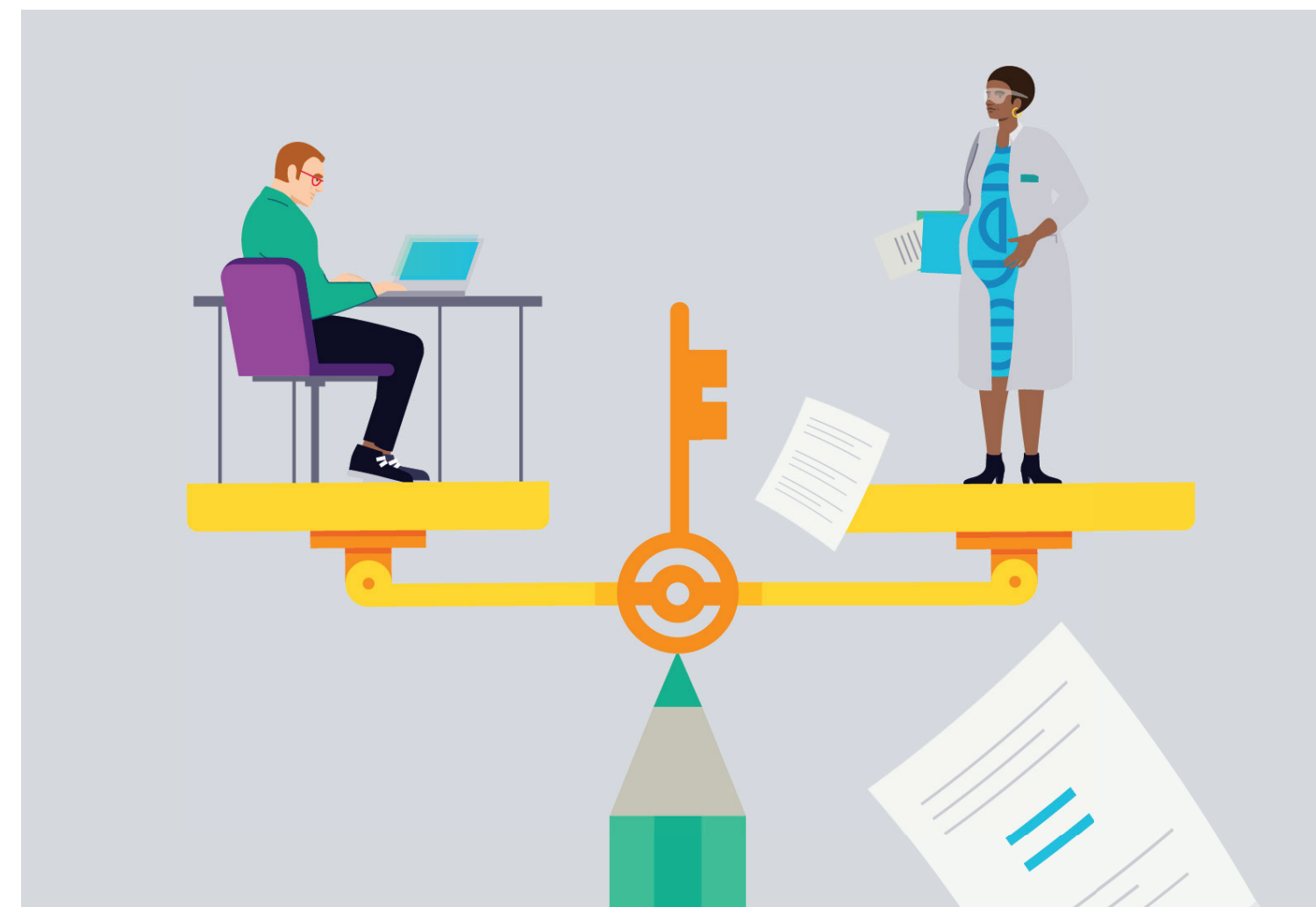
La disponibilità di questi dati ci permette di definire i Key Performance Indicator volti ad analisi specifiche e periodiche in termini di Equal Pay (pari retribuzione per medesimo o simile ruolo) o Gender Pay Gap (divario retributivo di genere in termini assoluti).

La politica retributiva aziendale comporta una valutazione annuale a tutte le persone di Siemens. Nel processo sono responsabilizzati tutti i Manager e le Manager che possono proporre interventi retributivi in linea con la strategia e i criteri definiti centralmente.

La capillarità del processo e il meccanismo approvativo a più livelli assicurano che tutti i dipendenti e le dipendenti siano valutati e che ci sia una equa applicazione della politica retributiva.

Tutte le persone con contratto full-time o part-time partecipano ai piani di incentivazione a breve termine che rappresentano un importante strumento di riconoscimento dei risultati aziendali.

Siemens fornisce tutela e supporto in caso di eventi come la maternità, la paternità, la malattia, garantendo la continuità dell'eleggibilità al piano di incentivazione senza alcuna riduzione del variabile base, in caso di assenza collegata a questi eventi.



La percentuale della retribuzione variabile è definita in base al ruolo e non influenzata da alcuno stereotipo.

Programma di azionariato per tutti

Tutti i dipendenti, a prescindere dalla posizione ricoperta in azienda, possono acquistare annualmente azioni Siemens AG, secondo regole prestabilite, e riceverne i medesimi benefici.

Assicurazioni integrative

Ogni dipendente Siemens (e relativo nucleo familiare, compresi i conviventi di fatto) è coperto da una assicurazione sanitaria e da una polizza infortuni professionali ed extra-professionali.

Le polizze mediche offerte sono definite dal contratto di categoria ma sono anche integrate da polizze complementari che ne estendono le prestazioni e i massimali. Le polizze sono inclusive di servizi volti a supportare le persone in caso di maternità, paternità, e di altri servizi che assicurano la prevenzione della salute.

Welfare inclusivo e diversificato

“Good Life Siemens - Il nostro progetto è il tuo benessere” è il programma che racchiude tutte le iniziative di *Welfare* promosse dall'azienda per migliorare il benessere delle persone e delle loro famiglie.

Ciascuno può scegliere il servizio più adeguato ai propri bisogni tra una serie di programmi inclusivi e diversificati per rispondere il più possibile alle singole necessità.



Gli ambiti in cui si sviluppano i servizi sono tre:

Physical Life

- *Wellness & Fitness App* utilizzabile in qualsiasi luogo e momento della giornata, da soli o con la famiglia, che ha come obiettivo quello di aiutare i dipendenti e le dipendenti a riprendere e adottare corretti stili di vita utili a migliorare la loro salute, il loro fisico e il loro spirito;
- Campagne preventive e sanitarie “ad hoc” come il check up biennale per i dirigenti, il pacchetto prevenzione donna e la distribuzione annuale del vaccino antinfluenzale;
- Le assicurazioni sanitarie descritte nel paragrafo precedente.

Emotional Life

- *Employee Assistance Program* è un servizio esterno, riservato e indipendente, che mette a disposizione un team di professionisti ed esperti prevalentemente in ambito psicologico e socio-assistenziale ma anche legale, fiscale per affrontare

più serenamente le sfide della vita quotidiana. Il servizio è accessibile 24h/24 7gg/7 tramite numero verde gratuito o attraverso una piattaforma web.

Financial Life

- Il portale di *Welfare* aziendale *Good Life Siemens* permette alle persone di gestire il proprio credito *welfare* all'interno di una ricca gamma di beni e servizi che i dipendenti possono scegliere per sé o per il loro nucleo familiare in modo flessibile. Abbiamo inoltre scelto di supportare la genitorialità con una *Family Care Policy*, i cui servizi potranno essere fruiti attraverso questa piattaforma;
- *Seminari* online sulla previdenza complementare e il benessere finanziario, con un focus anche sui giovani e sul tema del genere;
- L'assistenza fiscale da remoto per la compilazione del modello 730 e del modello redditi;
- Contributo per la sottoscrizione di abbonamenti ai mezzi pubblici (Milano e Genova).

Condizioni di lavoro inclusive

Smart working

Dal 2018 è stata introdotta una modalità di lavoro basata su autonomia e responsabilità nel raggiungere gli obiettivi aziendali che consente una maggior flessibilità nella prestazione lavorativa e una migliore conciliazione tra vita professionale e personale.

Abbiamo creato le migliori condizioni per permettere a ogni dipendente di organizzare il proprio tempo di lavoro secondo il proprio ruolo e le esigenze dei team, scegliendo la miglior collocazione spazio-temporale della propria prestazione lavorativa. Questa modalità di lavoro rappresenta una forte spinta all'inclusione di ogni unicità.

Lo Smart working per Siemens Spa è disciplinato con accordo aziendale del 9 giugno 2017 per tutti gli impiegati, ad eccezione dei tecnici di assistenza. Consente di prestare le 8 ore medie giornaliere, tra le ore 6 e le ore 22 dei giorni feriali, in accordo con il responsabile anche in modalità discontinua, senza obbligo o divieto di giorni prestabiliti di presenza fisica presso le sedi aziendali, senza alcun sistema di monitoraggio o di richiesta di approvazione.

Permessi

Oltre ai permessi disciplinati da legge e dal CCNL, i dipendenti e le dipendenti hanno a disposizione ogni anno solare i seguenti permessi retribuiti definiti in sede aziendale.

- Permessi Annuì Retribuiti (PAR) come definiti dal CCNL con maggiore flessibilità di fruizione sia per personale in Smart working sia per personale con profilo tecnico;
- Permessi sociali: 24 ore/anno per genitori di figli e figlie fino a 5 anni di età o per esigenze mediche di figli e figlie fino a 13 anni di età;
- Permessi per visite mediche: massimale di 4 ore a visita medica;
- Permessi studio per lavoratori e lavoratrici in base al tipo di scuola, dalla serale all'università e con rimborsi differenti per diploma e laurea;
- Permessi per donazione di sangue: 2 giorni compreso il giorno della donazione.

Spazi di lavoro diversificati e inclusivi

I nostri spazi di lavoro, in continua evoluzione grazie all'ascolto tutte le persone con sondaggi periodici, sono progettati in modo diversificato per favorire la produttività e rispondere al tempo stesso ai bisogni dei singoli, con spazi di collaborazione, spazi per la concentrazione e aree ricreative e di benessere.

Accessibilità: i nostri ambienti di lavoro garantiscono i migliori standard di accessibilità per le persone con ridotta capacità motoria.

Tecnologia come abilitatore di inclusività

Promuoviamo l'utilizzo consapevole di tutte le applicazioni e soluzioni informatiche per agevolare l'organizzazione, la semplificazione del lavoro, la gestione dei gruppi e la pianificazione individuale. L'alto grado di flessibilità nell'utilizzo degli strumenti informatici favorisce la massima inclusione dei bisogni individuali.



Flessibilità e accessibilità IT

Tutti i dipendenti e le dipendenti ricevono le medesime e le migliori dotazioni informatiche (computer, smartphone) e possono utilizzare appieno i dispositivi in dotazione e tutti i servizi IT.

I lavoratori e le lavoratrici smart worker possono usufruire di tutti i servizi IT e utilizzare ogni dispositivo informatico dalle sedi aziendali o da remoto, sfruttando la rete mobile.

Nello specifico, per il lavoro quotidiano, utilizziamo Windows, il pacchetto Microsoft 365 e tutte le opzioni esistenti che garantiscono l'accessibilità per le persone che hanno difficoltà di vista, di manualità o di udito.

Strumenti per la pianificazione e la concentrazione

Supportiamo e sponsorizziamo l'utilizzo di strumenti che vengono in aiuto nella pianificazione del proprio tempo, riservando in calendario momenti di formazione, pause e tempo dedicato alla concentrazione.

L'azienda riconosce l'importanza dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata del Personale Siemens. Pertanto, è previsto il diritto alla disconnessione. Inoltre, per favorire un ambiente di lavoro rispettoso e produttivo, è buona regola convocare le riunioni aziendali all'interno dell'orario di lavoro.

Salute e Sicurezza sul Lavoro

Nell'ambito dell'Health Management, Siemens promuove molte iniziative tra cui la Campagna Prevenzione Donna, focalizzata alla prevenzione oncologica del tumore della mammella e al collo dell'utero, attraverso controlli regolari.

I Rispetto e ascolto

Il rispetto delle unicità nel Codice etico

Il rispetto delle tematiche di inclusione è uno dei fondamenti del Codice etico di Siemens, pubblicato in Internet e accessibile a tutti i dipendenti e le dipendenti come anche ai partner, fornitori, clienti e potenziali candidati e candidate.

Il rispetto della legge e delle normative dell'ordinamento giuridico di ogni Paese in cui la Società opera rappresenta per Siemens un principio fondamentale che ciascuna persona deve osservare nello svolgimento delle proprie attività.

- **Ci rispettiamo l'un l'altro:**

Il rispetto dei diritti umani, come i diritti individuali e collettivi sul lavoro, sono essenziali per una società sana e un'azienda sostenibile. Rispettiamo la dignità personale, la privacy e i diritti di ognuno. Riteniamo che la diversità sia una ricchezza per il nostro luogo di lavoro. Lavoriamo insieme indipendentemente da origine etnica, cultura, religione, età, disabilità, colore della pelle, genere, identità e orientamento sessuale, o visione del mondo. Non tolleriamo la discriminazione, le molestie sessuali o di qualsiasi altro tipo, o i comportamenti inadeguati nei confronti di singoli o gruppi. Appliciamo questi principi di rispetto tra le persone, verso i terzi con cui interagiamo, inclusi fornitori, clienti e business partner.

- **Assenza di discriminazione o intimidazione:**

I principi di pari opportunità e pari trattamento sono garantiti indipendentemente dal colore della pelle, dalla origine etnica o sociale, dall'età, dalla disabilità, dall'identità sessuale, dalla visione del mondo o dal genere. Nel rispetto del diritto del lavoro dei Paesi in cui Siemens opera, non saranno tollerati la discriminazione basata su queste caratteristiche, le molestie sessuali, o forme di comportamento inadeguato nei confronti di persone o gruppi.

- **Retribuzione equa:**

Siemens riconosce retribuzioni adeguate per il lavoro svolto e rispetta tutte le leggi applicabili a livello globale su salari e retribuzioni. Siemens osserva i principi della "pari retribuzione economica" e non opera discriminazioni in base al genere.

- **Diritti umani:**

Siemens dichiara che i diritti umani sono un elemento fondamentale nella condotta responsabile dell'azienda in tutta la catena del valore. Siemens opera in accordo con i principi guida delle Nazioni Unite per le aziende e i diritti umani. Il rispetto delle leggi e norme a tutela dei diritti umani è essenziale. Siemens si aspetta che agiamo nel rispetto dei principi del Global Compact - Patto mondiale delle Nazioni Unite. Quali gruppi sono particolarmente bisognosi di protezione? Essi includono, a seconda degli specifici fatti e delle circostanze legali, i membri di popolazioni indigene, i bambini, le persone con disabilità e i soggetti svantaggiati o esposti a speciali rischi per il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, la religione, l'età, la disabilità, l'identità sessuale, la visione del mondo, o il genere.



Linguaggio Inclusivo

Conoscere gli stereotipi per migliorare il linguaggio

Per sostenere una reale inclusione sul luogo di lavoro e favorire il senso di appartenenza - riassunto nel motto *Belonging Transforms* - Siemens si è impegnata a livello globale a diffondere informazioni e risorse che guidino tutti verso l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, incoraggiandoli a metterlo in pratica ogni giorno come valore condiviso e come parte della cultura aziendale.

Per tutti i collaboratori e le collaboratrici di Siemens è disponibile l'*Inclusive Language Guide* che spiega come riconoscere gli stereotipi, i luoghi comuni, i vocaboli da usare e quelli da evitare e cosa sono le micro-aggressioni. Abbiamo inoltre realizzato dei momenti di formazione sul tema del linguaggio inclusivo rivolti a tutti i dipendenti e le dipendenti, disponibili sulla piattaforma *My Learning World*.

Una cultura dello "Speak up"

Segnalazione di violazione del Codice etico – Canale "Tell us"

Siemens si aspetta che ciascun dipendente segnali eventuali violazioni del Codice etico. Così facendo, ciascuno può contribuire a identificare ed eliminare comportamenti non corretti.

Esistono diversi canali per segnalare circostanze indicanti una violazione del Codice etico: il proprio responsabile; il Compliance Officer; la funzione Legal & Compliance; le Risorse umane; l'Hotline Tell Us; i rappresentanti dei lavoratori. Le informazioni su eventuali violazioni del Codice etico possono essere fornite in via riservata: in particolare il canale "Tell us" garantisce l'anonimato.

Le segnalazioni vengono sempre controllate in modo equo, tempestivo e professionale; tali casi di segnalazione rimangono anonimi e godono di una protezione speciale.

Siemens Global Engagement Survey

Siemens Global Engagement Survey (SGES) è un sondaggio, completamente anonimo, lanciato periodicamente da Siemens Global e rivolto a tutti i dipendenti e le dipendenti allo scopo di ottenere dati qualitativi sull'esperienza lavorativa. Attraverso SGES è possibile misurare l'esperienza lavorativa della popolazione aziendale riguardo a temi quali il benessere mentale, il carico di lavoro, i rapporti con il proprio manager e i membri del proprio team, il senso di appartenenza, ecc.

A partire dall'anno fiscale 2022 sono stati inoltre introdotti quesiti su argomenti relativi all'appartenenza in azienda, con un approfondimento sull'inclusività dell'ambiente di lavoro.

DEI Voice

Canale di comunicazione interno aperto a tutti tutti i collaboratori e le collaboratrici per suggerire azioni di miglioramento per un ambiente di lavoro inclusivo.

Un Codice etico per i fornitori

Esiste un Codice etico per i fornitori e gli intermediari terzi che deve essere accettato prima di avviare una relazione di business con Siemens. In esso sono incluse anche le tematiche sui diritti umani e relativi divieti come quello del lavoro forzato e del lavoro minorile.

Inoltre, il Codice etico chiede ai fornitori e agli intermediari terzi il rispetto dei propri dipendenti e delle proprie dipendenti e la non accettazione di alcuna forma di discriminazione.

Con l'obiettivo di estendere questi principi all'intera catena di fornitura, viene chiesto ai fornitori di intraprendere ogni ragionevole sforzo per fare in modo che i propri sub-fornitori rispettino il Codice etico conformandosi ai principi di non discriminazione in materia di selezione e trattamento dei fornitori stessi.

Dal 2022 sono state inserite nei contratti quadro dei fornitori di Selezione del personale alcune clausole di inclusione in particolare relative alla composizione della Short List che prevede presenza femminile e persone con disabilità.





Quando ci sentiamo parte di qualcosa diamo il nostro meglio e facciamo crescere l'organizzazione.

Parlare di Inclusione è una responsabilità chiave nella strategia della funzione Communication.

Per comunicare una cultura inclusiva e farla vivere nei comportamenti, in primis all'interno dell'organizzazione, ci poniamo un obiettivo chiaro di comunicazione: costruire una comprensione chiara e comune di cosa si intenda con il termine *Belonging*.

Agiamo in modo da essere trasparenti riguardo alle nostre ambizioni, alle nostre azioni e ai nostri progressi. Infine, scegliamo di informare, educare e supportare tutti i collaboratori e le collaboratrici affinché adottino atteggiamenti inclusivi in ogni aspetto della loro vita lavorativa. Così da essere modelli positivi, alleati e ambasciatori per i temi di inclusione.

La nostra strategia di comunicazione è quella di comunicare con le azioni e al contempo colmare gap culturali e di conoscenza. Ne derivano progetti e iniziative che aggiorniamo costantemente ispirate da un principio: "raccontiamo ciò che facciamo".

La strategia di canale si avvale di una molteplicità di strumenti sia digitali che fisici, piattaforme proprietarie e media.



Gli ambiti in cui si sviluppano i servizi sono tre:

- **Intranet e Internet** - L'area Intranet dedicata alle tematiche di Inclusione è rivolta a tutta la popolazione aziendale mentre la sezione Internet mostra la rilevanza del tema anche a clienti, fornitori e candidati esterni.
- **Social Media** - Ogni iniziativa e azione di inclusione è promossa sui canali per favorire consapevolezza sul tema. Utilizziamo: Viva Engage (social interno), LinkedIn, Instagram, Facebook. È possibile seguirci con l'hashtag *#Belonging-Transforms*. Il canale Social Interno Viva Engage è anche lo strumento per l'ingaggio e la co-creazione di iniziative e suggerimenti di nuove azioni di inclusione.
- **Eventi interni ed esterni** - Il tema dell'inclusione è inserito nell'agenda di tutti gli eventi rilevanti (*Townhall* con tutti i dipendenti, settimane a tema e *Inclusion Event*).

Facciamo in modo di garantire equità tra i relatori di tavole rotonde, eventi o convegni.

- **Associazioni, Network, Tavoli di lavoro tematici** - Promuoviamo un dialogo continuo con interlocutori interni ed esterni e partecipiamo attivamente con enti e associazioni a livello locale, come ad esempio:
 - Women & Tech – Associazione che promuove l'empowerment delle donne;
 - STEAMiamoci – Tavolo di lavoro del Comune di Milano;
 - Valore D – Network di aziende impegnate sui temi DEI



Trasparenza e monitoraggio

Pubblichiamo annualmente sulla pagina dedicata all'Inclusion i principali dati che monitoriamo con periodicità

Monitoraggi svolti:

Percentuale Donne/Dipendenti	monitoraggio annuale
Percentuale Donne People Manager/ People Manager	monitoraggio annuale
Percentuale Donne Dirigenti/Dirigenti	monitoraggio annuale
Gender Equal Pay	monitoraggio annuale
Turnover per genere	monitoraggio annuale
Formazione Donne/Uomini	monitoraggio annuale
Efficacia azioni Parental Care Policy	monitoraggio annuale
Percentuale assunzione donne/ assunzioni	monitoraggio annuale
Età media forza lavoro e assunzioni	monitoraggio annuale
Percentuale donne nei Talent Program	in ogni programma di talenti
Monitoraggio "Inclusion Level" nella Siemens Global Engagement Survey per genere ed età	monitoraggio annuale

Focus su: Genitorialità

Assicuriamo un contesto lavorativo rispettoso e positivo di fronte ai momenti di vita importanti per i dipendenti e per le dipendenti, oltre a favorire il corretto e puntuale esercizio dei diritti garantiti dalla legge, offriamo servizi e programmi di assistenza e di reale sostegno.

Family Care Policy

Con questa Policy, sviluppata e siglata con le rappresentanze sindacali, intendiamo supportare ulteriormente le persone nella gestione di esigenze correlate alla sfera familiare e parentale con attenzione alla cura della persona e alla genitorialità, sia verso i figli e le figlie, sia nei confronti dei genitori, in veste di “caregivers”.

Alcuni dei principali servizi inclusi nella Policy:

- *Employee Assistance Program (EAP)*: per aiutare tutti i dipendenti ad orientarsi e ad ottenere servizi a condizioni agevolate. È a disposizione gratuitamente per i dipendenti e i loro familiari un servizio di assistenza psicologica e socioassistenziale per la gestione delle problematiche relative all’infanzia, alla famiglia, alle persone con disabilità e agli anziani, oltre che di consulenza legale e fiscale;
- APP per sconti su un’ampia rete di strutture sanitarie. Il servizio garantisce l’accesso alle cure sanitarie a tariffe scontate per i dipendenti e le dipendenti e a favore di un nucleo parentale esteso;
- Una piattaforma dedicata all’assistenza familiare con tariffe agevolate per i dipendenti che permette di entrare in contatto con network di professionisti;
- Sostegno economico al momento della nascita o adozione di un figlio;
- Contributo economico per esigenze di assistenza a figli con disabilità dalla nascita fino a 21 anni di età;
- Contributo economico al dipendente o alla dipendente con esigenze di assistenza a genitori non autosufficienti e al coniuge o convivente non autosufficienti;
- Incremento dei giorni di congedo di paternità obbligatorio pari a ulteriori 5 giorni in aggiunta a quelli previsti dalla legge.

Mantenimento Corporate Life

Durante la maternità e il congedo parentale facoltativo continuiamo a garantire tutti gli aspetti della vita aziendale:

- Normale applicazione delle politiche retributive aziendali, incluso la retribuzione variabile;
- Programma di Welfare aziendale *Good life Siemens*, che comprende aspetti finalizzati al benessere fisico (Physical Life), emozionale (Emotional Life) e finanziario (Financial Life);
- Assicurazioni sanitarie;
- Accesso alla piattaforma di sviluppo formazione *MyGrowth*;
- Accesso Internet e il rimborso Internet, il Personal Computer e lo Smartphone, eventuale autovettura in dotazione e *Fuel Card*;
- Scontistica per abbonamenti a mezzi pubblici.



Crescita continua

Nel rispetto delle politiche di equità, ci impegniamo a riconoscere a tutti i dipendenti e le dipendenti pari opportunità di crescita professionale, assicurando zero stereotipi per quanto riguarda la situazione familiare e la disponibilità a lavorare e crescere professionalmente.

Hanbook Genitorialità

Per fornire un supporto concreto ai neo-genitori prima, durante, dopo la nascita o l'adozione è disponibile un documento disponibile on line per offrire orientamento e informazione riguardo ai servizi a disposizione.

Cardine di questo supporto è il Parental Support Manager - una figura dedicata e guidare i dipendenti e le dipendenti in queste fasi decisive per la vita di ciascuno.

Focus su: Generazioni

Favoriamo lo scambio generazionale come mutuo arricchimento e crescita. Siamo impegnati in alcune iniziative specifiche che permettono l'orientamento e la crescita continua, favorendo l'accesso equo a pari opportunità formative e lavorative, in particolare nelle materie tecnico-scientifiche (STEM).



- **Da grande farò**
Siamo parte del progetto interaziendale nazionale "Da grande farò", in partnership con enti come Comune di Milano, Assolombarda, Junior Achievement e altre aziende, per supportare l'orientamento dei giovani e le giovani fornendo loro gli strumenti per una scelta consapevole sul proprio futuro professionale e per favorire lo scambio generazionale aperto tra i volontari e le volontarie e i giovani studenti e studentesse.
- **Istituti Tecnici Superiori**
Al fine di promuovere percorsi tecnico scientifici in linea con i nostri business, dal 2016 siamo impegnati in strette collaborazioni e partnership nei territori dove operiamo, promuovendo in particolare la nascita e lo sviluppo di Istituti Tecnici Superiori (ITS). Offriamo stage curricolari in alternanza scuola lavoro per completare gli studi ITS. A fine percorso inseriamo in azienda i talenti tecnici intermedi più meritevoli e interessati ad una crescita in Siemens.

- **Siemens School Tech Awards**
Annualmente organizziamo una competizione di Automazione Industriale, riconosciuta dal Ministero dell'Istruzione nell'ambito del Programma di Valorizzazione delle Eccellenze. L'iniziativa offre agli studenti e alle studentesse e ai docenti di istituti tecnici l'opportunità di vivere un'esperienza di team work, di conoscere nuove tecnologie e di mettersi alla prova a livello pratico.
- **Accademia Digitale**
Siemens Accademia Digitale è il programma lanciato da Siemens Italia, in collaborazione con le maggiori università italiane, che permette ogni anno a 30 giovani ingegneri di avvicinarsi al mondo del lavoro con lo sviluppo di un *project work* di business, a stretto contatto con i professionisti Siemens. La valorizzazione delle differenze e la promozione dell'inclusione costi-



tuiscono due ambiti prioritari per il progetto:

- le campagne di attrazione per studentesse e studenti al quinto anno dei corsi di laurea in ingegneria sono svolte in tutte le università in Italia;
- i partecipanti vengono selezionati (50% uomini e 50% donne) e accedono al programma dopo una fase di selezione che include un *game-based-assessment* che garantisce assenza di stereotipi, accompagnato da un incontro con una persona della selezione e una del business utile a valorizzare i punti di forza e le unicità di ciascuno;
- i moduli e i *project work* vengono svolti in modalità ibrida per favorire l'accessibilità di tutti i partecipanti.

Focus su: Genere

In linea con la Global Inclusion Strategy, abbiamo lanciato un programma per la parità di genere che include le seguenti iniziative e Key Performance Indicators.

Focus su: Genere

Iniziative

- **Garantire un Employer Branding inclusivo e attrattivo per ogni persona;**
- **Applicare analisi dei dati solidi e trasparenti nel dialogo con i responsabili e mantenere uno scambio aperto e frequente dei risultati;**
- **Proporre un Mentorship Program per le donne;**
- **Aderire ad associazioni che promuovono la formazione, l'empowerment e il coinvolgimento delle donne: Women & Tech, Valore D;**
- **Partecipare a STEAMiamoci – Tavolo di lavoro del Comune di Milano;**
- **Partecipare al Celebrations Day - aderiamo e supportiamo le giornate internazionali della donna in modo da creare il maggior impatto e la maggior sensibilizzazione possibile internamente ed esternamente.**

I Certificazione Parità di Genere

- Oltre a quanto indicato dalla Global Inclusion Strategy, Siemens possiede la Certificazione sulla Parità di Genere secondo la prassi UNI PDR 125:2022.
- **Impegno per la Parità di Genere:** Siemens si impegna a definire, attuare e monitorare misure concrete per garantire la parità di genere all'interno dell'ambiente lavorativo. L'azienda valorizza le diversità nei ruoli all'interno dell'organizzazione e mantiene processi che promuovono l'empowerment femminile nelle attività di business.
- **Comitato Guida per la Parità di Genere:** esiste un Comitato Guida per la parità di genere, che garantisce l'attuazione della Politica per la Parità di Genere, si riunisce periodicamente e verifica l'andamento del Piano Strategico per la parità di genere e relativo Budget.
- **Prevenzione e Gestione delle Molestie:** Siemens ha adottato un Piano per la prevenzione e la gestione delle violenze e molestie sul lavoro. Qualsiasi forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro è ritenuta inaccettabile e in contrasto con i valori e l'impegno di Siemens. Appliciamo quindi il principio di "Tolleranza Zero" verso tali comportamenti.
- **Valutazione dei Rischi e Comunicazione:** il documento di valutazione dei rischi include le molestie di ogni tipo, comprese quelle digitali. Inoltre, è attivo un Piano di comunicazione interna ed esterna per diffondere e condividere iniziative, misure e attività previste dal Piano Strategico sulla Parità di Genere.

Partecipazione a fiere ed eventi

Ogni anno partecipiamo o organizziamo eventi per favorire la sensibilizzazione e avviare trasformazioni sul tema della disabilità.

Una rete per l'inclusione

Prendiamo parte attiva ai tavoli di lavoro tra università e aziende per favorire strumenti ed iniziative per l'accesso al lavoro e l'occupabilità di persone con disabilità.



Accessibilità

Le nostre sedi garantiscono accessibilità per persone con disabilità fisica. Nelle mense degli uffici di Milano sono predisposti tavoli con accesso prioritario per persone con ridotta capacità motoria.

Tutte le piattaforme IT permettono accessibilità e fruizione alle persone con disabilità uditiva e visiva.

Sostegno per figli con disabilità

Nella *Parental Care Policy* è presente un contributo economico per le dipendenti e i dipendenti con esigenze di assistenza a figli con disabilità.

Giornate internazionali

Aderiamo e supportiamo le giornate internazionali della disabilità in modo da creare il maggior impatto e la maggior sensibilizzazione possibile internamente ed esternamente.



Focus su: Orientamento Sessuale

Focus su: Orientamento Sessuale DEI Policy

I programmi di sviluppo, come anche l'avanzamento di carriera, la politica retributiva, i servizi e i benefit sono applicati e garantiti a tutta la popolazione aziendale indipendentemente dall'orientamento sessuale.

Aderiamo e supportiamo le giornate internazionali relative all'orientamento sessuale in modo da creare il maggior impatto e la maggior sensibilizzazione possibile internamente ed esternamente.



Un percorso che continua

La presente DEI Policy è un documento dinamico, sempre vivo e in evoluzione, indica un percorso e una direzione intrapresa perché l'inclusione sia una dimensione essenziale del nostro modo di lavorare sostenibile.

Ci impegniamo a diffondere la presente Policy e renderla disponibile a tutta la popolazione aziendale attraverso canali di comunicazione interna in un'ottica di trasparenza e collaborazione. È inoltre pubblicata sul sito web aziendale di Siemens in Italia per tutti gli stakeholder, garantendo una piena consapevolezza.

Versione 04, 2026 © by Siemens Spa, Milano

