



Diversity Equity Inclusion Annual Report - Fiscal Year 2024

Siemens SpA
#BelongingTransforms



Indice

1 [Popolazione aziendale](#)

2 [Crescita](#)

3 [Ambiente di lavoro](#)

4 [Formazione](#)

5 [Politiche e Accordi](#)

In sintesi

L'azienda rinnova il suo impegno verso un ambiente di lavoro inclusivo con l'ottenimento della certificazione di parità di genere. Questo importante traguardo testimonia la dedizione di Siemens nella promozione della diversità e dell'inclusione. La [certificazione UNI/PdR 125:2022](#) è stata ottenuta al termine di un rigoroso processo di valutazione, durante il quale Siemens ha dimostrato di soddisfare oltre 30 indicatori di performance previsti dalla prassi di riferimento.

Questo riconoscimento si inserisce all'interno di un ampio programma su [Diversity, Equity & Inclusion \(DEI\)](#), avviato da Siemens nel 2021, attraverso il quale l'azienda ha implementato strategie innovative, come il lancio della [Parental Care Policy](#), per favorire un ambiente lavorativo inclusivo con un focus particolare sulle tematiche di genere e sulla conciliazione tra vita professionale e familiare.

Un percorso costruito con il coinvolgimento di tutte le persone di Siemens, a ogni livello, e arricchito da numerose iniziative significative, tra cui: l'introduzione delle figure del DEI Manager e dei DEI Champions, una community di 25 persone impegnate a promuovere attività con obiettivi e metriche misurabili; la partnership con l'associazione Women & Tech; il lancio di una [DEI Policy](#).

L'azienda persegue due obiettivi strategici a livello internazionale e nazionale: ridurre il gender gap, puntando ad assumere ogni anno fiscale oltre il 20% di donne e raggiungere il 30% di donne nel Top Management entro il 2025.

A livello locale la rappresentanza femminile a fine anno fiscale rappresenta il 27% della forza lavoro, con una presenza rilevante all'interno del Leadership Team, composto per oltre il 70% da donne, e nelle posizioni di management, occupate per il 22,9% da donne. Inoltre, il 33,3% delle promozioni verso ruoli manageriali ha riguardato colleghe donne.

Parallelamente, Siemens promuove iniziative concrete per la crescita personale e professionale oltre che per lo scambio generazionale: 44 colleghe hanno partecipato al programma interaziendale di Mentorship promosso dall'associazione Women & Tech, mentre 40 volontari hanno aderito all'iniziativa "Da grande farò" per l'orientamento scolastico nelle scuole secondarie di primo grado.

Tutte queste attività si basano su un dialogo aperto e trasparente, elemento chiave per costruire una cultura aziendale inclusiva. Le comunicazioni interne non solo informano sulle politiche e sulle risorse disponibili, ma incoraggiano la partecipazione attiva e il feedback.

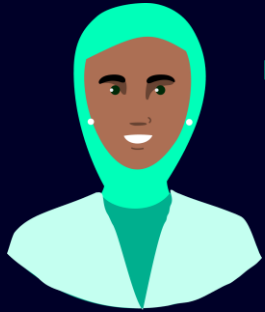
Siemens crede fermamente che ogni voce abbia valore e, per questo, promuove spazi dove ciascuno si senta ascoltato, rispettato e valorizzato. A partire dalla Survey periodica lanciata a livello global per raccogliere dalle persone in modo anonimo il loro feedback sull'ambiente di lavoro.

Popolazione aziendale



La workforce rappresenta l'insieme delle persone impiegate in azienda, suddivise per macro categorie professionali. Include dipendenti con contratti a tempo pieno e part-time, anche con contratti di apprendistato.

Popolazione aziendale



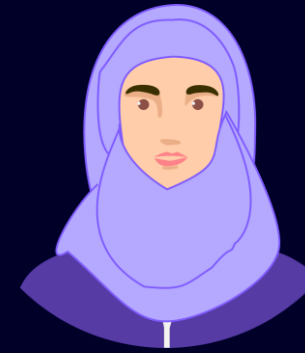
47

Età media



21%

Under 35



27

Nazionalità
complessive



4

Generazioni*



97%

Cittadinanza
italiana

*Generazioni: Under 35 | 30-35 anni | 36-44 anni | 45-54 anni | over 55

Popolazione aziendale



3%

Apprendisti
in forza

3,42%

Turnover Rate



20

Job Families

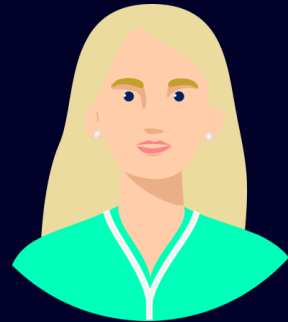


7

Sedi

*Generazioni: Under 35 | 30-35 anni | 36-44 anni | 45-54 anni | over 55

Empowerment femminile



27%

Donne
Dipendenti



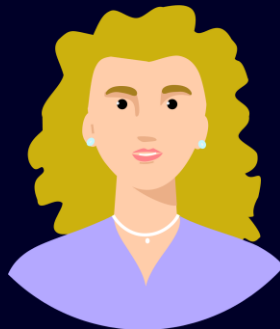
27%

Donne
Assunte



22,8%

Donne
People Manager



70%

Donne nel
Management
Team



43%

Donne
prima linea di riporto
al Management

Crescita professionale femminile



Rappresenta l'insieme delle iniziative dedicate a promuovere la crescita e lo sviluppo professionale delle donne, creando un ambiente di lavoro inclusivo e orientato alla valorizzazione del potenziale individuale e delle unicità di ogni persona.

Crescita professionale femminile



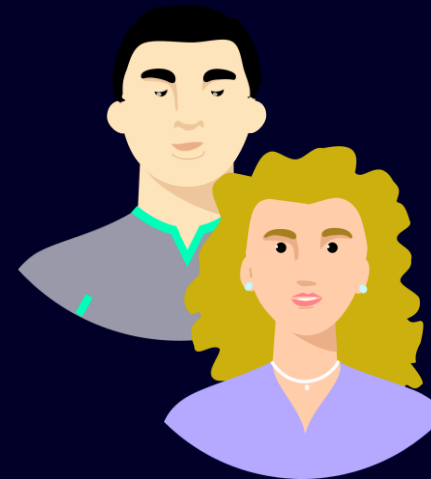
44

Donne che hanno partecipato ad un programma Mentorship



50%

Donne nel local Talent Program



+4%

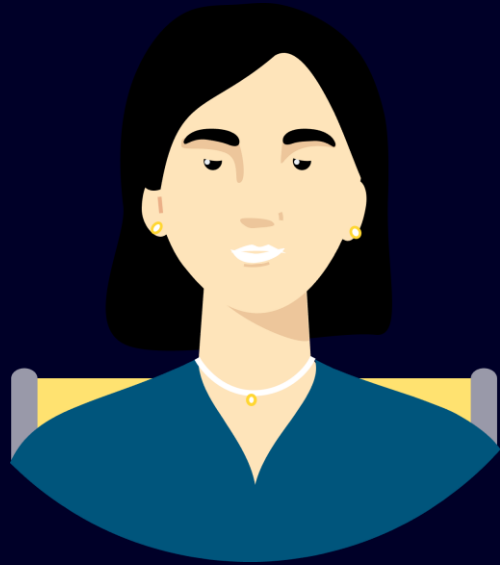
Promozioni donne a pari ruolo, rispetto agli uomini

Ambiente di lavoro



Insieme di iniziative progettate per rispondere alle esigenze delle persone, valorizzare il loro contributo e promuovere il loro benessere. L'obiettivo è creare un contesto che favorisca soddisfazione, motivazione e produttività, supportando ciascuno nel dare il meglio di sé.

Orario di lavoro



92%

**Smart Working con
orario totalmente
flessibile**



8%

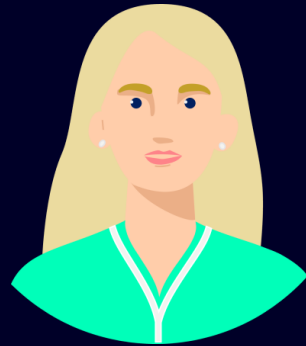
**Customer
Service legato a
contratto clienti**

Engagement Rate

Senso di appartenenza e di inclusione rilevato nel questionario aziendale periodico sull'ambiente di lavoro



88%
Uomini



86%
Donne



84%
Under 35



88%
35 - 44 anni



85%
45 - 54 anni



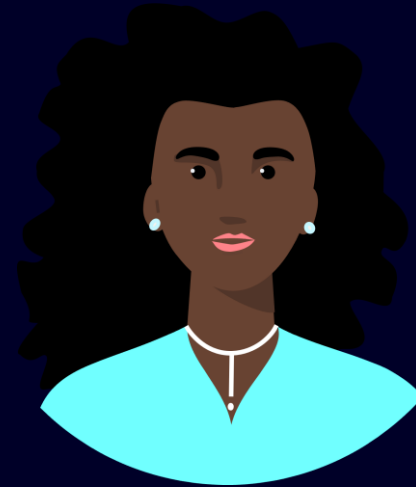
91%
Over
55 anni

Compensation



+1,76%

Gender Equity Pay Gap



95,5%

**Donne con retribuzione
variabile**

Benefits & Wellbeing

100%

Accesso ai servizi welfare

BENESSERE FISICO

- Palestra aziendale a Milano
- App fitness
- App Network Sanitario per nucleo familiare esteso
- Campagne vaccinali
- Campagne di sensibilizzazione e prevenzione

BENESSERE ECONOMICO

- Portale di flexible benefit
- Piattaforma online per agevolazioni pubbliche
- Assistenza fiscale per dichiarazione dei redditi
- Strumenti di educazione finanziaria con esperti del settore
- Previdenza complementare
- Contributi aziendali per nascita o adozione di figli, assistenza ai figli con disabilità o a genitori non autosufficienti
- Convenzioni con asili nido e centri estivi
- Polizze assicurative, mediche, infortuni

BENESSERE EMOTIVO

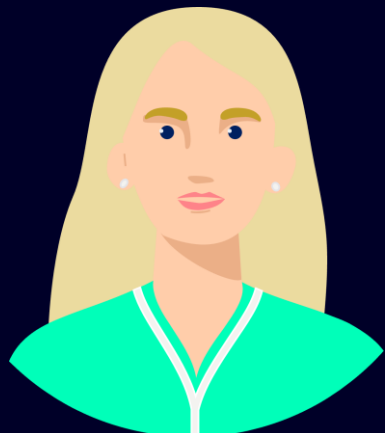
- Employee Assistance Program per consulenze:
- psicologiche individuali, incluse eventuali molestie sessuali
 - socio-assistenziali
 - legali e fiscali

Eventi interni dedicati alla consapevolezza sui servizi offerti

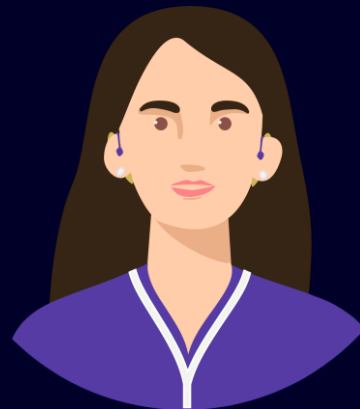
Parental Care Policy*



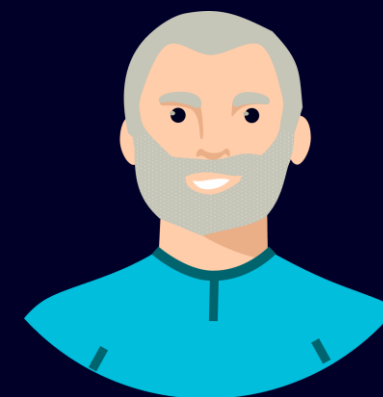
Neo papà



Neo mamme



Personale con figli
con disabilità



Personale con
genitori non auto
sufficienti

103

persone hanno ricevuto un contributo
pari a 1.000€ per una di queste voci

**Accordo sindacale in fase sperimentale*

Unrestricted | © Siemens 2024

Tutti i dati fanno riferimento all'Anno Fiscale 2024

SIEMENS

Formazione



Insieme di attività strutturate per sviluppare le competenze, le conoscenze e le capacità delle persone, con l'obiettivo di supportarle nello svolgimento ottimale del loro ruolo attuale e prepararle a cogliere future opportunità di crescita professionale.

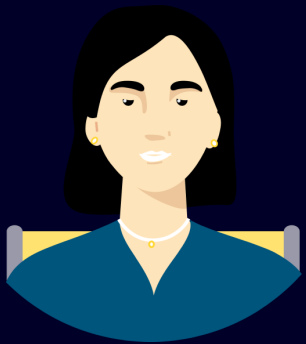
Formazione

Media annua in ore

media ore di
formazione

di cui

media ore di
formazione
digitale



30,8
Donne



32,4
Uomini



27,3
Donne



27,4
Uomini

Management Level



99%

**Responsabili di Business Unit formati
su temi di parità di genere**

Internal Awareness

11

Iniziative di sensibilizzazione DEI realizzate nell'anno

300

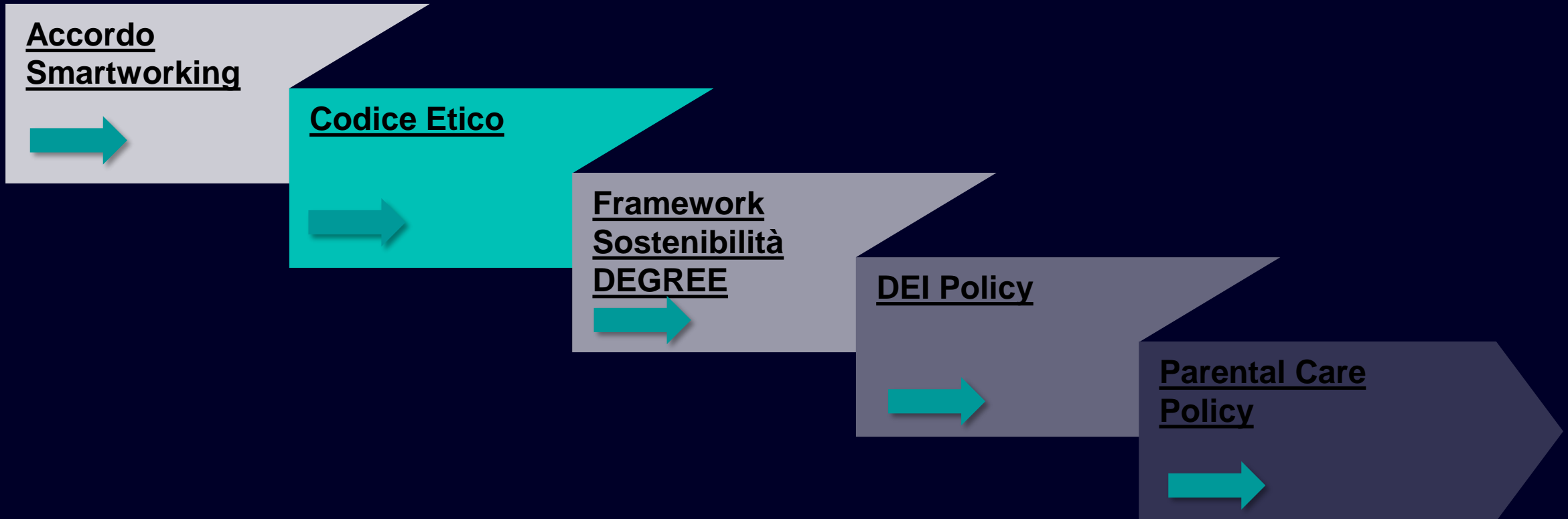
Ore dedicate dalla DEI Champion Community per sviluppare iniziative di inclusione

Politiche e Accordi



Raccolta di documenti, regolamenti e linee guida che stabiliscono regole, responsabilità e aspettative per dipendenti e manager. L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in conformità con la normativa italiana e i principi fondamentali dei diritti umani.

Politiche e accordi





Clicca qui per scoprire di più