

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA-SIEMENS S.A

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera, Siemens S.A tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad del grupo llevado a cabo en 2021 y que aplica a todas las empresas del grupo. Este análisis se ha llevado a cabo a partir de diversas fuentes de información, de los grupos comparables y valorando la relevancia que tienen para Siemens S.A, los asuntos de mayor significatividad para sus grupos de interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son de importancia relativa significativa para Siemens S.A.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

### 1. Modelo de negocio

Siemens S.A es una compañía tecnológica con actividades principales en los campos de electrificación, automatización y digitalización. Es un proveedor líder en soluciones de automatización y digitalización de la industria manufacturera, así como de infraestructuras inteligentes para edificios y sistemas de distribución de energía.

Siemens S.A forma parte del grupo empresarial internacional Grupo Siemens cuya cabecera es Siemens AG por lo que sus políticas y procesos vienen definidos y marcados por todas las políticas y directrices establecidas a nivel grupo como, por ejemplo, las específicas en materia de sostenibilidad, el código de conducta en los negocios, el código de conducta de proveedores, el sistema de gestión de riesgos empresariales, etc.

La Visión 2020+ sigue siendo la estrategia para dar forma a una Siemens del futuro. Marca la dirección para la creación de valor a largo plazo a través de un crecimiento acelerado y una mayor rentabilidad con una estructura de empresa simplificada. El propósito principal es darles a los negocios de Siemens mayor libertad empresarial bajo una marca Siemens fuerte con el fin de que puedan focalizarse en sus respectivos mercados. La Visión 2020+ establece la implantación de siete objetivos:

1. Incrementar el valor de la empresa
2. Focalizar el negocio en la electrificación, la automatización y la digitalización
3. Ser un socio predilecto de nuestros clientes
4. Estar cerca de nuestros mercados
5. Crear estructuras eficientes y promover la mejora continua
6. Ser empleador de elección

## 7. Avivar el orgullo y la pasión por Siemens a través de la cultura de propiedad

En este contexto, durante el ejercicio 2020 se llevó a cabo el proyecto de escisión parcial de Siemens S.A de la rama de actividad de Gas and Power (GP), proceso fundamentado en la nueva estrategia global del Grupo Siemens de emplazar las unidades de negocio de Gas and Power (GP) en una única entidad separada a nivel mundial.

Como resultado de esta última reorganización, durante el ejercicio 2021 Siemens S.A. ha operado en las áreas de negocio de Smart Infraestructure (SI), Digital Industry (DI) así como Portfolio Companies (POC).

Siemens S.A, realiza sus actividades y comercializa sus productos, principalmente en España y en menor medida en otros mercados europeos e internacionales. Para brindar la mejor atención a sus clientes, Siemens S.A. cuenta con delegaciones en gran parte del territorio español además de centros de trabajo para proyectos específicos (tales como Illescas, Martorell o Pamplona). En el mapa se muestran aquellas delegaciones de venta de mayor relevancia.



La crisis provocada por la pandemia del coronavirus en 2020 ha seguido teniendo impacto durante el año fiscal 2021 en sus actividades comerciales, así como en otros ámbitos de la compañía. Con una gradual recuperación de la economía a la vista, Siemens trabaja para liderar el cambio en la era post-covid, promoviendo entornos que aceleren la inversión en aquellos ámbitos que incrementen la productividad tales como la digitalización, la automatización y la sostenibilidad.

### 1.1 Smart Infrastructure (SI)

Smart Infrastructure suministra y conecta de manera inteligente sistemas energéticos y tecnologías de edificios con el fin de mejorar sustancialmente la eficiencia y sostenibilidad de infraestructuras públicas y privadas mientras apoya a sus clientes en la gestión de los cambios tecnológicos. Smart Infrastructure reúne para ello los sistemas y productos para el control inteligente a través de la red, los productos de baja y media tensión, la automatización de edificios, la protección antiincendios y la seguridad y eficiencia energética de edificios e infraestructuras.

El negocio de SI atiende a sus clientes a través de una amplia variedad de canales, incluyendo su organización global de ventas de productos y sistemas, distribuidores, cuadristas, OEM, instaladores y revendedores, así como sus sucursales de venta regionales. La gama de clientes es diversa. Incluye promotores de infraestructuras, empresas constructoras y contratistas, propietarios, operadores y gestores de edificios tanto públicos como privados incluyendo hospitales, campus, aeropuertos y centros de datos, empresas de servicios y operadores de redes de distribución eléctrica, así como empresas del sector de la industria pesada (tales como petróleo y gas, minería y química) y de la industria manufacturera del ámbito de la automoción y máquina herramienta.

Los competidores consisten principalmente en grandes empresas multinacionales, junto con fabricantes más pequeños y de rápido crecimiento en países emergentes. Su negocio de servicios y soluciones compite también con los operadores locales tales como integradores de sistemas y gestores de instalaciones.

El negocio de Smart Infrastructure se ve impactado por los cambios en el entorno económico en distintos grados, dependiendo del segmento de clientes. Mientras que la demanda de los clientes en la industria de la fabricación discreta cambia rápidamente de acuerdo con los ciclos macroeconómicos, esta reacciona más lentamente en las industrias de las infraestructuras, en la construcción o en la industria pesada.

Debido a su diversificación, con actividades en muchos mercados regionales y verticales, la combinación de productos, sistemas y soluciones, así como su participación en mercados de ciclo largo y corto, SI dispone de una combinación de negocios equilibrada y resiliente.

Los mercados atendidos están experimentando cambios que ofrecen oportunidades tanto para las tecnologías de la construcción como de la electrificación. Las tendencias principales son el incremento de la población y de la urbanización, el incremento de la necesidad de entornos seguros y sostenibles con espacios interactivos y confortables y a su vez con costes bajos para su mantenimiento, energía y operación.

La descarbonización está modificando la mezcla de generación energética a través de las fuentes de energías renovables que varían según el horario y las condiciones climáticas de cada día. En consecuencia, los sistemas de energía se vuelven cada vez más descentralizados, fuertemente influenciados por los prosumidores y más dependientes de la integración puntual/ distribuida de fuentes de energía tales como la eólica, fotovoltaica y biomasa, así como un aumento de la necesidad de almacenamiento inteligente y redes eficientes y fiables. Tanto los edificios cada vez más inteligentes como la integración de un mayor número de fuentes de distribución de energía a redes de energía convencionales conllevan un incremento de la complejidad con un mayor número de datos y flujos de información y energía bidireccionales. Esto puede ser fiablemente gestionado a través de la digitalización de los edificios y los sistemas de transporte y energía.

Las actividades de I+D de SI se centran, por un lado, en las tendencias de la descentralización, descarbonización y digitalización de los mercados energéticos. Por otro lado, la inversión en I+D refuerza las capacidades de crear edificios e infraestructuras confortables, seguras y energéticamente eficientes.

## 1.2 Digital Industry (DI)

Digital Industry ofrece una completa cartera de productos y soluciones de sistema para la automatización de la industria, tanto con fabricación discreta como para las industrias de proceso. Esta oferta incluye la automatización de sistemas y software para fábricas, sistemas de control numérico, motores, accionamientos y convertidores, así como sistemas de automatización integrados para máquina herramienta y máquinas de producción. DI también proporciona sistemas de control de procesos, productos para comunicaciones máquina a máquina, sensores y sistemas de identificación por radio frecuencia. Asimismo, ofrece software para productos y para la gestión del ciclo de producción, así como software para la simulación y el testeado de sistemas mecatrónicos, todo ello integrado en la cartera de software de automatización de diseño electrónico (EDA) de Mentor Graphics (Mentor) y el internet industrial de las cosas (IIoT) abierto y basado en la nube, que conecta máquinas e infraestructuras físicas con el mundo digital. Esta oferta se complementa con la plataforma Mendix que permite a los clientes reducir significativamente el tiempo de desarrollo de aplicaciones.

En conjunto, las ofertas de DI permiten a los clientes optimizar cadenas de valor completas, desde el diseño y desarrollo de productos hasta la producción y los servicios post venta. Con sus soluciones de software avanzadas, DI apoya a las empresas manufactureras en su transformación hacia la "Empresa Digital", lo que resulta en una mayor flexibilidad y eficiencia de los procesos de producción y en una reducción del tiempo para la puesta en el mercado de nuevos productos.

Entre los colectivos de clientes más relevantes se encuentra la industria de la automoción, la industria de fabricación de maquinaria, la industria farmacéutica y química, la industria de la alimentación y la industria electrónica y de semiconductores.

DI atiende a sus clientes a través de una organización de ventas regional, utilizando varios canales de venta dependiendo del tipo de cliente y de industria.

Los cambios en la demanda de los clientes están fuertemente impulsados por los ciclos macroeconómicos, y pueden conducir a una variación significativa a corto plazo en la rentabilidad de esta unidad de negocio. La competencia de DI se puede agrupar en dos categorías: empresas multinacionales que ofrecen una cartera relativamente amplia y empresas que están activas únicamente en ciertos mercados geográficos o de productos.

DI actualmente ve tres tendencias básicas que influyen en su negocio y que significan oportunidades de crecimiento a largo plazo. Los productores de bienes de inversión en un entorno cada vez más digitalizado deben modernizar su producción para permanecer competitivos. Este entorno también anima a los productores a complementar sus productos base con soluciones verticales y servicios. Adicionalmente, hay una tendencia a la regionalización para proteger las economías locales o para adaptar mejor las soluciones a las necesidades locales.

Las actividades de I+D de DI están dirigidas a integrar tecnologías como la inteligencia artificial (AI), Edge computing, tecnologías en la nube, fabricación aditiva y el 5G industrial en la amplia cartera de productos de esta unidad de negocio dirigida a la automatización y la digitalización.

### 1.3 Portfolio Companies - LDA

Las Portfolio Companies (POC) comprenden negocios que incluyen un amplio espectro de productos, software, soluciones, sistemas y servicios específicos para diferentes industrias incluyendo la del petróleo y gas, marina, minería, cemento o agua, entre otras. Son negocios que han requerido medidas específicas, como cambios en sus organizaciones, cartera de productos en digitalización, mejora de costes u optimización en las compras y la producción para aprovechar todo su potencial. Las unidades son ágiles y flexibles; están descentralizadas, consiguiendo así una rápida toma de decisiones y tiempos de reacción más cortos. Esto les permite ser más competitivas en sus respectivos mercados y estar más enfocadas a sus clientes.

La unidad Large Drives Applications (LDA) diseña, fabrica y realiza el servicio técnico para sistemas de accionamientos eléctricos en media tensión: motores eléctricos, variadores de velocidad y generadores. Además, ofrece grandes accionamientos especiales para barcos, minas y trenes de laminación, así como soluciones líderes en el mercado. Su experiencia en digitalización y su excelente servicio mantienen la disponibilidad y el rendimiento de los accionamientos en el punto óptimo.

LDA atiende a sus clientes mayoritariamente en venta directa. Los más destacados son los fabricantes de maquinaria, empresas de ingeniería, compras y construcción (EPCs) así como también clientes finales. En el ámbito de las soluciones los clientes se encuentran principalmente en los sectores de la industria minera, del cemento y también del metal.

Los negocios de LDA se caracterizan por ser de ciclo largo que, al contrario que ciclos cortos, no son productos estándar, sino que se fabrican a medida del cliente y tiene plazos de entrega de 6 hasta 12 meses. La demanda de sus productos habitualmente muestra un retraso en la respuesta a los cambios en el entorno económico, tanto al inicio de una crisis como en su recuperación.

## 2. Gestión de aspectos no financieros

### 2.1 Política de sostenibilidad

El mundo está en un constante cambio ya que seguimos experimentando nuevas crisis y desafíos basados en las mega tendencias a las que el planeta debe hacer frente: la globalización, la urbanización, el cambio demográfico, el cambio climático y la transformación digital. De hecho, la pandemia nos ha demostrado que de la noche a la mañana pueden surgir nuevos retos que tienen un impacto significativo en nuestra vida cotidiana. En 2016, tras el Acuerdo de París, 193 países miembros de las Naciones Unidas adoptaron la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con el objetivo de abordar los retos económicos, sociales, medioambientales y de gobernanza más importantes de nuestro tiempo, así como para estimular un cambio transformador.

Estos ODS junto a sus 169 metas son un baremo para los esfuerzos conjuntos de cambio que deben realizar los gobiernos, las empresas, las ciudades y la sociedad civil en su conjunto si se quiere lograr un futuro más sostenible.

En Siemens - donde la sostenibilidad se basa en los valores de responsabilidad, excelencia e innovación, siendo parte integral de la misión - entendemos este desarrollo sostenible como el medio para lograr un crecimiento rentable y a largo plazo. En consecuencia, nos comprometemos a pensar y actuar en interés de las generaciones futuras, logrando un equilibrio entre las personas, el planeta y los beneficios. Al hacerlo, nos alineamos con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU.

Las prioridades a largo plazo de Siemens como parte de la nueva agenda de desarrollo sostenible son claras: utilizar nuestro ingenio para mejorar la calidad de vida y proteger el planeta. El Grupo Siemens, como conglomerado industrial global con negocios a lo largo de la cadena de valor de la energía y en el sector de la salud, está en una posición única para tocar las oportunidades de negocio sustanciales que permitan seguir impulsando la Agenda 2030 hacia los ODS y las metas relacionadas.

Siemens impacta en la mayoría de los ODS de cuatro maneras importantes:

- a través de nuestros productos y soluciones,
- operando responsablemente nuestro negocio,
- a través de nuestra experiencia y liderazgo, y
- a través de nuestras actividades corporativas y de compromiso con la comunidad.

Sin embargo, el impacto que tenemos en los ODS varía significativamente por lo que los agrupamos en tres categorías: de alto, medio y bajo impacto.

En su mayor parte, los ODS en los que tenemos un alto impacto están fuertemente relacionados con nuestros productos y soluciones, a menudo en combinación con iniciativas de liderazgo en colaboración con socios de todo el mundo

Los ODS de impacto medio son principalmente objetivos relacionados con prácticas empresariales responsables, incluida el área de los derechos humanos, así como el cumplimiento (Compliance) y la gestión de la cadena de suministro (Supply Chain Management). Otros se ven afectados por nuestras actividades corporativas y de participación y compromiso con la comunidad, englobadas bajo el nombre de "Corporate Citizenship".

Los ODS en los que tenemos un impacto bajo se ven influenciados selectivamente por algunas partes del negocio o indirectamente a través de nuestros clientes. Sin embargo, pueden ser calificados de manera diferente según el negocio o el país específicos.

Estos son los ODS clasificados de alto y medio impacto por Siemens desde una perspectiva global:

➤ **Impacto Alto:**

**ODS 3** - Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos, a todas las edades. Impactamos en el ODS 3 a través de nuestra cartera de negocios y preocupándonos por la salud y seguridad de nuestros empleados y contratistas. Asimismo, participamos en actividades comunitarias relacionadas con la salud.

**ODS 7** - Garantizar el acceso a una energía asequible, confiable, sostenible y moderna para todos. Impactamos en el ODS 7, a través de la cartera de negocios siendo uno de los mayores proveedores de tecnologías en la cadena de valor de la energía. La tecnología Siemens facilita el acceso a una energía limpia, fiable y con bajas emisiones de carbono, ayudando a los clientes de diversos sectores a mejorar permanentemente la eficiencia energética con un argumento comercial positivo. Además, también impulsamos internamente la eficiencia energética, especialmente a través del programa "CO2-neutral".

**ODS 9** - Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. Impactamos en el ODS 9 como empresa tecnológica y líder en innovación en electrificación, automatización y digitalización. Siemens apoya la industrialización sostenible, ayudando a nuestros socios comerciales a través de la ingeniería, el dominio y el conocimiento digital en toda la cadena de valor, desde el diseño hasta la producción, desde las operaciones hasta el mantenimiento. Una gran parte de los clientes y proveedores son pequeñas y medianas empresas, por lo que creemos en las asociaciones internacionales como base para las innovaciones que hacen realidad lo que importa.

**ODS 11** - Hacer que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. Siemens es un socio de confianza para las autoridades de la ciudad, ofreciendo soluciones en muchos ámbitos de infraestructura con el fin de crear ciudades más eficientes, sostenibles y resilientes: por ejemplo, mediante soluciones de transporte inteligente, edificios eficientes y seguros e iniciativas de ciudades inteligentes que aprovechan el poder de la digitalización.

**ODS 13** - Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos. Siemens es el primer actor industrial global con el objetivo de convertirse en una empresa neutra en emisiones de CO2 en 2030. La compañía está así subrayando la necesidad de que las empresas lideren con el ejemplo y contribuyan a descarbonizar la economía en este siglo, como se establece en el histórico Acuerdo de París. Con nuestras tecnologías, ayudamos a los clientes de varias industrias a mejorar permanentemente la eficiencia energética y a reducir las emisiones de CO2.

➤ **Impacto Medio:**

**ODS 4** - Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje para todos. En Siemens creemos que el aprendizaje permanente es clave para asegurar la empleabilidad de sus propios empleados y de terceros. De esta forma, impactamos en el ODS 4 al proporcionar acceso a la educación de múltiples maneras, incluyendo oportunidades de aprendizaje y educación para todos los empleados, así como la educación y la formación profesional, impartida en asociación con las escuelas y colegios. Además, la formación de clientes y proveedores es también una de nuestras prioridades. Adicionalmente, pretendemos inspirar a los jóvenes para que sigan carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) a través de numerosos compromisos de ciudadanía corporativa en todo el mundo.

**ODS 5** - Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. El principal impacto de Siemens en el ODS 5 es a través de la forma en que gestionamos la propia plantilla. Así, consideramos que promover la diversidad genera un beneficio para la sociedad y para Siemens, porque la diversidad fortalece la capacidad innovadora, libera el potencial de los empleados y contribuye directamente al éxito empresarial. También impulsamos el cambio en la alta dirección, donde hay un potencial de mejora, mediante la contratación de un mayor número de mujeres en primera línea, actividades de networking, training y mentoring.

**ODS 8** - Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo y un trabajo digno para todos. Siemens afecta directamente al ODS 8 a través de nuestras operaciones globales que contribuyen al desarrollo del PIB en muchos países proporcionando empleo digno y de calidad.

**ODS 12** – Garantizar un consumo y patrones de producción sostenibles y responsables. En Siemens nos comprometemos a utilizar de manera responsable los recursos y reconocemos que las oportunidades de la economía circular son muy beneficiosas para las empresas, el medio ambiente y la sociedad. En esta línea, hemos establecido iniciativas estratégicas globales para la fase de diseño y la fase final de la vida útil de los productos y operaciones, además las empresas de Siemens utilizan tecnologías disruptivas y modelos de negocio innovadores para participar de la ventaja de la economía circular.

**ODS 16** - Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos, y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Siemens contribuye al ODS 16 asegurando la integridad y el cumplimiento en toda la empresa y mediante la implantación de los “Siemens Integrity Initiatives” con “stakeholders” externos. Por estos medios y a través de actividades con otros actores, apoyamos la competencia justa y aseguramos el éxito a largo plazo de nuestra empresa. Asimismo, nos comprometemos a aplicar los requisitos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración de Derechos Humanos y todas las demás regulaciones pertinentes en la cadena de suministro y a través de las colaboraciones con organizaciones e instituciones externas.

**ODS 17**- Fortalecer las Alianzas y el Global Partnership para el desarrollo sostenible. Como una empresa global y defensora del comercio libre, creemos que las asociaciones son fundamentales para el desarrollo sostenible y el éxito de la compañía. Adicionalmente, reconocemos la importancia de la digitalización, la financiación y las asociaciones público-privadas para el desarrollo sostenible y, en todas estas áreas, nos asociamos con organizaciones internacionales, organizaciones empresariales, organizaciones no gubernamentales (ONG), incluyendo el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Foro Económico Mundial (WEF), econsense, Transparencia Internacional y varias universidades.

➤ **Business to Society® – medir el impacto social**

Creemos que las empresas deben medir su impacto en el desarrollo sostenible desde varias perspectivas. Es por ello que hemos desarrollado nuestra metodología Business to Society® (B2S) con el objetivo de medir nuestro impacto económico y social a diferentes niveles y, también para analizar nuestra contribución a la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

La metodología se basa en el Marco de Medición del Impacto publicado por el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD) y permite medir en términos cuantitativos el impacto social de las actividades en seis zonas de acción diferentes: el avance de la economía, la promoción de las competencias y el empleo, el impulso de la innovación, la protección del medio ambiente, la mejora de la calidad de vida y la configuración del cambio social.

El enfoque B2S consiste en cuatro pasos:

1. Adoptar una perspectiva "externa" sobre las prioridades de desarrollo más relevantes en un contexto determinado (por ejemplo, global, nacional, proyecto).
2. Identificar y medir nuestra contribución en áreas prioritarias.
3. Definir acciones estratégicas para mejorar nuestras contribuciones a un mayor desarrollo.
4. Ser transparentes sobre nuestras contribuciones manteniendo informados a partes externas e internas.

Desde su lanzamiento en 2015, se ha realizado un despliegue de esta metodología a nivel mundial aplicándola en proyectos y licitaciones de los clientes y se ha impulsado la comunicación del impacto en el desarrollo sostenible y el valor resultante para todas las partes interesadas a nivel interno y externo.

## 2.2 Gestión de la sostenibilidad

Siemens se toma muy en serio su responsabilidad con sus empleados, sus socios y, por supuesto, la sociedad. Frente a sí, está la gran oportunidad y la responsabilidad de dar forma a un mundo mejor: un mundo sostenible y multilateral basado en los principios de una economía de mercado con conciencia medioambiental y social. Como empresa tecnológica global, seguiremos contribuyendo activamente. Esta ha sido y es nuestra aspiración y está en consonancia con nuestros objetivos estratégicos a largo plazo.

Por tanto, las iniciativas de sostenibilidad son un aspecto esencial para implementar con éxito el Programa Estratégico de Siemens Visión 2020+ y, como parte de la estrategia de sostenibilidad, también revisamos todos los proyectos de acuerdo con las normas ESG aplicables. En consecuencia, se está introduciendo una ESG due diligence para identificar y mitigar los riesgos ambientales y sociales, así como los riesgos asociados que ponen en peligro los derechos humanos o nuestra reputación.

Durante el año fiscal 2021 se han llevado a cabo diversas actividades de formación en materia de ESG. En primer lugar, se ha realizado un curso de sensibilización online obligatorio para los empleados de ventas (344 personas) de los cuales 322 han completado la formación. Adicionalmente, durante el mes de septiembre 2021, se ha lanzado una formación virtual con ponente para el equipo de ventas y los responsables de las oportunidades de las áreas de negocio de DI y SI acerca del “Siemens ESG Risk Framework” y la implicación que tiene en los negocios para garantizar la correcta revisión de los riesgos. Esta formación está actualmente dirigida a 109 personas de las cuales 56 personas ya la han completado.

Durante el próximo año fiscal 2022 se continuará con estas mismas actividades de formación a los grupos objetivo ya identificados además de ampliar la formación a Project Managers y Comercial Project Managers.

Para el Grupo Siemens, ser un negocio sostenible significa asegurar un crecimiento rentable y a largo plazo, garantizando un equilibrio entre los beneficios, las personas y el planeta. Los ODS son una responsabilidad, pero también ofrecen nuevas oportunidades de negocio, en particular abriendo puertas para colaborar con los gobiernos nacionales y locales que quieran remodelar su propia agenda de desarrollo. Siemens espera continuar su colaboración con ellos en áreas como la energía y descarbonización, el transporte, la infraestructura, el desarrollo industrial, el desarrollo urbano, la salud, la innovación, la creación de empleo, la educación y la lucha contra la corrupción.

### 2.2.1 Estudio de materialidad: identificación de prioridades

El análisis de materialidad del Grupo Siemens se basa en marcos externos, como el UNGC o la Global Reporting Initiative (GRI), que constituyen la base de sus informes. Los temas materiales del informe están estructurados en función de su relevancia para las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG). La integración de la perspectiva de la contribución de Siemens a la consecución de los ODS ha enriquecido su evaluación de los temas más importantes para Siemens y ha confirmado las conclusiones de la anterior evaluación de materialidad.

El diálogo regular con las partes interesadas externas e internas también desempeña un papel fundamental en el proceso de materialidad. En este sentido, nos centramos en el intercambio de opiniones sobre temas relevantes con inversores, clientes, proveedores, empleados, comunidades, responsables políticos, medios de comunicación, organizaciones no gubernamentales, asociaciones empresariales y el mundo académico. En el transcurso de este proceso de evaluación, han surgido 12 principios que se han priorizado con respecto a su relevancia para Siemens y sus grupos de interés. Estos 12 principios se agrupan en tres epígrafes - beneficio, planeta y personas - y constituyen la base para la aplicación de la sostenibilidad en la empresa.

➤ **Beneficio:**

- Contribuimos a la competitividad de nuestros clientes con nuestros productos, soluciones y servicios.
- Nos asociamos con nuestros clientes con el objeto de identificar y desarrollar oportunidades de negocio relacionadas con la sostenibilidad.
- Operamos una eficiente y resistente cadena de suministro mediante el uso de un código de conducta para proveedores, la gestión de riesgos, y el desarrollo de capacidades.
- Tomamos la iniciativa de trabajar con nuestras partes interesadas para gestionar proyectos y riesgos de reputación e identificar las tendencias que son relevantes para el negocio.
- Nos adherimos a los más altos estándares de cumplimiento y anticorrupción y promovemos la integridad a través de la “Siemens Integrity Initiative”, que lucha contra la corrupción y el fraude a través de Acción Colectiva, educación y formación.

➤ **Planeta:**

- Ayudamos a nuestros clientes a aumentar la eficiencia energética, ahorrar recursos y reducir las emisiones de carbono.
- Desarrollamos nuestros productos, soluciones y servicios utilizando estándares sólidos de diseño ecológico.
- Minimizamos el impacto ambiental de nuestras operaciones a través de programas de gestión ambiental, y nuestro objetivo es convertirnos en una empresa neutra en emisiones de CO2 para 2030.

➤ **Personas:**

- Contribuimos al desarrollo sostenible de las sociedades con nuestra cartera, operaciones locales y liderazgo.
- Fomentamos relaciones a largo plazo con la sociedad a través de proyectos de Ciudadanía Corporativa con socios.
- Vivimos una cultura de “zero harm” y promovemos la salud de nuestros empleados.
- Vivimos una cultura de liderazgo basada en valores comunes, una mentalidad innovadora, orientación a las personas y diversidad.

Estos 12 principios son la base de la política de sostenibilidad a nivel corporativo, a nivel regional y en cada una de las empresas del Grupo Siemens. Los principios fueron acordados por el Consejo de Sostenibilidad y aprobados por la Junta Directiva y el Consejo de Supervisión. Con el fin de completar nuestra evaluación global de la materialidad con un segundo nivel de análisis, se añadieron temas de especial relevancia para la organización global del Grupo Siemens, como los derechos humanos o los riesgos financieros relacionados con el clima.

### 2.2.2 Organización y Responsabilidades en la gestión de la sostenibilidad

La gestión de la sostenibilidad es un esfuerzo de toda la empresa que se deriva de nuestro propósito corporativo y, por tanto, está en el centro de todo lo que hacemos. Todas las actividades estratégicas de sostenibilidad del Grupo Siemens son supervisadas por nuestro Director de Sostenibilidad (CSO). El CSO es miembro del Consejo de Administración de Siemens AG y preside el SSB (Siemens Sustainability Board), que está formado por representantes de los negocios, los países y las unidades con funciones de gobierno (técnicas y profesionales). El SSB es el comité directivo central para el desarrollo estratégico de la sostenibilidad en Siemens y toma decisiones sobre temas clave de sostenibilidad. Si es necesario, los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad de importancia estratégica y para todo el Grupo Siemens son decididos por el Consejo de Administración. Asimismo, el SSB apoya a la organización

para que tenga en cuenta los aspectos de sostenibilidad en las decisiones empresariales. En reuniones trimestrales, el SSB define y perfecciona su enfoque en temas estratégicos de sostenibilidad, como la reducción de CO2, el marco para los riesgos ESG y de derechos humanos, y la presentación de informes no financieros, así como las clasificaciones y calificaciones.

Adicionalmente, los CEOs de los respectivos negocios y países son responsables de considerar estratégicamente los aspectos de sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de valor dentro de sus actividades empresariales, así como de establecer los objetivos para las actividades estratégicas de sostenibilidad en su área de responsabilidad. Para ello, cuentan con el apoyo de los responsables de sostenibilidad que designan ellos mismos.

En Siemens S.A. hemos constituido un Comité de Sostenibilidad local para dar seguimiento a la estrategia definida para el país, así como para decidir sobre temas clave y nuevas oportunidades. Asimismo, se ha nombrado oficialmente una responsable de sostenibilidad local para apoyar al CEO y coordinar las actividades derivadas de la estrategia.

## 2.3 Política de control y gestión de riesgos

### 2.3.1 Principios básicos de la Gestión de riesgos

Nuestra política de gestión de riesgos se deriva de la filosofía de perseguir un crecimiento sostenible y de creación de valor económico, gestionando los riesgos y oportunidades adecuados y evitando riesgos inadecuados. Dado que la gestión de riesgos es una parte integral de la forma en que planificamos y ejecutamos nuestras estrategias de negocio, nuestra política de gestión de riesgos es establecida a nivel grupo por la Junta Directiva. La estructura organizativa y de responsabilidad requiere que cada una de las respectivas direcciones de las unidades de negocio, regiones y áreas corporativas, implementen programas de gestión de riesgos que se adapten a sus negocios y responsabilidades específicos, al tiempo que son coherentes con la política general.

### 2.3.2 Gestión de riesgos empresariales (ERM)

Hemos implementado y coordinado un conjunto de sistemas de gestión y control de riesgos que nos respaldan en el reconocimiento temprano de posibles desarrollos que podrían poner en peligro la continuidad de nuestro negocio. Incluye nuestro proceso de planificación estratégica y el informe de gestión (Management reporting). La planificación estratégica tiene como objetivo identificar los riesgos potenciales mucho antes de la toma de decisiones comerciales importantes, mientras que el Management reporting nos permite realizar un seguimiento de dichos riesgos a medida que progresa nuestro negocio. Nuestros auditores internos revisan periódicamente la adecuación y eficacia de nuestro sistema de gestión de riesgos. En consecuencia, si se detectan déficits, es posible adoptar medidas apropiadas para su eliminación. Esta coordinación de procesos y procedimientos tiene como objetivo garantizar que la Junta Directiva y el Consejo de Supervisión a nivel corporativo estén plenamente informados sobre los riesgos significativos en tiempo y forma.

La gestión de riesgos en el Grupo Siemens se basa en un enfoque integral, interactivo y orientado a la gestión de riesgos empresariales (Enterprise Risk Management - ERM) que está integrado en la organización y que aborda tanto los riesgos como las oportunidades. Nuestro enfoque ERM se basa en el COSO (Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway) "Gestión de Riesgos Empresariales – Integrado con estrategia y resultados" (2017) y la norma ISO 31000 (2018) y se adapta a los requisitos de Siemens. El proceso de ERM está conectado con nuestro proceso de reporting financiero y nuestro sistema de control interno. Se considera que la estrategia de una compañía, la eficiencia y eficacia de sus operaciones comerciales, la fiabilidad de sus informes financieros y el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes son igualmente importantes.

Nuestro proceso de ERM tiene como objetivo la identificación y evaluación temprana de y respuesta a los riesgos y oportunidades que podrían afectar materialmente al logro de nuestros objetivos estratégicos, operativos, financieros y de cumplimiento o Compliance. El horizonte temporal suele ser de tres años, y con un enfoque de riesgo neto, abordando los riesgos y oportunidades resultantes después de la ejecución de las medidas de control existentes. Con el fin de proporcionar una visión integral de nuestras actividades de negocio, los riesgos y oportunidades se identifican de una manera estructurada combinando elementos de enfoque de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba. El reporte de riesgos se realiza trimestralmente; complementamos este reporte periódico con un proceso de reporte ad hoc que tiene como objetivo escalar las cuestiones críticas de manera oportuna. Los riesgos y oportunidades relevantes se priorizan en términos de impacto y probabilidad, teniendo en cuenta diferentes perspectivas, incluidos los objetivos de negocio, la reputación y los asuntos regulatorios. El proceso de identificación y priorización ascendente se complementa con workshops con las respectivas direcciones de las unidades organizativas. Los riesgos y oportunidades identificados son analizados en relación con su potencial impacto acumulativo y son agregados dentro de cada organización.

Se asignan responsabilidades para todos los riesgos y oportunidades relevantes, dependiendo de la importancia del riesgo u oportunidad respectivo. En un primer paso, asumir la responsabilidad de un riesgo u oportunidad específico implica elegir una de nuestras estrategias de respuesta general. Nuestras estrategias generales de respuesta con respecto a los riesgos son la evitación o prevención, transferencia, reducción o aceptación del riesgo relevante. Así mismo, detección y análisis con respecto a las oportunidades. En un segundo paso, la responsabilidad de un riesgo u oportunidad implica también el desarrollo, la iniciación y el seguimiento de las medidas de respuesta adecuadas correspondientes a la estrategia de respuesta elegida. Estas medidas de respuesta deben adaptarse específicamente para permitir una gestión eficaz del riesgo u oportunidad.

### 2.3.3 Organización y responsabilidades en la gestión de riesgos

Para supervisar el proceso de ERM e impulsar aún más la integración y la armonización de las actividades de control existentes para alinearlas con los requisitos legales y operativos, la Junta Directiva a nivel grupo, estableció una Organización de Gestión de riesgos y Control Interno. Esta organización agrupa y categoriza riesgos y oportunidades individuales de naturaleza similar de causa y efecto, en temas más amplios de riesgo y oportunidad. Esta agregación resulta naturalmente en una mezcla de riesgos, cualitativos y cuantitativos. Trimestralmente, la Junta Directiva es informada sobre todo lo relacionado con la implementación, operación y supervisión del sistema de control interno y de riesgos.

### 2.3.4 Principales riesgos no financieros

Los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con dimensiones que componen la sostenibilidad a los que se enfrenta Siemens se integran en el sistema de gestión de riesgos empresariales (ERM) anteriormente descrito en el apartado 2.3.2 que identifica y toma en consideración todos los distintos tipos de riesgos que pudieran tener un efecto adverso en el negocio, condición financiera, resultado de las operaciones y de reputación.

Tomando como referencia la identificación de riesgos globales y comunes elaborada a nivel grupo, así como la identificación, a nivel país, de riesgos específicos elaborada por Siemens S.A, se ha ajustado dicho mapa al contexto de Siemens S.A permitiendo de esta manera identificar los riesgos no financieros más relevantes:

- **Riesgos de ciberseguridad.** Las tecnologías digitales son una parte profundamente integrada en nuestra cartera de negocios. Observamos un aumento global de las amenazas a la seguridad, ciberataques y mayores niveles de sofisticación en delitos informáticos, lo que representa un riesgo para la seguridad de los productos, sistemas, redes y la confidencialidad, disponibilidad e integridad de los datos. Como otras grandes multinacionales, intentamos mitigar estos riesgos mediante el uso de una serie de medidas, incluida la capacitación de los empleados, el monitoreo integral de nuestras redes y sistemas a través de los Centros de Operaciones de Seguridad

Cibernética, y el mantenimiento de sistemas de respaldo y protección, como firewalls y antivirus. Iniciamos la “Carta de confianza” industrial, firmada por un grupo creciente de compañías globales, que establece los principios para generar confianza en las tecnologías digitales y crear un mundo digital más seguro. No obstante, nuestros sistemas, productos, soluciones y servicios, así como los de nuestros proveedores de servicios, siguen siendo potencialmente vulnerables a los ataques. Tales ataques podrían conducir a la publicación, manipulación o filtración de información, como espionaje industrial, uso indebido de nuestros sistemas, productos defectuosos, tiempos de inactividad de producción y escasez de suministros, con posibles efectos adversos en nuestra reputación, nuestra competitividad y resultados de operaciones.

- **Riesgos reputacionales relacionados con la Sostenibilidad:** Las crecientes exigencias en los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) por parte de los gobiernos y clientes, así como la involucración del negocio en actividades sensibles desde un punto de vista medioambiental, social y de gobernanza podría ser percibida negativamente y provocar reacciones adversas en los medios. Esto puede conllevar un daño reputacional e impactar en la consecución de los objetivos de negocio. Reconocemos estos riesgos y ponemos en práctica la debida diligencia para que los mismos sean evaluados de forma más amplia y en un momento más temprano por el negocio operativo en cuestión a través de la herramienta implantada para tal fin (ESG Radar).
- **Riesgos regulatorios:** Algunas de las industrias en las que operamos están altamente reguladas. Las regulaciones gubernamentales actuales y futuras sobre el medioambiente, la salud y la seguridad y otros cambios a los mismos pueden requerir que cambiemos la forma en que manejamos nuestras operaciones y podrían resultar en aumentos significativos en nuestros costes operativos o de producción. Si bien tenemos procedimientos establecidos para garantizar el cumplimiento de las regulaciones gubernamentales aplicables en la conducción de nuestras operaciones comerciales, no se puede excluir que las violaciones de las regulaciones gubernamentales aplicables puedan ser causadas por nosotros o por terceros con los que contratamos, incluidos proveedores o subcontratistas cuyas actividades se nos pueden atribuir. Cualquier violación de este tipo nos expone particularmente al riesgo de responsabilidad, sanciones, multas, daños a la reputación o pérdida de licencias o permisos que son importantes para nuestras operaciones comerciales. En particular, también podríamos enfrentar responsabilidad por daños o remediación por contaminación ambiental en las instalaciones que diseñamos o en que operamos. Con respecto a ciertos riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria.
- **Tecnologías disruptivas:** Los mercados en los que operan nuestras empresas experimentan cambios rápidos y significativos debido a la introducción de tecnologías innovadoras y disruptivas. En los campos de la digitalización existen riesgos asociados a nuevos competidores, sustituciones de productos/ soluciones/servicios existentes, nuevos modelos de negocios y, finalmente, el riesgo de que nuestros competidores puedan tener estrategias de tiempo de comercialización más avanzadas e introducir sus productos y soluciones disruptivas más rápidamente que Siemens. Nuestros resultados operativos dependen en gran medida de nuestro liderazgo tecnológico, nuestra capacidad de anticipar y adaptarnos a los cambios en nuestros mercados y optimizar nuestra base de costes en consecuencia. La introducción de nuevos productos y tecnologías requiere un compromiso significativo con la investigación y el desarrollo, lo que a cambio requiere un gasto de recursos financieros considerables que no siempre pueden resultar en el éxito. Nuestros resultados pueden verse afectados si invertimos en tecnologías que no funcionan o que no se integran como se esperaba, o que no son aceptadas en el mercado como se anticipó, o si nuestros productos, soluciones o sistemas no se introducen en el mercado de manera oportuna, particularmente en comparación con nuestros competidores, o incluso

quedar obsoletos. Solicitamos constantemente nuevas patentes y gestionamos activamente nuestra cartera de propiedad intelectual para asegurar nuestra posición tecnológica.

- **Falta de personal cualificado:** La competencia por personal altamente cualificado (por ejemplo, especialistas, expertos, talento digital) es intensa. Tenemos una demanda continua de empleados altamente cualificados y la necesidad de mejorar la diversidad de nuestra plantilla. Nuestro éxito futuro depende en parte de nuestra capacidad continua para identificar, evaluar, contratar, integrar, desarrollar y retener ingenieros, talento digital y otro personal cualificado. Abordamos este riesgo, por ejemplo, con planes de sucesión estructurada, retención y gestión de carrera. Además, estamos fortaleciendo las capacidades y habilidades de nuestros equipos de adquisición de talento y hemos definido una estrategia de búsqueda proactiva de personas con las habilidades requeridas en nuestras respectivas industrias y mercados. La tecnología y la digitalización nos ayudan a ser más efectivos para atraer y seleccionar talentos, así como para mejorar la eficiencia de nuestros procesos.
  
- **Impacto Covid-19 en la organización y el trabajo:** La crisis sanitaria provocada por la Covid-19 y el cierre temporal de actividades decretada por el gobierno provocó la suspensión temporal de una parte de la actividad de Siemens durante el Estado de Alarma, así como la reducción general de la actividad en Siemens y la necesidad de tomar medidas específicas para la adaptación a las nuevas circunstancias en cada una de las fases de esta crisis. Para responder adecuadamente a esta nueva situación se ha creado un comité de seguimiento con el fin de liderar y monitorizar las medidas específicas tales como el trabajo a distancia como forma de organización, la compra de EPIs y cámaras termográficas, la realización de pruebas específicas o guías de actuación, protocolos de limpieza, etc. Asimismo, se está reforzando la capacidad tecnológica y la puesta a disposición de los medios adicionales necesarios para que el trabajo a distancia se pueda desarrollar con normalidad.

### 3. Lucha contra la corrupción y el soborno

Aplicamos el criterio de tolerancia cero frente a la corrupción, el blanqueo de capitales y los incumplimientos de los principios de libre competencia, protección de datos, control de exportaciones y derechos humanos, así como otras infracciones de la ley y de nuestro Código de Conducta en los Negocios (Siemens BCGs). Si esto ocurre, respondemos de forma contundente. Para nosotros, integridad significa actuar de acuerdo con nuestros valores – responsabilidad, excelencia e innovación – en cualquier lugar donde hagamos negocios. Un elemento clave de la integridad es Compliance: el cumplimiento de la ley y de nuestras propias normativas internas constituye la base de todas nuestras decisiones y actividades.

Siemens contribuye a alcanzar los objetivos de las Naciones Unidas de Desarrollo Sostenible (ODS). El ODS 16 – Paz, justicia e instituciones eficaces, es una llamada a las empresas para reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas. Esto a su vez promueve la libre competencia, lo que beneficia a las empresas gestionadas en base a criterios de innovación, como el Grupo Siemens. Los esfuerzos para combatir la corrupción, junto con sistemas de Compliance sólidos, protegen a las empresas, sus empleados y accionistas contra los riesgos de conductas inapropiadas. Los países, las regiones y sus ciudadanos se benefician de una forma importante de una menor corrupción. Dado que la corrupción es un lastre para la economía y el desarrollo sostenible, los esfuerzos para combatirla pueden contribuir al progreso en todos los ODS.

Más allá de los propios límites de nuestra compañía, estamos comprometidos a apoyar la lucha contra la corrupción y promover la libre competencia en nuestros mercados en cooperación con otras organizaciones en el curso de nuestras actividades de Collective Action (Acciones Colectivas). Esto incluye nuestro compromiso con el United Nations Global Compact (Pacto Mundial de las Naciones Unidas), una iniciativa que anima a las compañías a nivel mundial a adoptar políticas sostenibles y socialmente responsables e informar sobre su implantación. También colaboramos con el Foro Económico Mundial a través de su Iniciativa de Alianza contra la Corrupción (PACI). Apoyamos activamente el compromiso de la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción y la Convención Anticorrupción de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y estas otras iniciativas orientan nuestro trabajo en esta área en toda nuestra organización.

#### 3.1 El sistema de Compliance de Siemens

El entorno en el que el Grupo Siemens lleva a cabo sus negocios y, por lo tanto, sus actividades de Compliance, es realmente complejo. Nuestros negocios internacionales están sujetos a numerosas legislaciones locales y también a diversos marcos políticos, sociales y culturales, todos ellos en constante cambio.

Nuestro **Código de Conducta en los Negocios (Business Conduct Guidelines -BCGs-)** recoge los principios fundamentales y las directrices para nuestro comportamiento tanto a nivel interno en Siemens como con terceros, clientes, socios externos y la sociedad en general. También sirve como una expresión de nuestros valores y asienta las bases para normativas internas más detalladas. El Código de Conducta en los Negocios es vinculante para todos los empleados de Siemens en todo el mundo.

Nuestro **Sistema de Compliance** tiene como objetivo garantizar que nuestras prácticas comerciales en todo el mundo cumplan con estas pautas y con todas las leyes aplicables. Con este fin, y para protegernos de los riesgos de Compliance, nuestro Sistema de Compliance se basa en tres pilares: prevenir, detectar y responder.

**Medidas de prevención** efectivas como Compliance risk management, Políticas y procedimientos, Formación y comunicación, Consejo y apoyo, Integración en el proceso de personal

**Consecuencias** de una conducta no ética o incumplimiento, medidas de remediación y seguimiento global de los casos



Procedimientos de reporte "Tell us" y ombudsperson, Controles, seguimiento y revisiones de Compliance, Auditorías e **Investigaciones** de Compliance

Las medidas de prevención incluyen la gestión de los riesgos de Compliance, la elaboración de directrices y procedimientos sobre temas específicos y también una formación adecuada y comprensible, así como soporte y asesoramiento a nuestros empleados. Los canales para informar sobre posibles incumplimientos como son el sistema de reporting *Tell Us* y el *Ombudsman*, así como investigaciones de Compliance justas y profesionales son elementos indispensables para identificar y solucionar posibles conductas irregulares. Respuestas y consecuencias claras a las mismas sirven para responder a dichas conductas y eliminar debilidades. Para asegurar que nuestro Sistema de Compliance está implantado a nivel global, de acuerdo con los requerimientos establecidos, nuestro departamento de Auditoría Interna Corporativa realiza de forma continua controles y auditorías de Compliance. Adicionalmente, el sistema se nutre de encuestas realizadas de forma periódica en materia de Integridad para recibir información directa por parte de los empleados de Siemens.

La responsabilidad de las jefaturas en materia de Compliance es el elemento clave de nuestro Sistema de Compliance. Este es el motivo por el que el departamento global de Legal y Compliance está bajo la responsabilidad del CEO. El máximo responsable de Compliance (Chief Compliance Officer) informa directa y periódicamente al Comité de Dirección y al Comité de Supervisión de Siemens, A.G. esquema que se traslada a los diferentes países.

La estructura global de Compliance combina una sólida dirección a nivel de grupo con la disponibilidad de responsables de Compliance cualificados que aseguran que el Sistema de Compliance está debidamente implantado en todo el mundo. El equipo de Compliance trabaja en estrecha colaboración con los empleados y los directivos, los cuales asumen la responsabilidad personal de Compliance en sus respectivas áreas.

El equipo directivo al completo a todos los niveles debe ser la expresión de nuestro compromiso con Compliance y garantizar que las decisiones y acciones comerciales en sus áreas de responsabilidad estén siempre de acuerdo con los requisitos legales relevantes y nuestros valores y normas. Los directivos de Siemens demuestran un fuerte compromiso con Compliance. Compliance e Integridad están profundamente arraigados en la cultura de la empresa.

Las áreas de responsabilidad e Compliance abarcan los ámbitos de Anticorrupción, Blanqueo de Capitales, Defensa de la Competencia, Acciones Colectivas, Protección de Datos, Control de Exportaciones y Derechos Humanos.

A nivel de anticorrupción no nos limitamos a combatir el soborno o el cohecho, sino que gestionamos diferentes casuísticas como son las relativas a regalos y hospitalidades, patrocinios, donaciones y membresías, pagos facilitadores, colaboración con socios de negocio y conflictos de intereses. Para prevenir la corrupción hemos implantado un conjunto de normativas y procedimientos que cubren las diferentes tipologías. En este sentido tenemos en cuenta tanto los pagos y otras prestaciones internos a empleados como los que hacemos a terceras partes analizando la legislación vigente, normativa interna y circunstancias en los que se producen.

Las actividades de suministro y aprovisionamiento conllevan el riesgo de ser utilizadas para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. Siemens se esfuerza en mantener relaciones de negocio solo

con clientes de garantía, socios y empresas cuyas actividades cumplan con los requerimientos legales y cuyas fuentes de financiación tengan un origen legítimo.

Para ello disponemos de un sistema global de gestión de blanqueo de capitales a nivel corporativo, de aplicación en los diferentes países en los que hacemos negocios, que nos dota de la transparencia necesaria en las operaciones que hacemos con terceros. Está basado en los posibles riesgos con terceras partes en cuanto al origen de los fondos que utilizan para el pago de las transacciones comerciales de modo que se garantice que provienen de fuentes legítimas.

### 3.2 Gestión de riesgos de Compliance

Para ser efectivo, el Sistema de Compliance de Siemens debe adaptarse de forma continua para identificar riesgos específicos del negocio teniendo en cuenta los múltiples requerimientos legislativos locales. La gestión de riesgos de Compliance está integrada en los procesos y herramientas específicas de los negocios y su objetivo es identificar los mismos lo antes posible para adoptar medidas para prevenirlos o mitigarlos. De esta forma, Compliance puede contribuir de manera importante al cumplimiento de los objetivos corporativos.

La evaluación de riesgos de Compliance -Compliance Risk Assessment (CRA)- se realiza de forma periódica a nivel global y en los diferentes países con el fin de que, para los riesgos identificados en los diferentes niveles, se establezcan acciones de mitigación centrales y/o locales según proceda. Cada empresa, unidad de negocio y región evalúan su exposición respecto a las diferentes responsabilidades de Compliance. Adicionalmente, se tienen en cuenta las circunstancias de cada momento que son evaluadas de forma sistemática como por ejemplo es el caso de los riesgos de Compliance en relación con la pandemia ocasionada por la Covid-19 o riesgos que puedan resultar de nuevos modelos de negocio o tecnologías digitales.

En este marco, en el primer trimestre del año fiscal 2020 se realizó el Compliance Risk Assessment en Siemens, S.A. con la participación de la dirección de la compañía (CEO y CFO) así como de los directores técnicos y financieros de las unidades de negocio y departamentos centrales relevantes. Para los riesgos más significativos identificados se han diseñado los planes de mitigación correspondientes que se encuentran en proceso de implantación, acción que puede extenderse durante varios trimestres en función de la criticidad del riesgo y del plan acción que se requiera.

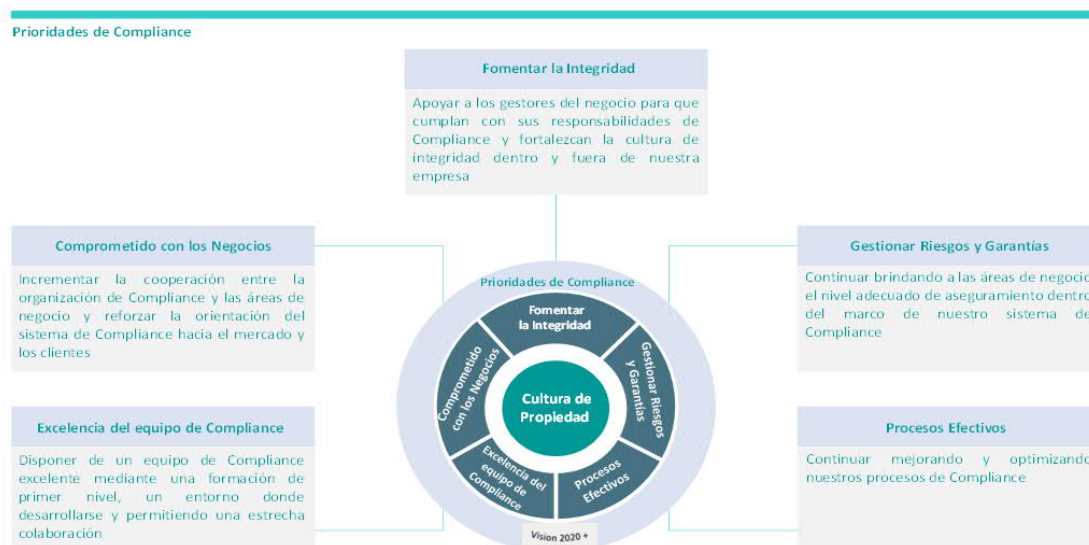
Los resultados del CRA de Siemens S.A. se han incorporado al análisis de riesgos de Compliance a nivel de grupo con el objetivo de identificar a nivel de Siemens AG los riesgos de Compliance sistemáticos y recurrentes a nivel mundial lo más rápidamente posible. Este análisis se complementa con diversas informaciones de fuentes externas para disponer de una visión holística. Los riesgos con mayor impacto se reportan al siguiente escalafón en la compañía que sería el denominado Gestión de Riesgos Empresariales (*ERM - Enterprise Risk Management*).

### 3.3 Prioridades de Compliance

Nuestras prioridades de Compliance proporcionan la base para el desarrollo y la mejora constantes de nuestro sistema. Supervisamos de cerca los requerimientos en constante evolución en materia de Compliance y su cumplimiento. Los desafíos incluyen cambios en las condiciones del mercado y en los riesgos de Compliance de nuestras actividades comerciales.

Desde el año fiscal 2015, definimos nuestras prioridades de Compliance a largo plazo como se ilustra y describe brevemente en la imagen mostrada a continuación. Estas prioridades han evolucionado en el marco del programa estratégico Visión 2020+ para crear una perspectiva confiable a largo plazo en el desarrollo de nuestros esfuerzos de Compliance. Estas prioridades se complementan con áreas

determinadas y actividades específicas para cada año fiscal y han seguido guiando nuestro trabajo en el año 2021.



La revisión anual de estas prioridades y conseguir su cumplimiento deben servir para que Siemens tenga el mayor nivel de aseguramiento en materia de Compliance.

### 3.4 Formación de Compliance

Para conseguir imbricar Compliance e integridad en la organización, tanto los empleados de Siemens como los del equipo de Compliance reciben formación en diferentes temáticas de Compliance que se ajustan de acuerdo con sus responsabilidades y en función de los posibles riesgos inherentes a sus actividades.

La formación en materia de Compliance en Siemens tiene tres objetivos principales:

- Desplegar los valores y fomentar la concienciación en aspectos fundamentales de Compliance a todos los empleados
- Impartir conocimientos específicos y en profundidad a los managers y grupos de interés determinados
- Proporcionar información adicional sobre todos los temas relevantes de Compliance

El conocimiento sobre las áreas responsabilidad de Compliance, por ejemplo, se transmite a través de una formación obligatoria on-line sobre los diferentes elementos del Código de Conducta en los Negocios. Adicionalmente a las formaciones obligatorias, hay también otras adicionales que pueden desplegarse dependiendo del grupo objetivo al que nos dirijamos y que se ponen a disposición en la plataforma global de formación de Siemens. En el contexto de la pandemia por la Covid-19 muchas de las actividades de formación que se venían haciendo de forma presencial se convirtieron en el año 2020 a formaciones virtuales / on-line y en el año 2021 se ha seguido en la misma línea ampliando y mejorando las mismas.

En este sentido, durante el ejercicio fiscal 2021 se ha continuado con la formación *online* en el **Código de Conducta en los Negocios**, campaña que se venía acometiendo en los dos años precedentes. En concreto 36 empleados de Siemens, S.A. han sido formados adicionalmente en el ejercicio fiscal 2021 en este ámbito con mensajes vinculados a los valores de la compañía. Este colectivo corresponde principalmente a nuevos colaboradores o personal que ha adquirido nuevas responsabilidades en la empresa. Con esta

acción continua se mantienen en Siemens, S.A. unos niveles de formación superiores al 95% en el Código de Conducta respecto al que ha venido siendo el grupo objetivo.

A nivel corporación hay un compromiso interno y externo de formar en el Código de Conducta en los Negocios a todos los empleados de la compañía, incluyendo personal de fábricas y servicios técnicos, cada tres años. Este es uno de los indicadores del nuevo modelo DEGREE (Descarbonización, Ética, Gobernanza, Recursos eficientes, Equidad y Empleabilidad) y en concreto es el indicador correspondiente a la E de Ética.

Se han realizado adicionalmente formaciones de Compliance en tres ámbitos principales como son control de exportación, protección de datos y competencia que han sido identificados como los más relevantes en el análisis continuo de riesgos que se lleva a cabo a nivel de Grupo Siemens.

- **Control de Exportación:** formación centrada en las legislaciones europea y americana sobre material de defensa y doble uso, así como requerimientos específicos resultantes de la normativa interna de Siemens. Se han desplegado en el ejercicio 2021 dos acciones formativas con un contenido más general, una con un nivel avanzado (formación virtual) y otra de contenido más básico (online) en las que ha participado un colectivo de 191 empleados en total. También se han hecho sesiones en materias específicas de especial actualidad como la relativa a transferencia de tecnología, información y software con una asistencia de 54 empleados y otra orientada al uso de herramientas de control de exportación con 17 empleados.
- **Protección de datos:** se ha desplegado una acción global, dada la trascendencia de esta materia con la implantación de las nuevas legislaciones europea y española unida al desarrollo de nuevos modelos de negocio y la necesidad de garantizar una correcta gestión de los datos de carácter personal. En total han participado 881 empleados en esta formación que ha sido impartida en formato online.
- **Competencia:** en este ámbito se ha reforzado la acción iniciada en el ejercicio anterior de formación en temas básicos de competencia en la que participaron más de 900 empleados, con 42 nuevos colaboradores que se han sumado a dicha acción formativa en el ejercicio 2021. De especial relevancia es la de nivel avanzado que se ha venido impartiendo a un colectivo específico de personas con mayor implicación en actividades relevantes en materia de competencia, principalmente puestos de responsabilidad en las áreas de dirección, ventas y proyectos donde han participado 26 personas en el ejercicio 2021 sumando un total de 79 empleados en el conjunto de los dos años en los que esta formación se ha impartido.

Estas cifras corresponden a las acciones realizadas en el ejercicio en cuestión, aunque es importante mencionar que los datos acumulados al final de cada año pueden verse afectados por posibles reorganizaciones de la compañía que, como ha sido el caso de la escisión de Siemens Energy, supone que empleados formados en una empresa, en este caso Siemens, S.A. pueden haber sido transferidos con posterioridad a otra compañía del grupo Siemens o externa lo que dificulta en algunos casos la comparabilidad de las cifras.

Aparte de estas iniciativas desplegadas por el equipo de Compliance, destacar las acciones realizadas en primera persona por los directivos de la compañía, que en el marco de lo que denominamos **Diálogos de Integridad**, seleccionan temas de especial relevancia en materia de Compliance para sus respectivas áreas de responsabilidad y los exponen de manera abierta y participativa a sus colaboradores.

Los contenidos de estos Diálogos de Integridad se actualizan cada año en base a los riesgos detectados a nivel corporación y posteriormente cada país y cada manager identifican y despliegan los más relevantes en sus respectivos equipos. En el ejercicio 2021 se han incorporado temas de actualidad como han sido los relacionados con las relaciones virtuales y la pandemia por la Covid-19. En conjunto, se mantiene a disposición de las jefaturas y empleados interesados un amplio abanico de contenidos y material que abarca todas las áreas de responsabilidad de Compliance.

La monitorización de las formaciones obligatorias para los países y grupos objetivo definidos se apoya en una plataforma global y la implantación de los requerimientos de formación es reportado de forma periódica a las jefaturas de las respectivas unidades.

En lo que a la organización de Compliance respecta, se dispone de un concepto de Formación de Formadores (*Train The Trainer*) que incluye contenidos relativos a habilidades de formación, así como a materias específicas para las diversas iniciativas de formación. Este concepto se revisó en 2020 y se ha actualizado en 2021 para incluir las metodologías en formación virtual especialmente necesarias en el contexto de la pandemia de la Covid-19.

### 3.5 Colaboración con Socios de Negocio

Bajo circunstancias concretas, Siemens puede ser considerada responsable de las actividades ilegales en las que incurran determinados terceros (por ejemplo, intermediarios, distribuidores o socios de consorcio) a los que internamente denominamos “socios de negocio” (“business partners”).

Cada unidad es responsable de sus propios socios de negocio. Deben seleccionarse cuidadosamente y están sujetos a un proceso de diligencia debida de Compliance (Compliance Due Diligence). Este análisis previo debe supervisarse adecuadamente a lo largo de las relaciones de negocio por ejemplo verificando de forma periódica la necesidad del socio y su desempeño en comparación con la remuneración que recibe. Para ello, se han establecido procesos obligatorios y se han habilitado herramientas para cubrir los posibles nuevos riesgos que puedan surgir. En función de la evaluación del riesgo de la actividad comercial y de cualquier otro riesgo identificado se adoptan medidas de remediación apropiadas.

Tanto los socios de negocio como los proveedores tienen que firmar el Código de Conducta establecido por Siemens para estas terceras partes. Dependiendo de la clasificación de riesgo de los socios de negocio y proveedores, el departamento de Auditoría Interna de Siemens u otras empresas externas pueden realizar auditorías a los mismos según proceda.

Al cierre del ejercicio fiscal 2021 hay vigentes en Siemens S.A. 28 análisis de diligencia debida para aquellos socios considerados en el alcance de Compliance. Del colectivo de socios de negocio el grupo más importante corresponde a empresas con funciones de intermediación, vinculadas a la venta de nuestros productos y servicios, trámites administrativos y otras actividades varias.

### 3.6 Denuncia de irregularidades

En Siemens, tenemos disponibles canales de comunicación seguros para todos los empleados y otros grupos relevantes externos para informar sobre posibles incumplimientos de las normas externas e internas. Las informaciones proporcionadas a través de estos canales se envían a nuestra organización de Compliance y son debidamente monitorizadas. Las posibles irregularidades también se pueden comunicar directamente a los responsables de Compliance de cada unidad o a las jefaturas correspondientes. Nuestros empleados hacen uso regular de estos canales.

Una vez confirmados los incumplimientos se adoptan las medidas necesarias que pueden incluir sanciones disciplinarias con diferente grado de gravedad, desde el apercibimiento hasta el despido.

La posible existencia de estas situaciones debe entenderse como parte del funcionamiento normal del Sistema de Compliance implantado de forma efectiva. Teniendo en cuenta la diversidad de nuestros negocios y los diferentes ámbitos locales e internacionales en los que actuamos entendemos dentro de la normalidad los incumplimientos detectados.

### 3.7 Acciones Colectivas y Siemens Integrity Initiative

Para progresar de forma sustancial en la lucha contra la corrupción y fomentar la libre competencia, debe haber una actuación conjunta de un colectivo importante de diferentes grupos. La Iniciativa de Integridad global de Siemens (*Siemens Integrity Initiative*) destina más de 100 millones de USD para apoyar a organizaciones que combaten la corrupción y el fraude a través de las denominadas Acciones Colectivas, la educación y la formación. La iniciativa se centra en apoyar proyectos que tienen un claro impacto en el entorno empresarial, pueden demostrar resultados objetivos y medibles, y tienen el potencial de ampliarse y replicarse.

Las dos primeras rondas de financiación de la Siemens Integrity Initiative han abarcado 55 proyectos a nivel global por un importe de más de 70 millones de dólares. La tercera ronda lanzada a mediados de 2018 incorpora 22 proyectos de más de 40 países con un valor total de aproximadamente 25 millones de USD. En total estaríamos hablando de 77 proyectos en más de 40 países con un desembolso de 98,5 millones de USD.

Esta iniciativa es parte de un acuerdo de 2009 entre Siemens AG y el Banco Mundial y de otro acuerdo de 2013 entre Siemens AG y el Banco Europeo de Inversiones (BEI). El detalle sobre estos proyectos se recoge en nuestros informes anuales de la Siemens Integrity Initiative.

### 3.8 Resultados y progreso alcanzado

Durante los últimos años se han realizado sucesivas mejoras en diversos ámbitos del Sistema de Compliance de Siemens. En el último ejercicio se ha continuado en la misma línea siendo de destacar los siguientes logros:

- Realización de un proyecto exhaustivo para optimizar diversos procesos internos de Compliance, potenciando el enfoque en riesgos y consiguiendo un mayor nivel de automatización. Adicionalmente se ha empezado a acometer la modernización del abanico de herramientas de Compliance.
- La nueva formación global on-line en el Código de Conducta en los negocios se ha completado por un porcentaje superior al 85% de los empleados a nivel mundial y ampliamente por encima del 95% en el caso de Siemens S.A.
- La monitorización central y de manera continuada de los riesgos de Compliance se ha fortalecido. Se ha analizado información de diversas fuentes para evaluar los riesgos existentes, así como los nuevos y cambiantes riesgos de Compliance de forma que se pueda usar como base para la toma de decisiones. En este contexto, los riesgos de Compliance derivados de la pandemia causada por la Covid-19 han sido debidamente analizados y se han implantado las medidas de mitigación necesarias.

En años sucesivos continuaremos con esta estrategia de mejora continua, optimizando nuestros procesos de diligencia debida y explorando las posibilidades de digitalización incluyendo la inteligencia artificial y el análisis de datos (“Data Analytics”) para una mejor cobertura de riesgos.

También se tienen en cuenta los cambios organizativos de forma que el Sistema de Compliance de Siemens se adapte y sea efectivo para la estructura organizativa que tengamos en cada momento y en relación con los diferentes riesgos a los que nos podamos enfrentar en el desempeño de nuestras actividades.

### 3.9 Modelo para la Prevención del Delito

Basado en el derecho penal español, Siemens S.A. ha implementado un Modelo (Organización y Gestión) para la prevención del delito que se basa principalmente en los controles y la mitigación de riesgos existentes medidos a nivel global de la empresa, pero adaptándolo a los requisitos legales locales.

Este modelo de organización y gestión cubre los siguientes aspectos:

- Identificación de áreas y actividades de riesgo.
- Protocolos y procedimientos para la toma y ejecución de decisiones.
- Modelos de gestión de los recursos financieros adaptados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
- Obligación de información al órgano de vigilancia.
- Sistema disciplinario.
- Verificación periódica y adaptación del modelo.

En el modelo se analizan los diferentes tipos penales que incluyen, entre otros, los delitos de estafa y fraude, blanqueo de capitales, cohecho, tráfico de influencias, corrupción, financiación del terrorismo y contrabando. En cada caso se analiza en qué medida tenemos exposición al riesgo, y en caso afirmativo cuáles serían las áreas expuestas, los responsables de su gestión y las medidas de mitigación implantadas en cuanto a posibles normativas, directrices y controles.

Se ha constituido un Comité para la Prevención y Control de Delitos definiéndose sus miembros, la periodicidad de sus reuniones y los estatutos que regulan su régimen de funcionamiento. El modelo ha sido trasladado e implantado en otras empresas del Grupo Siemens en España adaptándolo a sus negocios y situaciones específicas en cada caso.

Este Comité, formado por miembros de la Dirección de la Compañía, se ha reunido en dos ocasiones en el ejercicio fiscal 2021 para abordar los temas relevantes en esta materia. Como preparación a dichas reuniones se han realizado puestas en común por parte de las diversas áreas relevantes en relación con los diferentes ilícitos penales incluidos en el Código Penal vigente en cada momento.

### 3.10 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el ejercicio fiscal 2020 los esfuerzos de Siemens S.A. se han centrado principalmente en colaboraciones destinadas a ayudar en la pandemia por la Covid-19, como la campaña de donación conjunta a UNICEF o la colaboración con el Hospital de IFEMA mediante la donación de cargadores portátiles al Ayuntamiento de Madrid. Adicionalmente se ha colaborado con la Universidad Carlos III de Madrid mediante la donación de equipos propios, así como con la Fundación *migranodearena* con la puesta a disposición de mobiliario de oficina.

Durante el ejercicio 2021, Siemens S.A. ha seguido colaborando con la cultura a través de su aportación al Teatro Real y, asimismo, lo ha hecho con la Fundación SERES con el objetivo de fomentar y promover el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad con actuaciones responsables fortaleciendo la Responsabilidad Social Corporativa. En línea con su compromiso con la educación, Siemens S.A. ha donado 127 portátiles a la Asociación CREÁTICA, destinados a la dotación de centros educativos y el apoyo a la infancia y adolescencia en situación vulnerable. Finalmente, y con motivo de la situación de emergencia reciente en la isla de La Palma, Siemens S.A. ha colaborado con el Banco de Alimentos para la compra de alimentos y productos de higiene par los afectados de la erupción del volcán.

Ejercicio Fiscal	2020	2021
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	34.366 €	39.393 €

## 4. Respeto de los derechos humanos

Siemens aporta valor a la sociedad a través de los productos y soluciones, prácticas comerciales sostenibles y responsables, liderazgo reflexivo y actividades de asociación estratégica e iniciativas comunitarias específicas. Nuestras actuaciones afectan directa e indirectamente a un gran número de personas. Somos conscientes de las responsabilidades derivadas de este impacto global y aceptamos plenamente nuestra responsabilidad de garantizar el respeto de los Derechos Humanos en nuestras actividades en todo el mundo. Para nosotros, este es un elemento central de una conducta comercial responsable y, por lo tanto, una parte integral de nuestro concepto *Business-to-Society*.

En este contexto, Siemens se compromete a cumplir con los objetivos de las principales iniciativas internacionales diseñadas para promover los Derechos Humanos y el Desarrollo Sostenible, incluido el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGPs). Ambos establecen el modo en que las empresas deben respetar los Derechos Humanos y, a su vez, promover el desarrollo sostenible, tanto interna como externamente a lo largo de sus cadenas de valor.

Estamos firmemente comprometidos con la salvaguarda y el respeto a los Derechos Humanos. Lo entendemos como un elemento clave en nuestro desempeño en el marco de integridad y responsabilidad social corporativa. Nuestro enfoque holístico no se limita a nuestros propios centros de trabajo, sino que también tenemos en cuenta las actividades de negocio de nuestros clientes y proveedores de forma que los posibles riesgos identificados en cualquiera de estos ámbitos sean gestionados debidamente.

### 4.1 Compromiso en materia de Derechos Humanos y en relación con los estándares internacionales

Nuestros principios relativos a los Derechos Humanos están firmemente anclados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con sus correspondientes objetivos. Siemens está convencida que los Objetivos de Desarrollo Sostenible solo pueden ser alcanzados de forma plena si los impactos potencialmente negativos a lo largo de la cadena de valor se analizan también con el máximo detalle y se adoptan acciones efectivas para darles respuesta. En estas actividades nos guiamos por los estándares internacionales que ayudan a las empresas a definir su enfoque en materia de Derechos Humanos y optimizarlo de manera continua. Estos estándares incluyen los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y las Directrices para Empresas Multinacionales publicadas por la OCDE. Ambas destacan la importancia de los procesos de diligencia debida que permite proactivamente identificar, evaluar y prevenir posibles violaciones de los Derechos Humanos para proteger a los afectados o al menos mitigar el impacto en la medida de lo posible.

Nuestro compromiso de respetar los Derechos Humanos está recogido en el Código de Conducta en los Negocios de Siemens, obligatorio para todos los empleados de Siemens y también para nuestros socios de negocio a nivel mundial. Establece los principios fundamentales y las normativas que rigen nuestras actividades dentro de la compañía y también en relación con nuestros clientes, socios externos y la sociedad en general.

Siemens se compromete a cumplir con los siguientes estándares internacionales y también espera que sus socios de negocio cumplan estas directrices en la medida en que les sean aplicables:

- Carta Internacional de los Derechos Humanos que consiste en:
  - Declaración Universal de los Derechos Humanos,
  - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y
  - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,

- Convenio europeo para la protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales,
- Declaración tripartita de principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las empresas multinacionales y la política social,
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (habiendo adoptado los elementos clave de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en 2011).
- Los Principios de Naciones Unidas en relación con las Empresas y los Derechos Humanos
- Los 10 principios de Global Compact de Naciones Unidas

Más allá de estos estándares, Siemens AG a nivel global reafirma su compromiso en relación con los derechos fundamentales de los trabajadores en un acuerdo marco internacional firmado por los sindicatos y los representantes de los empleados en 2012.

Los siguientes derechos fundamentales se incluyen entre los amparados en los acuerdos y directrices referidos anteriormente y recogidos en nuestro Código de Conducta en los Negocios

- No discriminación, respeto por los principios de igualdad de trato y de oportunidades
- Libertad en la elección del empleo (no trabajo forzado)
- Prohibición de empleo infantil
- Salarios justos
- Libertad de negociación y de asociación
- Cumplimiento de la normativa de seguridad en el trabajo

## 4.2 Gestión y responsabilidades

Nuestro compromiso de respetar los Derechos Humanos y de implantar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos está liderado desde las más altas instancias de la compañía a nivel corporativo. Nuestro trabajo en Derechos Humanos está supervisado por la Junta Directiva de Siemens y el Comité de Sostenibilidad de Siemens, así como por los responsables de nuestras áreas de negocio y países. Nuestro Director Corporativo de Compliance proporciona una monitorización adicional a nivel del Consejo de Supervisión.

En octubre de 2016, el Comité de Sostenibilidad de Siemens AG estableció que los departamentos de Sostenibilidad y Compliance debían trabajar juntos para organizar formalmente el liderazgo corporativo en el tema de los Derechos Humanos y proceder a su fortalecimiento en toda la empresa a nivel mundial. En este contexto, ambos departamentos han elaborado un programa marco sujeto a un proceso de mejora continua a todos los niveles y que se basa en los siguientes tres pilares:

- I. Proceso periódico de revisión de impacto
- II. Proceso de diligencia debida a nivel transaccional
  - a. Identificación de riesgos
  - b. Evaluación de riesgos
  - c. Gestión y monitorización de riesgos  
Apoyado en mecanismos de reclamación
- III. Aspectos generales
  - a. Concienciación
  - b. Normativas y circulares
  - c. Información reportada a nivel interno y externo

### 4.3 Medidas de mejora continua

Nuestro enfoque respecto a los Derechos Humanos se basa en la mejora continua. A través de nuestras acciones tenemos como objetivo prevenir posibles efectos negativos. Siemens utiliza procesos de gestión de riesgos a lo largo de la cadena de valor para identificar y evaluar de forma temprana y sistemática riesgos relativos a posibles incumplimientos en materia de Derechos Humanos y mitigar dichos riesgos en nuestro ámbito de influencia.

En el año fiscal 2020 se realizó el Compliance Risk Assessment (CRA) en Siemens SA, al igual que en casa matriz y en otros países / negocios, para identificar y evaluar posibles riesgos, entre otros aspectos de Compliance, en materia de Derechos Humanos e implantar las acciones apropiadas para conseguir el cumplimiento debido en este ámbito. A lo largo de toda la cadena de valor hay desde hace años medidas establecidas para revisar y asegurar el cumplimiento en esta materia por ejemplo en el ámbito de homologación de proveedores, a nivel de nuestras propias ubicaciones y también en las decisiones de negocio adoptadas por nuestros clientes.

### 4.4 Derechos Humanos en la cadena de valor

Mantener cadenas de valor sostenibles es uno de nuestros principios básicos. Los proveedores de Siemens se comprometen a cumplir con el Código de Conducta para Proveedores y Terceras Partes Intermediarias y Socios de Negocio.

Este documento reafirma los Derechos Humanos fundamentales de los empleados de nuestros proveedores. Siemens espera que todos sus proveedores tengan un compromiso claro de cumplimiento del referido Código de Conducta que abarca los siguientes aspectos en materia de derechos humanos:

- Condiciones justas de trabajo (salario, horario de trabajo, vacaciones)
- Libertad de asociación
- Responsabilidad en materia de salud y seguridad
- Prohibición de discriminación
- Prohibición de trabajo forzoso y de trabajo infantil
- Disponibilidad de mecanismos anónimos para informar sobre quejas

Siemens adopta un enfoque basado en riesgos para identificar riesgos potenciales en nuestra cadena de valor. Este enfoque incluye auto evaluaciones en responsabilidad corporativa por parte de los proveedores, auditorías internas de proveedores y auditorías externas en sostenibilidad. Cuando se producen desviaciones, y también en el caso concreto de incumplimientos en materia de Derechos Humanos según lo recogido en el referido Código de Conducta, trabajamos juntamente con el proveedor para clarificar cómo podemos implantar una acción correctora con la mayor urgencia.

Si se identifican incumplimientos de nuestros requerimientos en una autoevaluación realizada por el proveedor o en una auditoría, se le requiere al proveedor en cuestión que solucione el problema en un plazo de tiempo concreto adoptando la medida correctora necesaria. Si el incumplimiento es grave Siemens se reserva el derecho a terminar la relación con ese proveedor.

### 4.5 Due Diligence de Derechos Humanos en las decisiones de negocio

Empresas como Siemens, que operan con diversos modelos de negocios y cadenas de valor globales en países con una organización social y medioambiental débil o con inestabilidad política, se enfrentan a numerosos desafíos relativos a los Derechos Humanos.

Los departamentos de Sostenibilidad y Compliance, junto con las áreas de negocio, departamentos centrales y expertos externos en materia de Derechos Humanos, han desarrollado una herramienta de diligencia debida innovadora en el ámbito de proyectos para conseguir evaluaciones proactivas y sistemáticas de riesgos tales como riesgos en la cadena de suministro (condiciones de trabajo justas, libertad de asociación, discriminación, etc.), riesgos en el lugar de trabajo (Seguridad y Salud, etc.) o riesgos relativos a decisiones de negocio por parte de nuestros clientes (impacto en comunidades locales, por ejemplo, a nivel de poblaciones indígenas, minorías religiosas o étnicas).

Asimismo, se analizan los aspectos de Derechos Humanos en el ámbito de productos, tecnología y software, con foco en actividades de exportación, directas e indirectas, y el posible uso y destinatario final de los mismos. Esto permite una identificación y evaluación continuas de riesgos para las actividades de negocio de Siemens en el ciclo completo de vida de la actividad empresarial y de las relaciones de negocio. Dependiendo de los riesgos identificados, se desarrollan estrategias de mitigación con el asesoramiento de expertos externos en materia de Derechos Humanos para preparar acciones preventivas responsables.

Todas estas iniciativas de diligencia debida forman parte del ESG Radar cuyo objetivo es identificar y evaluar posibles riesgos en las materias de Medioambiente, Sostenibilidad y Gobernanza y los consiguientes riesgos a nivel de Derechos Humanos y reputacionales de una forma temprana y comprensiva en el caso de decisiones de negocio adoptadas por nuestros clientes y se definen las medidas de mitigación correspondientes.

## 4.6 Derechos Humanos en el puesto de trabajo

El Código de Conducta en los Negocios es un elemento clave en todos los contratos laborales con los empleados. Todos los empleados son responsables en materia de Derechos Humanos y en cuanto al respeto de estos. Siemens no tolera la discriminación, el acoso sexual o cualquier otro ataque personal a un individuo o a un colectivo. Fomentamos los principios de igualdad de trato y de oportunidades con independencia del color de la piel, origen étnico o social, religión, edad, discapacidad, identidad sexual, visión del mundo, sexo o género.

Como parte de nuestros diálogos de integridad se ha elaborado diversa información para aumentar la concienciación en cuanto a posibles riesgos en el ámbito de los Derechos Humanos. Este material se ha puesto a disposición de todas las unidades de la compañía de forma que la jefatura de cada área decida la mejor manera de desplegarlo entre sus colaboradores. El objetivo principal es trasladar la estricta prohibición de cualquier tipo de acoso sexual o de coacción en el marco de la compañía.

Una retribución justa y transparente es uno de los elementos claves de la gestión de nuestros empleados en el marco del respeto y del reconocimiento de estos. Para ello se mantienen negociaciones con la representación de los trabajadores que se han venido materializando en los correspondientes convenios colectivos.

## 4.7 Formación y desarrollo de capacidades

Siemens cree firmemente que los principios de sostenibilidad pueden ser logrados plenamente de forma efectiva cuando hay un compromiso voluntario basado en los valores. Desarrollar las capacidades de forma continuada es un factor clave en este enfoque. Nuestras actividades en esta materia están orientadas hacia grupos de interés específicos. Siemens facilita formación a sus proveedores y también a los empleados usando formatos interactivos y actividades específicas para el personal de venta a nivel global y regional y también para los empleados de funciones concretas como Compliance y Seguridad y Salud.

Nuestro documento de Sostenibilidad en la Cadena de Suministro y el Código de Conducta sirven de apoyo y sensibilizan a nuestros proveedores en lo que se refiere a tener en cuenta en mayor medida esos valores

y los requerimientos de sostenibilidad que se deben incluir en las propias cadenas de suministro de dichos proveedores. Adicionalmente hemos trabajado con colaboradores y con externos y con terceros expertos en Derechos Humanos para crear un concepto de formación orientado a las jefaturas. Los grupos objetivo en este ámbito incluyen a todos los empleados de las funciones de ventas y de riesgos junto con las propias jefaturas.

#### 4.8 Redes de colaboración y alianzas

Tenemos conversaciones regulares con otras compañías que crean una plataforma que se basa en la confianza mutua en un entorno de diálogo para tratar temas de Derechos Humanos en profundidad. Esto también permite identificar las iniciativas de los demás y aprovechar experiencias pasadas para la mejora continua prevista por parte de la organización. Esta modalidad de diálogo compartido se centra en abordar retos y soluciones, tratando los posibles conflictos en los objetivos previstos e identificando posibles áreas de acción conjunta. Tenemos el convencimiento de que podemos avanzar más rápidamente a través de acciones conjuntas y concertadas en vez de hacerlo de forma individual.

Siemens a nivel corporación ha sido miembro de la Iniciativa Global Empresarial en Derechos Humanos (GBI) desde el año fiscal 2017. Esta iniciativa es una de las punteras a nivel internacional en cuanto a redes de colaboración en materia de Derechos Humanos. Está formada por 20 empresas a nivel mundial. En el año 2018 Siemens se unió al grupo de trabajo de formación en Derechos Humanos y Empresa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Este grupo también está constituido como un ámbito de aprendizaje en esta materia entre empresas europeas de diferentes tamaños y de diversos ámbitos industriales.

Además de estas iniciativas, Siemens AG también interactúa de forma habitual en materia de Derechos Humanos con consultores externos, inversores, accionistas, agencias de calificación y entidades sin ánimo de lucro y despliega los aspectos relevantes a los diferentes países.

#### 4.9 Denuncias por casos de vulneración

Siemens ofrece a todos sus empleados y terceras partes canales protegidos para reportar incumplimientos de la normativa interna y externa. Las notificaciones realizadas por estos medios se trasladan al departamento de Compliance y se les da el debido seguimiento. Estos mismos canales pueden usarse para informar a la compañía de posibles incumplimientos en materia de Derechos Humanos.

Nuestra página de internet también facilita una dirección de correo electrónico para reclamaciones específicas en el ámbito de Derechos Humanos. Somos conscientes de que algunas actividades de negocio son controvertidas y constituyen un marco de actuación complejo. Nuestro objetivo es compartir nuestra posición y nuestras actividades en curso de forma abierta con nuestros grupos de interés. Tenemos más información disponible en nuestra página específica de Derechos Humanos en internet.

En Siemens S.A, los canales habituales de denuncias por casos de vulneración de los Derechos Humanos en relación con los empleados, son el Comité de Empresa y el responsable de las Relaciones laborales en el área de Recursos Humanos. A cierre del ejercicio 2021 ha habido una denuncia por este concepto que se encuentra en fase de análisis. Durante el ejercicio 2020, no consta ninguna denuncia por este concepto.

Asimismo, no se han recibido en Siemens S.A., ni en el ejercicio fiscal 2020 ni en el 2021, denuncias por vulneraciones de los Derechos Humanos en relación con negocios llevados a cabo con clientes o proveedores.

## 5. Cuestiones sociales y relativas al personal

Las personas que trabajan en Siemens S.A. constituyen su activo fundamental. Por ello, la compañía se esfuerza por ofrecerles un entorno de trabajo seguro, atractivo, enriquecedor y con oportunidades de desarrollo profesional.

Siemens ha identificado seis aspectos principales sobre los que estructura las condiciones de trabajo y los ha incluido en el Código de Conducta de la compañía. Estos aspectos fundamentales son:

- No discriminación o intimidación
- Libre elección de trabajo
- Remuneración adecuada
- Conciliación
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Abolición del trabajo infantil

Todos estos aspectos se materializan en políticas y estrategias específicas, habiéndose implantado, además, iniciativas concretas y protocolos de gestión<sup>1</sup> en las actividades, tal y como se detalla en los siguientes apartados.

### 5.1 Descripción de la plantilla

La plantilla de Siemens S.A. en España a cierre del ejercicio fiscal 2021 está compuesta por 1.014 personas (1.026 en 2020). De ellas, un 75,25% son hombres (75,24 % en 2020) y un 24,75% mujeres (24,76% en 2020). Esta diferencia obedece principalmente a que actualmente la cantidad de estudiantes femeninas que se licencian en carreras técnicas y ramas de FP, perfiles de los cuales Siemens S.A. se nutre principalmente, es minoritaria.

En lo que respecta al desglose por edades, la edad media de la plantilla es de 44 años (44 en 2020).

Por último, desde el punto de vista profesional, se diferencian cuatro agrupaciones (*según nomenclatura de Siemens*):

- **Directivos.** Este grupo está compuesto por los Senior Managers y Position Level 4 de la compañía y supone un 3,94% del total de la plantilla (4,19% en 2020).
- **Mandos medios.** En este grupo se encuadran todos los managers no incluidos en la categoría anterior y representan el 6,71% de la plantilla (5,75% en 2020).
- **Técnicos y profesionales.** Engloba a todos los *Project Manager, Professional & Expert, Team Leader* y *Supervisor* (según *Position Type*). Este grupo representa un 71,5% de la plantilla (71,44% en 2020).
- **Personal de apoyo.** Son los *Operations (Technical & Administrative)*. El personal de apoyo conforma un 17,85% de la plantilla (18,62% en 2020).

A continuación, se muestra la distribución de plantilla desglosada por género, edad, y clasificación profesional.

---

<sup>1</sup> A través de estos instrumentos, Siemens S.A. promueve una correcta gestión de los aspectos relacionados con Recursos Humanos, entre ellos la mitigación de los riesgos que pudieran afectar a la compañía en este ámbito. Para más información con relación a estos riesgos, consúltese el apartado 2.3. Política de control y gestión de riesgos.

➤ **Plantilla de Siemens S.A. Desglose por sexo, edad y clasificación profesional.**

N.º Empleados		2020			2021		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	Hasta 35 años	0	0	0	0	0	0
	35-45 años	2	2	4	2	1	3
	> 45 años	33	6	39	29	8	37
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>43</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>40</b>
Mandos medios	Hasta 35 años	1	1	2	2	1	3
	35-45 años	15	11	25	20	10	30
	> 45 años	26	5	31	27	8	35
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>17</b>	<b>59</b>	<b>49</b>	<b>19</b>	<b>68</b>
Técnicos y profesionales	Hasta 35 años	84	43	127	84	47	131
	35-45 años	210	99	309	195	87	282
	> 45 años	231	66	297	243	69	312
	<b>Total</b>	<b>525</b>	<b>208</b>	<b>733</b>	<b>522</b>	<b>203</b>	<b>725</b>
Personal de apoyo	Hasta 35 años	39	4	43	39	4	43
	35-45 años	59	10	69	46	8	54
	> 45 años	72	7	79	76	8	84
	<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>21</b>	<b>191</b>	<b>161</b>	<b>20</b>	<b>181</b>
<b>TOTAL</b>		<b>772</b>	<b>254</b>	<b>1.026</b>	<b>763</b>	<b>251</b>	<b>1.014</b>

\*Siemens S.A. reporta su plantilla, no como plantilla media, sino como plantilla a cierre de ejercicio fiscal (30.09.). En todo caso, no es previsible una gran diferencia entre ambos cálculos dado el bajo nivel de rotación en la compañía (<1%), así como el elevado porcentaje de contratación indefinida. De cara a próximos ejercicios, Siemens S.A. valorará la posibilidad de modificar el criterio de cálculo para considerar la plantilla media.

## 5.2 Modalidades de contratación y cifra de despidos

A continuación, se detalla el número total y la distribución de modalidades de contratos de trabajo.

➤ **Distribución de modalidades de los contratos de trabajo.**

En 2021, el 97% de la plantilla de Siemens S.A. tiene contrato indefinido (96% en 2020). En lo que respecta al tipo de jornada, el 99,6% de los contratos corresponden a la modalidad de tiempo completo (99,7% en 2020). Los valores son comparables a los de 2020, aun considerando la pequeña bajada del número total de empleados.

Contrato de trabajo	2020	2021
Indefinidos	987	984
Temporales	39	30
<b>TOTAL</b>	<b>1.026</b>	<b>1.014</b>
A tiempo completo	1.023	1.010
A tiempo parcial	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>1.026</b>	<b>1.014</b>

A continuación, se desglosa el promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y agrupación profesional.

Cabe destacar que la variación en los promedios del año fiscal 2020, en comparación con los del año fiscal 2021, se debe a la escisión de la unidad de Gas and Power de Siemens S.A. con sus 252 empleados el 2 marzo 2020, por lo que esta unidad ha contado en los promedios del año fiscal 2020 durante 5 meses hasta el momento de la escisión.

➤ **Promedio anual de contratos indefinidos.**

El promedio de contratación indefinida alcanza valores máximos para las agrupaciones profesionales “Directivos” y “Mandos Medios”. En la agrupación profesional de “Técnicos y profesionales” el promedio de contratación indefinida equivale al 96,8% de contratos (96% en 2020), en cuanto para el “Personal de apoyo” el promedio de contrato indefinidos representa el 91,3% de los contratos (87,8% en 2020).

<b>Promedio anual de contratos indefinidos por sexo</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Mujer	283	239
Hombre	825	741
<b>TOTAL</b>	<b>1.108</b>	<b>979</b>

<b>Promedio anual de contratos indefinidos por edad</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Hasta 35 años	157	142
35-45 años	445	362
> 45 años	506	475
<b>TOTAL</b>	<b>1.108</b>	<b>979</b>

<b>Promedio anual de contratos indefinidos por categoría profesional</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Directivos	52	42
Mandos Medios	72	69
Técnicos y profesionales	811	699
Personal de apoyo	173	168
<b>TOTAL</b>	<b>1.108</b>	<b>979</b>

➤ **Promedio anual de contratos temporales.**

De todas las agrupaciones profesionales, la de “técnicos y profesionales” es la que presenta mayor presencia de contratos temporales, seguido del “personal de apoyo”. El promedio de contratos temporales fue de 39 contratos (56 en 2020).

<b>Promedio anual de contratos temporales por sexo</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Mujer	11	11
Hombre	45	28
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>39</b>

<b>Promedio anual de contratos temporales por edad</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Hasta 35 años	39	26
35-45 años	14	12
> 45 años	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>39</b>

<b>Promedio anual de contratos temporales por categoría profesional</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Directivos	0	0
Mandos Medios	0	0
Técnicos y profesionales	24	23
Personal de apoyo	32	16
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>39</b>

Respecto al promedio anual de contratos temporales por categoría profesional se ha identificado un error en los datos proporcionados en el informe del año fiscal 2020 resultando en un baile de números entre Técnicos y profesionales y Personal de apoyo, el cual se ha corregido en este informe.

➤ **Promedio anual de contratos a tiempo parcial.**

Como se indicó anteriormente, la práctica totalidad de los contratos en la plantilla de Siemens, S.A corresponde a jornada completa, existiendo únicamente un promedio de 5 contratos a tiempo parcial (9 en 2020).

<b>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Mujer	2	3
Hombre	7	2
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>

<b>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Hasta 35 años	6	1
35-45 años	1	3
> 45 años	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>

<b>Promedio anual de contratos a tiempo parcial por categoría profesional</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Directivos	0	1
Mandos Medios	1	0
Técnicos y profesionales	2	1
Personal de apoyo	6	4
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>

Finalmente, se desglosa el número de despidos por sexo, edad y agrupación profesional que ha habido a cierre del ejercicio en Siemens, S.A.

➤ **Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.**

En el Ejercicio Fiscal 2021 se produjeron 13 despidos (19 en 2020) que correspondieron, en su mayoría, a empleados pertenecientes a la agrupación de Técnicos y Profesionales.

Ejercicio Fiscal	2020						2021					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	<35	35-45	>45	<35	35-45	>45	<35	35-45	>45	<35	35-45	>45
Directivos	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mandos medios	0	1	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0
Técnicos y profesionales	1	3	7	0	1	3	0	1	3	0	0	3
Personal de apoyo	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>			<b>4</b>			<b>9</b>			<b>4</b>		

*\*El número de despidos contempla exclusivamente las bajas forzadas, sin incluir los ceses pactados o cualquier otro tipo de finalización de contratos.*

## 5.3 Remuneración

Siemens S.A. apuesta por una propuesta de valor al empleado eficaz, personalizada y flexible, diseñada para favorecer la atracción, motivación y retención del talento y alcanzar así los objetivos de negocio de la compañía.

La empresa cuenta con un marco de compensación global para sus personas trabajadoras. Según este modelo la compensación se estructura según los siguientes componentes:

- Retribución dineraria total que incluye:
  - un componente fijo (salario base, antigüedad y otros pluses fijos)
  - un componente variable ligado a los esfuerzos y resultados obtenidos. Dicho componente variable cuenta con esquemas propios para las distintas funciones y niveles dentro de la compañía (directivos, ventas, gestión de proyectos, etc.). El 70% de la plantilla se rige por un programa de dirección por objetivos mientras que el 30% percibe un reparto de beneficios regulado en el Convenio Colectivo de Siemens S.A.
- Complementos salariales, en su mayoría recogidos en el Convenio Colectivo.
- Otras percepciones extrasalariales y beneficios: seguros de personal (salud, jubilación, vida y accidentes), Plan de Compensación Flexible, programa de compra de acciones, aplicación del 7p, entre otros.

A continuación, se desglosan las remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional, así como la brecha salarial existente en la compañía.

➤ **Remuneración media de Siemens, S.A. (por sexo, edad y agrupación profesional) y brecha salarial.**

La remuneración media incluye salario fijo, salario variable, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

La remuneración media de los empleados de Siemens, S.A. en el ejercicio fiscal 2021 es de 60.336 € frente a los 61.150 € de 2020. Esto supone una disminución del -1,3% con respecto al año anterior.

Remuneración anual media por sexo	2020	2021
Mujer	56.560	58.733
Hombre	62.661	60.863

Remuneración anual media por edad	2020	2021
Hasta 35 años	37.058	35.617
35-45 años	54.153	54.024
> 45 años	76.843	74.661

Remuneración anual media por categoría profesional	2020	2021
Directivos	219.833	206.279
Mandos Medios	92.992	90.750
Técnicos y profesionales	56.023	55.995
Personal de apoyo	35.269	34.045

Comparando la retribución media por sexos, esta se ha incrementado un 3,8% en el caso de las mujeres, mientras que ha disminuido un -2,9% en el caso de los hombres.

En cuanto la remuneración media por grupos de edad, en 2021 se ha experimentado un descenso significativo en el grupo de edad comprendido entre los menores de 35 años (-3,9%) y los mayores de 45 años (-2,8%) mientras que el grupo de los 35 a 45 años ha permanecido estable.

Comparado con 2020, la segmentación por agrupaciones profesionales muestra una bajada generalizada, siendo más acusada en la categoría de directivos (-6,2%), seguida del grupo del personal de apoyo (-3,5%) y la de mandos medios (-2,4%). La agrupación de técnicos y profesionales se ha mantenido estable (-0,1%).

Estas diferencias a la baja se explican principalmente por efecto de la pandemia y la marcha del negocio y su impacto especialmente en la retribución variable (entre otros, por el menor grado de consecución de incentivos con respecto a años anteriores). Adicionalmente, las bajas producidas durante el ejercicio también han tenido un impacto, ya que su retribución era sensiblemente superior a la media (especialmente en el caso de los hombres).

La brecha salarial total de Siemens S.A. entre mujeres y hombres es en 2021 de 3,50% frente al 9,74% de 2020. Su desglose por agrupación profesional es la siguiente:

Ejercicio Fiscal	2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Directivos	224.020	201.514	10,05%	206.630	205.071	0,75%
Mandos Medios	95.307	87.272	8,43%	89.283	94.533	-5,88%
Técnicos y Profesionales	58.012	51.003	12,08%	57.762	51.450	10,93%
Personal de Apoyo	35.732	31.515	11,80%	34.201	32.790	4,13%
<b>TOTAL</b>	<b>62.661</b>	<b>56.560</b>	<b>9,74%</b>	<b>60.863</b>	<b>58.733</b>	<b>3,50%</b>

Por agrupaciones profesionales, todas ellas han visto reducida la brecha salarial. El descenso más significativo se ha producido en el grupo de directivos (-9,30 puntos porcentuales) y en el de mandos intermedios (-14,31 puntos porcentuales). Existe un número creciente de mujeres que van accediendo y consolidándose en puestos directivos y mandos medios cubriendo las vacantes dejadas por hombres. Las políticas de la compañía para garantizar la equidad en puestos de igual valor se ven reflejadas en esta disminución sostenida de la brecha.

Por último, se desglosa también la remuneración media de los directivos.

➤ **Remuneración media de los directivos de Siemens S.A.**

Ejercicio Fiscal	2019		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivos	224.020	201.514	206.630	205.071
<b>TOTAL</b>	<b>224.020</b>	<b>201.514</b>	<b>206.630</b>	<b>205.071</b>

*\* Dentro del grupo de directivos se considera únicamente a los Senior Managers y PL4. Asimismo, se excluye de los datos de esta tabla a los consejeros de la compañía. Ello se debe a que, de los tres consejeros existentes, dos de ellos pertenecen a Siemens AG.*

*La retribución del consejero restante no se reporta en cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley Orgánica de Protección de Datos.*

## 5.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

➤ **Organización del tiempo de trabajo.**

La organización del tiempo de trabajo en Siemens S.A. viene determinada por todas las regulaciones aplicables en materia de jornada laboral. De forma adicional, Siemens S.A. trata de aplicar las condiciones más ventajosas para las personas trabajadoras de la compañía negociando las jornadas de trabajo con ellas según lo establecido en el artículo 20 del convenio colectivo.

En dicho artículo del convenio, la compañía define el calendario anual, distribución irregular de la jornada (jornada de verano -intensiva- e invierno), la flexibilidad horaria, los descansos y las medidas de conciliación dando respuesta a las necesidades de las personas trabajadoras, así como a las de la empresa y sus clientes. El convenio recoge, además, otras cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo que responden a necesidades de colectivos concretos, como la jornada de los servicios técnicos, disponibilidades, conceptos económicos de estas jornadas, etc.

Este año 2021, con ocasión de la continuación de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19 (*véase también 2.3.4 Principales riesgos no financieros*) iniciada el pasado marzo de 2020, los empleados de Siemens S.A. han seguido trabajando desde sus domicilios, excepto en aquellas actividades de necesaria presencialidad.

Por otro lado, la prolongación de la crisis sanitaria en este año 2021 también ha provocado que se haya alcanzado un acuerdo con la RLT para prorrogar durante todo el año 2021 el ERTE que se había iniciado en Siemens S.A. en julio de 2020, y cuya finalización inicial estaba prevista en el mes de diciembre de 2020. La prórroga del ERTE, con carácter general, se ha llevado a cabo en mismas condiciones, poniendo un mayor foco en aspectos relevantes como la formación de las personas trabajadoras. El acuerdo de prórroga del ERTE finaliza el próximo 31 de diciembre de 2021.

Igualmente, esta crisis sanitaria ha impulsado que la normativa relacionada con el teletrabajo se haya desarrollado de forma acelerada, publicándose en el mes de septiembre el RDL 28/2020 de 22 septiembre 2020 regulando dicha materia, así como la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia. En Siemens S.A. esta ha significado la implantación del “New Working Concept”, el modelo de trabajo a distancia en el que la compañía ha estado trabajando según lo recogido en la legislación local y conforme al marco establecido por su casa matriz. Con esta nueva Política de Trabajo a Distancia, los empleados tienen la posibilidad de adherirse voluntariamente a un modelo de trabajo híbrido que combina el trabajo desde la oficina durante parte de la semana y desde el domicilio del empleado el resto de esta. Las personas trabajadoras pueden elegir entre un modelo de 2 o 3 días por semana de trabajo desde su domicilio, abonando la empresa una compensación por los gastos que de él se deriven. Además, el modelo de trabajo a distancia está acompañado de los medios, equipos y herramientas necesarias para que la prestación de servicios de cada persona sea desempeñada con garantías.

La compañía ha negociado esta materia con la RLT de Siemens S.A. sin que finalmente haya sido posible, a fecha de hoy, alcanzar un acuerdo, decidiendo entonces lanzar una política de manera unilateral y llevar a cabo su comunicación a los empleados en marzo 2021, momento en el que se dio a conocer el texto y las condiciones aplicables para aquellos empleados que voluntariamente decidieran adherirse.

Con la implementación de esta nueva política de trabajo a distancia, Siemens da un paso adelante en el bienestar de sus empleados, implementando una nueva y necesaria modalidad de prestación de servicios acorde a la situación y exigencias actuales del mercado de trabajo. En definitiva, la nueva política viene a proporcionar una mayor flexibilidad y una mejora sustancial en la conciliación de las obligaciones laborales y familiares las personas trabajadoras, así como a contribuir en mejorar, si cabe, la productividad y reducir el, ya de por sí, bajo porcentaje de absentismo, pudiendo gestionar mejor su tiempo y ser más eficientes en el desarrollo de sus tareas.

De igual forma, Siemens, en su compromiso con la sociedad actual y futura, quiere que esta nueva forma de trabajo tenga un impacto positivo en otros aspectos que considera prioritarios como es la sostenibilidad, con la reducción de emisiones contaminantes que conlleva el desplazamiento de las personas trabajadoras a los centros de trabajo.

Por último, adicionalmente a las acciones de impacto positivo que la empresa ya desarrolla en este campo, esta política tiene como objetivo alcanzar un mercado de trabajo más inclusivo, con modelos que se adaptan de forma más conveniente a la situación física de las personas con diversidad funcional, haciendo más fácil y accesible su participación en la empresa.

Una vez realizada la primera comunicación del nuevo modelo de trabajo a distancia, la compañía ha realizado una continua campaña de difusión de este a través de diferentes sesiones explicativas donde todas las personas trabajadoras de la Compañía han tenido oportunidad de asistir y realizar abiertamente las preguntas que han considerado oportunas. Al mismo tiempo se ha iniciado el proceso de adhesión, el cual se ha llevado a cabo en dos fases: una primera en la cual los empleados han podido seleccionar el

modelo de trabajo a distancia (2 o 3 días en oficina) y la cual incluye la toma de datos para la realización de la evaluación de riesgos laborales y una segunda parte posterior que consiste en la formalización de la adhesión a través de la firma del Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia.

Para apoyar todo el proceso digitalmente, se ha creado en la herramienta GloHRia un apartado ad hoc de adhesión al modelo de trabajo a distancia a través del cual el empleado puede manifestar su deseo de adherirse, informar del número de días de trabajo a la semana desde el domicilio que desea realizar y rellenar el formulario de PRL para la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo en el domicilio.

Completado este paso inicial, la empresa ha elaborado un modelo de acuerdo individual de trabajo a distancia que firmarán todos los empleados que hayan completado el trámite de adhesión anterior y que supone la adhesión formal al modelo. Dicho anexo hace referencia a la política de trabajo a distancia general y recoge expresamente los aspectos más relevantes de la misma.

El inicio del trabajo a distancia para aquellas personas trabajadoras que se hayan acogido al mismo durante las diferentes fases definidas en el año fiscal 2021 ha tenido lugar el 4 de octubre 2021, coincidiendo con el comienzo del nuevo ejercicio fiscal. Aquellos empleados que decidan no adherirse a esta modalidad seguirán trabajando de manera presencial la totalidad de su tiempo de trabajo.

#### ➤ **Implantación de políticas de desconexión laboral.**

Hasta ahora en Siemens S.A., la desconexión laboral se había tratado como un asunto psicosocial dentro de las encuestas realizadas a las personas trabajadoras, vinculándolo a las cuestiones relacionadas con el estrés en el trabajo.

No obstante, con motivo de la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* en este ejercicio, la desconexión laboral ha pasado a ser reconocida como un derecho de todos los trabajadores a fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones.

De forma paralela, como consecuencia del *Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*, de donde se deriva la obligación de llevar un registro horario de los trabajadores en el que se refleje el inicio y fin de la jornada y los descansos correspondientes, la dirección de Recursos Humanos de Siemens S.A. junto a la Representación de los trabajadores ha procedido a negociar una cláusula específica que figura en el Acuerdo sobre Registro Horario de Siemens, S.A. (Cláusula Sexta. Desconexión digital).

Esta cláusula se ha desarrollado como sigue: "*Una vez registrada la finalización de la jornada laboral ningún/a trabajador o trabajadora tendrá que atender los requerimientos de índole laboral, con independencia del medio que se utilice, hasta en tanto no se produzca la reanudación de su actividad el día laborable siguiente, una vez realizado el registro de inicio de jornada. La única excepción será la de casos de fuerza mayor o cuando por razón de la actividad realizada se perciba un complemento por disponibilidad*".

Durante este año 2021, la Compañía ha trabajado y publicado una política de desconexión digital, previamente consensuada con la RLT, que garantiza ese derecho de los trabajadores a la desconexión laboral. Igualmente, se ha puesto en marcha un proceso de comunicación formal para la difusión de esta información a la plantilla, con gran éxito y acogida.

Esta nueva política reconoce el derecho de todos los empleados, incluido el personal directivo, a no atender llamadas profesionales y/o leer/responder correos electrónicos y/o mensajes profesionales, así como a no atender cualquier actividad laboral que pudiera ser recibida a través de medios digitales fuera

de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor.

Además, promulga un protocolo de medidas vinculadas a la desconexión digital, entendida ésta como un derecho de las personas trabajadoras cuya regulación contribuye al buen estado de salud en el desarrollo del trabajo, disminuyendo, entre otras, la fatiga informática o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral, la calidad del trabajo realizado, así como la conciliación entre la vida personal y laboral, respetando la intimidad de la persona.

➤ **Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de esta por parte de ambos progenitores.**

Siemens S.A. cuenta con una política de conciliación que recoge los principios básicos sobre los que la compañía desarrolla sus medidas en este ámbito.

Con ocasión de la crisis sanitaria y la nueva normativa al respecto, la compañía ha ofrecido a los empleados la posibilidad de adherirse a un modelo de trabajo a distancia que, aunque de partida se trate de una medida enfocada a una nueva forma de organización del trabajo, esta responde a las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras, pudiendo desempeñar sus funciones desde sus domicilios durante parte de la jornada.

Otras medidas de conciliación recogidas en el Plan de Igualdad y que ofrecen ventajas más allá de las que requiere la ley y se agrupan en los siguientes asuntos:

- **Flexibilidad:** Siemens S.A. ofrece a las personas trabajadoras horario flexible de entrada y salida, el viernes flexible (de jornada reducida acumulando tiempo de lunes a jueves), vacaciones en días sueltos, jornada intensiva de verano, reducción de jornada cuando tienen hijos menores de 12 años o con una minusvalía a su cargo, excedencias y capacidad disminuida sobrevenida.
- **Ocio/familia:** Siemens S.A. impulsa la participación del entorno familiar de las personas trabajadoras en diversas actividades de ocio tales como la celebración de jornadas de puertas abiertas, conciertos y festivales de Navidad. Asimismo, la compañía ofrece tickets guardería y promueve actividades de voluntariado. Existe también un foro de intercambio web (AnunciaT) donde las personas trabajadoras pueden compartir anuncios sobre diferentes materias (*carpooling*, intercambio de idiomas, etc.).
- **Salud:** Con objeto de contribuir al cuidado de la salud de sus personas trabajadoras, la compañía ofrece talleres de salud, habilita en sus instalaciones parkings de bicicletas, así como vestuarios y duchas.
- **Servicios:** Siemens S.A. ayuda a las personas trabajadoras de la compañía a optimizar su tiempo ofreciendo en los centros de trabajo un servicio médico. Igualmente, pone a disposición de los empleados un chequeo médico anual. Asimismo, en los centros con mayor plantilla, la compañía habilita cajeros en oficinas, comedores de empresa / cafetería, salas de *vending*, plazas de aparcamiento, tienda on-line a disposición de la plantilla y terrazas al aire libre.
- **Prestaciones:** Siemens S.A. subvenciona total o parcialmente servicios como: la ayuda escolar (a trabajadores con hijos entre 4-16 años que acrediten matrícula en un centro de enseñanza o hijos discapacitados), la ayuda social (a trabajadores con hijos discapacitados reconocidos por el régimen de la Seguridad Social), la ayuda para estudios (trabajadores que cursen estudios oficiales relacionados con la actividad que desempeñan en la compañía), seguros de

personal (que incluyen seguro de vida, de jubilación y de asistencia sanitaria), subvención de comida, prestaciones por incapacidad temporal, préstamos personales (Siemens S.A. dispone de un fondo a interés reducido) y la subvención “Grupo de Empresa”(promoción de actividades culturales y deportivas).

Por último, y con objeto de facilitar a las personas trabajadoras el seguimiento de las actividades de formación, Siemens S.A. les ofrece programas específicos en modalidad online en los que, a través de vídeos informativos y módulos formativos adaptados a este canal les permite acceder a los contenidos sin la necesidad de estar presentes en su puesto de trabajo.

## 5.5 Condiciones de Salud y Seguridad Laboral

La actuación de Siemens S.A. en materia de Salud y Seguridad Laboral va más allá del mero cumplimiento de la legislación. Para ello, desarrolla medidas adicionales que impulsan una mejora continua en la gestión de la salud y seguridad de las personas trabajadoras de la compañía, así como en las condiciones de trabajo de estas.

Para gestionar este ámbito, Siemens S.A. dispone de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, certificado por la norma ISO 45001:2018 en junio de 2019, así como por la auditoría reglamentaria de AENOR. En este ejercicio no se han detectado no conformidades mayores, y las no conformidades menores detectadas, han sido subsanadas con las acciones correctivas correspondientes.

### ➤ **Gestión de la Crisis Sanitaria por Covid-19**

La pandemia del Covid-19 ha continuado marcando el ejercicio fiscal 2021 en el esfuerzo de la empresa para dar respuesta a las necesidades de los empleados en sus casas, oficinas, proyectos y ubicaciones del cliente y en tomar todas las acciones necesarias para garantizar la seguridad y salud de estos en el desempeño de su trabajo, de acuerdo con las necesidades específicas en cada caso y situación (*véase también 2.3.4 Principales riesgos no financieros*).

Las medidas adoptadas han tenido siempre en consideración las exigencias en cada momento de la Crisis Sanitaria, situaciones cambiantes a nivel nacional y sobre todo a nivel local debido a las distintas normativas a nivel comunitario y autonómico, lo que ha requerido una importante labor de coordinación y tiempos de respuesta rápidos. Con el fin de garantizar el conocimiento y correcta aplicación en todo el colectivo de personas trabajadoras, se ha seguido dando máxima importancia a la comunicación regular de todas las actuaciones a través de diversos canales como el correo electrónico, redes sociales internas, reuniones informativas online, así como una página web local y global dedicada para centralizar y poner a disposición de los empleados toda la información actualizada.

Muchas de las medidas implantadas durante los primeros meses de la pandemia han tenido continuidad durante todo el ejercicio fiscal, como por ejemplo todo lo referido a la señalización y adecuación de todos los centros de trabajo a las recomendaciones de las autoridades sanitarias en cada momento: cartelería con consejos, distancia de seguridad en suelos y mesas, gestión de accesos, el refuerzo de la limpieza en oficinas, así como de la climatización y el acondicionamiento de los espacios comunes, zonas de descanso, cafetería y restauración.

Se ha seguido utilizando el teletrabajo como forma de trabajo preferente facilitando a las personas trabajadoras en sus casas con el material necesario para poder desarrollar sus tareas en condiciones lo más similares posible a la oficina. En este sentido se les ha dotado, a petición de cada empleado, con una silla ergonómica, pantalla, teclado, ratón y almohadilla. Para aquellos trabajadores considerados esenciales se ha proseguido en la aplicación de los protocolos definidos, en el aprovisionamiento y puesta

a disposición de EPIs (mascarillas, gel, pantallas faciales, etc.) así como en la realización de test rápidos, PCR y serológicos.

Asimismo, siguen a disposición para el colectivo de trabajadores en general los Servicios Digitales de Salud mediante equipo ofimático o teléfonos inteligentes a través de los cuales se tiene acceso a consultas médicas relativas a medicina general, nutrición, así como un servicio de psicología.

#### ➤ **Plan de Vuelta a la Oficina y Teletrabajo**

La llegada del 'New Working Concept', la Política de Trabajo a Distancia basada en el Real Decreto Ley 28/2020, en el nuevo ejercicio fiscal supondrá para las personas trabajadoras la posibilidad de prestar servicios a través de un sistema mixto en el que parte de la jornada semanal se desarrolla en la oficina y, parte, desde el propio domicilio.

La Prevención de Riesgos Laborales ocupa un papel fundamental en la Política de Trabajo a Distancia de Siemens S.A. dado que la compañía seguirá garantizando, de igual manera, la seguridad y salud de todos sus trabajadores en cualquiera de las modalidades de trabajo. En consecuencia, ha sido necesario adaptar, integrar y modificar el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales a esta nueva organización del trabajo y procesos tales como la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, la planificación de actividades preventivas y de control de los riesgos, la formación para managers y empleados o la Vigilancia de la salud entre otros.

El proceso de solicitud de adhesión al nuevo modelo de trabajo se inició en la segunda mitad del ejercicio fiscal 2021 donde, en una primera fase, las personas trabajadoras que solicitan acogerse al Trabajo a Distancia proporcionan todos los datos necesarios para la realización de la evaluación de riesgos laborales del lugar de trabajo en el domicilio particular. Para ello, la empresa ha puesto a disposición un cuestionario confidencial con preguntas sobre las condiciones del lugar del trabajo que es cumplimentado por el empleado con carácter previo a la prestación del Trabajo a Distancia, siendo dicho cuestionario evaluado de forma individualizada con objeto de proponer las medidas preventivas que pueda corresponder en cada caso.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del Trabajo a Distancia tiene en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos, distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

En este sentido forma también parte de este proceso previo a la adhesión al Trabajo a Distancia, el conocimiento de la Guía EHS para el Teletrabajo que proporciona a los empleados información en relación con las características inherentes y riesgos profesionales asociados al trabajo a distancia, así como recomendaciones sobre uso de PVD, condiciones de luminosidad, ruido, ergonomía del puesto de trabajo, condiciones termo-higrométricas y cobertura de accidentes de trabajo.

En lo que respecta al retorno de todo el personal a los centros de trabajo de Siemens S.A. a nivel nacional el 4 de Octubre 2021, la empresa ha definido e implementado, sobre la base de las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias, un Plan de Vuelta a la oficina el cual pretende asegurar las máximas condiciones de seguridad con el especial enfoque en de evitar contagios derivados de la Covid-19.

Manteniendo las medidas ya descritas anteriormente en cuanto a la dotación de los centros de trabajo tales como la señalización de la distancia social, el refuerzo de las medidas de limpieza, la medición de temperatura en las entradas a los recintos, el uso obligatorio de mascarillas o el aseguramiento de la ventilación y renovación de aire en las zonas cerradas, se ha añadido información sobre los aforos máximos en salas o zonas comunes, sobre el uso y limpieza en mesas de comedores y cafeterías así como la instalación de dispositivos de información sobre aforo actual y aforo máximo en las zonas de restauración.

Además, se ha establecido para todas las personas trabajadoras la entrega de test de antígenos Covid-19 para su uso en caso de sospechas de infección, así como de mascarillas higiénicas y gel hidroalcohólico. Adicionalmente se ha reforzado el Servicio Médico en la Sede Central de Tres Cantos.

Más allá de todo lo relacionado con la gestión de la pandemia de la Covid-19, los programas de Seguridad y Salud han aportado siempre un valor adicional al negocio de Siemens. Entre ellos, las iniciativas de Zero Harm Culture y Health Management son la forma de demostrar su compromiso con la erradicación de accidentes y la mejora de la seguridad de los trabajadores.

#### ➤ **Zero Harm Culture**

Zero Harm Culture es un programa cuyo objetivo es crear conciencia en cada una de las personas trabajadoras de la compañía en salud y seguridad ocupacional, con el fin último de alcanzar un ratio nulo en accidentes a nivel global.

Este programa centra sus esfuerzos en impulsar un cambio cultural que promueva la seguridad ocupacional como parte de la responsabilidad de cada una de las personas trabajadoras de Siemens S.A. Este programa ofrece las herramientas necesarias para el desarrollo de estrategias e implantación de líneas de acción requeridas para el cambio, el cual comienza en los managers de la compañía que han de impulsar esta cultura de seguridad en cada una de sus áreas de responsabilidad.

Para avanzar con la implementación continua del programa Zero Harm Culture@Siemens se han tomado una variedad de medidas en todas las áreas de la empresa:

- Se ha trabajado en la implicación de la dirección con el desarrollo de iniciativas como *Safety Moment* (cinco minutos dedicados a temas EHS en todas las reuniones de dirección) o *Safety walk and talk* (programa por el que se establecen visitas de la dirección a las instalaciones haciéndoles partícipes del camino de seguridad, de las medidas implantadas, de las mejoras potenciales y otros).
- Se ha puesto el foco en la formación de todas las personas trabajadoras y managers empoderándoles en las funciones de reportar y actuar frente a cualquier accidente o riesgo de accidente detectado. Los accidentes graves relacionados con el trabajo que indican cualquier debilidad en nuestra supervisión y control deben ser reportados en persona al Comité de Dirección de Siemens S.A por el responsable de la unidad de negocio en cuestión, incluidas las acciones correctivas y preventivas tomadas.
- Se han desarrollado campañas de sensibilización globales y locales para comunicar el contenido y los principios de nuestra cultura de seguridad a las personas trabajadoras, subcontratistas, clientes, y otros grupos de interés, así como las medidas adoptadas en seguridad y salud haciendo uso de los canales de la compañía y otros medios: Yammer, intranet, video walls, desarrollo de talleres por divisiones con los contratistas, entre otros.

#### ➤ **Health Management**

Health Management es un programa basado en tres pilares fundamentales (nutrición, ejercicio físico y aspectos psicosociales) que define un plan de acción que pone en marcha diversas iniciativas beneficiosas para las personas trabajadoras de Siemens S.A.

Estas iniciativas promueven la colaboración entre distintas áreas de la compañía involucrando a todos los grupos (incluyendo al CEO), así como el apoyo de la casa matriz y el área de EHS (*Environmental, Health and Safety*).

Algunas de las iniciativas desarrolladas han consistido en la colaboración en nutrición con los proveedores de alimentación (ARAMARK) para promover iniciativas de alimentación saludable en los centros de trabajo o el patrocinio de actividades físicas que promuevan el ejercicio.

Por otro lado, Siemens S.A. trabaja para adaptarse a las nuevas formas de trabajo y dar herramientas a las personas trabajadoras para saber gestionar los cambios del entorno. Para ello, se han desarrollado durante el ejercicio fiscal 2021 diferentes iniciativas para mejorar el trabajo desde casa tales como talleres on-line sobre “Prevención de Trastornos musculoesqueléticos en el Teletrabajo”, “Conciliación familiar y Teletrabajo” y “Psicología positiva y claves de afrontamiento”.

Además de estos dos programas (Zero Harm culture y Health management), es importante destacar que Siemens, S.A. dispone de centros médicos en sus sedes de Madrid, Getafe y Barcelona, donde lleva a cabo chequeos médicos a todas las personas trabajadoras de acuerdo con lo exigido en la legislación. Los chequeos médicos de Health Management han sido auditados por una empresa externa obteniendo Siemens S.A. la certificación de Empresa Saludable.

Durante el ejercicio fiscal 2021 Siemens S.A. ha realizado una ampliación de los Servicios Médicos asistenciales contratando a través de una empresa externa Servicios Médicos Digitales que ofrece la posibilidad a todas las personas trabajadoras de realizar consultas médicas telemáticas para las siguientes especialidades: medicina general, nutrición, coaching y psicología.

Igualmente, la compañía extiende sus programas y procedimientos de trabajo no solo a las personas que forman parte de la compañía, sino también a los proveedores, clientes y otros grupos de interés, con el objetivo de fomentar un ambiente saludable y seguro.

Se incluyen a continuación las principales ratios en relación con siniestralidad y absentismo:

➤ **Frecuencia y gravedad de accidentes de trabajo en Siemens S.A.**

Durante el ejercicio se produjeron 2 accidentes con baja (3 en 2020) correspondiendo en su totalidad a empleados masculinos, los cuales representan un número muy bajo de accidentes en plantilla. Se excluyen de esta estadística los accidentes in itinere o sin baja.

Hay que indicar que el dato relativo a la tasa de frecuencia de accidentes y al índice de gravedad proporcionado en el informe del 2020 relativo al año 2020 por error no ha tenido en cuenta la discriminación por sexos, dato que se corrige en este informe.

Ejercicio Fiscal	2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes	3	0	3	2	0	2
Tasa de frecuencia de accidentes*	2,0078	0,0000	1,5256	1,3402	0	1,0119
Índice de gravedad** (SR)	0,1988	0,0000	0,1511	0,0509	0	0,0385
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0

\* Índice de Frecuencia: (Nº accidentes con baja/Nº de horas trabajadas) \* 1.000.000.

\*\* Severity Rate (SR) = (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) \* 1000

➤ **Número de horas de absentismo en Siemens, S.A.**

Siemens S.A. tiene una ratio de absentismo muy bajo equivalente al 2,5% en 2021, aumentando solo 0.1 puntos con respecto al 2,4% de 2020.

Ejercicio Fiscal	2020		2021	
	N.º horas de absentismo total	Horas trabajadas totales	N.º horas de absentismo total	Horas trabajadas totales
<b>TOTAL</b>	46.384	1.965.942	44.296	1.976.420

## 5.6 Relaciones y diálogo social

➤ **Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.**

Siemens S.A. cuenta actualmente con 52 representantes sindicales que cubren la totalidad de la plantilla en España. Estos corresponden, tanto a los representantes sindicales que forman parte del comité de empresa en los centros de trabajo de Tres Cantos, Barcelona e Illescas; como a los delegados sindicales ubicados en aquellos centros de trabajo en los que no hay un número suficiente de empleados como para constituir comité de empresa.

El diálogo social se estructura, fundamentalmente, a través de reuniones periódicas con estos comités de empresa o delegados donde tratan temas que afectan a las personas trabajadoras de sus propios centros de trabajo, bien de carácter individual o colectivo.

Por otro lado, para aquellos casos en los que surgen asuntos relativos al interés general de la compañía (como pueden ser asuntos relacionados con la negociación colectiva, integraciones/segregaciones, reestructuraciones, etc.) está el Comité Intercentros, comité formado por los representantes sindicales en la proporción legalmente establecida y cuyos miembros son designados por las centrales sindicales de la manera que ellos creen oportuna en cuanto a la designación de los representantes que lo conforman.

El Convenio recoge también otras formas de participación de estos Comités o delegados como son las Comisiones creadas en el mismo para temas específicos como la de Igualdad o Protocolo, como más relevantes. Existen además otras, como puedan ser la Comisión de Préstamos o la de Asistencia Social. Todos los procedimientos de negociación de Siemens S.A. se ajustan a lo establecido en la ley. Asimismo, Siemens S.A. cumple con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

➤ **Porcentaje de la plantilla cubierto por el Convenio Colectivo de Siemens S.A.**

Al igual que en 2020, también en 2021 el 100% de la plantilla de Siemens S.A está cubierta con este convenio.

Ejercicio Fiscal	2020			2021		
	Personas trabajadoras	Personas trabajadoras cubiertos por convenio	Porcentaje (%)	Personas trabajadoras	Personas trabajadoras cubiertos por convenio	Porcentaje (%)
TOTAL	1.026	1.026	100%	1.014	1.014	100%

➤ **Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.**

Siemens S.A., en lo relativo a la salud y la seguridad en el trabajo, regula en el convenio colectivo los comités de seguridad y salud, que se configuran como órganos paritarios de intercambio de propuestas de información entre la parte empresarial y sindical, a los que el área de EHS (*Environment, Health and Safety*) acude como asesor.

Igualmente, Siemens S.A. dispone de un comité de seguridad y salud intercentros que engloba a los cuatro comités de seguridad y salud específicos de cada centro, representando así a todas las personas trabajadoras de la compañía. Para todos aquellos centros donde no hay suficientes personas trabajadoras, la legislación establece que en vez de comités de seguridad y salud haya delegados de prevención.

Los comités de centro e intercentros, así como los delegados de prevención canalizan las exigencias relativas a la seguridad y salud en el trabajo establecidas en el convenio y en la legislación. De forma paralela, EHS estructura una planificación anual para todas las acciones que se va a acometer (exigencias legislativas, acciones derivadas de los programas Zero Harm Culture y Health Management, etc.) las cuales son revisadas cada tres meses en las reuniones fijadas por los comités. Por otro lado, a final del año se presenta la Memoria de Actividad Preventiva que establece la legislación, así como la Revisión de Gestión en la que se reporta al CEO y a los directores de las unidades de negocio la evolución de las actuaciones desarrolladas. Habitualmente la parte sindical participa en los programas.

## 5.7 Gestión de la formación y el desarrollo de la plantilla

➤ **Políticas implantadas en el campo de la formación.**

Siemens S.A. cuenta con una política de formación derivada de la política global del Grupo Siemens. Esta política rige y orienta la formación de las personas trabajadoras de la compañía ofreciéndoles un acompañamiento formativo y fomentando la proactividad de cada una de ellas. La formación ofertada promueve un cambio cultural dentro de la compañía haciendo a cada persona trabajadora responsable de su propia formación y fomentando su conocimiento según las necesidades que demande el negocio en cada momento.

Siemens S.A. ofrece planes de formación “on-going” para cada una de las personas trabajadoras. Estos programas son definidos en una primera entrevista de valoración con el manager y pueden evolucionar acorde a las necesidades de negocio y competencias requeridas. Posteriormente, dichos planes pueden derivar en nuevas propuestas formativas que se llevarán a cabo en un proceso de valoración y aprobación.

Las necesidades de formación identificadas se cubren por un extenso abanico de actividades de formación que incluye:

- Soluciones de formación gestionadas a nivel local, incluyendo formación transversal (Business Learning, que incluye una variedad de cursos centrados en competencias básicas como gestión de proyectos, liderazgo, gestión de clientes y ventas, comunicación empresarial, idiomas, habilidades organizativas, entre otros) así como específica para cada área (productos, servicios o tecnología y temas específicos como prevención de riesgos laborales (PRL), medio ambiente o calidad, los cuales requieren una certificación derivada de normativa local concreta;
- Programas internacionales dirigidos a funciones clave o familias laborales, promoviendo la red internacional y el co-aprendizaje en todo el mundo.

Paralelamente, y teniendo en cuenta que el mundo está cambiando a un ritmo más rápido que nunca y que cada día surgen nuevos modelos de negocio, productos innovadores y tecnologías emergentes, Siemens a nivel mundial invierte cada vez más en nuevas formas de aprendizaje, incentivando a los empleados a convertirse en aprendices continuos y ágiles, brindándoles nuevas plataformas para un aprendizaje ágil y flexible. En este contexto, Siemens ha implementado “My Growth”, una iniciativa transversal a todas las personas trabajadoras que les permite tomar las riendas de su propio crecimiento continuo, el desarrollo de sus habilidades y el progreso de su aprendizaje y, en última instancia, seguir siendo relevantes ahora y en el futuro. My Growth reúne varias herramientas digitales para que cada persona explore, decida y planifique sus propias oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa (Own your Career). Estas herramientas incluyen nuestra plataforma digital llamada My Learning World que se ha convertido en el principal acceso al Ecosistema de Aprendizaje de Siemens, ofreciendo miles de recursos de aprendizaje a un clic de distancia, accesibles desde cualquier dispositivo móvil.

Esta plataforma de aprendizaje de IA está diseñada para brindar a cada persona la experiencia de aprendizaje más personalizada, que se adapte al rol, los intereses y los objetivos de cada una. Ofrece una amplia gama de contenidos digitales de aprendizaje de forma gratuita, actualmente superior a 100.000 recursos formativos, incluyendo desde contenidos de Business Harvard Review hasta LinkedIn Learning o cursos, pasando por podcasts relevantes para los negocios, vídeos de expertos, artículos de negocio, formaciones virtuales con formadores a distancia, por mencionar algunos.

De forma adicional, Siemens, S.A. promueve la generación de contenido por parte de las personas trabajadoras, poniendo a su disposición canales y plataformas (My Video, Yammer - red interna-) para el desarrollo y la difusión del conocimiento que cada una de ellas desee aportar.

El modelo de trabajo está cambiando definitivamente, por lo que el aprendizaje digital está jugando un papel clave sobre el nuevo concepto de trabajo. Liderar en ecosistemas empresariales, liderar equipos virtualmente, colaborar a distancia entre otros, son temáticas centrales en nuestra oferta de aprendizaje para empleados y directivos. En Siemens, la estrategia de aprendizaje para las personas trabajadoras se guía por el siguiente lema: “Siempre aprendiendo, siempre creciendo tiene que estar en el corazón de todo lo que hacemos”.

➤ **Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.**

A continuación, se reflejan las horas de formación realizadas en los itinerarios formativos, tanto en lo que respecta a la formación online como presencial.

En general se ve un descenso en las horas de formación en comparación al año 2020 lo cual tiene diversas explicaciones. En primer lugar, el año fiscal 2020 fue un año excepcional en cuanto a horas de formación se refiere, en especial debido a la promoción de la formación online debido a la pandemia por Covid-19. A modo comparativo, en el año fiscal 2019 las horas de formación totales ascendieron a 12.605, un número similar al del 2021. En segundo lugar, durante el año fiscal 2020 tuvo lugar la escisión de la unidad

de Gas and Power de Siemens S.A. con sus 252 empleados el 2 marzo 2020, por lo que esta unidad ha contado en los números totales de horas de formación durante 5 meses hasta el momento de la escisión.

Finalmente, en cuanto a la formación en sí se refiere, se ha identificado una tendencia a cursos de formación más cortos así es que durante el año fiscal 2020 los empleados realizaron 735 cursos diferentes con 6.589 participaciones y con duración media por curso de 39 horas, mientras que en el año fiscal 2021 los empleados realizaron 2.195 cursos diferentes con 12.513 participaciones. Si bien esto supone un aumento en la cantidad de cursos realizados, estos han tenido una duración media de solamente 7 horas.

En el caso de los directivos, las horas de formación se ven afectadas por el despliegue de cursos obligatorios (por ejemplo, Compliance, Diversidad) que pueden variar de año en año.

Horas de formación totales por categorías	2020*	2021**
Directivos	393	988
Mandos medios	4.427	988
Técnicos y profesionales	23.195	12.055
Personal de apoyo	340	414
<b>TOTAL</b>	<b>28.355</b>	<b>14.445</b>

\*Las horas de formación reportadas corresponden a las realizadas en Learning Campus durante todo el ejercicio fiscal con independencia de que el empleado a fecha de cierre (30/09/2019) no se encuentre en plantilla.

\*\*Las horas de formación reportadas corresponden a las realizadas en Learning Campus durante todo el ejercicio fiscal con independencia de que el empleado a fecha de cierre (30/09/2020) no se encuentre en plantilla.

## 5.8 Respeto a la igualdad de oportunidades y diversidad.

### ➤ Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Siemens S.A. cuenta con un mayor porcentaje de hombres que de mujeres en su plantilla. Ello se debe, fundamentalmente, a que desarrolla un negocio que requiere principalmente perfiles técnicos, área en el que el mercado laboral registra, todavía hoy, una mayor presencia masculina.

La compañía, en todo caso, desarrolla un gran número de iniciativas específicas en todas sus áreas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estas iniciativas están recogidas en el *Gender Balance Plan 2019, vigente hoy en día*, orientadas a fomentar la diversidad a través de:

- **Contratación y talento.** Las medidas incluidas en este pilar tienen como objetivo asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección a través de acciones como: garantizar la participación de al menos una persona del género menos representado en todas las rondas finales; formación específica en género para los equipos encargados de los procesos de selección y promoción ofrecida tanto por la empresa como por el Ministerio; participación en programas como "Ahora Tú" junto con el Instituto de la Mujer (Comunidad de Madrid) para atraer el talento femenino de carreras STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), entre otras.
- **Desarrollo y gestión del desempeño.** A través de este pilar en el Plan de Igualdad, Siemens S.A. impulsa el talento femenino en todas las actuaciones de la compañía a través de acciones como: llevar a cabo sesiones de potencial con los managers para garantizar la correcta identificación de empleadas con talento, con foco en la diversidad de género; priorizar la nominación de mujeres en los Top Talents; fomentar redes de mujeres como glow@spain, etc.; participar en programas de

liderazgo para mujeres (ESADE, EOI, etc.); y desarrollar formación específica para mujeres managers con potencial.

- **Compensación y compromiso:** Siemens S.A. fomenta medidas que impulsan la igualdad salarial a través de análisis periódicos de toda la plantilla y de familias de puestos específicos y equidad salarial en las promociones dentro de la misma categoría. Por otro lado, colabora con otras entidades para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través de acciones como la celebración del “Día Internacional de la Mujer”, participando tanto en el evento a nivel global como organizando un evento a nivel local.

De forma transversal a estos tres pilares, la compañía desarrolla otras medidas, tales como: ofrecer formación a todas las personas trabajadoras de Siemens S.A. para prevenir sesgos inconscientes, realizar eventos relacionados con diversidad y poner en marcha campañas de sensibilización en esta materia.

El compromiso de Siemens S.A. en este ámbito le ha hecho merecedor del sello Charter de diversidad 2018-2020, que pone en valor el esfuerzo realizado por la compañía en tener una plantilla compuesta por personas trabajadoras de habilidades personales, culturales, sociales y demográficas muy diversas.

#### ➤ **Elaboración de Planes de Igualdad- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Siemens S.A. fomenta la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su cultura corporativa, incorporando el II Plan de Igualdad al convenio colectivo vigente en su anexo 14, estando actualmente abierta la mesa de negociación con la representación legal de los trabajadores para su renovación y adecuación a la nueva normativa vigentes. La elaboración del Plan de Igualdad se lleva a cabo tras obtener las conclusiones de un estudio de diagnóstico que analizaba diversas vertientes de la compañía: comunicación, selección, promoción y desarrollo profesional, formación, retribución, conciliación, ordenación del tiempo de trabajo y acoso sexual. El plan establece una serie de objetivos, determina medidas concretas para su consecución, analiza los mejores canales para dar difusión al contenido de este y elabora un sistema de seguimiento y monitorización de las acciones que se llevan a cabo.

#### ➤ **Adopción de medidas para promover el empleo con igualdad de oportunidades.**

Siemens S.A. fomenta la igualdad de oportunidades y la movilidad interna. Su política de selección de Personal y Rotación Interna se basa en dos pilares: *Ownership Culture* y *Open Job Market* que promueven el desarrollo profesional a través de los principios de transparencia (todas las vacantes deben de ser publicadas) y meritocracia (debe realizarse un proceso de selección). Ante la igualdad de perfiles la empresa prioriza el género menos representado, contribuyendo así a consolidar la diversidad en los puestos de trabajo. Asimismo, el principio de *Own your Career* fomenta que cada empleado se haga responsable de su desarrollo profesional.

#### ➤ **Definición de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.**

Siemens S.A. ha desarrollado una serie de medidas para prevenir y erradicar el acoso en todas sus modalidades, entre las que destaca la aprobación del protocolo para la prevención y actuación del acoso aplicable a la compañía que se recoge en el anexo 15 del convenio colectivo.

Siemens S.A. define el acoso sexual según la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo como “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona (...)”; y el acoso por razón de sexo según la Ley Orgánica 3/2007 como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio,

degradante u ofensivo”, que incluye conductas que supongan un trato desfavorable relacionado con el embarazo y la maternidad, que ridiculicen a personas o menosprecien su trabajo por razón de su sexo.

Además de la aprobación del protocolo anti-acoso indicado anteriormente, Siemens S.A. desarrolla acciones de prevención y de reacción empresarial estableciendo medidas orientadas a evitar situaciones susceptibles de acoso y definiendo procedimientos internos de actuación.

➤ **Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

Siemens S.A. ha puesto en marcha una serie de medidas para garantizar la integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad:

- **Adaptación del mobiliario de todos los centros y el acceso a sus instalaciones** (organización de la gestión de adaptación de puestos, selección de sillas con alto grado de adaptación, regulación de altura de mesas mecánicas, dotación de aseos adaptados, plazas de aparcamiento adaptadas, etc.).
- **Participación activa y comunicación entre las áreas de Real Estate, EHS y RRHH** para atender situaciones que impliquen la adaptación de puesto de trabajo, servicios especiales para facilitar la accesibilidad a personas con discapacidad, una oferta gastronómica para celíacos y otros colectivos, o espacios adaptados para atender periodos de lactancia, entre otros.
- **Planificación de sesiones formativas** sobre la política de accesibilidad universal de la compañía a la plantilla de limpieza (un colectivo importante de dicha plantilla es personal discapacitado).
- **Involucración del servicio de seguridad** en el cumplimiento de la política de accesibilidad de la compañía vigilando y trasladando cualquier situación que suponga un riesgo por pérdida de las condiciones de accesibilidad al complejo. Igualmente, el servicio de seguridad da soporte a personas con discapacidad, atiende y vigila su acceso para atender cualquier necesidad e incluso cuando detecta una discapacidad temporal ofrece los accesos específicos habilitados. El servicio de seguridad participa, además, en la organización del plan de emergencia y autoprotección considerando la ubicación del personal con discapacidad, entre otras cuestiones.

➤ **Empleados con discapacidad en Siemens S.A.**

Siemens S.A. cumple con la Ley General de Discapacidad (antigua ley LISMI- Ley de Integración Social de los Minusválidos) incorporando a su plantilla una cuota de reserva a favor de las personas con una capacidad igual o superior al 33% del 1,99% sobre el total de las personas trabajadoras (1,8% en 2020). Para alcanzar el 2% exigido por la ley, la compañía dispone del certificado de excepcionalidad que permite a la empresa acudir a medidas alternativas. Para ello, Siemens S.A. tiene suscritos con centros especiales de empleo (GELIM Madrid SA) contratos de prestación de servicio de limpieza. Asimismo, colabora en el programa Inserta (fundación ONCE).

Ejercicio Fiscal	2020	2021
Empleados con discapacidad	20	20

## 6. Sociedad

### 6.1 Sociedad y desarrollo sostenible: Ciudadanía corporativa

La ciudadanía corporativa es el compromiso voluntario de Siemens a nivel mundial que tiene como objetivo aportar beneficios a la sociedad en todos los países en los que operamos. Tal como la definió Werner von Siemens hace más de 170 años, la misión de la empresa es proporcionar tecnologías que mejoren la calidad de vida y creen valor duradero para la sociedad. Basándonos en los objetivos de desarrollo sostenible, identificamos cuestiones relevantes para el desarrollo de un país e indicamos cómo estamos contribuyendo positivamente a su consecución. Este enfoque no persigue el objetivo de reducir los riesgos derivados de las actividades de la empresa, sino que contribuye a devolver algo a las sociedades en las que está presente la empresa. Por ello, la ciudadanía corporativa es un elemento destacado de la estrategia de sostenibilidad de la compañía.

De acuerdo con la estrategia corporativa Vision2020+, la responsabilidad de la selección y gestión de las actividades no lucrativas y socialmente innovadoras recae en las unidades locales de cada país o en la dirección local. Este enfoque está diseñado para asegurar que proporcionamos apoyo y creamos valor donde más se necesita. Durante el proceso combinamos un profundo conocimiento local con la necesidad de un compromiso a largo plazo para superar los retos sociales que pueden variar de una región a otra.

Nuestras actividades de ciudadanía corporativa van más allá de la filantropía tradicional. Sobre la base de nuestro negocio principal y nuestras competencias, nuestro objetivo en cada sociedad es ayudar a mejorar la vida en general y las condiciones de asistencia sanitaria (acceso a la tecnología), potenciar las oportunidades educativas y de formación para el mercado laboral (acceso a la educación) y reforzar la cohesión social y la identificación cultural (comunidades sostenibles). Con ello contribuimos al ODS 4 (Educación de calidad), ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura) y ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles). Al mismo tiempo estamos mejorando la reputación de Siemens reforzando su presencia local, creando una mayor comprensión de sus tecnologías, posicionándonos como un empleador atractivo y sentando las bases para la innovación futura.

#### 6.1.1 Acceso a la tecnología

Con la ayuda de nuestras principales competencias en digitalización, automatización, electrificación e investigación científica, queremos capacitar al mayor número posible de personas para que utilicen las tecnologías más avanzadas. El acceso a infraestructuras modernas y fiables, por ejemplo, asegurando el suministro de energía, agua potable o incluso atención médica básica, es un requisito fundamental, para mejorar la base de la calidad de vida de muchas personas y asegurar sus perspectivas de futuro.

En julio 2021, Siemens S.A. formalizó un acuerdo de colaboración con la Fundación CEOE que pretende impulsar y reforzar la diversidad, la inclusión y la sostenibilidad, elementos necesarios para continuar con el desarrollo profesional y humano. La alianza incluye varios programas e iniciativas de la CEOE a las que Siemens se sumará con el objetivo de conseguir avanzar socialmente en áreas clave como son la inclusión real y efectiva, el fomento de la competitividad del talento, el desarrollo de una economía circular y la implementación de la digitalización como factor clave para hacer más resiliente el modelo económico.

En el marco dicho acuerdo, la compañía ha llevado a cabo la donación de 127 equipos informáticos a la ONG Creática, siendo dicha donación destinada a la dotación de centros educativos, con el fin de continuar los fines sociales que mantiene esta entidad con la infancia y la adolescencia en situación vulnerable, impulsando las STEAM, con el objeto de fomentar su inserción social plena.

El 27 de abril Siemens y PwC presentaron el informe 'Claves e inversiones estratégicas para una España 5.0', un detallado análisis sobre la situación actual de la economía española y los retos que tiene por delante el país para abordar un cambio de modelo productivo que fortalezca el tejido industrial, mejore

la resiliencia de las infraestructuras y adapte el sector energético al proceso de digitalización. El informe, elaborado por PwC con el patrocinio de Siemens S.A., pone la tecnología digital al servicio de un modelo económico más sostenible, resiliente y centrado en las personas y se ha puesto a disposición de todas las personas interesadas de manera gratuita.

Con el fin de cooperar en la automatización y digitalización industrial, Siemens S.A. firmó en marzo de 2021 con la Escuela Politécnica Superior de Mondragón Unibertsitatea un convenio a través del cual ambas entidades colaborarán en campos científicos y tecnológicos de interés común haciendo hincapié en el talento y la promoción de jóvenes profesionales. Ambas entidades, se han comprometido a proponer actividades conjuntas para la formación del profesorado, la provisión de contenidos educativos, la adquisición de equipamiento para laboratorios y la organización de eventos. Posteriormente, el convenio también contempla la colaboración para el desarrollo de actividades de formación reglada y formación continua, y deja abierta la posibilidad de provisión de servicios de I+D+i.

Otra iniciativa llevada a cabo para impulsar la Industria 4.0 y la transformación digital en campos científicos y tecnológicos, ha sido la firma, el pasado 12 de noviembre 2020, por parte de Siemens S.A. y de la Universidad de Deusto de un acuerdo de colaboración para la formación de profesores y alumnos, profesionales altamente capacitados en automática y electrónica industrial. La alianza incluye las actividades de formación reglada y continua, aunque abre la puerta a la provisión en un futuro próximo de los servicios de I+D+i necesarios para adaptar cualquier contenido relacionado con la digitalización en la industria.

Estas acciones llevadas a cabo en el ejercicio fiscal 2021 se suman a las iniciativas impulsadas en el 2020 como ha sido la colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional para formación durante el verano del 2020 de más de medio millar de profesores en Fabricación Industrial, la colaboración en el desarrollo de respiradores automatizados con la empresa GPA Innova, la puesta a disposición del Ministerio de Industria de un número ilimitado de licencias de software para el diseño 3D y puesta en marcha virtual o el apoyo a las comunidades autónomas más afectadas por la Covid-19 para ofrecer su ayuda en la monitorización, gestión y prevención de incidencias de los principales hospitales públicos. También se donaron 114 portátiles provenientes de la renovación de los ordenadores de los empleados a la Asociación Cultural La Kalle con el fin de contribuir a la lucha contra la brecha digital.

### 6.1.2 Acceso a la educación

Nuestro futuro depende del conocimiento. La mejora de las oportunidades educativas y el acceso generalizado a la educación son objetivos que suponen un reto para las sociedades de todo el mundo. Los detalles y objetivos específicos pueden variar, pero el objetivo primordial de mejorar las oportunidades futuras y dar a los jóvenes las herramientas para dominar los retos futuros sigue siendo el mismo. La amplitud y profundidad de la cartera de productos de Siemens ofrece una gama de oportunidades para abordar problemas que varían de una región a otra y para encontrar las mejores soluciones posibles en estrecha colaboración con socios locales. Como resultado Siemens pretende contribuir a mejorar también el acceso al mercado de los jóvenes profesionales cualificados que se necesitan con urgencia, posicionándose, así, como un socio fiable para el sector público.

Nuestro compromiso va desde hacer posible la formación orientada a STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) y promover la excelencia a través de la competencia, hasta proporcionar licencias de software gratuitas y establecer nuevas vías de formación institucional, como los sistemas de aprendizaje y educación dual.

La presencia insuficiente de talento femenino en las profesiones de carácter técnico, en los puestos de responsabilidad y en los órganos de decisión, tanto administrativos como corporativos, sigue siendo un enorme lastre para el desarrollo potencial de empresas, instituciones y países. Son muchas las iniciativas que tratan de paliar esta situación a través del fomento de la diversidad y, especialmente, del impulso de

la formación científico-técnica ('STEAM') entre las estudiantes jóvenes en las etapas más tempranas de sus procesos formativos. A principios del 2021 Siemens S.A. se adhirió a la alianza 'STEAM', iniciativa lanzada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, para impulsar y apoyar el talento femenino bajo el lema "Niñas en pie de ciencia". La compañía añade este compromiso a la serie de programas e iniciativas nacionales e internacionales que ya impulsa para mejorar el acceso de las mujeres a las carreras técnicas, así como su crecimiento profesional.

Siemens apoya el fomento del talento, sin importar cuál sea el género, la raza o las creencias de las personas. El programa STEM Girls Power, lanzado durante el año 2021, se enmarca en la 'Alianza STEAM' para fomentar el talento femenino a la que Siemens se adhirió a principios de año y ha sido desarrollado con el propósito de acercar las carreras técnicas a las mujeres y fomentar el talento femenino en este ámbito. En él participan colegios de tres países distintos: Alemania, Reino Unido y España, donde niñas de entre 12 y 18 años tendrán la oportunidad de trabajar en equipos en los que investigarán sobre inventoras del ámbito STEM (STEM Female Influencers), sus retos, sus inventos y cómo estos inventos han impactado en la Sociedad.

En mayo 2021, Siemens se unió a la 'Alianza por la Formación Profesional', junto otras entidades, con el objetivo de garantizar el crecimiento educativo y económico del país, ya que la Formación Profesional es una de las principales vías de formación y desarrollo de la capacitación técnica. Con esta alianza, lanzada igualmente por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, se pretende transformar y ofrecer un itinerario formativo de calidad, flexible, integrado y capitalizable que, por encima de todo, acerque aún más el ámbito académico y formativo con la demanda profesional existente en el mercado laboral.

Estas iniciativas remarcan el compromiso que Siemens mantiene con la educación y la formación, donde la Formación Profesional Dual ha sido desde hace años una herramienta esencial en el desarrollo de una educación unida a la realidad del mundo empresarial. A lo largo de los años más de 300 estudiantes han pasado por los Programas de Formación Dual Administrativo-financiero en Siemens España además de haber acogido un importante número de estudiantes de Universidades e Institutos de Formación Profesional en todo el territorio español a través de acuerdos con estas instituciones.

### 6.1.3 Comunidades Sostenibles

A través de nuestros principios sobre actividades de patrocinio, donaciones, contribuciones benéficas y afiliaciones, hemos creado un marco global que sirve de guía para nuestras actividades locales. Esta guía describe cómo se pueden emplear todos los tipos de contribuciones potenciales de forma correcta y específica, garantizando al mismo tiempo la transparencia de todas las actividades en todo el mundo.

El voluntariado corporativo desempeña un papel importante a la hora de potenciar y promover la ciudadanía corporativa en Siemens. Es una forma eficaz de que las personas marquen la diferencia en la sociedad y ayuden a mejorar la satisfacción y la continuidad de los empleados. Al promover el intercambio de conocimientos y buenas prácticas, confiamos en poder reforzar aún más el compromiso de nuestros empleados. En España, un ejemplo de ello es la participación de directivos de Siemens en el mentoring de jóvenes en el marco de la Fundación Princesa de Girona. A través de su iniciativa «Rescatadores de talento» se ofrece a los jóvenes del programa la oportunidad de poner un mentor en su vida que les ayuda a encontrar el trabajo para el que han estudiado.

Otro factor importante de la responsabilidad corporativa en Siemens es la disponibilidad de nuestros programas de donaciones de empleados, que combinan el compromiso de la empresa con la sociedad con el deseo de nuestros empleados de estar más comprometidos a nivel personal. El programa Cents4Sense permite a los empleados que sean accionistas donar un porcentaje de sus acciones de Siemens para apoyar proyectos sociales. Este programa ahora está en su tercer año de éxito.

El objetivo de nuestras actividades de ciudadanía corporativa es crear un beneficio para la sociedad. Por otro lado, la pandemia de la Covid-19, que ha cambiado radicalmente la vida de miles de millones de personas plantea un nuevo reto a esta misión. En todo el mundo Siemens ha conseguido aportar más de 15 millones de euros a proyectos de ayuda sin ánimo de lucro para contener la propagación del virus, aliviar el impacto de la pandemia y apoyar la vuelta a la “nueva normalidad”.

El fondo global ha tenido un gran éxito gracias a la extraordinaria dedicación de nuestros empleados, que han hecho generosas donaciones y han aportado su tiempo (digitalmente), así como a nuestra estrecha colaboración con organizaciones locales de ayuda social y autoridades sanitarias. Como resultado, la iniciativa Caring Hands de Siemens ya ha podido prestar apoyo a más de 40 proyectos eficaces y sostenibles en todo el mundo en el menor tiempo posible.

En junio 2021, Siemens S.A. y la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) firmaron un acuerdo de colaboración para impulsar la concienciación y medidas de prevención para combatir esta enfermedad que afecta a más de 280.000 españoles cada año y que perjudicó a más 19 millones de personas durante el 2020. Esta alianza pretende desarrollar un plan de acción social contra el cáncer para llevar a cabo talleres de formación y jornadas preventivas que impulsen los hábitos saludables en la rutina. Entre otras acciones, la compañía desarrollará un plan de acción social que implicará a los trabajadores con los que cuenta en nuestro país y que será financiada a través del proyecto ‘Nómina Solidaria’.

Con motivo de la crisis derivada de la erupción a mediados de septiembre del volcán Cumbre Vieja, en la canaria isla de La Palma, Siemens S.A. ha realizado una aportación de 5.000€ al Banco de Alimentos de Tenerife quien, a su vez, ha activado su red de voluntarios para aliviar las necesidades básicas de las familias que han perdido todo en La Palma. Esta acción ratifica la estrecha relación que la compañía mantiene con el Banco de Alimentos, particularmente con el de Madrid, con quien cada año en Navidades gestiona las donaciones de los empleados de la compañía para ayudar a pasar un poco mejor esos días tan señalados.

En el ámbito cultural se ha renovado la vinculación histórica con el mecenazgo de la Fundación del Teatro Real. Este año después de haber tenido que posponer el concierto tradicional navideño en varias ocasiones debido a la pandemia, está previsto celebrar un concierto por el 125 aniversario de Siemens en España que tendrá lugar en el Teatro Real el 25 de octubre 2021. En este concierto estrenaremos en primera la pieza “Entre el recuerdo y la esperanza” de la compositora Zulema de la Cruz como homenaje de la empresa y sus empleados a las víctimas de la pandemia por la Covid-19 y en reconocimiento a la labor del personal sanitario.

En la vertiente asociativa, se está en constante relación con la realidad económica y social. Así, se participa en un gran número de asociaciones como: CEOE, Multinacionales por marca España, Círculo de empresarios, Fundación Princesa de Girona o APD.

A lo largo de los últimos 125 años la compañía ha contribuido al crecimiento del país a través del impulso a la industria, las infraestructuras, el sistema energético y la tecnología sanitaria. Desde sus orígenes, Siemens persigue el objetivo de mejorar el día a día de las personas, a través de la innovación y la apuesta por el futuro. Se ha hecho por todo el país a través de las delegaciones regionales como eje de presencia y vinculación con la sociedad. Además, se ha innovado y ayudado a modernizar España para conseguir mejorar la calidad de vida de las personas.

## 6.2 Subcontratación y proveedores

Siemens se esfuerza por desempeñar un papel integral en todas las economías y sociedades en las que opera. El objetivo principal de la gestión de la cadena de suministro (SCM) en Siemens es proporcionar una contribución de valor sustancial y sostenible para el éxito de nuestros negocios. Los cuatro elementos

de esta contribución de valor son: productividad, calidad, disponibilidad e innovación. Las raíces de nuestra red de proveedores son profundas. Nuestra empresa trabaja a nivel global con unos 90.000 proveedores en aproximadamente 150 países y Siemens S.A con aproximadamente 1.000 proveedores de los cuales con 500 de manera regular. En el año fiscal 2021, Siemens S.A. compró bienes y servicios a proveedores ajenos por un valor aproximado de 65 millones de Euros.

Todas las actividades de compra se ejecutan acorde a nuestros principios de sostenibilidad. Estos son los principios rectores para nuestra gestión de la cadena de suministro y forman una parte integral de todos los procesos relevantes dentro de la gestión integral de proveedores, como la selección, cualificación, evaluación y el desarrollo de proveedores.

Exigimos a todos los proveedores que se adhieran a nuestro Código de conducta para proveedores y terceros Intermediarios ("Código"). Nuestro Código, establecido hace más de una década, se basa en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa voluntaria basada en los compromisos del CEO para implementar los principios universales de sostenibilidad y tomar medidas para apoyar los objetivos de la ONU, así como en los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También se basa en las Directrices de conducta empresarial de Siemens, que establecen los principios fundamentales de sostenibilidad en toda la organización.

De acuerdo con nuestros principios de sostenibilidad, todos los proveedores deben cumplir con el Código. Entre otras cosas, deben acordar respetar los derechos básicos de sus empleados, implantar normas estrictas de salud y seguridad y protección del medio ambiente, y establecer políticas de tolerancia cero contra la corrupción y el soborno. También incluye una cláusula sobre cómo evitar la compra de "minerales en conflicto", es decir, minerales que se extraen en ciertos países en beneficio de los grupos armados con sede allí.

A finales del ejercicio fiscal 2019 nuestro Código se actualizó, incluyendo adaptaciones a cambios legislativos, cambios en la sociedad, etc. Entre otras cosas, se incluyó una sección en relación con el blanqueo de capitales, control de exportación y aduanas y aseguramiento de la protección de datos. Dichos cambios se publicaron al inicio del ejercicio fiscal 2020 y el documento se acompaña de un folleto explicativo para proveedores.

Nuestro proceso global de gestión de proveedores proporciona una gama completa de procedimientos y herramientas interrelacionados para garantizar la transparencia y la concienciación con respecto al gasto, los proveedores y los riesgos y oportunidades en la cadena de suministro; y ayuda a aprovechar al máximo el potencial de nuestra red de proveedores.

Los aspectos clave del proceso incluyen la aplicación de criterios rigurosos para la selección y cualificación de proveedores. Dichos criterios incluyen elementos que son claves para la gestión general de riesgos, como la estabilidad financiera, la calidad y la disponibilidad, junto con la sostenibilidad en general.

Con una red de proveedores tan grande y geográficamente dispersa, Siemens no puede mantener el mismo nivel de supervisión para todos sus proveedores. Así, por ejemplo, sería imposible realizar auditorías in situ a todos ellos. Por ello, se han establecido procedimientos de análisis de riesgos para identificar sistemáticamente los peligros potenciales en nuestra cadena de suministro. Los factores principales son:

- Identificación y clasificación de riesgos para commodities
- El establecimiento de niveles de riesgo según país de origen del proveedor. Estos están determinados por indicadores de sostenibilidad para áreas clave tales como cumplimiento legal, corrupción y soborno, derechos humanos en el lugar de trabajo, trabajo infantil, etc.
- Diversas iniciativas estratégicas individuales en caso de proyectos con grandes volúmenes de compras.

Este análisis basado en el riesgo incluye datos obtenidos de autoevaluaciones de proveedores, evaluaciones de riesgos realizadas por nuestros departamentos de compras, auditorías de proveedores por auditores de calidad internos y auditorías de sostenibilidad por auditores externos.

Las autoevaluaciones de responsabilidad corporativa (CRSA) son parte obligatoria del proceso de cualificación para proveedores procedentes de países de riesgo. El proceso de cualificación se revisa periódicamente y, si es necesario, se actualiza para incorporar nuevas normas y regulaciones. En CRSA se actualizó al comienzo del año fiscal 2020 incorporando los nuevos elementos del Código en el proceso. Todos los nuevos proveedores potenciales pasan por el proceso de cualificación, mientras que los existentes se vuelven a evaluar cada tres años.

Seguimos considerando las Auditorías Externas de Sostenibilidad (ESA) nuestro módulo de detección más sólido y especialmente eficaz. Dichas auditorías son realizadas por uno de nuestros socios de auditoría externa de manera centralizada y se utilizan como mecanismo de control para proveedores de alto riesgo a nivel mundial, independientemente de su ubicación. La selección de los proveedores a auditar se realiza a nivel central por nuestro departamento global de SCM en base a los riesgos de sostenibilidad potenciales que presenta la base de proveedores global, por lo que la muestra puede o no contener proveedores contratados por Siemens S.A. Los resultados de cada una de las ESA realizadas se publican en la plataforma global de gestión de proveedores (SCM STAR) a medida que se van cerrando.

El siguiente cuadro muestra los datos de las ESAs realizadas durante los años fiscales 2019 y 2020 seguido del número de acciones de mejora acordadas con los proveedores de cara a solventar las deficiencias identificadas en cada uno de los capítulos del Código de Conducta de Siemens (Datos extraídos del informe “Sustainability Information” de Siemens AG.) A fecha del informe, los resultados de la auditoría 2021 aún no están disponibles a la espera que finalice la auditoría de EY a nivel global, por lo que no es posible facilitar el dato numérico para este año.

<b>External Sustainability Audits (ESA)</b> Número de ESAs realizadas	<b>2019<sup>3</sup></b>	<b>2020</b>
Europa, CEI <sup>1</sup> , África, Oriente Medio	122	65
Américas	42	19
Asia, Australia	262	185
<b>Total</b>	<b>426</b>	<b>269</b>
<b>Acciones de mejora acordadas (en número) <sup>2</sup></b>		
Cumplimiento legal/ prohibición de la corrupción y sobornos	1.473	937
Respeto por los derechos humanos básicos	2.683	1.877
Prohibición del trabajo infantil	139	95
Seguridad y salud de los empleados	3.608	2.064
Protección del medioambiente	348	161
Cadena de suministro	419	260
<b>Total</b>	<b>8.670</b>	<b>5.394</b>

<sup>1</sup> Comunidad de Estados Independientes

<sup>2</sup> Acciones de mejora acordadas con proveedores originadas por desviaciones respecto al Código de Conducta de Siemens o bien por necesidades de cambios estructurales en sus sistemas de gestión, así como por la carencia de determinados procesos y/o normativa.

<sup>3</sup>Datos incluyen ESAs del área de negocio de GP (ahora S Energy)

El año fiscal 2020 ha significado un parón en la tendencia positiva marcada por el aumento anual de auditorías externas realizadas. Si bien parte de las auditorías realizadas y acciones establecidas en el año fiscal 2020 corresponden al negocio segregado de Siemens Energy, las cifras comparables sobre los datos de 2020 sin Siemens Energy (342 ESAs y 6.717 acciones de mejora) siguen mostrando un descenso. Esto es debido al cierre temporal de las plantas de los proveedores, así como las importantes limitaciones para

viajar lo cual llevó a una cantidad menor de auditorías realizadas, aproximadamente un 20% menos comparando los años fiscales 2019 y 2020. No obstante, 44 de las 269 auditorías llevadas a cabo se realizaron por primera vez de manera virtual donde el auditor ha podido inspeccionar las ubicaciones por videoconferencia.

Las actividades de monitorización pueden incluir nuevas auditorías o auditorías de seguimiento por parte de nuestros socios de auditoría externa. Las unidades de compras de Siemens también pueden acordar una serie de acciones correctivas con los proveedores. A lo largo del proceso, seguimos comprometidos con nuestras asociaciones con nuestros proveedores y con ayudarlos a mejorar. Sin embargo, si los problemas persisten y / o no están dispuestos a implementar las medidas necesarias, los excluimos de nuestra lista de proveedores.

A nivel de Siemens S.A. y debido a la naturaleza de nuestro negocio local, la seguridad de nuestros subcontratistas es un tema fundamental, por ello utilizamos un proceso de selección de contratistas fruto de los esfuerzos conjuntos de las unidades de SCM y EHS, por el cual los expertos en EHS deben dar su visto bueno a las respuestas que hacen los contratistas potenciales a cuestionarios especializados en materia de salud y seguridad, antes de ser contratados y poder ser utilizados en nuestras operaciones con clientes.

Seguimos muy comprometidos con el programa global Siemens Carbon Neutral Program, por lo que trabajamos con nuestros proveedores a través la iniciativa “Carbon Emissions@Suppliers”, para apoyar a nuestros proveedores en el establecimiento de objetivos y planes de acción para reducir su huella de carbono. Con base a este modelo, durante los años fiscales 2018 y 2019 se realizaron encuestas a los proveedores con la mayor emisión de CO<sub>2</sub> a nivel mundial. El propósito de la encuesta fue obtener información detallada sobre la huella de carbono generada por cada proveedor y valorar su voluntad de colaborar conjuntamente en la reducción del CO<sub>2</sub>. Durante el año fiscal 2020 se realizó el piloto de la herramienta CWA “Carbon Web Assessment” invitando a aproximadamente 170 proveedores (no siendo ninguno de ellos de España) a registrarse en una plataforma con el fin de poder calcular su propia huella, y permitimos así contar con datos reales que sirvan de base para el establecimiento de planes de mejora. Superado el piloto, a lo largo del año fiscal 2021, Siemens ha desplegado el CWA a miles de proveedores, habiendo en este caso invitado también a proveedores de sus filiales regionales, entre las que se encuentra Siemens S.A. con más de 20 proveedores invitados a realizar el CWA.

Abastecimiento responsable de Minerales: Siemens se compromete a trabajar para evitar el uso, dentro de nuestra cadena de suministro, de minerales de áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo afectados por los riesgos definidos en el Anexo 2 de la Guía para las cadenas de suministro responsables de minerales de áreas afectadas por y/o de alto riesgo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Siemens ha desarrollado una Política de Abastecimiento de Minerales Responsable (antigua Política de Minerales en Conflicto) que está integrada en nuestro proceso de compras. Dicha Política proporciona un estándar uniforme para toda la empresa en relación con la gestión de la cadena de suministro en este ámbito.

## 6.3 Consumidores/clientes

Los clientes siempre están en el centro de nuestro pensamiento con respecto a la tecnología, la innovación y a la mejor manera de darles soporte.

Ofrecemos productos, soluciones y servicios para clientes que, en su mayoría, son pequeñas y medianas empresas y organizaciones que trabajan a nivel local. Para satisfacer sus necesidades, recurrimos a nuestra fuerza de ventas en cada una de las unidades de negocio y que, a su vez, cuando es necesario, pueden recurrir a nuestra red de socios comerciales, que incluye consultores, distribuidores, integradores, ingenieros, empresas de adquisición y construcción, etc.

Con nuestra cartera a lo largo de la cadena de valor de la energía, desde la generación y distribución de energía, el uso de energía en edificios, la industria y la movilidad, hasta productos, soluciones y servicios en el sector de la salud, tenemos un impacto medio en algunos ODS como: ODS 7 - Energía asequible y limpia, ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura, ODS 11 – Ciudades Sostenibles.

Para un grupo de nuestros principales clientes, tenemos un sistema de gestión de cuentas clave (key account management). Dicho sistema, nos permite proporcionar a los clientes clave todo el espectro de productos y soluciones de manera coordinada, mejorando así la facilidad para hacer negocios. Además, los altos directivos se centran en desarrollar y mantener relaciones duraderas, manteniendo contacto directo con algunos clientes de forma regular.

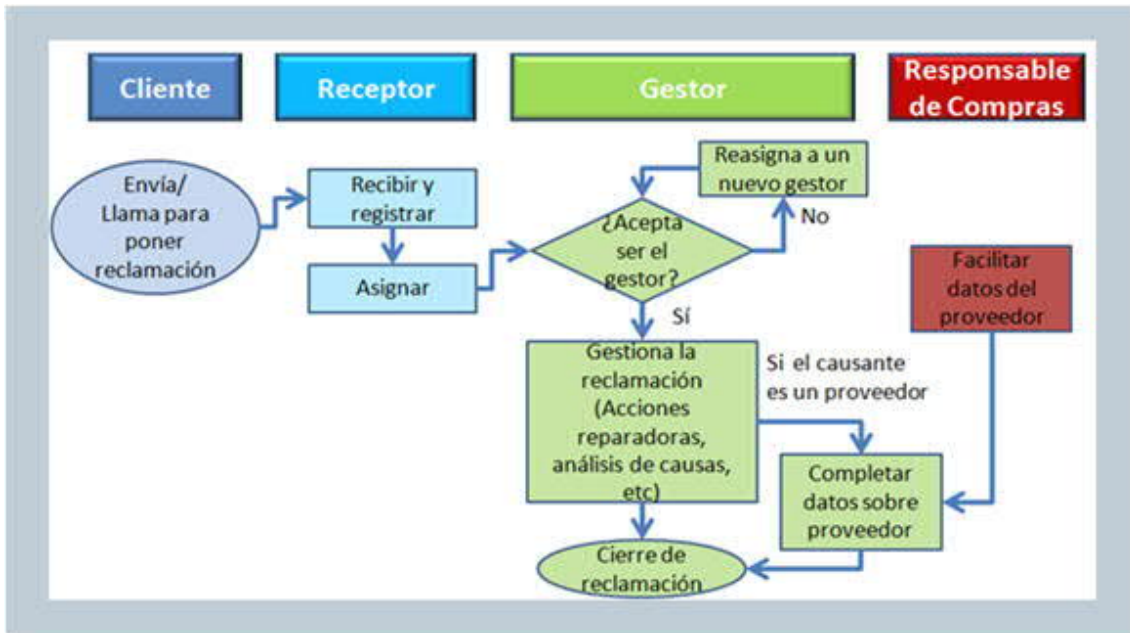
Nuestro objetivo principal es establecernos como el socio de elección para nuestros clientes fomentando asociaciones cercanas y confiables, además de buscar hacer más sólida la lealtad del cliente a largo plazo. No solo nuestros clientes más leales siguen comprando e incluso aumentando sus compras, sino que es probable que recomienden Siemens a sus socios comerciales.

Colocar a nuestros clientes en el centro es una tradición y obligación dentro de Siemens. Pero la forma en que lo hacemos debe adaptarse a un mundo donde el cambio se está acelerando; donde los mercados en crecimiento pueden ser volátiles; donde los ciclos de innovación y desarrollo se han acortado drásticamente; donde la digitalización puede ser disruptiva, pero también ofrece nuevas oportunidades.

Para enfrentarnos a estos desafíos, Siemens se adapta y adecua correspondientemente. Hemos implementado un flujo de trabajo de excelencia en ventas como parte de nuestro Modelo Operativo. Eso nos ayuda a hacer varias cosas: definir una fuerte visión de ventas y mensajes clave; utilizar métodos de ventas de vanguardia para optimizar herramientas y procesos de ventas, centrándonos cada vez más en los modelos de negocio basados en software y servicios digitales.

Con el fin de facilitar la comunicación de cualquier cliente con nuestra empresa, desde Siemens S.A. se ha habilitado en la Internet de la compañía una página web de contacto donde cualquier notificación se canaliza desde el departamento de Comunicación Corporativa y se redirige a las áreas de negocio o departamentos correspondientes. Durante este ejercicio fiscal 2021 se han recibido 8 reclamaciones o incidencias (3 en 2020) de las cuales no se puede considerar como reclamación ninguna como tal (1 en 2020), si bien si se han recibido solicitudes de facturas pendientes (que se han tramitado) o alguna notificación en la que el producto había sido adquirido vía distribuidor y por tanto la reclamación correspondía a dicho distribuidor. Aun así, en dicho caso se ha comunicado esta información al negocio que dispone de dicho porfolio.

Asimismo, contamos con la herramienta “e-reclam” en la que se pueden registrar tanto quejas como reclamaciones y observaciones de clientes para los que tengamos algún trabajo en curso, con un proceso específico que se detalla a continuación.



Durante el ejercicio fiscal 2021, se ha realizado un cambio de la herramienta a un entorno PEGA. Teniendo en cuenta también los datos de la herramienta en el entorno anterior (W4e), se han registrado 32 reclamaciones externas (11 en 2020 de las cuales realmente reclamación era 1). A fecha de cierre del ejercicio, a excepción de 2 que se están gestionando, el resto ya han sido cerradas. Ninguna de las reclamaciones registradas es por incumplimiento de las normativas relativas a los impactos en la salud y seguridad de los productos/servicios.

Adicionalmente y teniendo siempre al cliente en el centro de nuestra estrategia Visión 2020+, Siemens cuenta con un sistema de seguridad del producto de Siemens, Product Safety@Siemens, que respalda la seguridad de todos los productos y servicios desarrollados, fabricados y / o vendidos por Siemens. Dicho sistema se encarga de que estos productos y servicios cumplan con todos los requisitos legales aplicables y con los últimos estándares de seguridad técnica, para garantizar que no representen una amenaza para la vida, la salud o la propiedad de usuarios y/o terceros.

Para ello el sistema está asentado sobre requerimientos externos (leyes y reglamentos de producto, que varían en función del producto) y requerimientos internos incluidos en la circular; nº 183 (Versión 1.1 “Principles of Product Safety”).

Además, aparte del diseño técnicamente seguro de nuestros productos, es indispensable garantizar un sistema de prevención de la seguridad del producto efectivo, que defina reglas claras acerca de las responsabilidades, estructuras organizativas, comunicación y procesos y que permitan una respuesta profesional rápida en caso de problemas relacionados con la seguridad.

En este sentido, desde Siemens S.A., y siguiendo las directrices de nuestra Casa Matriz, disponemos de una estructura organizativa en la que está definido nuestro CEO como responsable de seguridad de producto y dos especialistas de seguridad de producto a nivel país, así como especialistas en cada uno de los negocios que escalan las incidencias a las direcciones de negocio, así como a Casa Matriz y al responsable en el país.

Otro de los apartados clave del sistema de seguridad de producto es el reporting anual como parte de la supervisión, debiendo informar al COO (Chief Operations Officer) en Siemens AG en los casos que aparecen descritos en el apartado 5.1 de la Guía de Seguridad de Producto.

El sistema cuenta con un checklist de auditoría con el que identificar gaps. Dicho chequeo se ha realizado durante el ejercicio fiscal 2021 en todas las áreas de negocio.

Por último, para medir la satisfacción del cliente y, por extensión, la calidad de nuestros trabajos, utilizamos el Net Promoter Score (NPS). Esta evaluación sistemática, se basa en encuestas anuales completas de satisfacción del cliente, en las que la puntuación se basa en una sola pregunta: "¿Qué posibilidades hay de que recomiende Siemens?" Este es el punto de partida, pues la encuesta pone en marcha un enfoque más completo que incluye el seguimiento de la implementación de procesos y sistemas diseñados para ayudar a fomentar la lealtad del cliente a largo plazo.

Se realiza un seguimiento independientemente de la puntuación. Cuando una puntuación es baja y se considera crítico, tomamos medidas inmediatas para identificar problemas clave y determinar qué medidas deben tomarse para mejorar la relación.

Como parte de la encuesta, recibimos comentarios de clientes sobre áreas de buen funcionamiento, así como de aquellos de posible mejora. En respuesta, cada uno de los negocios establece medidas de mejora que se revisan periódicamente. Al realizar estos ajustes, nuestro objetivo es mejorar nuestras relaciones con los clientes y hacer de Siemens el socio elegido por todos nuestros clientes.

En el año fiscal 2020, desde nuestra casa matriz, el consejo de administración ha decidido cancelar el proceso global de NPS@Siemens debido a la pandemia de la Covid-19. Por este motivo los resultados de la encuesta NPS de 2021 están comparados contra los resultados obtenidos en 2019.

Como resultado de las 476 entrevistas realizadas a clientes de Siemens S.A. se ha obtenido una puntuación general de NPS en el año fiscal 2021 de 69, con buenos resultados en la mayoría de las áreas de negocio, lo que mantiene el objetivo de seguir incrementando los resultados que en 2019 fueron de 65. Las mejoras provienen principalmente de acciones llevadas a cabo por las áreas de negocio, y también se pueden atribuir la estrategia global de la compañía de dar un enfoque más fuerte a los clientes y mantener un contacto aún más cercano con los mismos.

## 6.4 Información fiscal

La Compañía está alineada y sigue los principios rectores y el propio Código de Conducta y Política Fiscal publicados por Siemens AG, que en gran medida recoge los compromisos y recomendaciones contenidos en el Código de Buenas Prácticas Tributarias al que se encuentra adherido dentro del Grupo Fiscal, cuyo representante es Siemens Holding, S.L.

Asimismo, el Grupo Siemens a través de su Código de Conducta y Política Fiscal, con los que se alinea la Compañía, se compromete a proporcionar información transparente y accesible a las Administraciones Tributarias con el fin de facilitar la comprensión de su estrategia fiscal y los modelos comerciales subyacentes, a promover un diálogo abierto y honesto entre los responsables de las políticas tributarias y las empresas como la base de su trabajo diario, a considerar como su obligación el estricto cumplimiento del marco legal establecido por los legisladores nacionales, y a cumplir con estándares internacionalmente reconocidos mediante la aplicación de políticas de precios de transferencia, como el principio de precio de mercado. Este enfoque es consistente teniendo en cuenta todos los países en los que opera el Grupo Siemens y asegura una remuneración adecuada allí donde se crea el valor.

El principal objetivo del Grupo Siemens es actuar de acuerdo con las leyes fiscales respectivas en los países en los que opera, entre ellos España y el compromiso general de cumplimiento, desarrollo e implementación de buenas prácticas en materia fiscal tanto en España como en el resto de los países en los que el Grupo Siemens desarrolla su actividad, evitando riesgos tributarios e ineficiencias en la ejecución de las decisiones comerciales. Para ello, evita el uso de estructuras artificiales u oscuras a

efectos fiscales, no adquiere empresas residentes en paraísos fiscales con el objetivo de evadir obligaciones tributarias, minimiza los conflictos derivados de la interpretación de la normativa aplicable, utilizando los instrumentos establecidos a tal efecto por las normas tributarias, y evalúa adecuadamente, antes de llevar a cabo operaciones de reestructuración e inversiones, las posibles consecuencias fiscales derivadas de las mismas.

En general, la estrategia fiscal y los objetivos estratégicos pretenden establecer un enfoque claro de todos los aspectos de las declaraciones de impuestos y el cumplimiento fiscal en las distintas áreas de negocio en la que opera el Grupo.

La estrategia fiscal se centra en garantizar que los impuestos se gestionen de tal manera que proporcionen resultados coherentes con la realidad comercial y que estén dentro de los parámetros de los objetivos estratégicos del Grupo. Dicha estrategia, requiere, por tanto, que todas las obligaciones tributarias se cumplan también en España.

Para el cumplimiento de dichos objetivos, la Compañía lleva a cabo prácticas que conduzcan a la prevención y reducción de riesgos tributarios significativos a través de sistemas internos de reporting y de control.

Por otra parte, los asuntos fiscales se revisan regularmente para garantizar que los procesos y medidas estén actualizados y se pueda identificar, evaluar y mitigar el riesgo fiscal, además de estar alineados con la estrategia comercial y el marco de gobierno corporativo del Grupo Siemens. Los Impuestos están cubiertos por el Sistema de Gestión de Riesgos Corporativos de todo el grupo.

Al aplicar las leyes fiscales, o en caso de conflicto entre las regulaciones fiscales, nos aseguramos de que el resultado fiscal sea coherente con las circunstancias económicas y legales relevantes y nuestros modelos de negocio.

En lo referente al Impuesto sobre Beneficios, es relevante indicar la implantación desde el ejercicio 2018 del Reporte País por País (Country by Country Report) a las diferentes administraciones fiscales donde el Grupo Siemens opera. Dicho reporte lo presenta la matriz del Grupo, Siemens AG.

A continuación, se presenta la información significativa de Siemens S.A. sobre los beneficios obtenidos en los países y los impuestos sobre beneficios pagados agrupados en las principales localizaciones, así como el importe de las subvenciones recibidas, tal y como figuran en las cuentas anuales:

Ejercicio fiscal	Beneficios obtenidos		Impuestos sobre beneficios /WHT pagados		Subvenciones públicas recibidas	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
España	9.081.657	29.462.208	10.951.545	3.609.349	26.331	20.765
África			462			
Asia						
América del Sur			10.173	13.991		
<b>TOTAL</b>	<b>9.081.657</b>	<b>29.462.208</b>	<b>10.962.179</b>	<b>3.623.340</b>	<b>26.331</b>	<b>20.765</b>

## 7. Cuestiones ambientales

Como compañía que está presente en muchas ubicaciones, nuestras actuaciones globales tienen un amplio impacto sobre el medio ambiente. Este varía desde la generación y procesamiento de materias primas, el abastecimiento y las propias operaciones de producción, hasta el desarrollo de productos, el uso y todo su ciclo de vida. Nuestro impacto medioambiental es particularmente significativo en términos de uso de recursos, emisiones de gases de efecto invernadero y generación de residuos sólidos y líquidos. Otro factor clave es el posible efecto adverso sobre las aguas superficiales, subterráneas, el suelo, la biodiversidad y el clima en su conjunto.

Uno de los retos más importantes a los que nos enfrentamos es reducir el impacto medioambiental de nuestros productos en la fase de uso, mejorando sus características y alargando su ciclo de vida, fiabilidad y la capacidad de reparación y reciclabilidad. También trabajamos en reducir el consumo de energía, el uso de materiales y suministros, al tiempo que reducimos las emisiones tanto como sea posible.

En Siemens vamos más allá del mero cumplimiento de los requisitos legales. Reducimos continuamente nuestra huella ambiental, mantenemos una gama de productos eficiente e involucramos a socios comerciales y otras partes interesadas en nuestros esfuerzos. Promovemos una economía sostenible y el aumento de nuestra resiliencia. Nos esforzamos por satisfacer las expectativas de nuestros grupos de interés y tener un impacto directo en los ODS, en particular el ODS 6 Agua limpia y saneamiento, el ODS 7 Energía asequible y limpia, el ODS 8 Trabajo digno y crecimiento económico, el ODS 9 Industria, innovación e infraestructura, el ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles, el ODS 12 Consumo y producción responsables y el ODS 13 Acción climática.

Reconocemos nuestra responsabilidad con la sociedad y analizamos los requisitos económicos, ambientales y sociales de manera integral. Nuestro compromiso con el futuro aumenta la competitividad de nuestros clientes y sienta las bases de nuestro éxito. Esto incluye registrar y gestionar activamente el impacto ambiental de todas nuestras actividades a lo largo de la cadena de valor, a menudo en colaboración con nuestros socios comerciales.

La protección del medio ambiente es aún más importante en una economía mundial con una mayor urbanización y un aumento de la población. Las empresas que aspiran a beneficiarse de este crecimiento en el futuro deben ser rentables, pero también deben demostrar que sus acciones son compatibles con los esfuerzos por conservar nuestro planeta.

Durante el año fiscal 2021 se ha llevado a cabo una transición de los programas existentes en materia medioambiental tales como "Serve the Environment (StE)" y "Product Eco Excellence (PrEE)" a un marco global único denominado "Efficiency@Siemens" que engloba tanto el diseño de los productos como el uso de los recursos en las operaciones de la compañía.

### 7.1 Política ambiental

La Política de Sostenibilidad de Siemens sigue recogiendo el firme compromiso con el medioambiente. Siemens se compromete a que el portafolio y sus actividades respeten los principios de sostenibilidad, con soluciones que minimizan el impacto ambiental, la prevención de la contaminación y el uso eficiente de los recursos de nuestro entorno, respetando siempre la legislación.

### 7.2 Sistema de gestión ambiental

La responsabilidad de la implementación de las directrices ambientales se asigna a un miembro del Consejo de Administración de Siemens. El proceso de implementación de las directrices se rige por los "Principios de EHS", una directriz de la Junta Directiva. El CEO de cada país, apoyado por el EHS Officer,

es el responsable de la implementación de las directrices y programas medioambientales, así como de la evaluación los riesgos y oportunidades ambientales.

Los estándares establecidos son la base de nuestros esfuerzos de gestión ambiental, junto con la ISO 14001. Siemens desde el año 2004 tiene implantado un sistema de gestión medioambiental bajo la norma y en el alcance se incluyen todas las actividades realizadas en España. Dicho certificado es auditado internamente todos los años al igual que externamente por AENOR.

## 7.3 Identificación de los impactos principales de la actividad de la compañía sobre el medio ambiente

### 7.3.1 Descarbonización

El cambio climático es un desafío clave que Siemens ha estado abordando más allá de la última década. Estamos comprometidos en contribuir a la descarbonización de la economía global, que según los expertos debe ocurrir mucho antes del final del siglo XXI. Con esto contribuimos principalmente al ODS 7 Energía asequible y limpia, ODS 12 Consumo y producción responsables, así como al ODS 13 Acción climática. Hay varias formas de alcanzar este objetivo, tales como:

- usar la energía de la manera más eficiente posible;
- aumentar la cuota de energía renovable y acelerar el cambio de la generación de electricidad convencional restante a combustibles bajos en carbono;
- rediseñar los mercados de electricidad para garantizar una inversión suficiente en un sistema sostenible, seguro y eficiente en el consumo de energía;
- acelerar la adopción de tecnologías altamente flexibles para integrar las energías renovables y garantizar la estabilidad del sistema;
- acelerar la descarbonización de otros sectores con la integración del sector, incluidas las tecnologías Power-to-X.

Siemens está trabajando para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero a lo largo de toda nuestra cadena de valor, en la cadena de suministro, en nuestras propias operaciones y a través de los bienes y servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

### 7.3.2 CO<sub>2</sub>- Siemens Neutro

Nuestro programa CO<sub>2</sub> neutral nos permite proteger el medio ambiente y reducir costes, pero eso no es todo. Mientras ponemos en marcha estas medidas, también estamos acumulando experiencia y reforzando nuestros conocimientos en el ámbito de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente que pueden beneficiar a nuestros proveedores y clientes.

Además de nuestro programa corporativo “Serve the Environment”, estas reducciones de emisiones son también el resultado de una serie de iniciativas en curso que se describen brevemente a continuación:

- Energía verde: Siemens apuesta por la compra de energía verde para nuestras actividades.
- Eficiencia de nuestras instalaciones, integrando criterios de eficiencia energética en los sistemas de gestión medioambiental y desarrollando un programa de eficiencia energética en los inmuebles que nos permita encontrar áreas de mejora o nuevas tecnologías que hagan más eficiente nuestra actividad, incluyendo en las condiciones de compra criterios de eficiencia energética.
- Apostar por una flota de vehículos más eficiente.
- El uso de energía renovable, implantando donde sea posible instalaciones de energía renovable, por ejemplo, en España, el agua caliente de nuestras instalaciones se produce por placas termo solares.

- El control las emisiones de SF6 en nuestros procesos.

Para el cálculo de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero los factores de emisión utilizados son los publicados por el Ministerio para la Transición Energética y el Reto Demográfico en su versión de 22 de abril del 2021 sobre la base de la norma de emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1) que provienen de fuentes que están en posesión de la empresa o bajo su control. Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2) surgen del uso de electricidad comprada y calefacción urbana. El Alcance 3 relacionado con la cadena de suministro actualmente no se reporta.

A continuación, se desglosa el detalle de las emisiones de gases de efecto invernadero:

Emisiones de gases de efecto invernadero (España)	KG CO2 equivalente		Comentarios
	2020	2021	
Ejercicio fiscal			
Alcance 1	399.403	362.960	Principalmente de nuestra flota de vehículos
Alcance 2	0.00	0.00	El 100% de la energía que usamos, está certificada como energía verde

En el decremento entre el año fiscal 2020 y el 2021 tiene impacto la parada generalizada de la actividad y movimientos motivada por la Covid-19.

Hemos reducido la huella de carbono de nuestras propias operaciones a la mitad entre 2014 y 2020, alcanzando nuestro objetivo intermedio. Para 2030, nuestro objetivo es que todas las operaciones de Siemens sean climáticamente neutras.

Nuestras emisiones de CO2 durante este año, han vuelto a los valores de antes de la Covid-19, y provienen principalmente de las emisiones de nuestra flota, por eso desde Siemens AG, se está apostado por una flota 100% eléctrica en el año 2030.

### 7.3.3 Impacto ligado a los productos

Nuestro Porfolio Medioambiental representa nuestra mayor contribución a la mitigación del cambio climático. El Porfolio Medioambiental de Siemens es parte de la respuesta de la compañía a desafíos globales como el cambio climático, la escasez de recursos naturales y la contaminación ambiental. El Porfolio Medioambiental consta de productos, sistemas, soluciones y servicios que cumplen uno de nuestros criterios de selección: la eficiencia energética y/o las energías renovables.

A través de nuestro Porfolio Medioambiental, también pretendemos ayudar a nuestros clientes a reducir sus emisiones de CO2, reducir sus costes energéticos y mejorar su éxito en los negocios gracias a una mayor productividad. Además de los beneficios ecológicos, nuestro Porfolio Medioambiental nos permite competir con éxito en mercados atractivos y lograr un crecimiento rentable; esto subraya el enfoque estratégico de Siemens en las tecnologías para la eficiencia energética y en la protección del clima y el medio ambiente.

Los ingresos, a nivel mundial, relacionados con el Porfolio Medioambiental del año 2020 ascendieron a 18.000 millones de euros lo que corresponde a un 32% de los ingresos totales de la compañía. En estos ingresos se incluyen aquellos de los nuevos productos que cumplen los criterios para estar en nuestro Porfolio Medioambiental y se han excluido los ingresos de aquellos productos que ya no cumplen con los criterios para estar incluido en este porfolio.

Las crecientes expectativas de la sociedad respecto a la responsabilidad medioambiental de las empresas se han traducido en una legislación más estricta, pero también en un aumento de las exigencias de nuestros clientes e inversores. En consecuencia, la importancia del ecodiseño -que pretende tener en

cuenta los aspectos medioambientales de los productos, servicios y soluciones a lo largo de su ciclo de vida en su fase de diseño- también está aumentando.

Nuestras actividades medioambientales relacionadas con los productos reflejan en gran medida el ODS 12 de las Naciones Unidas, cuyo objetivo es lograr un equilibrio entre el crecimiento económico y el desarrollo sostenible mediante el establecimiento de modelos de consumo y producción sostenibles. Este campo de acción es percibido por Siemens como una oportunidad, ya que el aumento de la eficiencia y la productividad de nuestras soluciones durante su uso por parte de los clientes desempeña un papel destacado en el diseño y la mejora de nuestro porfolio. Centrarse en estos aspectos reduce el impacto medioambiental del producto final, apoyando así este ODS.

#### 7.3.4 Impacto ligado al diseño de nuestros productos

El impacto medioambiental a lo largo del ciclo de vida de los productos, servicios y soluciones se determina en gran medida cuando se definen sus requisitos de diseño. Los objetivos básicos del ecodiseño en Siemens incluyen el aumento de la eficiencia de los recursos y la descarbonización durante la fabricación, la mejora de la productividad y la eficiencia durante el uso, y el diseño de productos respetuosos con el reciclaje para mejorar la recuperación de materiales.

Estas medidas se planifican, se aplican y se mejoran continuamente a través de nuestro sistema de gestión medioambiental establecido. Además, este enfoque está respaldado por nuestro programa medioambiental Product Eco Excellence (PrEE) y otras iniciativas como la utilización responsable del plástico.

##### ➤ **Product Eco Excellence (PrEE)**

Es programa actúa como un enfoque integrado para mejorar la transparencia en torno a los impactos ambientales relacionados con los productos, aumentar la eficiencia de los recursos y prepararse para los futuros requisitos específicos del mercado y de los clientes. Los principales objetivos del programa son:

- Aumentar el número global y la cobertura de la cartera con evaluación del ciclo de vida (ACV) y declaraciones ambientales de productos.
- Mejoras relacionadas con la recopilación y el procesamiento de datos para las sustancias declarables, sustancias potencialmente peligrosas como las que figuran en la lista de candidatos de REACH, conocidas como sustancias extremadamente preocupantes (SVHC).
- Reducción del uso de materiales críticos en línea con la iniciativa europea sobre materias primas.

##### ➤ **reThink:Plastic@Siemens**

A la luz del aumento sustancial del uso de plásticos en diversos campos, Siemens ha decidido abordar este tema a través de una iniciativa estratégica denominada re-Think:Plastic@Siemens. El objetivo de la iniciativa es fomentar el uso responsable y sostenible de los plásticos como parte de los esfuerzos de gestión de productos de la empresa. Según el análisis realizado en el marco de la iniciativa, el creciente uso de plásticos está motivado por razones técnicas y económicas.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, el uso de plásticos también ofrece ventajas medioambientales en comparación con otros materiales. Por consiguiente, es importante diferenciar entre el uso de plásticos técnicos en productos con ciclos de vida de 10 a 30 años de media y el uso de plásticos "desechables" que se emplean en envases y otros bienes en los lugares de producción u oficinas. Por lo tanto, son necesarios diferentes enfoques para cada tipo de uso de los plásticos.

Reciclar las sustancias contenidas en los plásticos supone un reto fundamental. La iniciativa reThink:Plastic@Siemens pretende dar un impulso al mercado aumentando la proporción de plásticos reciclados en los plásticos técnicos y los materiales de embalaje y reduciendo al mismo tiempo los plásticos desechables.

### 7.3.5 Impacto ligado a la actividad

Nos esforzamos por satisfacer las necesidades de nuestros clientes al tiempo que fortalecemos nuestra posición como empresa sostenible, especialmente mejorando la eficiencia energética y el uso de los recursos. También trabajamos para cumplir con los requisitos de protección ambiental que nos aplican allá donde tenemos actividad. Nuestro sistema de gestión ambiental ayuda a las unidades de negocio a cumplir con las leyes, regulaciones y demandas de los clientes en cada caso. También nos ayuda a satisfacer nuestros requisitos corporativos y cumplir con los objetivos ambientales de todo el grupo.

Con estas actividades, contribuimos a los objetivos del ODS 3 - Buena salud y bienestar, ODS 6 - Agua limpia y saneamiento, ODS 7 - Energía asequible y limpia, ODS 12 - Consumo y producción responsables, así como los ODS 13 - Acción climática.

Los sistemas de gestión medioambiental implantados en España integran objetivos y medidas para hacer frente a los impactos medioambientales y contribuyen a aumentar nuestra eficiencia energética y de recursos. Todos nuestros centros cuentan con un sistema de gestión medioambiental.

Durante el último año fiscal, nuestras actividades se centraron en las consultas individuales con las ubicaciones en relación con la eficiencia energética y la inclusión del objetivo de reducción de residuos en EHS Essentials, una iniciativa para concienciar sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad que incluye temas como la biodiversidad.

Los objetivos de este programa son:

➤ **Energía y emisiones:**

- Mejorar la eficiencia de nuestros edificios y centros de producción
- Mejora del control de emisiones de compuestos orgánicos volátiles (COV)
- Control de las emisiones de SF 6

A continuación, se desglosa el detalle del consumo de energía y gases refrigerantes:

	Ejercicio fiscal	2020	2021	Unidades
Consumo de energía	Electricidad	3.617,07	2.983,74	MWH
	Gasóleo B	2.161,1	134,30	Litros
	Gasolina Vehículos	19.464,92	28.925,50	Litros
	Gasóleo Vehículos	127.895,1	105.695,60	Litros
	GLP	0	0	Litros

		KG recargados		
	Ejercicio fiscal	2020	2021	Comentarios
Gases refrigerantes	R401A	6,88	10,18	Fugas de los equipos de aire acondicionado de nuestros centros

Cabe destacar que nuestros inmuebles tienen implantadas las siguientes medidas de eficiencia energética:

- Batería de condensadores de la capacidad adecuada para reducir el consumo de energía reactiva y no pagar recargos asociados en facturación eléctrica.
- Parte de la iluminación cambiada a LED y se continúa sustituyendo luminaria fluorescente por luminaria LED en los edificios de AB y CD.
- Se dispone de sistema DALI para regular la luminosidad en algunas zonas del edificio.
- Se cuenta con un sistema DALI para el control del encendido/apagado de la iluminación.
- Se disponen de dispositivos protectores solares (cortinas de lamas) para reducir el consumo debido a la climatización.
- Se están sustituyendo elementos poco eficientes o antiguos por otros más eficientes (como las bombas de recirculación de agua o las torres de refrigeración).

- Predisposición de los representantes del centro para mejorar la eficiencia energética
- Existen detectores de presencia en algunas zonas comunes.

Por otra parte, destacar que nuestro centro de Tres Cantos dispone de una instalación de generación de energía solar fotovoltaica para autoconsumo. Esta instalación ocupa una superficie de 405 m<sup>2</sup>, dispone de 124 paneles de la marca SHELL de 150W en un terreno anexo al garaje y tiene una producción estimada de 30.148 kWh/año.

Para la calentar el agua caliente sanitaria tenemos en nuestros centros instalados sistemas de energía solar térmica, con las siguientes características en los inmuebles:

El centro de Tres Cantos concretamente, esta está compuesta por placas solares térmicas, 2 depósitos de 4.000 litros y un depósito de 1.000 litros que cuenta con resistencias eléctricas de 18 kW, por si no se alcanza la temperatura necesaria con la instalación solar. La instalación se complementa con 2 bombas para ACS solar en el circuito primario, y 1 bomba de recirculación en el circuito secundario.

El centro de Getafe tiene instalados 11 equipos solares compactos de circuito cerrado y con funcionamiento termo sifónico ubicados en las fachadas Sur de las cubiertas, con una capacidad de 300 litros cada uno.

El edificio de Cornellá dispone de una instalación de energía solar térmica compuesta de 30 captadores solares y dos acumuladores de 2.000 litros cada uno, junto con un sistema de aerotermia de 3,8 kW de potencia eléctrica para satisfacer las necesidades de ACS del comedor y la cocina.

Cada vez apostamos más por una flota de vehículos eléctricos, para ello nuestro centro de Tres Cantos, dispone de zonas de recarga de vehículos eléctricos. El primer sistema de recarga se encuentra en la parte del aparcamiento general, donde se cuenta con 53 cargadores monofásicos regulados a 6A y distribuidos entre la planta -2 y planta -4. Además, se cuenta con 1 cargador trifásico regulado a 32A en la planta -4. El segundo sistema se ubica en el aparcamiento de las visitas y consta de 2 cargadores trifásicos regulados a 32A. En Getafe se han instalado seis cargadores eléctricos: 5 monofásico y 1 trifásico (en la zona de visitas) para el parking exterior. Cornellá cuenta con cuatro cargadores eléctricos: 3 monofásicos y 1 trifásico en el parking interior.

➤ **Agua:**

- Reducir los impactos negativos que nuestra actividad cause sobre el agua instalando equipos que mejoran la calidad del agua que vertemos a la red de saneamiento.
- Reducir el consumo de agua derivada de nuestra actividad implantando un sistema que permita el ahorro de agua (perlizadores), o apostando por plantas autóctonas y menos consumidoras de agua en nuestros jardines.
- Detección sistemas de presencia automáticos para grifería y urinarios en el centro de Tres Cantos a fin de optimizar el consumo de agua.

A continuación, se desglosa el detalle del consumo de agua:

Ejercicio fiscal	2020		2021	
	m3 agua consumida	m3 agua reusada/reutilizada	m3 agua consumida	m3 agua reusada/reutilizada
Agua de red	10.748,31	-	6.658,18	-

➤ **Residuos**

- Reducir los residuos que son depositados en vertedero frente a los que son reutilizados y reciclados.
- Reducir la generación de residuos.

Las medidas que hemos definido para reducir nuestro impacto son las siguientes:

- Mejorar la clasificación de los residuos ya desde el punto en donde se generan, instalando isla de reciclaje en todas nuestras oficinas y puntos limpios en los proyectos.
- Priorizar el reciclaje de los residuos antes que la eliminación en vertedero, por ello trabajamos con nuestros gestores de residuos, para que la menor cantidad de nuestros residuos termine en vertederos.
- Evitar la generación de residuos “el mejor residuo es el que no se genera”.
- Las máquinas de vending cuentan con vasos y resto de utensilios biodegradables y se ha implementado un nuevo sistema de pago por móvil para reducir paulatinamente las tarjetas de plástico recargables.
- Además, en nuestras principales oficinas tenemos contenedores para que nuestros colaboradores depositen sus pilas, aparatos eléctricos o las capsulas de café o té

Durante el periodo de teletrabajo, motivado por la pandemia de la Covid-19, se han lanzado distintas campañas, para concienciar a los colaboradores de una correcta gestión de las mascarillas, guantes y otros residuos similares.

A continuación, se desglosa el detalle de los residuos generados:

Ejercicio fiscal	2020	2021	
Residuos	TN	TN	Códigos LER
RSU	24,462	72,45	20 03 01/ 19 12 12
Madera	32,336	37,897	15 01 03
Papel y cartón	30,199	18,704	15 01 01/ 20 01 01
Tóner	0,033		08 03 18
Chatarra	12,997	0,304	17 04 07
Aparatos electrónicos	10,398	10,991	16 02 14
Fluorescentes	0,141		20 01 21
Residuos orgánico Biodegradable	16,258	29,117	20 01 08
Grasas y aceites	0,061	0,024	20 01 25
Vidrio	1,632	0,160	15 01 07
Envases de plástico	3,062	1,392	15 01 02
Envases mixtos	19,213	2,984	15 01 06
Pilas	0,119	0,033	20 01 33
Baterías		0,006	16 06 01
Envases compuestos	3,472	0,890	15 01 05
Líquido acuoso (aguas de lavado)	9,00		16 10 01
Filtros de aceite	0,030		16 01 07
Aerosoles	0,031		16 05 04/15 01 11
Absorbentes	0,017	0,031	15 02 02
Baterías	0,007		16 06 06
Residuos voluminosos	0,135	1,319	20 03 07
Aceites no clorados	0,394		13 01 10
Disolventes no halogenados	0,054		14 06 03
Aguas y lodos con hidrocarburos	0,029		13 05 07
Plásticos	1,600		17 02 03/ 20 01 39
Hexafluoruro de Azufre	0,113		16 05 04
Metales féreos	0,030		17 04 05
Espumoso AFF	4,36	1,160	16 03 05
HCFC (R22)	0,38		14 06 01
Detectores iónicos Amerecio 241	154*		*Unidades
Latón (Chatarra)		0,054	19 12 03
Botellas de acero (Chatarra)		2,070	19 12 02

Debido a diferentes reestructuraciones en la compañía (mudanzas, adecuación de los inmuebles al nuevo concepto de oficinas de Siemens), y a la gestión de residuos en proyectos que estamos desarrollando en nuestros clientes, se ha producido un aumento de algunos residuos, como puede ser papel/cartón, RSU, madera.

La gestión de aparatos eléctricos y electrónicos ha aumentado, debido a una mayor recogida de estos en nuestros clientes.

Por otro lado, se han llevado a cabo iniciativas que han impulsado el ahorro y la reducción de otros residuos, como el papel. Una de estas iniciativas ha sido el proyecto “Paperless”, un proyecto cuyo objetivo ha sido cuantificar el impacto ambiental que está teniendo la digitalización de nuestros procedimientos. En el último año, se han implementado diversas medidas que han contribuido a que se reduzca considerablemente el uso de papel en nuestras actividades.

Convertirse en una oficina sin papel supone muchos beneficios para Siemens S.A; ahorro de tiempo, espacio y costes por la optimización del archivo, refuerzo de la seguridad en la gestión de datos y, por último, pero no menos importante, la protección del medioambiente. Tanto es así que, las iniciativas Paperless han supuesto un ahorro de 4.972 kg en papel en el año fiscal 2021.

Además de cuantificar el ahorro en kg de papel, se realizó un estudio para comparar la huella de carbono, medida en kg CO2 equivalente, derivada del transporte y/o consumo de papel. Los resultados que obtuvimos fueron que en 2019 el valor fue de 7.753,2 kg CO2 frente a 1.731,2 kg de CO2 en 2021, reduciendo las emisiones ligadas a esta actividad en 6.022 kg de CO2. Los datos del 2020 no se han tenido en cuenta para esta comparativa por los efectos de la pandemia.

#### ➤ **Generación de ruido exterior y contaminación lumínica**

Otros objetivos del programa son, el ruido exterior o la contaminación lumínica, los cuales no son significativos y no tenemos objetivos ni medidas definidas. Esto es debido a que las instalaciones de Siemens S.A tienen un uso 100% de oficinas y no generamos ruido exterior ni contaminación lumínica.

En el caso de que en algún proyecto que, realizado para nuestros clientes, tenga recogido estos aspectos en la Declaración de impacto o en cualquier otro documento, los tomamos como nuestros e implantamos las medidas necesarias para cumplirlos.

#### ➤ **Biodiversidad**

El respeto por la Biodiversidad es un punto importante para Siemens. Aunque nuestras ubicaciones en España se encuentran en espacios urbanos, sí que tenemos en cuenta las características de nuestro entorno a la hora de elegir las diferentes plantas /árboles de nuestros jardines y optamos por plantas autóctonas de la zona o cualquier otra consideración que puede afectar a la biodiversidad de la zona.

Durante este ejercicio hemos firmado un acuerdo de colaboración con FIEB (Fundación para la Investigación en Etología y Biodiversidad), con el objetivo de devolver al ecosistema la calidad y la diversidad que merece, comenzando en nuestras dos sedes en Madrid. El objetivo es alcanzar las máximas cotas de biodiversidad (cualitativa y cuantitativamente) en los espacios no productivos de nuestras instalaciones.

Las actividades que se llevaron a cabo en Siemens S.A. en este sentido son las siguientes:

- Selección e instalación de refugios adecuados al espacio para aves, murciélagos o insectos.
- Adecuación y coordinación del mantenimiento de las zonas verdes de los recintos para adaptarlo a las necesidades del entorno, su flora y su fauna.

El proyecto consta de las siguientes fases:

- Diagnóstico del espacio: se han evaluado las condiciones y todo lo que caracteriza a cada entorno individualmente.
- Diseño de medidas: se han definido los objetivos y medidas de acción.
- Ejecución de las medidas: se ha puesto en marcha el plan y actualmente se está llevando un seguimiento de las actividades.
- Segunda fase: dependiendo del éxito de implementación de las primeras medidas se procederá a la ejecución de una segunda fase en el año fiscal 2022.

En los proyectos que ejecutamos para nuestros clientes, que se realizan en áreas protegidas o tienen en su Declaración de Impacto alguna consideración sobre la biodiversidad de la zona, se toman todas las medidas para que nuestra actividad no afecte a dicha área y se respete el entorno cumpliendo con lo recogido en los requerimientos del proyecto.

No existen provisiones o garantías para riesgos ambientales creadas a cierre del ejercicio 2021, al igual que ocurrió en el ejercicio 2020. Con respecto a determinados riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria

ANEXO: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

### Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	<b>Descripción del modelo de negocio:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Entorno empresarial</li> <li>– Organización y estructura</li> <li>– Mercados en los que opera</li> <li>– Objetivos y estrategias</li> <li>– Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</li> </ul>	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI GRI 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	1	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos  Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	2.3	

### Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	<b>Efectos actuales y previsibles</b> de las actividades de la empresa	Descripción cualitativa de los principales efectos actuales y previsibles	7.3	
	<b>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</b>	Descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones	7.2	
	<b>Recursos dedicados</b> a la prevención de riesgos ambientales	Descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	7.3.3 7.3.4	
	Aplicación del <b>principio de precaución</b>	Descripción del enfoque interno en relación al principio de precaución	7.3.3 7.3.4	
	Cantidad de <b>provisiones y garantías</b> para riesgos ambientales	Descripción cualitativa de las obligaciones de la Compañía	7.3.5 (Pág. 66)	

Contaminación	<b>Medidas</b> para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Descripción cualitativa de las principales medidas y actuaciones	7.3.1 - 7.3.5	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	<b>Medidas</b> de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Descripción cualitativa de las medidas relativas a la gestión de residuos e información cuantitativa del total de residuos	7.3.5	
	<b>Acciones</b> para combatir el desperdicio de alimentos	n.a		Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	<b>Consumo</b> de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	7.3.5	
	<b>Consumo</b> de materias primas	n.a		Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
	<b>Medidas</b> adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	n.a		Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
	<b>Consumo</b> , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	7.3.5	
	<b>Medidas</b> tomadas para mejorar la eficiencia energética	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	7.3.2 7.3.3 7.3.5	
	<b>Uso</b> de energías renovables	Descripción cualitativa del uso de energías renovables	7.3.2 7.3.3	
Cambio climático	<b>Elementos</b> importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	7.3.1 7.3.2	Los factores de emisión empleados para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero son los publicados por el Ministerio para la Transición Energética y el Reto Demográfico en su versión 15 de Junio del 2020.
	<b>Medidas</b> adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	7.3.1 7.3.2	
	<b>Metas</b> de reducción establecidas voluntariamente	Descripción cualitativa de las metas establecidas	7.3.2	
Protección de la biodiversidad	<b>Medidas</b> tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Descripción cualitativa de las medidas	7.3.5	

	<b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Descripción cualitativa de las medidas	7.3.5	
--	--	--	-------	--

### Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	<b>Número</b> total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.1	
	<b>Número</b> total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.2	
	<b>Promedio</b> anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.2	
	<b>Número</b> de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Información cuantitativa sobre despidos	5.2	
	Brecha salarial	Este dato se reporta según criterio interno	5.3	La fórmula de cálculo de la brecha salarial ha sido la siguiente: (Remuneración media de hombres – Remuneración media de mujeres) / Remuneración media de hombres
	<b>Remuneración</b> media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo fijo, variable	5.3	
	<b>Remuneración</b> media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo	5.3	
	<b>Remuneración</b> media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo	5.3	
	Implantación de <b>políticas</b> de desconexión laboral	Descripción cualitativa de las políticas vigentes	5.4	
<b>Empleados</b> con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.8		
Organización del trabajo	<b>Organización</b> del tiempo de trabajo	Descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	5.4	
	<b>Número</b> de horas de absentismo	Número de horas de absentismo	5.5	

	<b>Medidas</b> destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Descripción cualitativa de las medidas	5.4	
Salud y seguridad	<b>Condiciones</b> de salud y seguridad en el trabajo	Descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.5	Índice de Frecuencia: (Nº accidentes con baja/Nº de horas trabajadas) * 1.000.000.  Índice de gravedad: (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) * 1000
	<b>Número</b> de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	5.5	
Relaciones sociales	<b>Organización</b> del diálogo social	Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	5.6	
	<b>Porcentaje</b> de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo sobre el total de empleados	5.6	
	<b>Balance</b> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Descripción cualitativa del balance de los convenios colectivos	5.6	
Formación	<b>Políticas</b> implementadas en el campo de la formación	Descripción cualitativa políticas implementadas en el campo de la formación	5.7	
	<b>Cantidad</b> total de horas de formación por categorías profesionales.	Cantidad total de horas de formación	5.7	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Descripción cualitativa de las medidas	5.8	
Igualdad	<b>Medidas</b> adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Descripción cualitativa de las medidas	5.8	
	<b>Planes de igualdad</b> medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Descripción cualitativa de los procedimientos vigentes	5.8	
	<b>Integración y la accesibilidad universal</b> de las personas con discapacidad	Descripción cualitativa de las medidas de integración	5.8	
	<b>Política</b> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Descripción cualitativa de la gestión de la diversidad	5.8	

## Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Aplicación</b> de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada	4.5	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, <b>medidas</b> para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Descripción cualitativa de la gestión realizada	4.2 4.3 4.4 4.7 4.8	
<b>Denuncias</b> por casos de vulneración de derechos humanos	Información cuantitativa del número de denuncias	4.9	
<b>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT</b> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Descripción cualitativa de la gestión realizada	4.1	

## Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Medidas</b> adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	3, 3.1, 3.2, 3.4, 3.7, 3.9	
<b>Medidas</b> para luchar contra el blanqueo de capitales	Descripción cualitativa de las medidas	3, 3.1, 3.2	
<b>Aportaciones</b> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Cuantía de las aportaciones en euros	3.10	

## Información sobre la sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<b>Impacto</b> de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Descripción cualitativa del impacto	6
	<b>Impacto</b> de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Descripción cualitativa del impacto	6.1
	<b>Relaciones</b> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Descripción cualitativa de las relaciones mantenidas	6.1
	<b>Acciones</b> de asociación o patrocinio	Alianzas estratégicas	6.1.3
Subcontratación y proveedores	<b>Inclusión</b> en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Descripción cualitativa de la gestión realizada sobre la inclusión	6.2
	<b>Consideración</b> en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Descripción cualitativa de la gestión realizada	6.2
	<b>Sistemas</b> de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Descripción cualitativa y cuantitativa de los	6.2

		sistemas de supervisión y auditorías		solamente permiten los resultados a nivel global (Siemens AG) y a año vencido.
Consumidores	<b>Medidas</b> para la salud y la seguridad de los consumidores	Descripción cualitativa de las medidas	6.3	
	<b>Sistemas</b> de reclamación	Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	6.3	
	<b>Quejas</b> recibidas y resolución de las mismas	Número de reclamaciones y desglose según su estado	6.3	
Información fiscal	<b>Beneficios</b> obtenidos país por país	Resultado antes de impuestos	6.4	
	<b>Impuestos</b> sobre beneficios pagados	Impuestos sobre beneficios pagados	6.4	
	<b>Subvenciones</b> públicas recibidas	Subvenciones públicas recibidas	6.4	