

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA SIEMENS Industry Software S.L.U.

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 Industry Software S.L.U. (en adelante Siemens SISW) 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 llevado a cabo en el ejercicio 2025. 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 Industry Software S.L.U., 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 Industry Software S.L.U.

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

El Grupo Siemens (en adelante Siemens o el Grupo) es una compañía tecnológica con actividades principales en los campos de automatización y digitalización. Es un proveedor líder en soluciones de automatización y digitalización de la industria manufacturera.

Siemens Industry Software S.L.U. 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.

Siemens busca fortalecer su posición en el sector tecnológico mediante la integración de soluciones tanto físicas como digitales. Estas tecnologías contribuyen a mejorar la competitividad, resiliencia y sostenibilidad de sus clientes, y continúa invirtiendo en innovación para promover la sostenibilidad.

Actualmente, existen tecnologías para abordar desafíos como el cambio climático, siendo la inteligencia artificial (IA) un elemento crucial. La IA ayuda a Siemens a optimizar infraestructuras, negocios y software, contribuye a edificios eficientes y al diseño de productos sostenibles. Siemens utiliza la IA e implementa una gobernanza transversal para supervisar su desarrollo y uso ético en el entorno digital.

Nuestra plataforma digital abierta Siemens Xcelerator sigue creciendo, facilitando la transformación digital y sostenible para empresas de todos los tamaños. Innovaciones como Gridscale X, Electrification X y Building X abordan retos críticos y ofrecen nuevas oportunidades para la descarbonización de redes, la gestión energética y la optimización de edificios, ayudando a las industrias a alcanzar sus objetivos de

sostenibilidad. Soluciones como NX X o Industrial Operations X permiten a las empresas industriales acelerar su transformación digital sostenible, innovar más rápido y reducir su huella de carbono.

Siemens también está invirtiendo en transparencia de datos. Se ha lanzado Siemens EcoTech, una ambiciosa iniciativa basada en el enfoque de Robust Eco Design (RED). Esta etiqueta destaca productos que superan los estándares del mercado, sus predecesores o los requisitos regulatorios en tres dimensiones: materiales sostenibles, uso óptimo y recuperación de valor. Estos productos se fabrican en plantas alimentadas por energía renovable y ofrecen total transparencia de datos mediante Declaraciones Ambientales de Producto. En el ejercicio 2024, más de 25.000 productos Siemens recibieron este reconocimiento por su liderazgo en sostenibilidad.

La sostenibilidad está en el centro y es parte integral de los negocios de Siemens, así como de sus propias operaciones. Nuestro marco de actuación DEGREE refleja nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, el buen gobierno, la responsabilidad social y la protección del medioambiente.

Siemens Industry Software S.L.U., realiza sus actividades y comercializa su Software, principalmente en España y Portugal. Para brindar la mejor atención a sus clientes, Siemens Industry Software S.L.U. cuenta con delegaciones en gran parte del territorio español. En el mapa se muestran aquellas delegaciones de venta de mayor relevancia.



1.1. Digital Industries

Digital Industries 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, servomotores, unidades de accionamiento e inversores, y sistemas de automatización integrados para herramientas de máquina y máquinas de producción. Digital Industries 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 (PLM), así como software para la simulación y el testeo de sistemas mecatrónicos. Estas ofertas líderes de software se complementan con un portafolio de software de automatización de diseño electrónico (EDA); la plataforma de desarrollo de aplicaciones de bajo código nativa de la nube Mendix, que permite a los clientes reducir significativamente los tiempos de desarrollo de aplicaciones a través de la representación visual del código subyacente; y mercados digitales para la cadena de valor electrónica

global, como Supplyframe y Pixeom. Digital Industries también proporciona a los clientes servicios impulsados por el ciclo de vida y los datos.

En conjunto, las ofertas de Digital Industries 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, Digital Industries apoya a sus clientes 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.

Digital Industries 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, especialmente la relativa a productos estándar, 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 Digital Industries proviene principalmente de empresas multinacionales que ofrecen una cartera relativamente amplia y de empresas más pequeñas, activas únicamente en ciertos mercados geográficos o de productos.

Digital Industries ve tres tendencias 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 capacidad de producción, especialmente deben incrementar su flexibilidad productiva y acortar sus procesos de comercialización. Este entorno también anima a los productores a complementar sus productos base con soluciones verticales y servicios. Adicionalmente, hay una tendencia de la globalización a la regionalización para apoyar el desarrollo de las economías locales, para incrementar la resiliencia de la cadena de suministro o para adaptar mejor las soluciones a las necesidades locales. Esta tendencia viene acompañada por requerimientos regulatorios cada vez más diferenciados.

Las actividades de I+D de Digital Industries están dirigidas a ayudar a sus clientes a incrementar su producción y la eficiencia de recursos a través de la combinación del mundo digital con el mundo real en un continuo flujo de datos usando tecnologías de vanguardia tales como la inteligencia artificial (AI), computación periférica, SaaS y control definido por software, entre otras tecnologías avanzadas. En este sentido, Siemens Xcelerator es una plataforma comercial que incluye un portafolio de hardware habilitado para internet de las cosas, software y servicios digitales de Siemens y terceros certificados y facilita interacciones y transacciones entre clientes, socios y desarrolladores.

Digital Industries introdujo en el año fiscal 2023 Industrial Operations X, un portafolio abierto e interoperable para automatizar y operar la producción industrial. Industrial Operations X se centra en integrar capacidades de TI como IA, programación de bajo código, computación periférica y computación en la nube con tecnología de automatización y servicios digitales. Con Intrinsic, una empresa de Alphabet, Digital Industries colabora para acelerar la integración de la robótica basada en IA y la tecnología de automatización. Digital Industries y Microsoft están aprovechando la IA generativa para ayudar a las empresas industriales a impulsar la innovación y la eficiencia en todo el ciclo de vida del producto. También en el año fiscal 2023, Digital Industries introdujo varias innovaciones basadas en tecnologías de nube y periféricas como Simcenter Cloud HPC, que proporciona computación de alto rendimiento basada en la nube instantánea y rápidamente escalable para estudios de simulación complejos, alojados en Amazon Web Services; y el Sistema de Gestión de Edge Industrial para clústeres de Kubernetes, que se dirige a usuarios de TI en producción y tiene como objetivo ahorrar recursos de TI, energía y costos.

El mundo industrial se enfrenta a unos desafíos enormes. Debido a que los recursos de nuestro planeta son finitos, debemos alcanzar más con menos. Nuestro portafolio nos ayuda a superar este reto y el gemelo

digital tiene un papel fundamental; recopila datos a lo largo de todo el ciclo de vida de un producto, desde la concepción inicial hasta su fabricación y uso. Nuestras tecnologías del futuro hacen posible entender estos datos y utilizar los recursos finitos de manera más eficiente. Así es como perseguimos hacer la industria más sostenible.

1.2. Digital Industry Software España

Siemens Industry Software se erige como un pilar fundamental en la transformación digital de la industria a nivel global y, en particular, en el mercado español. Nuestro modelo de negocio se basa en la profunda convicción de que la digitalización es la clave para que las empresas alcancen una excelencia operativa sin precedentes, impulsen la innovación de manera sostenible y fortalezcan su competitividad en un entorno cada vez más dinámico.

Nos posicionamos como un socio estratégico, ofreciendo un enfoque holístico e integrado que abarca todo el ciclo de vida de los productos y las plantas industriales. Esto se logra mediante la creación de un "hilo digital" continuo que conecta y optimiza cada fase, desde la ideación y el diseño hasta la producción, la operación y el mantenimiento. Nuestro compromiso es empoderar a nuestros clientes para que construyan el futuro de la industria hoy.

Nuestra robusta y diversificada cartera de productos de software está diseñada para abordar los desafíos más complejos de la industria moderna, facilitando la adopción de tecnologías de vanguardia. Entre nuestras soluciones líderes se incluyen:

- Gestión del Ciclo de Vida del Producto (PLM): Soluciones como Teamcenter que gestionan el ciclo completo de los productos, desde el diseño hasta el mantenimiento.
- Diseño, Fabricación y Simulación (CAD/CAM/CAE): Software líder en el sector como NX y Solid Edge para diseño mecánico y desarrollo de productos.
- Gestión de Operaciones de Fabricación (MOM): Soluciones Opcenter que integran la planificación y ejecución de la producción.
- Software de Desarrollo Eléctrico/Electrónico (E/E): El portfolio Capital abarca arquitecturas de sistemas E/E y desarrollo de software integrado.
- Internet Industrial de las Cosas (IIoT): Insights Hub, una plataforma abierta en la nube para obtener inteligencia de negocio a partir de datos operativos.
- Simulación Predictiva y Pruebas: Herramientas Simcenter para análisis de ruido, vibraciones y durabilidad.

La compañía ayuda a empresas de todos los tamaños a transformarse digitalmente mediante la plataforma empresarial Siemens Xcelerator, que permite la creación y el uso de gemelos digitales para impulsar la innovación y la eficiencia.

2. Gestión de aspectos no financieros

2.1. Política de sostenibilidad

La sostenibilidad es un pilar esencial para el desarrollo global, que requiere un cambio de modelo ante los retos ambientales, sociales y económicos. No se trata solo de un deber ético, sino también de una ventaja estratégica que determina la competitividad y resiliencia de las organizaciones en el siglo XXI.

Las empresas tienen un rol clave en este cambio de paradigma: deben incorporar la sostenibilidad en el centro de sus actividades, innovaciones y modelos de negocio. Así, podrán satisfacer las demandas de los consumidores, inversores y reguladores, y aprovechar las oportunidades para el crecimiento sostenible y la creación de valor a largo plazo.

En Siemens, lo que es bueno para el negocio y bueno para el planeta y la sociedad van de la mano, por eso estamos firmemente convencidos de que la tecnología representa la solución a los grandes desafíos que afronta la sociedad contemporánea y es la respuesta para crear un futuro sostenible. De hecho, nuestro propósito es crear tecnología para transformar lo cotidiano – combinando los mundos real y digital-, para todos; desde clientes hasta socios y consumidores en todas partes, mejorando la calidad de vida de miles de millones de personas en todo el mundo.

Así, los 17 ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) de la ONU se han convertido en elementos de nuestra actividad cotidiana y en mayor o menor medida, desde Siemens contribuimos a alcanzar la mayoría de los ODS de la Agenda 2030 de cuatro formas importantes:

- a través de nuestros productos y soluciones,
- haciendo negocios de forma responsable,
- a través de nuestra experiencia y liderazgo de pensamiento,
- a través de nuestras actividades de ciudadanía corporativa y 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

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. Tenemos un impacto significativo en el ODS 3 a través de nuestra cartera de negocios. Adicionalmente, también nos preocupamos por la salud y la seguridad de nuestra gente y de las personas contratadas. En este sentido, Siemens establece objetivos ambiciosos para el acceso a los programas de asistencia al empleado, y para reducir los índices de accidentes (LTIFR). Además, participamos en actividades de compromiso con la comunidad relacionadas con la salud, como campañas de concienciación sobre el cáncer, asistencia virtual o donación de sangre.

ODS 7 - Garantizar el acceso a una energía asequible, confiable, sostenible y moderna para todos. Nuestra cartera de negocios cubre todo el espectro de aplicaciones para las redes inteligentes modernas y los sistemas de distribución de energía. La rápida expansión de las estructuras energéticas descentralizadas con tecnología de Siemens crea una combinación de energía más diversa y mejora la seguridad del suministro energético. El 'Internet de la Energía' y las tecnologías basadas en datos fomentan la inteligencia energética y marcan el camino hacia un paisaje energético sostenible. Nuestras tecnologías facilitan el acceso a una energía limpia, fiable y baja en carbono.

ODS 9 - Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. Como empresa tecnológica global y líder en innovación en electrificación, automatización y digitalización, Siemens apoya la industrialización sostenible. Con nuestra ingeniería y nuestro conocimiento de numerosos sectores y de la tecnología digital, ayudamos a nuestros socios comerciales en toda la cadena de valor, desde el diseño hasta la producción, y desde las operaciones hasta el mantenimiento. Así, hemos adoptado oficialmente la sostenibilidad como un imperativo estratégico adicional para nuestras decisiones de inversión.

ODS 11 - Hacer que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. Siemens es un socio de confianza para los gobiernos municipales, ofreciendo soluciones en todos los ámbitos de las infraestructuras para que las ciudades sean más eficientes, sostenibles y resilientes. Por ejemplo, con soluciones de transporte inteligente, edificios eficientes y seguros, e iniciativas de ciudades inteligentes aprovechando el poder de la digitalización.

ODS 13 - Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos. Siemens fue una de las primeras empresas industriales del mundo en comprometerse a que sus propias actividades empresariales fueran neutras en carbono para 2030. La empresa está intensificando ahora sus actividades existentes para la descarbonización física a lo largo de toda la cadena de valor. En Siemens, nos comprometemos a reducir en un 90% las emisiones de Alcance 1 y 2 para 2030, compensando las emisiones residuales. También reduciremos un 30% las emisiones de Alcance 3 para 2030, con el objetivo de alcanzar cero emisiones netas en 2050. Nuestros objetivos se han elegido en función de la vía de reducción de la iniciativa Science Based Targets. Esto garantiza que nuestros esfuerzos sean coherentes con los niveles previstos en los Acuerdos Climáticos de París. Nuestras tecnologías ayudan a los clientes de una amplia gama de industrias a mejorar su eficiencia energética de forma permanente, con un escenario empresarial positivo, y a reducir las emisiones de CO₂. A través de nuestro porfolio, facilitamos a los clientes lograr sus objetivos de sostenibilidad. Nos comprometemos a ayudarles a reducir >1000Mt de emisiones acumuladas.

➤ Impacto Medio:

ODS 4 - Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje para todos. El aprendizaje permanente es un requisito básico si queremos garantizar la empleabilidad de nuestros colaboradores y en el mercado laboral en general. Ofrecemos acceso a la educación de múltiples maneras, incluyendo oportunidades de aprendizaje y educación para toda nuestra gente, así como formación profesional y formación más avanzada a través de asociaciones con escuelas y universidades. La educación de los clientes y proveedores también es una de nuestras prioridades. Asimismo, pretendemos inspirar a los jóvenes para que sigan carreras en los campos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) a través de numerosas actividades.

ODS 5 - Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Creemos firmemente que promover la diversidad entre nuestros empleados sirve a los intereses tanto de la sociedad como de la propia Siemens. La diversidad refuerza la innovación, libera el potencial de los empleados y contribuye directamente a nuestro éxito empresarial. A través de cómo gestionamos los recursos humanos, también estamos apoyando una transformación en la alta dirección. Aquí estamos contratando a más mujeres para puestos de alta dirección e incluyendo a más mujeres en las actividades de creación de redes, formación y programas de tutoría. También, según el nuevo marco de DEGREE revisado en 2025, reduciremos la brecha salarial ajustada a nivel global, promoviendo prácticas de compensación justas y transparentes.

ODS 8 - Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo y un trabajo digno para todos. Siemens está comprometida globalmente con el Nuevo Modelo de Trabajo 'New Working Model' – de forma que todo nuestro personal pueda trabajar de forma móvil dos o tres días a la semana, siempre que sea factible y razonable. Además, nos comprometemos a ofrecer puestos de trabajo atractivos y a facilitar el empleo, y fomentamos la disociación del crecimiento económico del consumo de energía.

ODS 12 – Garantizar un consumo y patrones de producción sostenibles y responsables. Siemens se compromete a utilizar los recursos de forma responsable y reconoce que la economía circular ofrece oportunidades muy beneficiosas para las empresas, el medio ambiente y la sociedad. Por ello, para el final de esta década queremos evolucionar aún más hacia la economía circular; por ejemplo, aumentando los porcentajes de metales y plásticos que obtenemos como materiales secundarios. Adicionalmente, aplicamos tecnologías disruptivas y modelos de negocio innovadores para contribuir activamente a la economía circular. A nivel global, impulsamos el diseño ecológico robusto de nuestros productos. Queremos que el 100% de nuestro portfolio relevante cumpla con criterios de eco-diseño, minimizando el impacto ambiental desde el diseño hasta el uso final.

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. En Siemens anclamos la integridad y el cumplimiento en toda nuestra empresa y promovemos la Iniciativa de Integridad de Siemens con las partes interesadas externas. Con estos medios y a través de nuestras actividades con otros actores, apoyamos la competencia justa y aseguramos el éxito de nuestra empresa a largo plazo. Siemens se compromete a incorporar los requisitos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), la Declaración de los Derechos Humanos y todas las demás normas pertinentes en nuestra cadena de suministro y a promover sus principios a través de nuestro trabajo 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 libre comercio, creemos que las asociaciones son fundamentales para el desarrollo sostenible y para el éxito de nuestra empresa. Además, reconocemos la importancia de la digitalización, la financiación de proyectos y las asociaciones público-privadas para el desarrollo sostenible. En todas estas áreas, nos asociamos con organizaciones internacionales, organizaciones empresariales, grupos de reflexión, organizaciones no gubernamentales (ONG) y el mundo académico, entre ellos el UNGC, el Foro Económico Mundial (FEM), econsense, Transparencia Internacional y numerosas universidades. Al nivel local, nos hemos incorporado como socios a Forética, la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España y Latinoamérica, en un movimiento estratégico que acelera la implementación de nuestros ambiciosos objetivos de sostenibilidad en el mercado español y nuestra ambición de liderar la transformación sostenible del mercado español.

➤ Business to Society® – medir el impacto social

En Siemens medimos nuestro impacto en el desarrollo sostenible a través de nuestra metodología Business to Society® (B2S). Este enfoque se basa en el Marco de Medición del Impacto publicado por el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible y nos permite medir en términos cuantitativos el impacto social de nuestras actividades en seis zonas de acción diferentes: el avance de la economía, la promoción de las capacidades 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. Y no sólo eso, también nos proporciona una evaluación objetiva de los efectos (impactos) de nuestros proyectos, ubicaciones y negocios, incluyendo las actividades en diferentes países y sus sociedades.

El enfoque B2S tiene cuatro pasos:

1. Analizar las prioridades de desarrollo más relevantes en un contexto determinado (como global, nacional, proyecto);

2. Identificar y medir nuestra contribución a estas prioridades;
3. Definir acciones estratégicas para mejorar nuestra contribución y ayudar a dar forma al desarrollo futuro;
4. Ser transparentes sobre nuestra contribución, manteniendo informados a los interesados externos e internos.

Los clientes y los gobiernos obtienen así información útil, por ejemplo, en el curso de grandes proyectos de infraestructura. Además, los comentarios de los empleados en las redes sociales indican que nuestra contribución a la sociedad hace que nuestro equipo esté orgulloso de trabajar para Siemens.

Por otro lado, la contribución transparente a la sociedad proporciona un valor empresarial tangible a Siemens; por lo que, tanto a nivel interno como para el público en general, seguiremos comunicando nuestro impacto en el desarrollo sostenible y el valor que aporta a todas las partes interesadas.

2.2. Gestión de la sostenibilidad

La sostenibilidad está integrada en el núcleo de la estrategia y el modelo de negocio de Siemens. Guiados por nuestro propósito de crear tecnología para transformar lo cotidiano, para todos, combinamos el mundo real y el digital para capacitar a nuestros clientes para acelerar sus transformaciones digitales y de sostenibilidad. La tecnología de Siemens está integrada en el tejido de la vida moderna, y escalamos nuestro impacto sostenible al permitir la descarbonización de industrias, infraestructuras y ciudades vitales. A través de soluciones que desacoplan el crecimiento del consumo de recursos, apoyamos a las industrias en su transición de cadenas de valor lineales a circulares. Estamos comprometidos con el avance de la sostenibilidad en toda nuestra cadena de valor, desde la cadena de suministro ascendente hasta las operaciones propias, a través de toda nuestra cartera para nuestros clientes, que están en el centro de lo que hacemos. Este rol refleja tanto nuestra contribución para permitir la transformación en todas las industrias como nuestras propias operaciones y prácticas comerciales. Se basa en una comprensión clara de nuestro impacto en el medio ambiente, las sociedades y las economías.

Para hacer realidad nuestras ambiciones, en Siemens estos impactos se asignan a nuestras tres áreas clave de impacto de sostenibilidad: descarbonización y eficiencia energética; eficiencia de recursos y circularidad, y centrado en las personas y la sociedad construida sobre una sólida base de gobernanza y ética. Reflejan la fuerza de nuestro impacto comercial y los conectan con los viajes de transformación de nuestros clientes. Estas áreas se vinculan sistemáticamente a asuntos materiales identificados a través de una evaluación de materialidad doble (DMA) y se gestionan a través de nuestros marcos de objetivos específicos. Al hacerlo, ayudamos a garantizar que la sostenibilidad no solo sea un imperativo estratégico, sino también una realidad medible y operativa en todo nuestro negocio global.

➤ Ejecución de la estrategia

Como empresa líder en tecnología centrada en la industria, la infraestructura, la movilidad, la atención médica y los servicios financieros subyacentes, nuestras innovaciones están integradas en la infraestructura social en todo el mundo, desde fábricas que producen bienes y crean empleos, hasta edificios que sirven como centros comerciales, sociales y económicos, hospitales que apoyan la salud pública, redes eléctricas y electrificación que suministran energía confiable. y a electrificar el transporte.

El mundo industrial actual está cada vez más moldeado por la complejidad en medio de la incertidumbre económica y la inestabilidad geopolítica. Al mismo tiempo, las megatendencias como el cambio demográfico, la urbanización, la glocalización, el cambio ambiental y la digitalización continúan de manera constante. Siemens ve estas tendencias como catalizadores para la transformación y oportunidades para dar forma a un futuro mejor, ya que muchas de las tecnologías necesarias para responder de manera efectiva ya existen dentro de su cartera.

En respuesta a las tendencias globales y en alineación con nuestro propósito de crear tecnología para transformar lo cotidiano, para todos, nuestra estrategia es combinar el mundo real y el digital. Durante más de 178 años hemos construido y dado forma a la infraestructura social. Ahora, lo optimizamos en los mundos digitales, utilizando nuestro conocimiento del dominio, junto con la digitalización y la IA. Este

enfoque permite a nuestros clientes acelerar sus transformaciones digitales y de sostenibilidad, ayudándolos a ser más competitivos, resilientes y sostenibles. Para ello, es fundamental nuestra plataforma empresarial digital abierta y escalable Siemens Xcelerator. Proporciona ofertas de Siemens y de terceros que ayudan a los clientes a impulsar la innovación y la sostenibilidad en todas las industrias. Estas ofertas se adhieren a nuestros principios de diseño de ser como servicio, flexibles, interoperables, abiertas y ciberseguras. A medida que la tecnología impulsa la sostenibilidad, mejora nuestro impacto positivo en la transformación global de la sostenibilidad.

Para acelerar la ejecución de nuestra estrategia, Siemens lanzó el programa ONE Tech Company en el año fiscal 2025 con el objetivo de crear tres resultados: un enfoque aún más fuerte en el cliente, una innovación más rápida y un mayor crecimiento rentable. A través de este programa, aceleraremos el desarrollo de ofertas digitales escalables que sirvan a clientes de todas las industrias, aumentaremos la excelencia en las ventas y aprovecharemos el poder de los datos y nuestro ecosistema de socios.

Ayudamos a los clientes de varios mercados a aprovechar las tecnologías digitales y la IA para superar los desafíos y crear un futuro mejor.

Industria: Capacitamos a empresas de todos los tamaños dentro de las industrias de procesos y fabricación discreta para acelerar su transformación digital y de sostenibilidad en toda la cadena de valor. Nuestra cartera de software y automatización de vanguardia revoluciona el diseño, la realización y la optimización de los productos y la producción, lo que lleva a un menor consumo de energía, menos desperdicio de material y mejores condiciones de trabajo. Junto con nuestros socios y el ecosistema, permitimos que los clientes se conviertan en una empresa digital sostenible.

Infraestructura: Estamos dando forma al mercado de infraestructura inteligente y adaptable para hoy y el futuro. Al conectar sistemas energéticos, edificios e industrias, abordamos los desafíos de la urbanización y el cambio climático. Brindamos a los clientes una cartera integral de extremo a extremo de una sola fuente, con productos, sistemas, soluciones y servicios desde el punto de generación de energía hasta el consumo. Con un ecosistema cada vez más digitalizado, ayudamos a los clientes a prosperar y a las comunidades a progresar mientras contribuimos a proteger el planeta.

➤ Enfoque de sostenibilidad de Siemens

La diversidad de nuestros modelos de negocio y los variados puntos de vista e intereses de nuestros grupos de interés se unen a medida que escalamos nuestro impacto sostenible en nuestros clientes, el planeta y la sociedad, así como dentro de nuestras propias operaciones, productos y personas. En Siemens, no solo nos esforzamos por liderar la transformación global de la infraestructura social, sino también por llevar la orientación al cliente al siguiente nivel. Se abordan activamente tres áreas de impacto clave:

Descarbonización y eficiencia energética: impulsamos la descarbonización de productos, operaciones y cadenas de suministro a través de software y hardware dedicados, y permitiendo la integración de energías renovables, eficiencia energética y electrificación. Al mismo tiempo, nuestro objetivo es reducir las emisiones en nuestras operaciones y cadena de suministro mediante el diseño de productos bajos en carbono y energéticamente eficientes, producidos en instalaciones de producción optimizadas utilizando nuestra cartera.

Eficiencia de recursos y circularidad: Mejoramos la eficiencia de los recursos y potenciamos la circularidad equipando a las industrias con tecnologías, extendiendo los ciclos de vida de los activos y mejorando el rendimiento, la disponibilidad y la utilización. Paralelamente, nuestro objetivo es disminuir nuestra huella ambiental y fortalecer la resiliencia de la cadena de suministro diseñando para la circularidad, optimizando el uso de recursos, minimizando los desechos y conservando el agua y la biodiversidad.

Centrado en las personas y la sociedad: Contribuimos al avance de la sociedad transformando y ampliando el acceso a la infraestructura y las capacidades industriales, comprometiéndonos con las comunidades locales y permitiendo que las personas de nuestro ecosistema crezcan, compitan y prosperen. Internamente, empoderamos a nuestra gente para desarrollar habilidades para la vida; promover equipos diversos, oportunidades equitativas y un lugar de trabajo inclusivo; y apoyar el

bienestar laboral para garantizar que nuestra gente y nuestro negocio sigan siendo resilientes y relevantes en entornos en constante evolución.

Las áreas de impacto se basan en una sólida base de gobernanza y ética.

Además de nuestras prioridades establecidas, las tendencias emergentes y los desarrollos con relevancia para la sostenibilidad se monitorean y abordan continuamente. Esto permite que nuestro enfoque siga siendo prospectivo, integral y alineado con las expectativas de las partes interesadas y los requisitos reglamentarios.

➤ Siemens sustainability target frameworks

Para medir eficazmente el impacto de la sostenibilidad, las áreas de impacto definidas y los asuntos materiales se han traducido en un marco de objetivos de sostenibilidad dedicado que aborda activamente las IRO subyacentes, como se describe en el siguiente capítulo. Siemens ha desarrollado un marco personalizado para abordar sus requisitos comerciales específicos. Sigue un enfoque de 360° que abarca a nuestros clientes, el planeta y la sociedad, así como nuestras propias operaciones y personas. Los objetivos estratégicos de sostenibilidad se describen en los respectivos capítulos temáticos.

El marco de objetivos de sostenibilidad de Siemens abarca DEGREE y otros objetivos como se mencionó anteriormente para garantizar que logremos un progreso significativo. El marco se introdujo en 2021 y la mitad de sus objetivos se lograron para el año fiscal 2024. Afinamos el marco de objetivos de sostenibilidad en 2025, reflejando nuestro nivel de ambición en continuo aumento. Incluye objetivos estratégicos que guiarán el desempeño de sostenibilidad de Siemens hasta 2030 y permitirán una dirección consistente en todas las áreas de impacto relevantes.

DEGREE KPI TABLE

Áreas de impacto de la sostenibilidad	Asuntos materiales	Objetivos
Descarbonización y eficiencia energética	Mitigación del cambio climático Adaptación al cambio climático Energía	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir las emisiones de alcance 1 y 2 en un 90% y compensar las emisiones residuales • Reducir las emisiones de alcance 3 en un 30% y lograr cero emisiones netas en 2050 • Lograr >1.000 Mt acumulativamente en emisiones evitadas por el cliente
Eficiencia de recursos y circularidad	Entradas y salidas de recursos Contaminación - Sustancias preocupantes y muy preocupantes Desperdiciar Agua Impulsores de impacto directo de la pérdida de biodiversidad Impactos y dependencias de los servicios ecosistémicos	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr un diseño ecológico robusto para el 100% de nuestro portafolio relevante de hardware, software y servicios. • Apoyar la circularidad buscando cero residuos a vertedero. • Impulsar la protección de la biodiversidad implementando un programa de conservación en el 100% de nuestras ubicaciones relevantes.
Enfoque centrado en las personas y la sociedad	Condiciones de trabajo en las operaciones propias y en la cadena de valor Igualdad de trato y oportunidades para todos Otros derechos relacionados con el trabajo Derechos humanos de las comunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar la equidad salarial reduciendo la brecha salarial ajustada global. • Mantener un nivel de inclusión superior al 80%. • Sostener una puntuación de bienestar laboral (Work Well-being Score) superior a 80. • Aumentar nuestras horas promedio de aprendizaje total anual a 40 por persona. • Alcanzar a 3 millones de personas en nuestro ecosistema empresarial y la sociedad con nuestras ofertas de aprendizaje centradas en la digitalización y la sostenibilidad.
Gobierno y ética	Cultura corporativa Corrupción y soborno Ciberseguridad Relaciones con proveedores, incluidas las prácticas de pago Compromiso político	<ul style="list-style-type: none"> • Luchar contra la corrupción a nivel global a través de la Iniciativa de Integridad de Siemens, capacitando a 50 mil personas e implementando 30 iniciativas de Acción Colectiva. • Acelerar la resiliencia en ciberseguridad cubriendo el 100% de nuestras aplicaciones relevantes con Siemens Zero Trust. • Aumentar nuestra tasa de alineación de ingresos con la Taxonomía de la UE.

	Unidad	Año de referencia	Año objetivo	Valor objetivo
Descarbonización y eficiencia energética				
Reducir las emisiones de alcance 1 y 2 en un 90% y compensar las emisiones residuales	%	2019	2030	(90)%
Reducir las emisiones de alcance 3 en un 30% y lograr cero emisiones netas en 2050	%	2019	2030	(30)%
Lograr >1.000 Mt acumulativamente en emisiones evitadas por el cliente	MtCO ₂ e	2023	2030	> 1,000
Eficiencia de recursos y circularidad				
Lograr un diseño ecológico robusto para el 100% de nuestro portafolio relevante de hardware, software y servicios	%	2021	2030	100%
Apoyar la circularidad buscando cero residuos a vertedero	%	2021	2025 2030	50% 100%
Impulsar la protección de la biodiversidad implementando un programa de conservación en el 100% de nuestras ubicaciones relevantes	%	2024	2030	100%
Enfoque centrado en las personas y la sociedad				
Buscar la equidad salarial reduciendo la brecha salarial ajustada global ¹	%	2024	annual	< 2.5%
Mantener un nivel de inclusión superior al 80%	%	2024	annual	> 80%
Aumentar nuestras horas promedio de aprendizaje total anual a 40 por persona	hours	2024	2030	40.0
Sostener una puntuación de bienestar laboral (Work Well-being Score) superior a 80	score	2024	annual	> 80
Alcanzar a 3 millones de personas en nuestro ecosistema empresarial y la sociedad con nuestras ofertas de aprendizaje centradas en la digitalización y la sostenibilidad	people (in 1,000)	2024	2030	3,000
Gobierno y ética				
Luchar contra la corrupción a nivel global a través de la Iniciativa de Integridad de Siemens, capacitando a 50 mil personas e implementando 30 iniciativas de Acción Colectiva	%	2024	2030	100%
Acelerar la resiliencia en ciberseguridad cubriendo el 100% de nuestras aplicaciones relevantes con Siemens Zero Trust	%	2024	2030	100%
Aumentar nuestra tasa de alineación de ingresos con la Taxonomía de la UE	%	2024	annual	> 45.6%

➤ Actividades locales de sostenibilidad

En 2025 se desarrolló a nivel local una nueva estrategia empresarial de sostenibilidad, así como una estructura de gobierno para la organización española. Esto va acompañado de una nueva estrategia de comunicación para mantener informados a los empleados y a las partes interesadas externas sobre nuestros esfuerzos continuos de sostenibilidad.

Hemos implementado los nuevos KPIs de DEGREE a nivel local, por ejemplo, estamos implementando programas de conservación en el 100% de los emplazamientos relevantes en España, priorizando aquellos con mayor impacto ambiental.

En 2025, nos incorporamos a Forética la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España y Latinoamérica, lo que permitirá a ambas compañías reforzar el cumplimiento de los nuevos objetivos fijados globalmente en el marco DEGREE y nuestra vocación de ofrecer al mercado soluciones que impulsen la sostenibilidad. Así, la compañía refuerza su compromiso con la transformación sostenible para promover una economía más justa, sostenible y ética en España.

2.2.1. Estudio de materialidad

A nivel grupo Siemens realizó un DMA de acuerdo con los Estándares Europeos de Informes de Sostenibilidad (ESRS). Esta evaluación identificó los impactos materiales de nuestras actividades comerciales en el medio ambiente y la sociedad, así como los riesgos y oportunidades materiales relacionados con la sostenibilidad en toda nuestra cadena de valor. La DMA utilizó un marco metodológico coherente y alineado en todo el Grupo Siemens. Nuestra cadena de valor tiene una influencia decisiva en estos IRO significativos. En la cadena de valor ascendente, confiamos en una red segura y flexible de proveedores de materiales procesados, componentes, productos intermedios, componentes electrónicos y servicios, incluidas materias primas críticas como metales y plásticos. La energía y el agua son insumos esenciales, y el agua se utiliza principalmente en los procesos de refrigeración y se devuelve en gran medida a las fuentes naturales. Nuestras operaciones globales, respaldadas por instalaciones de Investigación y Desarrollo (R&D), sitios de producción, centros de servicio y oficinas, están impulsadas por nuestra mano de obra internacional calificada. En la cadena de valor descendente, ofrecemos productos, sistemas, soluciones y servicios a través de ventas directas, distribuidores y plataformas digitales a una amplia gama de industrias, incluidas la atención médica, la energía, la automoción y la fabricación. Mantenemos una estrecha relación con clientes, proveedores y socios para garantizar la creación de valor en toda la cadena de valor. Esta intrincada y diversa cadena de valor presenta inherentemente una amplia gama de IRO relacionadas con la sostenibilidad.

La siguiente tabla detalla los temas materiales de Siemens, identificadas a través de nuestro DMA. Los impactos se definen como efectos sobre el medio ambiente y la sociedad; los riesgos y oportunidades representan posibles implicaciones financieras y estratégicas de los asuntos de sostenibilidad para Siemens. La materialidad se determina evaluando tanto los impactos reales (actualmente experimentados) como los potenciales. Estos se evalúan en distintos horizontes temporales: a corto plazo (menos de 1 año) para la relevancia operativa inmediata, a medio plazo (1-5 años) para la planificación estratégica y a largo plazo (más allá de 5 años) para la resiliencia fundamental y el desarrollo futuro.

Temas materiales para Siemens
Medio ambiente
Mitigación del cambio climático
Energía
Recursos hídricos y marinos
Impulsores de impacto directo de la pérdida de biodiversidad
Impactos y dependencias de los servicios ecosistémicos
Entradas de recursos, incluido el uso de recursos
Salidas de recursos relacionadas con productos y servicios
Desperdiciar
Social
Mano de obra propia: Condiciones de trabajo
Mano de obra propia: igualdad de trato y oportunidades para todos
Trabajadores en la cadena de valor: Condiciones de trabajo
Trabajadores en la cadena de valor: Otros derechos relacionados con el trabajo
Derechos humanos de las comunidades
Seguridad personal de los consumidores y usuarios finales
Específico de la entidad: Acceso a la atención médica
Gobernanza
Cultura corporativa
Corrupción y soborno
Relación con los proveedores, incluidas las prácticas de pago
Compromiso político y cabildeo
Específico de la entidad: Ciberseguridad
Específico de la entidad: privacidad de datos

Los IRO materiales identificados informan nuestras respuestas estratégicas.

Los IRO relacionados con la sostenibilidad se manejan metódicamente en nuestros procesos de ERM y Gestión de Riesgos Operativos (ORM). Los riesgos y oportunidades netos materiales derivados de estas IRO se transfieren sistemáticamente a nuestro sistema de ERM. Los riesgos y oportunidades netos relacionados con la IRO dentro del horizonte temporal estándar de tres años de ERM se documentan en nuestros informes de ERM y se gestionan y priorizan junto con todos los demás riesgos y oportunidades netos de Siemens. Los IRO netas más allá del horizonte temporal de tres años del ERM se monitorean y administran por separado a través de la lista de vigilancia del ERM.

El Consejo de Administración del grupo se asegura de que los IRO relacionados con la sostenibilidad de la empresa se aborden sistemáticamente aprovechando los marcos de gobernanza existentes, incluidos sus sistemas de riesgo y control interno. Estos sistemas asignan la responsabilidad de abordar todos los temas relevantes, incluida la sostenibilidad, a los órganos de gestión apropiados. El enfoque integrado de la empresa para la gestión de los IRO de sostenibilidad se confirmó como parte del proceso DMA, que mapeó sistemáticamente los IRO materiales a los órganos de gestión, las políticas, los controles y los procesos de gestión de riesgos existentes.

2.2.2. Organización y Responsabilidades en la gestión de la sostenibilidad

Siemens AG está sujeta a la legislación alemana sobre sociedades. Por lo tanto, sigue un sistema de dos niveles con un Consejo de Administración y un Consejo de Supervisión. El Consejo de Administración es el máximo órgano de dirección de Siemens. Los miembros del Consejo de Administración son conjuntamente responsables de toda la gestión de la empresa y deciden sobre cuestiones básicas de política comercial y estrategia de la empresa, incluida la estrategia de sostenibilidad de Siemens, a menos que se tengan en cuenta circunstancias específicas para las empresas que se administran por separado y cotizan en bolsa (Siemens Healthineers).

El Consejo de Administración vela por que se identifiquen y evalúen sistemáticamente los riesgos y oportunidades para la empresa y los impactos de las actividades de la empresa relacionadas con cuestiones de sostenibilidad. Lo hace aprovechando los marcos de gestión y gobernanza existentes de la empresa, incluidos sus sistemas de riesgo y control interno. Estos sistemas asignan la responsabilidad de abordar todos los temas relevantes, incluidos los temas de sostenibilidad, a los órganos de gestión correspondientes. El enfoque integrado de la empresa para los impactos de sostenibilidad, los riesgos y la gestión de oportunidades se confirmó como parte del proceso DMA mediante el cual las IRO materiales se asignaron sistemáticamente a los órganos de gestión, políticas, controles y procesos de gestión de riesgos existentes.

El Consejo de Administración se divide en varias carteras de Consejos de Administración. Como miembro del Consejo de Administración responsable de la cartera de sostenibilidad, el Director de Personal y Sostenibilidad (CPSO) gestiona los temas de sostenibilidad, de conformidad con las disposiciones de responsabilidad colectiva. La responsabilidad de un miembro del Consejo de Administración para la gestión de una ORI específica, de conformidad con las disposiciones de responsabilidad colectiva, está determinada por la división de las carteras del Consejo de Administración.

➤ Órganos de gobernanza de la sostenibilidad

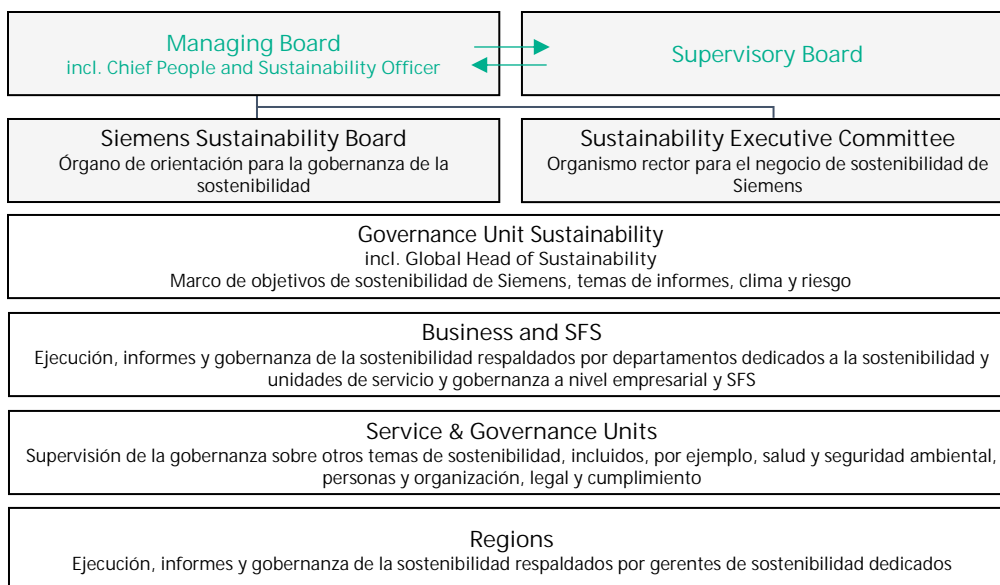
El Consejo de Administración ha establecido dos órganos clave de gobernanza de la sostenibilidad:

Siemens Sustainability Board (SSB): Apoya al Consejo de Administración en la gobernanza de la sostenibilidad, la presentación de informes y la activación regional. Presidido por la CPSO, incluye representantes de empresas, países y unidades de servicios y gobernanza, con el Director Global de Sostenibilidad como miembro habitual. El SSB realiza un seguimiento del progreso con respecto a las ambiciones de DEGREE y apoya iniciativas de sostenibilidad regional escalables.

Sustainability Executive Committee: Se centra en temas de sostenibilidad empresarial relacionados con la cartera de Siemens que permiten un impacto positivo en la sostenibilidad a través de: (i) descarbonización y eficiencia energética, (ii) eficiencia de recursos y circularidad, y (iii) centrado en las personas e impacto social. Presidido por el CEO, incluye al CPSO, directores ejecutivos de negocios clave, el Director de Estrategia, el Asesor General y el Director Global de Sostenibilidad.

El departamento de Sostenibilidad desarrolla el marco de objetivos de sostenibilidad, incluidas las ambiciones de DEGREE (para la aprobación de la Junta Directiva), revisa el logro de los objetivos, maneja los informes de sostenibilidad, gestiona los programas de descarbonización, las compras de créditos de carbono, los procesos de diligencia debida del riesgo del cliente, los aspectos de sostenibilidad en fusiones y adquisiciones, facilita la gestión de datos y la Inteligencia Artificial (IA) para la sostenibilidad y apoya el desarrollo estratégico del negocio de sostenibilidad de Siemens. El Director Global de Sostenibilidad, que dirige el departamento de Sostenibilidad de Siemens, tiene una estructura de informes dual: al CEO para los temas de estrategia comercial de sostenibilidad y al CPSO para todos los demás asuntos de sostenibilidad.

Varias unidades de la Compañía se dirigen a los IRO a través de políticas, procesos, objetivos y controles como parte de sus responsabilidades de gestión. Estos incluyen unidades de negocio y funciones de gobierno como Sostenibilidad, Gestión de la Cadena de Suministro, Medio Ambiente, Salud y Seguridad, Cumplimiento y Personas y Organización.



El Consejo de Supervisión supervisa y asesora al Consejo de Administración en la gestión de los negocios de la Compañía, incluidos los aspectos de sostenibilidad, y supervisa y asesora los asuntos relacionados con la sostenibilidad, en particular su consideración en la estrategia de la Compañía. El Consejo de Administración informa periódicamente al Consejo de Supervisión sobre asuntos relacionados con la sostenibilidad, en particular su consideración en la estrategia de la Compañía. El Consejo de Supervisión fue informado específicamente sobre el resultado de la DMA.

Los CEOs son los responsables finales de todos los temas de sostenibilidad en su área de responsabilidad. Esto incluye la responsabilidad del negocio de sostenibilidad, la implementación de DEGREE, la elaboración de informes de sostenibilidad, el Proceso de Diligencia Debida en Riesgos de Sostenibilidad y otras responsabilidades relacionadas.

Los directores de SUS de los 'Lead Countries (LC)' apoyan a sus respectivos LC CEOs y a sus países asignados. También lideran los temas de sostenibilidad de Siemens dentro del ámbito de responsabilidad de la gestión de 'Lead Country'.

Adicionalmente a todo esto, en Siemens LC España hemos constituido un Comité de Sostenibilidad local para dar seguimiento a la estrategia local alineada con DEGREE, así como para decidir sobre temas clave y nuevas oportunidades. Asimismo, se ha nombrado oficialmente una nueva responsable de sostenibilidad local para apoyar al CEO y coordinar las actividades derivadas

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 el Consejo de Administración. La estructura organizativa y de responsabilidad requiere que cada una de las respectivas direcciones de las unidades organizativas 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 el Consejo de Administración 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, así como la respuesta a estos. 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, el Consejo de Administración 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, el Consejo de Administración es informado 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 Industry Software S.L.U., se ha ajustado dicho mapa al contexto de la compañía permitiendo de esta manera identificar los riesgos no financieros más relevantes:

Riesgos de ciberseguridad/ Seguridad de la Información. Las tecnologías digitales están profundamente integradas en nuestro portafolio empresarial. La integración adicional de la tecnología de la información en productos y servicios, junto con cambios en las estrategias empresariales (como la subcontratación, el desarrollo distribuido globalmente y una menor producción propia), está dando lugar a una cadena de suministro cada vez más distribuida, lo que dificulta la implementación de controles eficientes. Siemens enfrenta un aumento global de amenazas cibernéticas, incluyendo ataques sofisticados respaldados por el crimen organizado y por Estados implicados en espionaje. Estas amenazas ponen en riesgo la seguridad de productos, servicios, sistemas de IT y datos confidenciales. Los ataques como el phishing, la ingeniería social y la manipulación de datos pueden provocar daños financieros, interrupciones operativas y violaciones legales. La empresa aplica medidas como formación de empleados, entornos laborales flexibles, monitoreo con inteligencia artificial y participación en la iniciativa global "Charter of Trust" para fortalecer la confianza digital. Aun así, los sistemas y servicios siguen siendo vulnerables, y algunos riesgos han sido parcialmente transferidos a aseguradoras.

Tecnologías disruptivas: Los mercados en los que operan nuestras unidades de negocio experimentan cambios rápidos y significativos debido a la introducción de tecnologías innovadoras y disruptivas. En el ámbito de la digitalización (por ejemplo, gemelo digital, inteligencia artificial, computación en la nube), existen riesgos asociados a nuevos competidores, sustituciones de productos/soluciones/servicios existentes, nuevos modelos de negocio (por ejemplo, en términos de precios, financiación, ampliación del alcance en proyectos o modelos de suscripción en el negocio de software), y finalmente el riesgo de que nuestros competidores cuenten con estrategias de salida al mercado más avanzadas o se beneficien de regulaciones digitales más favorables en sus mercados, lo que les permitiría introducir sus productos y soluciones disruptivas más rápidamente que Siemens. Aunque las regulaciones digitales pueden tener como objetivo reducir los efectos adversos de estas tecnologías, existe el riesgo de que dichas regulaciones obstaculicen la competencia y la innovación. Siemens suele diferenciar sus ofertas de software de las de otras empresas tecnológicas mediante un profundo conocimiento del sector. Sin embargo, existen riesgos asociados a tecnologías como la inteligencia artificial, incluida la inteligencia artificial generativa, que podrían hacer que ese conocimiento especializado deje de ser una característica diferenciadora significativa en el futuro, permitiendo la aparición más fácil o rápida de nuevos competidores. 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 profesionales cualificados, especialmente en áreas técnicas, continúa siendo significativa en las industrias y regiones en las que operamos. El éxito de la organización está vinculado a la capacidad para atraer ingenieros, especialistas tecnológicos y otros perfiles demandados, promoviendo principios de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia en la plantilla, así como fortaleciendo la resiliencia y el bienestar laboral. Para abordar estos retos, se han implementado estrategias proactivas apoyadas por tecnología para mejorar la captación y contratación de candidatos diversos. Se prioriza la capacitación de líderes de primera línea para aumentar la efectividad de los equipos y optimizar la experiencia diaria del personal, facilitando la integración y el desarrollo de nuevas incorporaciones. Adicionalmente, se realizan inversiones en el desarrollo continuo de las organizaciones para maximizar el impacto empresarial y ofrecer formación estructurada que permita al personal adquirir habilidades adaptativas acordes a la evolución sectorial.

Condiciones geopolíticas: Existen grandes incertidumbres con relación a las perspectivas geopolíticas y económicas globales, que ya se deterioraron significativamente en el último año. Persisten los riesgos derivados de la guerra de Rusia contra Ucrania. Tanto el conflicto en Oriente Medio como la guerra en Ucrania pueden tener impactos negativos en el crecimiento de las ventas, los procesos de producción y los procesos de compras y logística, por ejemplo, a través de interrupciones en las cadenas de suministro y el suministro energético, o cuellos de botella que afecten a componentes, materias primas y productos intermedios. La escalada de los conflictos, así como otro tipo de ataques e incidentes podría influenciar negativamente la confianza de la economía y de los consumidores. Del mismo modo, el aumento de barreras comerciales, el proteccionismo, las sanciones y, en particular, las regulaciones técnicas, afectarían negativamente a los costes de producción y la productividad a lo largo de nuestras cadenas de valor globales, además de dificultar o incluso impedir el acceso a mercados en crecimiento. Asimismo, una economía global altamente interconectada sigue siendo vulnerable ante desastres naturales, nuevas pandemias o guerras híbridas.

Enfoque en sostenibilidad: Los gobiernos y los inversores están aumentando sus exigencias en materia de sostenibilidad, lo que puede implicar mayores costes y riesgos reputacionales si nuestras acciones no resultan creíbles. La lucha contra el cambio climático representa un riesgo adicional para Siemens como gran empresa. Para afrontarlo, aplicamos nuestro marco DEGREE, que establece objetivos claros para reducir la huella de carbono juntamente con otras iniciativas orientadas a asuntos ESG más genéricos. Hemos implementado el marco ESG que apoya a Siemens con el fin de detectar posibles riesgos medioambientales y sociales, así como riesgos relacionados con los derechos humanos y la reputación.

3. Lucha contra la corrupción y el soborno

En Siemens, aplicamos el criterio de tolerancia cero frente a la corrupción y otras infracciones de la ley y de nuestro Código de Conducta en los Negocios (Siemens BCGs). Para nosotros, Compliance significa mucho más que cumplir simplemente con las leyes y la normativa interna. Es la base de todas nuestras decisiones y actividades y es la clave para actuar con integridad y ética en nuestros negocios.

Nuestra premisa es hacer siempre lo correcto de modo que solo los negocios limpios son negocios Siemens. Esto aplica a nivel mundial y a todos los niveles de la organización. En Siemens, integridad significa que en todos los sitios en los que hacemos negocios actuamos de acuerdo con nuestros valores y conforme a nuestros principios éticos. Este compromiso también está imbricado en nuestro marco DEGREE (Descarbonización, Ética, Gobernanza, Recursos eficientes, Equidad y Empleabilidad) bajo la “E” de Ética.

La manera en que Siemens y nuestros partners hacen negocios impacta en los mercados y en las sociedades en las que actuamos. Comportamientos no éticos, de corrupción, cárteles y blanqueo de capitales pueden distorsionar la competencia, dificultar el desarrollo económico y comprometer la democracia y los derechos humanos

Como un partner global, Siemens es responsable de tener una actuación ejemplar de ahí que más allá de los propios límites de nuestra compañía, y en colaboración con otras organizaciones nacionales e internacionales, estamos comprometidos a apoyar la lucha contra la corrupción y a promover la libre competencia e innovación en los mercados.

Este compromiso también se refleja en nuestras actividades de Collective Action (Acciones Colectivas) incluyendo nuestro pleno apoyo a:

- United Nations Global Compact (Pacto Mundial de las Naciones Unidas),
- Foro Económico Mundial a través de su Iniciativa de Alianza contra la Corrupción (PACI).
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y la Convención Anticorrupción de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
- Implantación de estas convenciones como parte de la iniciativa Business 20 (B20).

Los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas junto con el resto de las referidas iniciativas son un pilar básico para la actuación de nuestra compañía a nivel mundial y están también arraigados en nuestro código de conducta de Siemens que guía todas nuestras actividades.

Siemens y sus más de 300.000 empleados a nivel global actúan en muchos países diferentes en todo el mundo, con clientes tanto del ámbito público como privado que operan en una amplia variedad de sectores industriales. Nuestros negocios globales se rigen por múltiples legislaciones nacionales y por una variedad de marcos políticos, sociales y culturales que están en continuo cambio. En consecuencia, el entorno donde Siemens hace negocios y desempeña sus actividades es de la máxima complejidad a nivel de Compliance.

3.1. El sistema de Compliance de Siemens

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 en relación con terceros, clientes, socios externos y la sociedad en general. También sirve como expresión de nuestros valores y asienta las bases para normativas internas más detalladas. El Código de Conducta en los Negocios es de obligado cumplimiento para todos los empleados de Siemens en todo el mundo.

En julio de 2023 actualizamos a nivel global nuestro Código de Conducta adaptándolo a las nuevas realidades de los mercados y de la sociedad en general. En el año 2024 tuvimos que elaborar una versión española de dicho Código para adaptarlo a una sentencia judicial relativa a posibles trabajos adicionales

y a las circunstancias en las que se debe informar sobre los mismos. Ahora a nivel corporativo se está trabajando en una actualización que, entre otras novedades, recoja en la medida de lo posible esta situación, que es común a varios países, manteniendo con ello la premisa de que el Código de Conducta sea lo más homogéneo posible a nivel de Siemens global.

Por otra parte, en los tiempos difíciles que atrevesamos contar con unos principios y directrices claros se vuelve más crucial que nunca. En Siemens no hay lugar para excusas: actuamos siempre conforme a la legalidad, éticamente y con la máxima integridad.

El Código de Conducta aporta este marco de actuación poniendo especial foco en los aspectos éticos más allá del simple cumplimiento de la legislación. Del mismo, dimanar los principios éticos de Siemens que, a través de diversas iniciativas, se están promoviendo entre todos los empleados de la compañía.



Somos honestos y veraces en nuestras actuaciones

Cuando actuamos con integridad, establecemos el modo en que nos tratamos unos a otros. Esto crea un entorno de trabajo positivo y de confianza.



Colaboramos con socios íntegros y respetuosos con la ley

Las personas y organizaciones con las que hacemos negocios son un reflejo de nosotros mismos.



Respetamos la dignidad, la privacidad y los derechos inherentes de las personas

El respeto de los derechos humanos - como los derechos individuales y colectivos en el trabajo - es esencial para la salud de la sociedad y los negocios sostenibles.



Actuamos conforme a nuestra responsabilidad con el medio ambiente

Los negocios sostenibles requieren decisiones responsables.



Protegemos la salud, la seguridad laboral y la seguridad personal de nuestros compañeros

Proteger la seguridad y la salud física y mental y la seguridad personal de nuestros empleados es fundamental. Todos somos responsables de esto.



Analizamos las cuestiones éticas

Estos Principios Éticos no son exhaustivos. Si algo no te parece correcto, no lo hagas.

En Siemens nos comprometemos a cumplir estos principios en todas nuestras acciones y decisiones. Creemos que actuar basándonos en nuestros principios éticos nos permite todavía más reforzar el foco en las prácticas responsables de negocio. Nuestra aspiración es apoyar el desarrollo sostenible de Siemens y de las sociedades en las que operamos mediante el ejercicio de prácticas de negocio responsables que nos ayudan y guían para actuar siempre de forma correcta tanto en el mundo real como en el digital.

Hemos habilitado un grupo de expertos en temas éticos a nivel global, formado por responsables de Compliance, para dar apoyo y asesoramiento ante los posibles dilemas éticos y conflictos que puedan

plantearse en el negocio o en otras áreas de la empresa de forma que se asegure la correcta aplicación de nuestros principios éticos en la organización.

De especial importancia son los aspectos éticos relacionados con el mundo digital y en concreto con la inteligencia artificial de ahí que implantemos salvaguardas en favor de la transparencia, responsabilidad y seguridad en este ámbito promoviendo en paralelo la accesibilidad y equidad. Este compromiso se materializa al integrar los aspectos éticos de la inteligencia artificial en todos nuestros procesos de negocio, productos y soluciones

El Código de Conducta, con sus directrices y principios, es la base de la gestión del Sistema de Compliance de Siemens.

Nuestro Sistema de Compliance tiene como objetivo garantizar que nuestras prácticas comerciales locales e internacionales 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.



Las medidas de prevención incluyen la gestión de riesgos de Compliance, la elaboración de directrices y procedimientos sobre temas específicos, el despliegue de una formación adecuada y comprensible, así como apoyo y asesoramiento a nuestros empleados.

Nuestro programa de controles de Compliance, los canales para informar sobre posibles incumplimientos, como son el sistema de información *Tell Us* y la *Ombudsperson*, así como investigaciones de Compliance justas y profesionales son elementos indispensables para detectar y resolver posibles conductas irregulares.

Respuestas y consecuencias claras a las mismas sirven para reaccionar ante dichas conductas y eliminar posibles debilidades. Del análisis de las diferentes casuísticas también se extraen conclusiones que sirven para la mejora continua.

Un elemento clave de nuestro Sistema de Compliance es la monitorización y mejora continua que en base al análisis de la transformación de los modelos de negocio y de la evolución del mapa de riesgos garantice su efectividad y eficiencia cumpliendo los estándares más exigentes, las expectativas de los reguladores y las posibles obligaciones de Reporting.

La responsabilidad de las jefaturas en materia de Compliance es uno de los elementos 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 Chairman del Comité de Dirección (Management Board) de Siemens AG como una función "Governance". 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 las estructuras organizativas de los diferentes países.

La organización global de Compliance combina una sólida dirección a nivel de grupo con una red de responsables de Compliance cualificados en diversas unidades de negocio y países 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, asumiendo estos segundos 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 vigentes y con nuestros valores y normas. Los directivos de Siemens demuestran su pleno compromiso en esta materia. Compliance e Integridad están profundamente arraigados en la cultura de la empresa.

Para recoger la opinión directa de nuestros empleados y evaluar la efectividad del sistema de compliance dentro de la compañía se realizan de forma regular encuestas en el ámbito de integridad dentro del marco de la encuesta global de empleados de Siemens. Estas consultas se realizan periódicamente y recogen preguntas concretas en temáticas de integridad. Los resultados obtenidos en los últimos años muestran una tendencia muy positiva en toda la organización en cuanto a la percepción y la concienciación respecto a la gestión de los negocios de forma íntegra y responsable.

Las áreas de responsabilidad de Compliance abarcan los ámbitos de Anticorrupción, Blanqueo de Capitales, Defensa de la Competencia, Protección de Datos, Control de Exportaciones, Derechos Humanos y Ética ("Ethics").

A nivel de lucha contra la corrupción 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 teniendo en cuenta tanto el ámbito interno como las actuaciones de terceras partes analizando la legislación vigente, normativa interna y circunstancias en las que se producen.

Respecto a evitar el blanqueo de capitales, las actividades de suministro y aprovisionamiento conllevan el riesgo de ser utilizadas para el blanqueo o para la financiación del terrorismo y Siemens se esfuerza en mantener relaciones de negocio solo con clientes, socios y empresas de garantía 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.

Aparte de la lucha contra la corrupción y contra el blanqueo de capitales nuestro sistema global aplica a los diferentes ámbitos de responsabilidad de Compliance aportando transparencia y un marco de decisión que nos permitan actuar con garantías, protegiendo a la compañía, a los empleados y accionistas ante posibles actividades que vayan en contra de la legalidad o de la normativa interna.

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 e internacionales. La gestión de riesgos de Compliance está integrada en los procesos y herramientas propias de los negocios y su objetivo es identificar los riesgos 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)- tiene un enfoque holístico y se realiza de forma periódica a nivel global y en los diferentes países donde hacemos negocios con el objetivo 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 al riesgo respecto a las diferentes responsabilidades de Compliance. Adicionalmente, se tienen

en cuenta las circunstancias en cada momento que son analizadas de forma sistemática como por ejemplo es el caso de los riesgos de Compliance en relación con nuevos modelos de negocio o tecnologías digitales.

En este marco, en la segunda mitad del año fiscal 2025 se ha realizado la revisión de riesgos de Compliance en el Grupo de Siemens, en España 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 diseñan los planes de mitigación correspondientes.

Los resultados se han incorporado al análisis del Grupo con el objetivo de identificar y mitigar los riesgos sistemáticos y recurrentes a nivel corporativo global lo más rápidamente posible. Este análisis interno se complementa con diversas informaciones de fuentes externas para disponer de una visión holística. Los riesgos específicos 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. Formación de Compliance

Para conseguir que Compliance e Integridad formen parte del ADN de la organización, tanto los empleados de Siemens como el propio 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 se transmite a través de formaciones obligatorias que se han denominado "Essentials" y que abarcan los siguientes ámbitos: Código de Conducta en los Negocios, Anticorrupción, Defensa de la Competencia, Blanqueo de Capitales, Protección de Datos y Control de Exportación. Esta formación es obligatoria para todos los empleados de la compañía con acceso on-line.

Adicionalmente hay otras iniciativas de aprendizaje que se despliegan en función del grupo objetivo al que nos dirijamos y sus correspondientes responsabilidades en la empresa y que se ponen a disposición en la plataforma global de formación de Siemens.

En cuanto al Código de Conducta en los Negocios, Siemens a nivel corporación se ha comprometido a formar a todos los empleados de la compañía cada tres años incluyendo personal con acceso on-line, personal de fábricas y servicios técnicos. Este es uno de los indicadores del nuevo modelo DEGREE y en concreto es el correspondiente a la "E" de Ética.

Los cursos de compliance tienen como objetivo garantizar que los empleados de Siemens entiendan y cumplan los estándares éticos, legales, y regulatorios en todas las actividades comerciales. Estas formaciones abordan temas esenciales como la privacidad de los datos, el control de exportaciones, las normas antimonopolio, y el cumplimiento ético general, promoviendo una cultura organizativa basada en la integridad y el cumplimiento. Estos cursos no solo contribuyen a mitigar riesgos legales y reputacionales, sino que también refuerzan la confianza de clientes y socios en Siemens como una empresa responsable y comprometida.

Durante el FY25, los empleados de Siemens Industry Software S.L.U. han demostrado un alto nivel de compromiso, completando las formaciones obligatorias de compliance. A continuación, se presenta un resumen detallado de los esfuerzos realizados:

A lo largo del ejercicio, se han desplegado diferentes módulos formativos dirigidos tanto a la formación básica como a la capacitación en áreas específicas de compliance y control de exportaciones. Destacan los siguientes cursos y resultados de participación:

Export Control Specifics for Engineering, Software Engineering, Cybersecurity and Research & Development: 23 empleados completaron la formación, alcanzando un 100% de participación.

Export Control Specifics for IT Project and IT Service Management: 1 empleado completó la formación, con un 100% de participación.

Export Control Specifics for P&O: 1 empleado completó la formación, logrando también el 100%.

Export Control Specifics for Procurement and SCM: 1 empleado completó la formación, con un 100% de cumplimiento.

Export Control Specifics for Sales and Service: 87 empleados debían realizar el módulo; 82 lo completaron y 5 permanecen en curso, obteniendo un índice de cumplimiento del 94%.

Siemens Antitrust Essentials: Los 281 empleados requeridos realizaron la formación, alcanzando el 100%.

Siemens BCG – Doing the right thing!: 282 empleados finalizaron la formación, alcanzando el 100%.

Siemens Data Privacy Essentials: 282 empleados completaron la formación, logrando el 100% de cumplimiento.

Siemens Export Control Essentials: 281 empleados requeridos, 277 completaron la formación; 2 empleados la tienen en curso y 2 en estado atrasado, obteniendo un 99% de cumplimiento.

Transfer of Technology, Information and Software: 282 empleados previstos; 281 realizaron la formación y 1 la tiene en curso, alcanzando el 100%.

Estas formaciones se han dirigido tanto a la capacitación general como a necesidades concretas de cada área. En especial, los módulos de “Export Control Specifics” han permitido fortalecer la cultura de compliance en departamentos clave como Ventas y Servicios Técnicos, Compras, Ingeniería, I+D, Recursos Humanos e IT, asegurando una formación eficaz y adaptada a los riesgos específicos.

En definitiva, los datos reflejan el compromiso de la organización y la alta concienciación de la plantilla en materia de compliance, garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales y regulatorias.

Estas cifras corresponden a las acciones realizadas en el ejercicio en cuestión y/o acumuladas, aunque es importante mencionar que los datos acumulados al final de cada año pueden verse afectados por posibles reorganizaciones de la compañía como resultado de proyectos de integraciones o segregaciones.

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.

Aparte de estas iniciativas desplegadas por el equipo de Compliance, hay que 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 2025 se han incorporado temas adicionales a los ya disponibles como han sido los relacionados con Dawn Raids (Inspecciones de las Autoridades), regalos y hospitalidades, elusión de sanciones (control de exportación), terceras partes intermediarias y liderazgo ético. 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.

Adicionalmente a las iniciativas de casa matriz, se han desplegado acciones de formación locales en diferentes ámbitos que complementan las actividades corporativas y responden a riesgos y necesidades específicos del país.

En el marco del compromiso de Siemens S.A. con la formación continua y el cumplimiento de normativas y principios éticos, se han llevado a cabo distintas sesiones formativas dirigidas al equipo de Siemens Industry Software S.L.U. (SISW) durante el presente año. A continuación, se detallan las temáticas abordadas y los objetivos de cada actividad:

- **Anticorruption/Antitrust (ES)**
Este curso, tuvo como propósito reforzar el entendimiento de las normativas sobre anticorrupción y defensa de la competencia. La sesión contó con la participación de 9 miembros del equipo SISW, quienes adquirieron herramientas clave para garantizar el alineamiento con las políticas y estándares de Siemens a nivel global.
- **Integrity Dialog / Managers info (ES)**
Una sesión informativa centrada en promover los valores de integridad y transparencia dentro de Siemens. Estuvo dirigido especialmente a altos cargos, con la participación del CEO y CFO de SISW donde se fomentó el fortalecimiento de una cultura empresarial íntegra, alineada con los principios éticos de la compañía.
- **Awareness Session Dawn Raid (ES)**
Orientada a preparar a los asistentes frente a inspecciones regulatorias inesperadas ("dawn raids"), esta sesión buscó garantizar que los participantes comprendieran cómo actuar en casos de intervención por parte de las autoridades. El CEO de SISW y el delegado Regional para Galicia asistieron a esta formación, asegurándose de contar con las directrices necesarias para gestionar situaciones de esta naturaleza con efectividad y responsabilidad.

3.4. 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"). Actividades realizadas por estos partners pueden ser usadas ilícitamente para conseguir ventajas indebidas para el partner en cuestión o para Siemens

Cada unidad es responsable de sus propios socios de negocio. Deben seleccionarse cuidadosamente y, evaluando los riesgos en cada caso siendo susceptibles de un proceso de diligencia debida de Compliance (Compliance Due Diligence). Este análisis inicial debe monitorizarse adecuadamente a lo largo del tiempo y en función 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, interno o externo 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 de Siemens u otras empresas externas pueden realizar auditorías a los mismos según proceda.

Al cierre del ejercicio fiscal 2025 hay vigente en Siemens Industry Software S.L.U. 1 análisis de diligencia debida para aquellos socios considerados en el alcance de Compliance.

En línea con las nuevas tendencias que extienden el perímetro de responsabilidad de las empresas respecto a otras terceras partes tanto en el ámbito de venta como de aprovisionamiento se han definido

e implantado nuevos procesos a nivel de onboarding, screening y monitorización de todo el colectivo de clientes no finales. El foco se pone en la evaluación de aspectos comerciales, financieros y específicos de Compliance en aras de fomentar la transparencia y mitigar posibles riesgos.

3.5. Denuncia de irregularidades

En Siemens, tenemos disponibles canales de comunicación seguros para todos los empleados y también para externos de forma que puedan informar sobre posibles incumplimientos de la legislación o de la normativa de la compañía.

Por ejemplo, las irregularidades se pueden denunciar a través de un sistema de Whistleblowing o a una Ombudsperson independiente de Siemens. También se pueden comunicar directamente a los responsables de Compliance de cada unidad o a las jefaturas correspondientes, entre otros.

Las informaciones proporcionadas a través de estos canales se envían a nuestra organización de Compliance y son debidamente gestionadas y monitorizadas.

Los informantes / personas que hacen estas denuncias están debidamente protegidos por las leyes respectivas nacionales y también en base a la normativa interna de la compañía que prohíbe represalias o cualquier otro tipo de actuación en contra de ellos por el hecho de haber reportado de buena fe una posible actividad irregular.

Las denuncias son tratadas con la máxima seriedad. Si se consideran plausibles la organización de Compliance evalúa si hay suficiente base para llevar a cabo una investigación interna. Si las denuncias no se refieren a temas gestionados por Compliance se remiten a los departamentos correspondientes.

Las investigaciones se realizan en base a unos principios obligatorios claramente definidos para asegurar el trato justo y respetuoso con los empleados y prohíben actuaciones ilícitas o desproporcionadas por parte del equipo de investigación. Una vez finalizada la misma se elabora un informe que puede incluir recomendaciones y medidas que remedien de forma efectiva la situación identificada y en algunos casos sanciones disciplinarias con diferente grado de gravedad.

La posible existencia de estas situaciones debe entenderse como parte del funcionamiento normal de un 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.

En el año 2023 se implantaron en el grupo de Siemens España los requerimientos establecidos en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Hay un responsable del sistema de información y se han definido la política y procedimiento de gestión estando todo ello disponible en nuestra intranet e internet junto con los canales de información establecidos.

3.6. 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*) destinó inicialmente 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.

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). Ya en 2023, se firmó con la UNESCO un acuerdo específico para la defensa de los medios (Global Media Defense).

Posteriormente se han aprobado otras iniciativas de forma que en total se han materializado en 85 proyectos, en más de 50 países con una financiación global de 120 millones de USD. El detalle sobre estos proyectos se recoge en nuestros informes anuales de la Siemens Integrity Initiative.

El objetivo es 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.

3.7. Resultados y progreso alcanzado

Durante los últimos años se han realizado sucesivas mejoras en diversos ámbitos del Sistema de Compliance de Siemens. Se trata de garantizar su adaptación a las nuevas realidades normativas, de los mercados y de los diferentes grupos de interés y la sociedad en general. En el último ejercicio se ha continuado en la misma línea siendo de destacar los siguientes aspectos:

- El sistema de compliance ha evolucionado de acuerdo con la transformación digital que se está haciendo a nivel de compañía con el objetivo de mejorar el nivel de eficacia y eficiencia de las actividades de Compliance en Siemens.
- Se ha mejorado el análisis integral de riesgos utilizando las nuevas tecnologías disponibles para una mejor identificación de riesgos y su correspondiente seguimiento dotándole de una mayor flexibilidad en cuanto a adaptación ante cambios en el negocio, en la situación geopolítica y posibles nuevas áreas de riesgo.
- A nivel de riesgos también se continua con el intercambio de experiencias y conocimientos poniendo en común áreas de riesgo y acciones de mitigación por parte de los responsables de Compliance.
- El proceso de migración de diferentes herramientas de Compliance ha evolucionado hacia un marco único donde se han incorporado los módulos necesarios para la gestión de las diferentes actividades de Compliance incluyendo gestión de riesgos, controles, monitorización de terceros, regalos y hospitalidades, gestión de casos de Compliance, evaluaciones de control de exportación y Analytics entre otros.
- La mayor relevancia de los criterios ESG se ha visto materializada en una adaptación del Código de Conducta para Proveedores y Terceras Partes Intermediarias desplegándose los aspectos principales entre los managers de la compañía.
- También referido a terceras partes se ha ampliado el espectro bajo el alcance de Compliance y se han mejorado los procesos y herramientas de revisión de alertas y de monitorización.
- "Ethics" ha continuado con el proceso de despliegue a diferentes niveles de la organización incluyendo su integración progresiva en los procesos de negocio de forma que los aspectos éticos sean parte integral de la toma de decisiones.
- Se han implantado nuevos procesos de Benefits (Regalos y Hospitalidades a terceros) y de Conflictos de intereses que empoderan a los empleados a hacer lo correcto en estas materias. Hay unos principios obligatorios globales que deben seguirse y para situaciones específicas hay procesos de registro y escalado / aprobación atendiendo a diferentes circunstancias.
- La inteligencia artificial ha abierto multitud de oportunidades, pero también nuevos retos y riesgos derivados de su uso. Siemens está apoyando al máximo la AI tanto a nivel de negocio con terceros como para uso interno trabajando en paralelo para dotar de la máxima seguridad a todos los usuarios tanto internos como externos. Se trata de combinar esta iniciativa estratégica con unos principios de uso responsable que garanticen la gestión correcta y fiable de los datos, transparencia, seguridad, y en definitiva control humano y uso ético.

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 retos a los que nos podamos enfrentar en el desempeño de nuestras actividades.

3.8. Modelo para la Prevención del Delito

Basado en el derecho penal español, Siemens España. tiene implementado un Modelo de Prevención del Delito que se basa principalmente en la normativa, controles y mitigación de riesgos existentes a nivel global, pero adaptándolo a los requisitos legales locales, que también aplica a SISW.

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.

Existe desde hace años en Siemens España 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.

Este Comité, formado por miembros de la Dirección de Siemens España, se ha reunido en dos ocasiones, según lo recogido en sus estatutos, en el ejercicio fiscal 2025 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.

3.9. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el ejercicio fiscal 2025, Siemens Industry Software S.L.U. no realizó donaciones a entidades sin ánimo de lucro. No obstante, la compañía mantiene su compromiso social y corporativo, valorando regularmente iniciativas futuras que puedan alinearse con nuestros principios corporativos de sostenibilidad, ética y responsabilidad social.

4. Respeto de los derechos humanos

Como empresa global, somos plenamente conscientes de nuestra responsabilidad frente a la sociedad. 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 empresarial

responsable y, por lo tanto, una parte integral de nuestros sistemas de gestión y de nuestros negocios a nivel global

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 empleados y centros de trabajo, sino que también se extiende a lo largo de la cadena de valor teniendo 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. Nuestro marco DEGREE incluye diferentes aspectos para abordar el ámbito de Derechos Humanos en sus diferentes facetas, en concreto en las áreas de Governance (G) y Ethics (E).

El marco legislativo internacional también está reforzando los aspectos relativos al respeto de los Derechos Humanos y en concreto en nuestra casa matriz se han implantado los requerimientos derivados de la German Supply Chain Due Diligence Act que pone especial foco en Derechos Humanos y Medioambiente. En este sentido, en 2023 se nombró al Human Rights Officer de Siemens, A.G. haciendo coincidir esta responsabilidad con la de Chief Compliance Officer a nivel global y se actualizaron las normativas y procedimientos para estar alineados con los nuevos requerimientos y expectativas de los diferentes grupos de interés. En este sentido, tenemos un proceso de mejora continua para identificar posibles riesgos en nuestra cadena de valor y estar preparados ante posibles cambios regulatorios en el futuro.

De igual forma, nuestros principios éticos recogen aspectos relativos al respeto de la dignidad, la privacidad y los derechos inherentes de las personas, así como la protección de la salud, la seguridad laboral y personal de nuestros empleados. Estas normativas son de obligado cumplimiento para las empresas del grupo Siemens a nivel mundial.

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. Siemens está convencida de 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 permiten proactivamente identificar, evaluar y prevenir posibles violaciones de los Derechos Humanos para proteger a los afectados o al menos mitigar el impacto en todo 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 estándares internacionales y también espera que sus socios de negocio cumplan estas directrices en la medida en que les sean aplicables. 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.

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 el Consejo de Administración y el Comité de Sostenibilidad de Siemens, así como por los responsables de nuestras áreas de negocio y países. El Chief Compliance Officer proporciona una monitorización adicional a nivel del Consejo de Supervisión.

Siemens ha implantado una estructura de gobernanza integral en materia de Derechos Humanos de forma que el diseño y la implementación de las regulaciones y procesos de diligencia debida residen en funciones clave de la compañía, incluyendo Legal y Compliance, Sostenibilidad, Compras y Logística, Recursos Humanos, Medio Ambiente, Salud y Seguridad y Real State. Legal y Compliance tiene una función de coordinación general y hace el seguimiento de los riesgos en esta materia en las operaciones internas de la compañía, así como las realizadas con proveedores directos e indirectos.

Siemens dispone de 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 riesgosApoyado en mecanismos de denuncia / información
- III. Aspectos generales
 - a. Concienciación
 - b. Normativas y circulares
 - c. Formación y capacitación (competencias)
 - d. Información reportada a nivel interno y externo
 - e. Compromiso con los grupos de interés

Siemens tiene una política de tolerancia cero respecto al incumplimiento en materia de derechos humanos.

4.3. Medidas de mejora continua

Nuestro enfoque respecto a los Derechos Humanos se basa en la mejora continua. Las normas y procedimientos internos se revisan regularmente de forma que se adapten a la legislación vigente y a las directrices internas. De igual forma se actuará de cara a futuros cambios regulatorios y expectativas de los diferentes grupos de interés.

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.

4.4. Derechos Humanos en la cadena de valor

Como se ha referido anteriormente, Siemens y sus afiliadas se comprometen a cumplir con lo establecido por la German Supply Chain Due Diligence Act implementada en enero de 2023 que abarca aspectos medioambientales y relativos a Derechos Humanos cumplimiento que debe hacerse extensivo a los proveedores directos y a los sucesivos proveedores indirectos en menor grado.

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 y se ha actualizado en los últimos años para adaptarlo a la regulación vigente. 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 posibles incumplimientos

Siemens adopta un enfoque basado en riesgos para identificar riesgos potenciales en nuestra cadena de valor. Este enfoque incluye autoevaluaciones en responsabilidad corporativa por parte de los proveedores, auditorías 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 en algunos casos 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, software e inteligencia artificial, 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 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 definir 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. 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 elabora de forma continua diversa información para aumentar la concienciación en cuanto a posibles riesgos en el ámbito de los Derechos Humanos. Este material se pone 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. En el ejercicio 2025 se ha puesto a disposición una formación sobre Liderazgo Ético para reforzar estos aspectos.

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.

Los Derechos Humanos en nuestras propias operaciones se refieren, entre otros, a los derechos fundamentales y a las condiciones de trabajo de los empleados de Siemens que son equivalentes a las requeridas a nuestros proveedores y terceros intermediarios que incluyen entre otras: condiciones de trabajo justas (salario, horario, vacaciones), libertad de negociación y de asociación, cumplimiento de la normativa de salud y seguridad en el trabajo, no discriminación, respeto por los principios de igualdad de trato y de oportunidades, prohibición de empleo infantil y mecanismos de denuncia / información anónimos

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 partners y también a los empleados usando formatos interactivos y actividades específicas para el personal en los diferentes negocios y también para los empleados de funciones relevantes en esta materia como Compliance y Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

En el año 2023 adaptamos nuestro Código de Conducta incluyendo temas específicos en cuanto a los derechos fundamentales en el trabajo

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. El intercambio de información y experiencias tanto a nivel interno como externo con especialistas en la materia es constante y nos permite mejorar en la identificación de riesgos por ejemplo mediante la práctica de diligencias debidas en regiones en conflicto

4.8. Redes de colaboración y alianzas

Mantenemos un diálogo periódico con otras compañías basado en la confianza mutua 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 áreas de acción comunes. 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 es miembro de la Iniciativa Global Empresarial en Derechos Humanos (GBI) desde el año fiscal 2017. Esta iniciativa es una de las principales 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.

Estas colaboraciones y aprendizajes se despliegan a los diferentes países a través de la red de responsables de Compliance.

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. En el año 2023 se adaptaron los procedimientos a nivel de grupo en base a la normativa europea y en el caso de Siemens Industry Software S.L.U. en base a la ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Las notificaciones realizadas 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 la posibilidad de hacer 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.

En Siemens Industry Software S.L.U, los canales habituales de denuncias por casos de vulneración de los Derechos Humanos en relación con los empleados es el responsable de las Relaciones laborales en el área de Recursos Humanos. No se han recibido denuncias, en el FY 2025, a través de la vía del protocolo de acoso u otras vías distintas relacionadas con los Derechos Humanos o de Compliance como "TELL US".

Asimismo, no se han recibido en Siemens Siemens Industry Software S.L.U., en el FY 2025, denuncias por vulneraciones de los Derechos Humanos ni casos de corrupción en relación con negocios llevados a cabo con clientes o proveedores.

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

Las personas que trabajan en Siemens Industry Software S.L.U. 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 gestión¹ en las actividades, tal y como se detalla en los siguientes apartados.

5.1. Descripción de la plantilla

La plantilla de Siemens Industry Software S.L.U. en España, a cierre del ejercicio fiscal 2025, está compuesta por 288 personas. De ellas, 214 son hombres (74,31%) y 74 mujeres (25,69%).

Esta diferencia responde principalmente a la baja presencia femenina en titulaciones técnicas y formaciones profesionales relacionadas con los perfiles que la compañía demanda, aunque Siemens Industry Software S.L.U. continúa impulsando medidas que promueven la diversidad e igualdad de género en todos los niveles. Toda la plantilla se encuentra ubicada en España.

La edad media estimada es de 43 años, con una distribución equilibrada entre los distintos grupos de edad, destacando una mayor representación de profesionales mayores de 45 años, característica habitual en una plantilla altamente cualificada y con amplia experiencia técnica.

Desde el punto de vista profesional, la compañía distingue cuatro agrupaciones, conforme a la estructura del Grupo Siemens:

Directivos: Representan el 3,13% de la plantilla (9 personas).

Mandos medios: Abarca a todos los managers no incluidos en la categoría anterior y suponen el 9,72% del total (28 personas).

Técnicos y profesionales: Engloba a los Project Managers, Professionals & Experts, Team Leaders y Supervisores. Es el grupo mayoritario, con un 84,03% de la plantilla (242 personas).

Personal de apoyo: Incluye los perfiles técnicos y administrativos de soporte. Representan el 3,13% de la plantilla (9 personas).

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

- Plantilla de Siemens Industry Software S.L.U FY2025: Desglose por sexo, edad y clasificación profesional.

Categoría	Franjas de edad	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	Hasta 35 años	0	0	0
	35-45 años	0	0	0
	>45 años	7	2	9
	Total	7	2	9
Mandos medios	Hasta 35 años	1	2	3
	35-45 años	3	2	5
	>45 años	18	2	20
	Total	22	6	28
Técnicos y profesionales	Hasta 35 años	32	17	49
	35-45 años	73	19	92
	>45 años	78	23	101
	Total	183	59	242
Personal de apoyo	Hasta 35 años	0	0	0
	35-45 años	1	2	3
	>45 años	1	5	6
	Total	2	7	9
TOTAL		214	74	288

*Siemens Industry Software S.L.U. reporta su plantilla a cierre del ejercicio fiscal (30 de septiembre del 2025)

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 2025, el 100% de la plantilla de Siemens Industry Software S.L.U. cuenta con contrato indefinido y desempeña su actividad a tiempo completo. Estos datos reflejan la plena estabilidad laboral de la compañía y su compromiso con el empleo de calidad y de larga duración, sin presencia de temporalidad ni contratos a tiempo parcial. 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.

Contrato de trabajo	2025
Indefinidos	288
Temporales	0
Total	288
A tiempo completo	288
A tiempo parcial	0
Total	288

➤ Promedio anual de contratos indefinidos.

Las tablas desglosadas a continuación reflejan que, a lo largo de todo el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2025 toda la plantilla de Siemens Industry Software S.L.U. ha contado con contratos indefinidos.

Sexo	Promedio de empleados 2025
Mujer	71,50
Hombre	206,25
Total	277,75

Rango de edad	Promedio de empleados 2025
<35	50,42
>45	130,75
35-45	96,58
Total	277,75

Categoría Profesional	Promedio de empleados 2025
Directivos	8,92
Mandos Medios	28,33
Personal de apoyo	9,00
Técnicos y profesionales	231,50
Total	277,75

➤ Promedio anual de contratos temporales.

La tabla muestra que durante 2025 no existen contratos temporales en Siemens Industry Software S.L.U. El promedio anual de contratos temporales es cero en todas las categorías, tanto por sexo, edad como por nivel profesional, lo que confirma que toda la plantilla cuenta con contratos indefinidos.

Sexo	Promedio de empleados 2025
Mujer	0
Hombre	0
Total	0

Rango de edad	Promedio de empleados 2025
<35	0
>45	0
35-45	0
Total	0

Categoría Profesional	Promedio de empleados 2025
Directivos	0
Mandos Medios	0
Personal de apoyo	0
Técnicos y profesionales	0
Total	0

➤ Promedio anual de contratos a tiempo parcial.

Las tablas reflejan que en 2025 no existen contratos a tiempo parcial en Siemens Industry Software S.L.U. El promedio anual de este tipo de contratos es cero en todos los grupos, tanto por sexo, edad como por categoría profesional, lo que indica que toda la plantilla trabaja a tiempo completo. En el presente informe, no se detalla cuantitativamente el promedio de empleados con contrato a tiempo parcial ni de empleados con contratos temporales. Esta ausencia se debe a que, en la plantilla vigente durante el periodo de referencia, no existen empleados que estén sujetos a estas modalidades contractuales.

Sexo	Promedio de empleados 2025
Mujer	0
Hombre	0
Total	0

Rango de edad	Promedio de empleados 2025
<35	0
>45	0
35-45	0
Total	0

Categoría Profesional	Promedio de empleados 2025
Directivos	0
Mandos Medios	0
Personal de apoyo	0
Técnicos y profesionales	0
Total	0

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

La tabla muestra el número de despidos forzosos en FY2025, desglosados por sexo, tramo de edad y categoría profesional. En total se produjo 1 despido en hombres (en la agrupación profesional de "técnicos y profesionales") y 1 despido en mujeres (en la agrupación profesional de "técnicos y profesionales").

Ejercicio Fiscal	2025					
	Hombres			Mujeres		
	<35	35-45	>45	<35	35-45	>45
Nº de despidos						
Directivos	0	0	0	0	0	0
Mandos medios	0	0	0	0	0	0
Técnicos y profesionales	0	1	0	0	1	0
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	1	0	0	1	0
TOTAL	1			1		

*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 Industry Software S.L.U. apuesta por una propuesta de valor para su plantilla que sea eficaz, flexible y personalizada. Su objetivo es atraer, motivar y fidelizar al mejor talento, asegurando al mismo tiempo el cumplimiento de los objetivos de negocio.

- Remuneración media de Siemens Industry Software S.L.U. (por sexo, edad y agrupación profesional) y brecha salarial.

La siguiente información presenta la remuneración anual media de Siemens Industry Software S.L.U. correspondiente al ejercicio fiscal 2025, desglosada por sexo, edad y grupo profesional. Las diferencias observadas entre colectivos no tienen en cuenta variables como la antigüedad, el nivel de responsabilidad, la formación o el tipo de puesto, factores que inciden directamente en las retribuciones. Por tanto, las variaciones reflejadas responden principalmente a la composición de la plantilla y a la distribución de los empleados por categoría profesional y experiencia, sin implicar desigualdad retributiva.

La estructura salarial muestra una evolución coherente con la mayor responsabilidad y experiencia asociadas a los distintos grupos profesionales, manteniendo una política retributiva basada en criterios objetivos y alineada con las prácticas del Grupo Siemens.

En el ejercicio fiscal 2025, la remuneración media de las personas trabajadoras de Siemens Industry Software S.L.U. es de 76.510€

Sexo	Remuneración media FY25
Mujer	62.807 €
Hombre	81.142 €
Total	76.510 €

Rango de edad	Remuneración media FY25
<35	51.834 €
>45	88.812 €
35-45	70.897 €
Total	76.510 €

Categoría Profesional	Remuneración media FY25
Directivos	138.051 €
Mandos Medios	111.451 €
Técnicos y profesionales	71.349 €
Personal de apoyo	43.322 €
Total	76.510 €

La brecha salarial de Siemens Industry Software S.L.U. en 2025 se calcula conforme al criterio interno y siguiendo los estándares GRI 3-3 y GRI 405-2, aplicando la fórmula: (Remuneración media de hombres – Remuneración media de mujeres) / Remuneración media de hombres.

Las diferencias reflejadas por grupo profesional deben interpretarse como brechas no ajustadas, ya que no tienen en cuenta factores como la antigüedad, el nivel de responsabilidad, la especialización o el tipo de puesto, que inciden directamente en la retribución.

En consecuencia, las variaciones observadas responden principalmente a la composición de la plantilla y a la distribución por niveles y funciones, y no necesariamente a desigualdades salariales. La compañía mantiene su compromiso con la equidad retributiva y la promoción de la igualdad de oportunidades en todas las categorías profesionales.

Categoría profesional	Mujer	Hombre	Brecha salarial FY25
Directivos	60.597 €	160.181 €	62%
Mandos Medios	79.150 €	120.260 €	34%
Técnicos y profesionales	63.951 €	73.666 €	13%
Personal de apoyo	40.117 €	54.542 €	26%
Grand Total	62.623 €	81.142 €	23%

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

- Remuneración media de los directivos de Siemens Industry Software S.L.U.

Remuneración media (€) FY25		
Directivos	Hombres	Mujeres
	160.181	60.597

En la información reportada relativa a la remuneración media de los directivos se incluyen aquellos cargos con responsabilidad ejecutiva en la entidad, tales como el CEO y el CFO, quienes además forman parte del consejo de administración. Dado que estas personas no perciben remuneración alguna por su función como miembros del consejo, su retribución total se incluye únicamente en la categoría de directivos. El tercer consejero pertenece a Siemens S.A y no percibe retribución alguna de Siemens SISW.

5.4. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

- Organización del tiempo de trabajo.

En Siemens Industry Software S.L.U la implantación de políticas de desconexión laboral, organización del tiempo de trabajo y conciliación corresponsable se apoya en varios marcos complementarios.

La Flexible Work Policy – Spain (2024) regula el modelo híbrido como estándar general. Establece directrices claras sobre horario, disponibilidad y comunicación, garantizando que las personas empleadas solo deban estar localizables dentro de su jornada ordinaria, respetando los descansos y los límites legales. Prohíbe las convocatorias sin preaviso (mínimo de dos días, salvo urgencia justificada) y fomenta la autonomía y responsabilidad en la gestión del tiempo, evitando intrusiones fuera del horario laboral.

Además, contempla un complemento económico anual de 500 € por el uso del hogar como espacio de trabajo y una ayuda adicional de 250 € para la adecuación del puesto, reforzando la ergonomía, el bienestar y la sostenibilidad.

El Manual del Empleado de Siemens Industry Software S.L.U refuerza este marco al establecer la flexibilidad de entrada entre las 7:00 y las 10:00 h, con el fin de facilitar la conciliación personal y familiar y permitir que las personas adapten su jornada a sus necesidades dentro de los límites legales y corporativos. Asimismo, promueve la compensación de horas mediante tiempo libre y desincentiva las horas extraordinarias, alineándose con el principio de respeto al descanso y la desconexión digital.

La organización del tiempo de trabajo se coordina desde el Hub de People & Organization (P&O), que publica anualmente los calendarios laborales oficiales de cada una de las sedes (Madrid, Barcelona, Bilbao, Ferrol y San Sebastián). Estos calendarios incluyen los festivos nacionales, autonómicos y locales, así como los periodos de jornada reducida, asegurando uniformidad, transparencia y cumplimiento de las horas anuales establecidas por los convenios aplicables.

Los horarios y jornadas difieren ligeramente según la localización, ajustándose a las horas anuales fijadas en los convenios colectivos de referencia:

En las oficinas de Madrid, Barcelona y Ferrol, que se rigen por el XIX Convenio Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado (BOE, abril 2025), la jornada ordinaria es de 1.800 horas anuales. El horario habitual es de lunes a jueves de 8:30 a 18:00 h, con una hora para comer, y los viernes de 8:00 a 14:00 h. Durante el periodo de jornada reducida, la jornada se ajusta de lunes a jueves de 8:30 a 17:00 h y los viernes de 8:00 a 14:00 h.

En las sedes de Bilbao y San Sebastián, el personal se encuentra adscrito al Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Bizkaia, que establece una jornada anual de 1.785 horas. En coherencia con dicho convenio, los horarios son equivalentes a los del resto de la organización, adaptados a los festivos locales y a los periodos de jornada reducida específicos, que permiten cumplir con el cómputo anual establecido.

En conjunto, Siemens Industry Software S.L.U integra estos principios en un modelo de trabajo híbrido, flexible y responsable, que combina cumplimiento normativo, bienestar y cultura de confianza. Las medidas implantadas responden directamente a los criterios GRI 3-3 y GRI 401-2/405-2, garantizando una gestión eficiente del tiempo de trabajo, el derecho a la desconexión y una conciliación corresponsable y efectiva.

➤ Implantación de políticas de desconexión laboral.

En línea con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, que reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital como un derecho de todas las personas trabajadoras a fin de garantizar el respeto a los tiempos de descanso, permisos y vacaciones, Siemens Digital Industries Software, S.L.U. ha desarrollado e implantado una política específica de "Right to Disconnect". Esta política, alineada con las directrices corporativas del Grupo Siemens, establece que las personas empleadas no deben realizar trabajo de forma habitual fuera de su jornada, no pueden ser penalizadas por no atender comunicaciones fuera del horario y deben respetar a su vez el tiempo de desconexión de sus compañeros y managers, tanto en trabajo presencial como remoto.

Con el objetivo de gestionar de forma responsable el tiempo de trabajo y prevenir excesos de jornada, desde hace más de cinco años DISW dispone, en el portal interno de P&O (apartado "Time tracking"), de una plantilla estándar de registro horario (Time tracking template). Todas las personas empleadas están obligadas a reportar mensualmente sus horas de trabajo y remitir el archivo cumplimentado al equipo de P&O a través del buzón hr.spain.plm@siemens.com.

La gestión de las vacaciones se realiza a través de la herramienta LAT, donde cada persona dispone de su bolsa anual de días y puede solicitar, consultar y planificar sus vacaciones. En esta herramienta también

se registran los días de paid leave vinculados a distintos supuestos de permiso retribuido, tales como nacimiento y cuidado de menor, adopción o acogimiento, paternidad y maternidad, hospitalización o enfermedad grave de familiares, fallecimiento, matrimonio o mudanza, entre otros, recogidos y detallados en el portal interno de P&O.

En paralelo, Siemens Industry Software S.L.U está avanzando hacia un modelo integrado de gestión del tiempo y ausencias a través del módulo global de Workday Time Off/Time Module, ya utilizado en otros países del grupo. Este sistema permite consultar el saldo anual de vacaciones, registrar ausencias (incluyendo enfermedad) y visualizar los días acumulados y disfrutados, proporcionando mayor trazabilidad y control sobre el tiempo de trabajo y facilitando la aplicación efectiva del derecho a la desconexión digital.

En conjunto, estas herramientas (política de Right to Disconnect, registro mensual de horas, LAT y la futura integración en Workday) refuerzan el compromiso de DISW con una gestión transparente y responsable del tiempo de trabajo, alineada con el estándar GRI 3-3, garantizando el respeto a los periodos de descanso, permisos y vacaciones y favoreciendo la conciliación y el bienestar de la plantilla.

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

Siemens Industry Software S.L.U cuenta con una política de conciliación y corresponsabilidad orientada a favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de todas las personas empleadas. Esta política se sustenta en los principios de igualdad, flexibilidad y bienestar, recogidos en el Hub de People & Organization, donde se publican de forma accesible todas las medidas y procedimientos internos aplicables.

Entre las principales medidas implantadas destacan las siguientes:

- Modelo de trabajo flexible (Flexible Work Policy – Spain, 2024): la compañía ha adoptado el modelo híbrido como estándar general, permitiendo a las personas empleadas trabajar desde su domicilio entre dos y tres días por semana, de acuerdo con la naturaleza de su puesto y la organización del equipo. Esta medida, además de optimizar la productividad, tiene un impacto directo en la mejora de la conciliación familiar y la corresponsabilidad, al reducir desplazamientos y ofrecer autonomía en la gestión del tiempo.
- Flexibilidad horaria: conforme al Manual del Empleado de DISW y a los convenios colectivos aplicables, se establece un marco de entrada flexible entre las 7:00 y las 10:00 h, lo que permite adaptar el inicio de la jornada a las necesidades personales o familiares. Asimismo, se contempla la jornada reducida de verano, la posibilidad de viernes flexible (acumulando horas de lunes a jueves) y el disfrute de vacaciones en días sueltos.
- Permisos y medidas legales de conciliación: Siemens Industry Software S.L.U aplica las medidas previstas en la normativa laboral vigente y en los convenios colectivos, como la reducción de jornada por guarda legal, las excedencias por cuidado de hijos o familiares, los permisos retribuidos por nacimiento, adopción, fallecimiento o enfermedad grave de familiares, y la lactancia acumulada. Estas medidas están disponibles para toda la plantilla, sin distinción de sexo o tipo de contrato.
- Medidas adicionales de bienestar y salud: en línea con la política de salud laboral, la empresa promueve un entorno de trabajo saludable mediante el seguro médico privado Sanitas, la realización de chequeos médicos anuales, talleres de bienestar, aparcamiento de bicicletas, gimnasios, vestuarios y duchas en algunos centros, así como espacios comunes como cafeterías, vending, terrazas al aire libre y café gratuito.

- Tiempo libre y entorno familiar: como medida de carácter social, la empresa concede libre el día de Nochebuena y Nochevieja, favoreciendo la conciliación en periodos festivos y el disfrute del tiempo en familia.
- Formación y desarrollo: DISW facilita la conciliación del aprendizaje profesional mediante formaciones en modalidad online y programas autoformativos, accesibles desde cualquier ubicación y horario. Esto permite a las personas trabajadoras continuar su desarrollo sin interferir con su jornada laboral o responsabilidades familiares.
- Corresponsabilidad y perspectiva de género: en coherencia con el Plan de Igualdad que se encuentra en el proceso de implementación y el Real Decreto 901/2020, la compañía fomenta la corresponsabilidad de ambos progenitores en el uso de las medidas de conciliación, evitando sesgos de género y asegurando que hombres y mujeres disfruten de las mismas oportunidades de equilibrio entre su vida personal y profesional. Además, se contemplan medidas específicas para la protección de la maternidad, paternidad y salud reproductiva, así como adaptaciones de puesto durante el embarazo o lactancia.

En conjunto, DISW promueve una cultura de flexibilidad, igualdad y bienestar, en la que la organización del tiempo de trabajo se concilia con las necesidades personales de cada empleado, fomentando la implicación corresponsable de ambos progenitores y reforzando su compromiso con los principios del GRI 3-3 y con la igualdad efectiva de oportunidades.

5.5. Condiciones de Salud y Seguridad Laboral

Siemens Industry Software S.L.U 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.

5.5.1. Prevención de Riesgos Laborales y Teletrabajo

La Política de Trabajo Flexible de Siemens Industry Software S.L.U, en línea con el Real Decreto-ley 28/2020, ha consolidado un modelo en el que las personas trabajadoras pueden prestar servicios combinando días en la oficina con días de trabajo desde un espacio adecuado en su domicilio u otra residencia autorizada. Este modelo, implantado para responder a una realidad laboral más dinámica y adaptada al perfil de nuestro sector tecnológico, exige garantizar la misma protección en cualquier entorno de trabajo.

En este contexto, la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) ocupa un papel central. Siemens Industry Software S.L.U, asegura que la salud y seguridad de todas las personas empleadas están protegidas tanto en la oficina como fuera de ella. Por esta razón, Siemens Digital Industry Software Spain, se ha adaptado a la nueva organización del trabajo, integrando procesos específicos como la evaluación de riesgos del puesto remoto, la planificación de medidas preventivas, la formación para managers y empleados y la vigilancia de la salud cuando así proceda.

Como parte del proceso de adhesión al Trabajo Flexible, la compañía solicita a cada empleado la información necesaria sobre el espacio en el que trabajará fuera de la oficina. Para ello, DISW pone a disposición un cuestionario confidencial de Risk Self-Assessment, que debe completarse antes de iniciar el trabajo desde casa. Este cuestionario permite evaluar las condiciones reales del entorno de trabajo y, en caso necesario, proponer medidas correctoras para garantizar que el puesto remoto sea seguro y cumpla los estándares establecidos.

Asimismo, las personas trabajadoras pueden declarar una segunda ubicación de trabajo —como una residencia alternativa— siempre que cumpla con todos los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales, esté registrada previamente y no se encuentre en el extranjero, en línea con las limitaciones legales, fiscales y migratorias establecidas por la compañía.

La evaluación de riesgos vinculada al Trabajo Flexible considera los factores más característicos de esta modalidad: ergonomía del puesto, calidad del entorno físico, factores psicosociales y organizativos, pausas y tiempo de desconexión, así como la distribución de la jornada y disponibilidad durante las horas ordinarias de trabajo. Todo ello con el objetivo de asegurar que la actividad se realiza en condiciones óptimas y sostenibles a largo plazo.

Como parte esencial de este proceso, las personas empleadas deben revisar la EHS Remote Work Guide, que recoge información clave sobre los riesgos profesionales asociados al trabajo a distancia y ofrece recomendaciones prácticas en materia de ergonomía, iluminación, ruido, temperatura, uso de pantallas de visualización y cobertura frente a accidentes de trabajo en el lugar declarado como puesto remoto.

5.5.2. Programas de Seguridad y Salud

El programa de Seguridad y Salud Health&Safety@siemens ha aportado siempre un valor adicional al negocio de Siemens. Dentro de este programa se encuentran las iniciativas de Zero Harm Culture y Health Management que demuestran el compromiso con la erradicación de accidentes y la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores.

Ambos programas se agrupan en el concepto global Health&Safety@Siemens, actualmente en despliegue en todas las unidades, incluida Siemens Industry Software S.L.U.

➤ Zero Harm Culture

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

En Siemens Industry Software S.L.U., este programa pone el foco en un cambio cultural que sitúa la seguridad y la salud como parte de la responsabilidad individual y colectiva, adaptado a un entorno de oficinas y trabajo híbrido, donde cobran especial relevancia los riesgos ergonómicos, psicosociales y derivados del uso intensivo de pantallas de visualización de datos. El programa proporciona herramientas para definir estrategias e implantar líneas de acción específicas, comenzando por el liderazgo de los managers, que actúan como referentes en la promoción de esta cultura en sus equipos.

Para avanzar en la implementación de Zero Harm Culture@Siemens, se han impulsado, entre otras, las siguientes medidas:

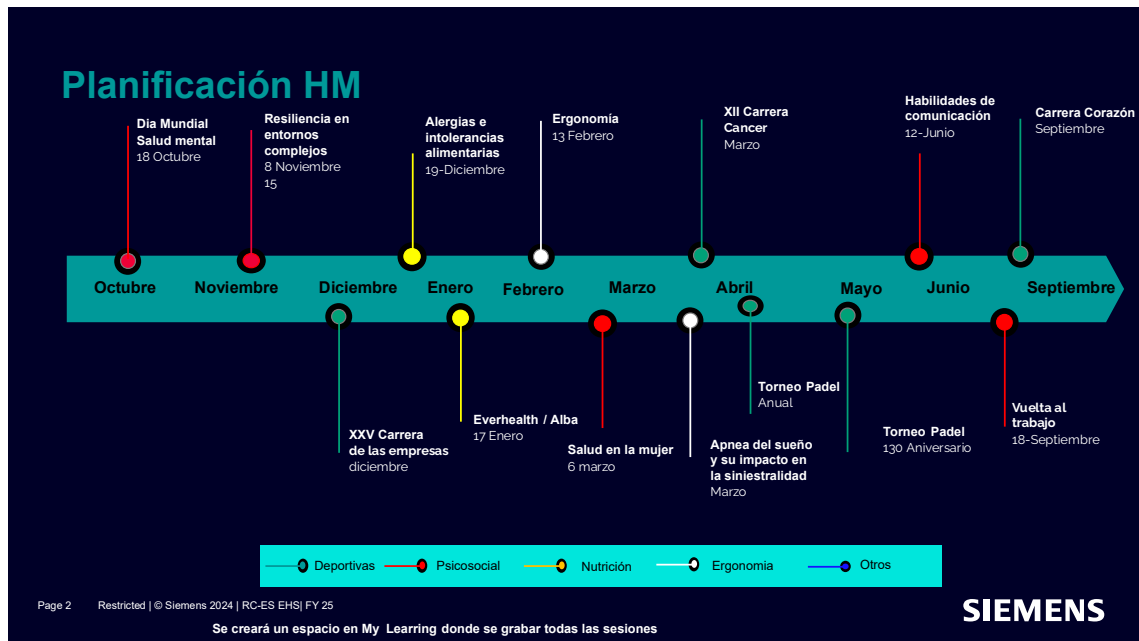
Implicación de la dirección mediante iniciativas como Safety Moment (breves espacios dedicados a temas EHS al inicio de reuniones clave) o dinámicas de revisión de entornos de trabajo, en las que se analizan buenas prácticas, posibles mejoras y aprendizajes compartidos tanto en oficinas como en entornos de trabajo remoto.

Desarrollo de campañas de sensibilización globales y locales para comunicar los principios de la cultura de seguridad a todas las personas trabajadoras, así como a otros grupos de interés, utilizando canales corporativos como la intranet, Yammer, comunicaciones internas y sesiones formativas específicas.

➤ 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 Industry Software S.L.U. 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).

Durante el ejercicio fiscal 2025 se han realizado diversas actividades enfocadas a la salud de todos los colaboradores, muchas de ellas han sido llevadas a cabo en colaboración con el servicio de telemedicina tales como talleres informativos sobre temáticas como:



Todos estos talleres se han grabado y está a disposición de los colaboradores en la plataforma de "My Learning". Además, en mayo de este año hemos celebrado dos sesiones híbridas, en Madrid y en Barcelona, sobre la gestión del estrés y la necesidad de incorporar pausas activas. También compartimos cada mes con todos los empleados las formaciones cortas que ofrece Sanitas, que publicamos en la intranet de Health & Safety.

Asimismo, hace ya unos años, Siemens Industry Software S.L.U, dispone de una empresa externa servicios médicos digitales que ofrece la posibilidad de realizar a todos los empleados y familiares consultas médicas telemáticas para las siguientes especialidades: medicina general, nutrición, coaching y psicología.

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

- Frecuencia y gravedad de accidentes de trabajo en Siemens Industry Software S.L.U

Durante el ejercicio no se registraron accidentes laborales con baja entre la plantilla de Siemens Industry Software S.L.U. Estos datos confirman unos niveles muy bajos de siniestralidad y reflejan la eficacia de las medidas preventivas implantadas en el marco del modelo de Trabajo Flexible.

Ejercicio Fiscal	2025		
Siniestralidad	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes	0	0	0
Tasa de frecuencia de accidentes*	0	0	0
Índice de gravedad** (SR)	0	0	0
Enfermedades profesionales	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 Industry Software S.L.U

Siemens Industry Software S.L.U mantiene un nivel de absentismo significativamente bajo en comparación con los indicadores habituales del sector tecnológico y de servicios profesionales, tradicionalmente más elevados que en otros entornos industriales. Durante 2025, la compañía registró una ratio de absentismo contenida, alineada con la estabilidad observada en los últimos ejercicios y reflejo de una plantilla comprometida, políticas de flexibilidad sólidas y un modelo organizativo que favorece la conciliación y la salud laboral.

Ejercicio Fiscal	2025	
	N.º horas de absentismo total	Horas trabajadas totales
TOTAL	11.840*	520.200**

*De octubre a diciembre de 2024 se han generado 448 horas de absentismo y de enero a septiembre de 2025 un total de 11.392 horas

** De octubre a diciembre de 2024 se han trabajado 86.700 horas y de enero a septiembre de 2025 un total de 433.500 horas

5.6. Relaciones y diálogo social

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

Siemens Digital Industries Software, S.L.U. no cuenta actualmente con comité de empresa ni delegados de personal en sus centros de trabajo en España. Por tanto, no existen procesos formales de negociación colectiva interna.

No obstante, la compañía garantiza el diálogo social, la participación y la información continua de la plantilla mediante diversos canales impulsados por el área de People & Organization (P&O), asegurando una comunicación transparente, directa y accesible para todas las personas empleadas.

Se realizan reuniones periódicas y sesiones informativas convocadas por la Dirección de la compañía, el equipo de People & Organization (Recursos Humanos) y los equipos de liderazgo, en las que se comparten novedades organizativas, políticas internas, resultados de encuestas de clima y bienestar, así como las actuaciones derivadas de dichos resultados en las diferentes áreas.

Asimismo, dispone del People Hub, un espacio digital en la intranet corporativa donde los empleados pueden consultar políticas, procedimientos y actualizaciones relevantes, así como acceder a un apartado específico para expresar, de forma anónima, sus opiniones sobre distintos aspectos de la organización y su entorno laboral. Además, la compañía comparte la planificación anual de la actividad preventiva con

toda la plantilla, garantizando transparencia y seguimiento de las acciones en materia de salud y seguridad.

Cualquier modificación o actualización de políticas internas se comunica siempre por correo electrónico o a través de los canales oficiales de Microsoft Teams, garantizando que toda la plantilla esté informada de manera simultánea y actualizada.

Asimismo, Siemens Industry Software S.L.U aplica de forma íntegra las disposiciones de los convenios colectivos aplicables (Convenio Estatal de Consultoría y Convenio Provincial de Oficinas y Despachos de Bizkaia), asegurando el cumplimiento legal y el respeto a los principios de igualdad, transparencia y participación establecidos en la normativa laboral española.

De esta forma, la compañía mantiene un modelo de diálogo social abierto, participativo y bidireccional, que promueve la comunicación continua entre la dirección y las personas trabajadoras, incluso en ausencia de representación sindical formal, en coherencia con los estándares GRI 3-3 y los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre libertad de expresión y derecho a la información.

➤ Porcentaje de la plantilla cubierto por los dos convenios colectivos existentes.

Durante el ejercicio fiscal 2025, el 100 % de la plantilla de Siemens Digital Industries Software, S.L.U. en España se encuentra cubierta por convenio colectivo. La compañía aplica dos convenios en función de la ubicación de las personas trabajadoras:

Ejercicio fiscal 2025	% de Personas trabajadoras en España	Personas trabajadoras cubiertos por convenio
Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia	14,20 %	41
Convenio Estatal de Consultoría y Tecnología de la Información	85,80 %	247
TOTAL	100 %	288

El Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Bizkaia, aplicable a las personas empleadas asignadas a los centros de Bilbao y San Sebastián. El XIX Convenio Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, aplicable al resto de la plantilla en el territorio nacional.

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

Siemens Industry Software S.L.U forma parte del sistema global de gestión de Salud, Seguridad y Medioambiente (EHS – Environment, Health and Safety) del grupo Siemens. Este sistema integra políticas, procedimientos y estándares comunes aplicables a todas las unidades del grupo, asegurando una gestión preventiva alineada con las mejores prácticas internacionales.

En España, DISW cuenta además con programas específicos de Health & Safety adaptados al contexto nacional, desarrollados en coordinación con el equipo global de EHS. Dichos programas se centran en la prevención de riesgos laborales, la promoción del bienestar físico y mental, y la implantación de medidas proactivas para reducir incidentes y fortalecer la cultura preventiva en todos los centros de trabajo.

El área de EHS España colabora estrechamente con People & Organization (P&O) en la planificación anual de las acciones preventivas y en la coordinación de las evaluaciones de riesgos laborales, incluyendo las específicas por embarazo, lactancia o condiciones especiales de salud.

Toda la información sobre salud y seguridad, junto con las políticas y materiales de apoyo, se encuentra disponible en el People Hub, donde también se publican actualizaciones y recursos formativos. Además, las sesiones de formación y sensibilización en materia preventiva están disponibles a través del portal corporativo Learning World, lo que garantiza el acceso a los contenidos desde cualquier ubicación.

DISW ofrece a toda la plantilla formación obligatoria en prevención de riesgos laborales según el puesto de trabajo, impartida a través de su proveedor acreditado Quirón Prevención, en cumplimiento del Real Decreto 39/1997. Esta formación se actualiza periódicamente y forma parte del itinerario obligatorio de onboarding y desarrollo continuo.

Asimismo, la compañía aplica de manera íntegra las obligaciones establecidas en los convenios colectivos de referencia (el XIX Convenio Estatal de Consultoría y Tecnologías de la Información y el Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia), que recogen los derechos en materia de salud y seguridad laboral.

Siemens Industry Software S.L.U mantiene una política activa de mejora continua y colaboración con el grupo Siemens, compartiendo datos, métricas y buenas prácticas preventivas a nivel global. Este enfoque garantiza una gestión integral, coordinada y participativa de la salud y la seguridad en el trabajo, en línea con los criterios GRI 3-3 y los compromisos del grupo en materia de sostenibilidad y bienestar laboral.

- Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.

En Siemens Digital Industries Software, S.L.U. se fomenta activamente la implicación, la comunicación abierta y la participación de las personas trabajadoras como parte esencial de la cultura corporativa y del modelo de liderazgo del grupo Siemens. La compañía mantiene un sistema de diálogo continuo entre la dirección y los empleados, basado en la transparencia, la escucha y la colaboración, que permite informar, consultar y recoger las opiniones de la plantilla en distintos ámbitos organizativos.

Entre los principales mecanismos destacan:

Reuniones periódicas trimestrales y sesiones informativas, convocadas por la Dirección General, el área de People & Organization (Recursos Humanos) y los equipos de liderazgo, donde se comunican novedades organizativas, políticas internas, resultados de las encuestas de clima y bienestar, así como los planes de acción derivados en las distintas áreas.

El People Hub, espacio digital de referencia dentro de la intranet corporativa, donde se publican todas las políticas, procedimientos y actualizaciones relevantes de la compañía. Este portal incluye un apartado donde los empleados pueden dar su opinión o realizar comentarios de manera anónima, reforzando el compromiso con la participación y la mejora continua.

Las encuestas de compromiso y participación globales (Siemens Global Engagement Survey – SGES), que se realizan semestralmente en todas las entidades del grupo. A través de esta herramienta, las personas trabajadoras evalúan su nivel de satisfacción, bienestar y alineación con los valores corporativos. Los resultados son analizados por el área de P&O y la dirección local, generando planes de acción específicos por área o equipo.

La comunicación de toda modificación o cambio relevante se realiza siempre mediante correo electrónico y los canales oficiales de Microsoft Teams, asegurando que todas las personas estén informadas de manera simultánea y actualizada.

Adicionalmente, Siemens Industry Software S.L.U promueve la participación de las personas empleadas en proyectos transversales y grupos de trabajo vinculados a innovación, diversidad, sostenibilidad y bienestar, donde pueden aportar ideas, identificar oportunidades de mejora y contribuir al desarrollo de nuevas iniciativas internas.

Este modelo de participación refuerza la cultura de transparencia, colaboración y confianza que caracteriza al grupo Siemens, asegurando que las personas trabajadoras puedan influir activamente en la gestión y evolución de la compañía, en coherencia con los principios del GRI 2-29 y los estándares internacionales de buen gobierno y diálogo social.

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

➤ Políticas implantadas en el campo de la formación.

En un mundo que cambia de forma acelerada y que presenta nuevos retos cada día, Siemens Digital Industries Software S.L.U. mantiene la convicción de que la formación continua, basada en fortalezas y en una mentalidad de crecimiento, es el mejor fundamento para afrontar los desafíos presentes y futuros. La empresa parte del entendimiento de que las capacidades de cada persona no son estáticas, sino que deben desarrollarse de manera constante a través de prácticas adecuadas y experiencias relevantes. Mantener la curiosidad, el interés por aprender y la apertura al cambio son elementos esenciales, recogidos bajo el paraguas de la estrategia global de aprendizaje de Siemens, conocida como growth mindset.

Siemens Digital Industries Software S.L.U. cuenta con una política de formación alineada con la política global del Grupo Siemens, que guía la formación de todas las personas trabajadoras, ofreciendo acompañamiento, orientación y fomentando la proactividad individual. Este modelo impulsa un cambio cultural dentro de la organización, promoviendo que cada profesional sea responsable de su propio desarrollo y adaptando su aprendizaje en función de las necesidades del negocio en cada momento.

La compañía ofrece planes de formación continuos, definidos inicialmente mediante una entrevista de valoración con el manager y que evolucionan conforme cambian las necesidades corporativas y las competencias requeridas. Estos planes pueden dar lugar a nuevas propuestas formativas, que se integran en un proceso de análisis y aprobación.

Las necesidades identificadas se cubren mediante un amplio conjunto de actividades formativas que incluye:

- Soluciones de formación gestionadas localmente, que abarcan:
 - Formación transversal (Business Learning), con cursos orientados a competencias básicas como gestión de proyectos, liderazgo, ventas, comunicación empresarial, idiomas, habilidades organizativas, entre otras.
 - Formación específica por área (productos, servicios, tecnología) y formación obligatoria en PRL, medio ambiente o calidad, cuando así lo exigen certificaciones derivadas de normativa local.
- Programas internacionales, dirigidos a funciones clave o familias profesionales, que promueven la colaboración global y el co-aprendizaje en todo el mundo.

Dado que el entorno evoluciona con rapidez y surgen continuamente nuevas tecnologías, modelos de negocio y competencias requeridas, Siemens Industry Software S.L.U impulsa también nuevas formas de aprendizaje. A nivel global, la compañía fomenta que sus empleados se conviertan en aprendices ágiles y continuos, proporcionándoles plataformas innovadoras que permiten un aprendizaje flexible y adaptado a sus necesidades.

En este contexto se enmarca MyGrowth, una iniciativa transversal que ofrece herramientas, experiencias y contenidos de desarrollo para que cada persona gestione su propio crecimiento, identifique sus objetivos y mantenga una empleabilidad sostenible. A través de Growth Talks, la empresa fortalece además una cultura basada en conversaciones constructivas y orientadas al desarrollo.

Una pieza clave de este ecosistema es My Learning World, la principal plataforma digital de aprendizaje del Grupo Siemens. Impulsada por IA, permite ofrecer una experiencia personalizada acorde al rol, intereses y objetivos de cada profesional. La plataforma incluye más de 100.000 recursos formativos, desde contenidos de Harvard Business Review y LinkedIn Learning hasta podcasts, videos de expertos, artículos y formaciones virtuales en directo.

De forma complementaria, Siemens promueve la creación y difusión de conocimiento por parte de las personas trabajadoras mediante plataformas como MyVideo o Yammer, reforzando una cultura de aprendizaje social.

El aprendizaje digital se ha convertido en un elemento central del nuevo modelo de trabajo y se refleja en el marco estratégico Level-Up, que establece objetivos de formación digital tanto en volumen como en calidad y diversidad de contenidos. Temáticas como el liderazgo en ecosistemas empresariales, la gestión de equipos virtuales o la colaboración a distancia ocupan un papel esencial en la oferta formativa permanente.

La estrategia de aprendizaje de Siemens se basa en una filosofía clara: "Siempre aprendiendo, siempre creciendo debe estar en el corazón de todo lo que hacemos."

Siemens proporciona el ecosistema, las herramientas y las oportunidades; cada persona, junto con su manager, define qué aprender, cómo hacerlo y cuándo. De este modo, la organización impulsa una cultura en la que el desarrollo continuo no es solo un objetivo, sino una forma de trabajo y una garantía de futuro.

- Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

A continuación, se detallan las horas de formación realizadas durante el ejercicio fiscal, tanto en modalidad online como presencial, desglosadas por categoría profesional. En la compañía se aprecia un incremento significativo respecto al año anterior, lo que refleja el impulso dado a la formación continua y, en particular, al desarrollo de nuevas competencias digitales.

Durante el año fiscal 2025 se ha seguido fortaleciendo un entorno formativo sólido y sostenible, ampliando la oferta de herramientas y experiencias de aprendizaje para apoyar el crecimiento y la adaptación a los nuevos retos. Además, continúa avanzando un modelo de aprendizaje más social y compartido, en el que expertos internos y gestores de habilidades contribuyen activamente al intercambio de conocimiento.

La distribución de horas por categoría es la siguiente:

Horas de formación totales por categorías	2025
Directivos	338
Mandos Medios	1.663
Personal de apoyo	246
Técnicos y profesionales	11.185
Total	13.432

***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 (30/09/2025) no se encuentre en plantilla.*

La oferta formativa de Siemens, y especialmente la formación en plataformas digitales, se ha visto incrementada año tras año lo cual conlleva que las personas trabajadoras dispongan de un amplio abanico no solamente de contenidos sino también de recursos formativos y de duración de los cursos. Esto ofrece la posibilidad de realizar cursos de formación de duración más corta, pero de forma más regular en el tiempo y de esta manera tener la posibilidad de manejar mejor los tiempos y la agenda. En definitiva, Siemens invierte en una formación continua a lo largo de toda la vida laboral en diferentes formatos, con diferentes temáticas y duraciones con el fin de que pueda encajar a cualquier persona en sus diversas circunstancias.

5.8. Respeto a la igualdad de oportunidades y diversidad.

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

En Siemens Digital Industries Software S.L.U. asumimos el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio transversal integrado en nuestra cultura corporativa. Este compromiso se refleja en todas las fases del ciclo de vida laboral: desde los procesos de selección, formación y promoción profesional, hasta la retribución, la conciliación de la vida laboral y personal, y la prevención de cualquier tipo de discriminación o acoso.

Actualmente, disponemos de un diagnóstico actualizado de situación interna en materia de igualdad, que ha permitido identificar áreas de mejora y fortalezas. Este análisis está sirviendo de base para el diseño de nuestro Plan de Igualdad, en línea con los estándares corporativos y las mejores prácticas en el ámbito de diversidad, equidad e inclusión.

Entre las acciones más destacadas que ya forman parte de nuestra operativa habitual se encuentran:

Procesos de selección guiados por criterios objetivos y neutros, uso de lenguaje inclusivo en todas las vacantes y promoción activa de la diversidad en las candidaturas.

Vacantes internas publicadas bajo criterios de transparencia, priorizando, en igualdad de condiciones, la representación del género menos presente en determinadas áreas o niveles profesionales.

Acceso equitativo a formación mediante plataformas como My Learning World y DI SW Learning Center, con especial énfasis en el desarrollo profesional individualizado, sin restricciones por razón de género.

Políticas consolidadas de teletrabajo, flexibilidad horaria y adaptación de jornada para favorecer la conciliación corresponsable.

Acciones de mentoring, coaching, shadowing y programas de desarrollo de carrera abiertos a toda la plantilla bajo un enfoque inclusivo.

En este marco, varias trabajadoras han participado activamente en el programa de visibilidad y liderazgo femenino Women Approved 2025, desarrollado en colaboración con el Instituto Más Mujeres. Esta iniciativa ha contribuido a reforzar su posicionamiento profesional y visibilizar referentes femeninos dentro del sector TIC. Además, estamos planificando nuevas acciones que complementen y amplíen el impacto de estas iniciativas.

➤ Compensación y compromiso

Nuestra política salarial está basada en criterios objetivos alineados con el mercado y estructurados para garantizar la equidad interna. Los salarios y complementos se revisan de forma anual en base al rendimiento, la posición y los datos de mercado, con un enfoque neutral desde el punto de vista de género.

Se han realizado registros retributivos y se están implementando herramientas para reforzar la transparencia y detectar posibles desigualdades salariales, garantizando la coherencia en las decisiones retributivas y de desarrollo profesional.

➤ Planes de Igualdad

Estamos avanzando en el diseño y formalización del Plan de Igualdad de Siemens Digital Industries Software S.L.U., sobre la base de un diagnóstico detallado ya realizado, con el objetivo de integrar los últimos datos y reforzar su alineación con nuestra realidad organizativa. Prevemos finalizar este trabajo en los próximos meses, lo que permitirá definir una hoja de ruta con objetivos concretos, medidas operativas y mecanismos de seguimiento y evaluación. Todo ello orientado a seguir fortaleciendo nuestra cultura de igualdad, fomentar un entorno inclusivo y consolidar una plantilla diversa y comprometida.

➤ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo plenamente operativo. Este documento establece medidas preventivas, canales de denuncia confidenciales y un procedimiento de intervención garantista, reforzado por acciones de sensibilización y formación interna para toda la plantilla.

➤ Cultura inclusiva y comunicación

Nuestra cultura corporativa promueve activamente la diversidad, la equidad, la inclusión y el sentido de pertenencia. Contamos con una Guía de Lenguaje Inclusivo de uso interno, redes como WIN (Women's Impact Network) y múltiples canales de sensibilización como los Belonging Days, que fomentan el diálogo y la visibilidad de iniciativas que impulsan la igualdad de género dentro y fuera de la organización.

➤ Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En Siemens Digital Industries Software S.L.U promovemos activamente la inclusión de personas con discapacidad mediante la implantación de medidas que garantizan su integración plena y la accesibilidad universal en el entorno laboral.

Entre las principales acciones destacan la adaptación de puestos de trabajo, el uso de mobiliario ergonómico, la dotación de aseos y plazas de aparcamiento accesibles, así como el acondicionamiento de espacios específicos como salas de lactancia en la oficina de Madrid, o zonas de descanso adaptadas.

Las áreas de Real Estate, EHS y People & Organization colaboran estrechamente para dar respuesta a necesidades individuales, incluyendo situaciones de discapacidad temporal o requerimientos específicos como opciones alimentarias adaptadas.

Estas actuaciones reflejan nuestro compromiso continuo con la igualdad de oportunidades, la diversidad funcional y la responsabilidad social.

➤ Empleados con discapacidad en Siemens Digital Industries Software S.L.U

La empresa cumple con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (LGD, antigua LISMI), garantizando la cuota de reserva del 2% mediante contratación directa e indirecta. En el ejercicio fiscal FY2025, la organización cuenta con 1 persona trabajadora con discapacidad integrada en plantilla y mantiene activo el seguimiento de medidas alternativas para asegurar el cumplimiento normativo.

Ejercicio Fiscal	FY2025
Empleados con discapacidad	1

6. Sociedad

6.1. Sociedad y desarrollo sostenible: Ciudadanía corporativa

La ciudadanía corporativa es el compromiso voluntario de Siemens para aportar beneficios a la sociedad en todos los países en los que opera. Tal como la definió Werner von Siemens, hace más de 175 años, la misión de la empresa es proporcionar tecnologías que mejoren la calidad de vida de las personas y creen un valor duradero para la sociedad basándose en nuestra cartera de productos, conocimientos y experiencia. En consonancia con esta misión, el objetivo del programa de ciudadanía corporativa es influir positivamente en la sociedad de todos los países en los que opera a través del voluntariado.

Con arreglo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, se identifican temas clave en cada país, se derivan acciones específicas y se ilustra cómo Siemens está contribuyendo positivamente en su consecución. Este enfoque permite a Siemens centrarse en resarcir a las sociedades en las que opera.

➤ Gobernanza y políticas de ciudadanía corporativa

La responsabilidad de seleccionar y gestionar las actividades sin ánimo de lucro y con impacto social recae en los equipos de gestión locales de cada país. Este enfoque ayuda a proporcionar apoyo y crear valor donde más se necesita. Al mismo tiempo, combina un profundo conocimiento local con un compromiso a largo plazo para superar los retos sociales que difieren de una región a otra.

Siemens Stiftung, junto con otras seis fundaciones de Siemens y Siemens Caring Hands e.V., complementan nuestras iniciativas de ciudadanía corporativa a nivel global.

<https://www.siemens-stiftung.org/en/>

Para Siemens es importante trabajar por el bien de la sociedad más allá de sus actividades empresariales, e invertir en acciones con impacto en la sociedad. Esta convicción está basada en la Estrategia de Ciudadanía Corporativa. Mediante los principios sobre actividades de patrocinio, donaciones, contribuciones benéficas y afiliaciones, se ha creado un marco global que sirve de guía para las actividades locales. Estas orientaciones definen cómo pueden desplegarse diversas contribuciones potenciales, conectando cada una de ellas con sus principios generales. En sintonía con todo esto, Siemens dispone de su propia Norma de Voluntariado Corporativo que describe un concepto y un marco global común de ciudadanía corporativa.

➤ Objetivos




La Ciudadanía Corporativa se encuentra integrada en el marco de sostenibilidad de DEGREE, como elemento destacado. Al reforzar la identificación de los distintos grupos destinatarios de las actividades de ciudadanía corporativa y ofrecer una serie de medidas de formación que abarcan todas las fases de la vida, se contribuye a dos de los ámbitos de actuación del marco: Equidad y Empleabilidad.

En cada sociedad en la que opera la empresa, su ambición es mejorar las condiciones generales de vida y asistencia sanitaria, aumentar las oportunidades educativas y de formación para el mercado laboral y reforzar la cohesión social y la identificación cultural. Al mismo tiempo, pretende reforzar la reputación y la presencia local, aumentar el entendimiento de nuestras tecnologías y posicionar a nuestra empresa como un empleador atractivo, al tiempo que se sientan las bases para la innovación futura.

➤ Aumento del impacto de la sostenibilidad con un enfoque de valor compartido

Basándonos en su actividad y competencias principales, Siemens ha definido tres áreas estratégicas para las actividades de ciudadanía corporativa: acceso a la tecnología, acceso a la educación y apoyo a las comunidades.

Además de participar en la filantropía tradicional, Siemens aprovecha sus conocimientos tecnológicos, capacidades y productos para contribuir a la sociedad.

Áreas de enfoque estratégico		
 <p>Acceso a la tecnología</p>	 <p>Acceso a la educación</p>	 <p>Apoyo a las comunidades</p>
<p>Con la ayuda de nuestras competencias principales en digitalización, automatización y electrificación, así como de la investigación científica, nos esforzamos por dar al mayor número posible de personas la oportunidad de utilizar las últimas tecnologías.</p>	<p>El conocimiento es un recurso del que depende nuestro futuro. Por ello, la mejora de las perspectivas educativas y la posibilidad de un amplio acceso a la educación son desafíos de importancia crítica para todas las sociedades del mundo.</p>	<p>Tenemos como objetivo establecer condiciones de vida estables, proteger los valores, liberar la creatividad, mejorar el entendimiento intercultural y contribuir al progreso.</p>

6.1.1. Acceso a la tecnología

La compañía tiene como objetivo compartir sus conocimientos sobre automatización, digitalización e infraestructuras inteligentes con la intención de hacerlos accesibles a personas de todo el mundo. Estos conocimientos son especialmente importantes en los países en desarrollo. El objetivo es ayudar a las sociedades a mejorar su calidad de vida en general y desarrollar nuevas perspectivas para resolver problemas en el futuro.

¡Más allá de acciones formativas este ejercicio 2024 se re-impulsó el programa “Voluntárate!” para promover acciones de voluntariado. Este programa anual pone a disposición de todos los empleados de Siemens un total de 8 horas laborables al año para realizar actividades de voluntariado que estén alineadas con la estrategia corporativa de “Corporate Citizenship”.

Empleados de Siemens Industry Software, S.L.U., han participado en acciones como Gran Recogida de Alimentos en Tres Cantos (Noviembre 2024 y Mayo 2025), Banco de Alimentos de Barcelona (Diciembre 2024), Programa X Talento Challenge (que busca la promoción del espíritu emprendedor entre los jóvenes, y fomentar el desarrollo de competencias del siglo XXI, esenciales para triunfar en el mercado laboral actual y futuro), y Flow to the Future (iniciativa que pretende adaptar el modelo educativo en torno a la Cuarta Revolución Industrial, en la que nuestro colaborador ofreció una demostración de aplicaciones del software NX y las gafas de realidad virtual del porfolio de DI SW).

En total, a lo largo de todas las acciones, han participado 6 personas, con un total de 21 horas de voluntariado.

6.1.2. Acceso a la educación

Deseamos comentar también nuestra participación en el programa Technovation Girls, orientado a inspirar a las más jóvenes para que se conviertan en futuras líderes e innovadoras. Con el apoyo de mentores/as voluntarios/as, las participantes desarrollan proyectos en equipo destinados a resolver retos de su entorno mediante la aplicación de tecnología y emprendimiento, fortaleciendo así competencias en colaboración, resolución de problemas y liderazgo.

6.1.3. Apoyo a las Comunidades

Siemens se esfuerza continuamente por mejorar nuestro impacto en la cohesión social. Por ejemplo, uno de los principales retos de los últimos años fueron acontecimientos imprevistos, como la pandemia mundial y la guerra de Ucrania.

A nivel corporativo, también se han implementado programas de donaciones que combinan el compromiso de la empresa con la sociedad y el deseo personal de los empleados en contribuir. Uno de estos programas es Cents4Sense, que permite a los empleados donar un porcentaje de sus acciones de Siemens al apoyo de proyectos sociales. Este programa está activo desde 2018 y sigue aportando valor a la sociedad. En la sexta edición del programa Cents4Sense, los empleados de todo el mundo pudieron donar hasta cinco dividendos de sus acciones de Siemens, y la empresa igualando cada donación. Desde que comenzó el programa en 2018, ha recaudado casi 1.660.000 euros para proyectos sociales seleccionados de Siemens Stiftung seleccionados en África, Europa, América Latina y Alemania.

Se destaca la respuesta de la empresa y su personal tras la DANA que afectó a diversas localidades del este y sur peninsular en octubre de 2024. Siemens implementó medidas para apoyar la recuperación, incluyendo la donación de 100.000 euros a Cruz Roja y otros 100.000 euros a Cáritas a través de Siemens Caring Hands, con el objetivo de ayudar a las personas afectadas. Asimismo, las áreas de negocio pertinentes participaron en labores de recuperación de infraestructuras. Asimismo, se fomentó la donación por parte de empleados de España y otros países, acompañado del compromiso de la empresa de igualar dichas aportaciones. Como resultado, se recaudaron cerca de 200.000 €, que actualmente se destinan a proyectos de ayuda y recuperación a medio plazo (uno o dos años). Estos fondos se canalizan mediante las donaciones de Siemens Caring Hands hacia Save the Children, la Fundación Princesa de Girona para su Plan especial de intervención para jóvenes en Valencia, y un proyecto medioambiental de Xaloc.

A lo largo de los últimos 130 años, Siemens ha desempeñado un papel destacado en el desarrollo de España, contribuyendo significativamente a sectores como la industria, las infraestructuras, el sistema energético y la tecnología sanitaria. Desde sus orígenes, la compañía ha orientado sus esfuerzos hacia la mejora de la vida cotidiana de la sociedad mediante la innovación y una visión orientada al futuro. La presencia de Siemens en diversas regiones del país ha facilitado el establecimiento de relaciones sólidas con la comunidad y ha favorecido el avance social y económico. Asimismo, Siemens se ha consolidado como agente de modernización, persiguiendo constantemente la optimización de la calidad de vida en España.

Siemens Stiftung: La fundación de Siemens trabaja por un desarrollo social sostenible a nivel global

Siemens Stiftung es una fundación de ámbito internacional creada por Siemens AG en Alemania en 2008 como organización independiente sin ánimo de lucro. La Fundación se centra en tres temas clave: Acceso a Servicios Básicos, Sociedades Conectadas y Clima y Sostenibilidad, y adopta un enfoque proactivo para

dar forma a la transformación que exigen estos retos. Al trabajar con socios en los ámbitos de la educación, el emprendimiento social y la cultura, la fundación refuerza el aprendizaje colectivo y las estructuras sostenibles de base local. La fundación trabaja con los ingresos de su dotación de 390 millones de euros, así como con financiación adicional de socios en África, Europa y América Latina.

En 2024, invertimos 48,4 millones de euros en iniciativas comunitarias y nuestros empleados dedicaron más de 55.000 horas al voluntariado durante su jornada laboral.

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 en Siemens es proporcionar una contribución de valor sustancial y sostenible para el éxito de nuestros negocios. Nuestra empresa trabaja a nivel global con aproximadamente 67.500 proveedores en más de 140 países, y Siemens S.A. con aproximadamente 1.300 proveedores de los cuales con 400 de manera regular. Debido a las diferentes condiciones en estos países, garantizar el estricto cumplimiento de nuestros requisitos de sostenibilidad a nivel global representa un desafío significativo. En el año fiscal 2025, Siemens S.A. compró bienes y servicios a proveedores ajenos por un valor aproximado de 99 millones de euros.

Las actividades de compra de Siemens tienen impacto en nuestros proveedores, comunidades locales y el medio ambiente de los lugares donde operamos. Como tal, monitorizamos y nos comprometemos con nuestros proveedores para impulsar y apoyar sus iniciativas de sostenibilidad. A través de las relaciones con proveedores, Siemens contribuye a la creación de empleo y al cumplimiento de normas laborales y medioambientales internacionales. Gracias al enfoque integral de gestión sostenible de la cadena de suministro, trabajamos para evitar que los proveedores comprometan el bienestar de sus empleados o infrinjan regulaciones ambientales

La sostenibilidad es nuestro principio rector y está integrada en nuestros procesos de compras. Nuestro entendimiento de la sostenibilidad en la cadena de suministro se basa en nuestros valores corporativos: ser responsables, excelentes e innovadores. Como función de soporte a las unidades de negocio, SCM tiene la responsabilidad de establecer los procesos y regulaciones de la compañía para esta área, así como, implementar y asegurar el cumplimiento de éstos. Hemos desarrollado políticas que describen nuestros estándares para los proveedores en términos de su desempeño social, ambiental y ético. Estas políticas establecen la base para guiar la selección de proveedores, la evaluación y el compromiso continuo.

Exigimos a todos los proveedores que se adhieran a nuestro "Código de Conducta para proveedores y terceros Intermediarios" ("Código"). Dicho Código de Conducta está diseñado para cubrir nuestros requisitos de sostenibilidad. Entre otros, se basa en los principios descritos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC) y nuestras Directrices de Conducta Empresarial (BCG), que establecen los principios básicos de sostenibilidad para nuestros proveedores.

Las prácticas empresariales sostenibles son una parte integral de los principios de compras en Siemens. Por ejemplo, exigen que el Código de Conducta para Proveedores se incorpore en todos los contratos de compras nuevos y renovaciones. El área de Compras es responsable de garantizar que los proveedores acepten el Código de Conducta y no se produzcan desviaciones.

Una vez al año se evalúa el contenido del Código de Conducta para Proveedores y se decide si es necesario actualizarlo teniendo en cuenta los nuevos requisitos legales. Al inicio del ejercicio fiscal 2024 se publicó la última actualización.

Siemens exige a los proveedores que cumplan con los principios establecidos en nuestro Código de Conducta para Proveedores y lo hagan cumplir en su propia cadena de suministro. La obligatoriedad del Código de conducta es una base esencial para el cumplimiento con el capítulo de Gobernanza ("G") incluido en nuestro marco DEGREE.

La gestión de proveedores sigue criterios claros. En Siemens, la sostenibilidad de la cadena de suministro se apoya en un enfoque holístico de Prevenir - Detectar - Responder con el objetivo de mitigar eficazmente los riesgos.

Nuestro objetivo es aumentar la conciencia de los proveedores sobre la importancia de integrar nuestros valores y cumplir con los requisitos de sostenibilidad. Siemens también ofrece a los proveedores capacitación sobre sostenibilidad y derechos humanos en la cadena de suministro.

El proceso de gestión de proveedores en Siemens incorpora estrictos criterios para la selección y cualificación de proveedores. Al iniciar la colaboración con nuevos proveedores los categorizamos y, si es necesario, abordamos proactivamente los posibles riesgos de sostenibilidad en función de estos criterios. Esto puede aplicarse a proveedores que presenten las siguientes características de riesgo: ubicación en países de alto riesgo, productos sujetos a los requisitos para la obtención responsable de minerales, productos y servicios con una gran huella de carbono.

Para identificar estas características de riesgo, categorizamos a nuestros proveedores de la siguiente manera:

- Materiales y servicios adquiridos: Clasificamos a los proveedores en función de los tipos específicos de materiales y servicios que suministran. Esto nos permite adaptar nuestras medidas a cada proveedor individualmente; por ejemplo, incorporando cláusulas contractuales específicas, solicitando pruebas de cumplimiento o señalándolos para auditorías in situ.
- Niveles de riesgo por país: Los proveedores se asignan a distintos niveles de riesgo en función de indicadores de sostenibilidad específicos del país, en áreas como el cumplimiento legal, la corrupción y el soborno, los derechos humanos en el lugar de trabajo y el trabajo infantil.
- Diversas iniciativas estratégicas individuales en caso de proyectos con grandes volúmenes de compras.

Centralizamos los datos relacionados con la sostenibilidad de nuestros proveedores en la Plataforma de Sostenibilidad de SCM, lo que nos permite recopilar información de diversas fuentes internas y externas. Esto incluye datos sobre iniciativas de reducción de huella de carbono, autoevaluaciones de responsabilidad corporativa (CRSA), resultados de auditorías in situ y riesgos asociados con “los minerales en conflicto”. Toda la información está integrada en una única herramienta a la que todos los empleados de los departamentos de Compra de Siemens tienen acceso.

En esta herramienta la información se evalúa mediante un sistema de puntos y se muestra de forma visual. Como resultado se obtiene un factor de evaluación común para todo Siemens, que puede respaldar y completar las decisiones de compra locales con información disponible globalmente sobre el estado de factores de sostenibilidad.

Verificamos la implementación de los requisitos de nuestro Código de Conducta para Proveedores mediante diferentes mecanismos de evaluación, que incluyen desde evaluaciones en remoto hasta in situ cuando se considera necesario: autoevaluaciones de Responsabilidad Corporativa (CRSA), Auditorías Externas de Sostenibilidad (ESA), Obtención Responsable de Minerales (RMS), Evaluación Web de Carbono (herramienta “supplier+s” utilizada por el proveedor externo ctrl+s)

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. Todos los candidatos a ser nuevos proveedores pasan por el proceso de cualificación, mientras que los existentes se vuelven a evaluar cada tres años.

Las auditorías de calidad de los proveedores realizadas por los auditores de Siemens incluyen preguntas sobre sostenibilidad que cubren todos los aspectos y requisitos del Código de Conducta.

Consideramos las Auditorías Externas de Sostenibilidad (ESA) nuestro módulo de detección más sólido y 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 mayoritariamente 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 sostenibilidad.

El siguiente cuadro muestra los datos de las ESAs realizadas durante los años fiscales 2023 y 2024, 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 2025 aún no están disponibles a la espera que finalice la auditoría a nivel global.

External Sustainability Audits (ESA) Número de ESAs realizadas	2023	2024
Europa, CEI ¹ , África, Oriente Medio	97	103
Américas	51	59
Asia, Australia	333	268
Total ²	481	430
Acciones de mejora acordadas (en número) ³		
Cumplimiento legal/ prohibición de la corrupción y sobornos	1.308	917
Respeto por los derechos humanos básicos	3.977	2.989
Prohibición del trabajo infantil	106	63
Seguridad y salud de los empleados	3.511	3.071
Protección del medioambiente	285	222
Cadena de suministro	334	226
Total ²	9.521	7.488

¹ Comunidad de Estados Independientes

² Incluye auditorías realizadas de forma virtual, así como auditorías realizadas por terceros a nuestros proveedores en base a los mismos estándares y aceptadas por Siemens. Los hallazgos de estas auditorías realizadas por terceros no se incluyen en las cifras.

³ 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.

El número de Auditorías Externas de Sostenibilidad disminuyó en el ejercicio fiscal 2024 en relación con el ejercicio fiscal 2023 en aproximadamente un 11 %, hasta 430 auditorías, debido al aumento de los requisitos legales nacionales e internacionales, por ejemplo, la Ley Alemana de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro y la próxima legislación de la UE. Esto ha generado una situación tensa en el mercado global en cuanto a la disponibilidad de auditores capacitados.

Se incluyen 25 auditorías verificadas por nuestro proveedor de servicios de auditoría, estas auditorías fueron realizadas en nombre de terceros en empresas que también tienen relaciones como proveedor con Siemens. Estos informes de auditoría cumplen plenamente con los requisitos de Siemens y nos fueron proporcionados con la aprobación de las empresas auditadas

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 la colaboración con nuestros proveedores y darles soporte en las acciones de mejora emprendida por

estos. Sin embargo, si los problemas persisten y / o no están dispuestos a implementar las medidas necesarias, pueden llegar a ser excluidos de nuestra base de proveedores.

Además, nuestro proceso central de alertas tiene como objetivo garantizar respuestas aún más rápidas y eficientes ante las violaciones de los requisitos establecidos en el Código de Conducta. En este proceso los proveedores pueden ser bloqueados en sistemas locales en todo el mundo a través del sistema de alertas central.

➤ Acciones específicas en temas de Sostenibilidad

Tres temas juegan un papel importante en las prácticas responsables de la cadena de suministro debido a su fuerte conexión con otras actividades de sostenibilidad de Siemens. Estos incluyen el abastecimiento responsable de minerales, reducir las emisiones de CO₂ en nuestra cadena de suministro y garantizar la salud y la seguridad, especialmente en los proyectos de construcción.

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 que está integrada en los procesos 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. Nuestro enfoque se alinea con los requisitos basados en riesgos de la Guía de Diligencia Debida de la OCDE.

Siemens sigue comprometido con la reducción de CO₂ en la cadena de suministro mediante el programa Carbon Reduction@Suppliers. Nuestra empresa colabora con un socio externo para analizar los datos económicos y calcular una aproximación de la huella de carbono de cada uno de los proveedores. Para facilitar este proceso, utilizamos una herramienta con base web llamada supplier+s, que destaca las principales fuentes de emisiones de CO₂e de los proveedores y proporciona orientación sobre cómo reducirlas. Una vez que los proveedores han completado la fase de evaluación, nos proporcionan sus datos primarios a través de la herramienta. Supplier+s, que se basa en la siguiente metodología:

- Los proveedores se categorizan en función de la categoría de producto o servicio que suministran y el país de origen, y se les asigna un promedio de emisiones de CO₂e según el modelo de cálculo desarrollado por nuestro socio externo.

- Pedimos a nuestros proveedores que proporcionen información a través de supplier+s sobre las medidas de reducción de CO₂e que han implementado y sobre su gestión general de CO₂e. En función de sus respuestas, calculamos la reducción de emisiones resultante y la huella de carbono restante del proveedor.

Se proporciona información detallada sobre supplier+s en: WWW.SIEMENS.COM/CARBON-SUPPLIERS

5.356 proveedores – que representan el 50 % de nuestra huella de alcance 3 aguas arriba (nivel 1) – nos han proporcionado datos primarios al participar en nuestro programa Carbon Reduction@Suppliers.

Basándonos en las respuestas en la plataforma "supplier+s", desde 2023 hemos recibido y calculado una reducción media del 9 % respecto a las emisiones previamente calculadas para estos proveedores, lo que equivale a una disminución de 548.000 toneladas métricas de CO₂e.

Esto indica que nuestros proveedores han mostrado un mayor compromiso en la reducción de nuestra huella de carbono en la cadena de suministro, en comparación con la reducción del año anterior de 464.000 toneladas métricas de CO₂e.

Este esfuerzo ayudó a reducir nuestra huella de alcance 3 en la cadena de suministro de Siemens en comparación con nuestro año base 2020 en un 2,1 %, y en comparación con el año anterior 2023 en un 0,8 % (Siemens AG sin Siemens Healthineers).

Debido a la naturaleza de nuestro negocio local, la seguridad de nuestros subcontratistas es un tema fundamental, por ello, Siemens está comprometido en la aplicación de la seguridad laboral en las obras de construcción. Nuestros expertos en gestión de la cadena de suministro y EHS han establecido conjuntamente un proceso de selección de proveedores que realizan principalmente servicios de construcción para Siemens. Antes de que estos contratistas puedan formar parte de la base de proveedores de Siemens y utilizarse, los expertos en EHS revisan y confirman las respuestas dadas por los posibles contratistas a las preguntas de salud y seguridad del trabajo. También revisamos regularmente el potencial de riesgo asociado con las categorías de servicios relevantes y actualizamos nuestra metodología de revisión.

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.

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.

Durante el ejercicio fiscal 2025, no se han registrado ninguna reclamación externa.

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 nuevo representante es Siemens S.A.

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 Industry Software S.L. (Sociedad Unipersonal) sobre los beneficios obtenidos en los países y los impuestos sobre beneficios pagados agrupados en las principales localizaciones:

	Beneficios obtenidos	Impuestos sobre beneficios/WHT pagados	Subvenciones públicas recibidas
Ejercicio fiscal	2025	2025	2025
España	2.704.968	1.516.428	63.365
Otros países	-	-	-
TOTAL	2.704.968	1.516.428	63.365

7. Cuestiones ambientales

Como parte del Grupo Siemens y en línea con su estrategia global de sostenibilidad, la compañía reconoce la importancia de gestionar de forma responsable su impacto ambiental. Siemens opera en múltiples ubicaciones y desarrolla actividades con efectos diversos sobre el medio ambiente a lo largo de la cadena de valor, desde el diseño, la fabricación y el uso de productos, hasta el final de su ciclo de vida.

A nivel global, Siemens contribuye a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, al uso eficiente de los recursos, a la prevención de la contaminación y a la promoción de la economía circular. Asimismo, la organización integra en su marco de actuación los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente los ODS 6, 7, 8, 9, 11, 12 y 13.

En el caso de Siemens Industry Software en España, cuya actividad se basa exclusivamente en servicios de software y operación de oficinas, el impacto ambiental es significativamente menor y se concentra principalmente en tres áreas:

- Consumo de energía eléctrica de las sedes.
- Emisiones indirectas asociadas al consumo eléctrico.
- Generación de residuos de oficina y equipos electrónicos en cantidades no significativas.

La compañía se compromete a seguir reduciendo estos impactos, a mejorar su eficiencia energética y a contribuir, en la medida de su actividad, a los objetivos globales del Grupo Siemens.

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.

Nuestros programas medioambientales están enmarcados en nuestro marco de sostenibilidad DEGREE y se enfocan a la reducción de los gases de efecto invernadero y a incrementar la eficiencia de los recursos a lo largo de toda la cadena de valor.

Eco Efficiency @ Siemens es el programa corporativo del Grupo orientado a mejorar la eficiencia en el uso de recursos y a reducir los impactos ambientales en todas las actividades, incluidas las oficinas donde opera Siemens Industry Software S.L.U

Siemens Industry Software S.L.U, como parte del Grupo Siemens en España, se adhiere a estos principios y los aplica en la gestión sostenible de sus operaciones, aunque su actividad se limita a entornos de oficina y no incluye procesos productivos ni uso intensivo de materiales.

7.2. Sistema de gestión ambiental

Siemens Industry Software S.L.U. aplica las directrices ambientales establecidas por el Grupo Siemens, que dispone de un Sistema de Gestión Ambiental. Estas directrices se integran en la operación local de DISW, que desarrolla exclusivamente actividad administrativa en oficinas arrendadas y no cuenta con un sistema de certificación ambiental propio. La Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental no aplica a Siemens Digital Industries Software S.L.U., ya que la compañía no opera instalaciones, actividades ni procesos incluidos en los anexos de dicha normativa

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 eje prioritario dentro del marco global de sostenibilidad de Siemens, que mantiene un compromiso firme con la descarbonización y la transición hacia una economía baja en carbono. Este compromiso se integra en el marco corporativo DEGREE y orienta la actuación de todas las empresas del Grupo, incluidas aquellas cuya actividad se centra exclusivamente en entornos de oficina, como Siemens Industry Software SLU.

En el caso de Siemens Industry Software S.L.U, la contribución a los objetivos climáticos corporativos debe interpretarse según la naturaleza de su actividad. La compañía no opera instalaciones de combustión, calderas, centros productivos ni infraestructuras propias, por lo que sus emisiones directas (Alcance 1) proceden exclusivamente de la flota de vehículos asignada a empleados. En este ámbito, la empresa avanza progresivamente hacia una mayor electrificación, en coherencia con la estrategia global de movilidad sostenible del Grupo.

Las emisiones de Alcance 2 derivan del consumo eléctrico en las distintas oficinas arrendadas donde opera Siemens Industry Software SLU. La compañía orienta sus esfuerzos a reducir su demanda energética mediante la optimización del espacio ocupado, la mejora de la eficiencia de los equipos, la renovación tecnológica y la consolidación del modelo híbrido de trabajo. Además, contribuye de forma gradual al objetivo corporativo de alcanzar electricidad 100 % renovable, condicionado por la disponibilidad de este suministro en los edificios que no gestiona directamente.

Actualmente, las emisiones de Alcance 3 no se reportan en Siemens Industry Software SLU, ya que no son exigibles para el ejercicio fiscal 2025 según la Ley 11/2018. No obstante, la organización continúa mejorando la calidad de sus datos energéticos con el fin de ampliar progresivamente su perímetro de reporte.

Siemens Industry Software SLU aplica el principio de precaución en materia climática mediante la identificación preventiva de riesgos ambientales propios de su actividad administrativa y el cumplimiento de las directrices corporativas en materia de energía y

emisiones. En conjunto, estas actuaciones permiten que la compañía contribuya de forma proporcional a los objetivos de descarbonización establecidos por el Grupo Siemens.

- Transparencia sobre las emisiones de gases de efecto invernadero

Calculamos, verificamos y registramos nuestras emisiones de gases de efecto invernadero sobre la base del estándar “Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol)” publicado por el Instituto de Recursos Mundiales (WRI). Las emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1) proceden de fuentes que están en posesión de la empresa o bajo su control. Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2) proceden del uso de la electricidad adquirida.

Dentro de nuestra contribución a los objetivos SBTi (Science Based Targets initiative) y más concretamente al EV100, se está produciendo un cambio en nuestra flota de vehículos con una tendencia clara a incrementar el uso de los vehículos eléctricos, pasando de 18 vehículos eléctricos en 2024 a 29 vehículos eléctricos en el ejercicio fiscal 2025. El Alcance 3 actualmente no se reporta para España.

“A continuación, se presenta la estructura de emisiones correspondiente a Siemens Industry Software España para el ejercicio FY25, para el cálculo de los valores se ha utilizado la calculadora del Ministerio de transición ecológica y reto demográfico en su versión V31:”

Emisiones de gases de efecto invernadero (España)2025	Tn CO2 equivalente
Alcance 1*	10,48
Alcance 2**	202,61

* No se dispone de datos exactos de consumo de los vehículos de empresa. Por lo tanto, los valores mostrados se basan en el consumo medio estimado por cada 100 km realizados. Para los vehículos con combustible gasolina y Diesel, se establece un consumo medio de 7 litros/100 kms, para los vehículos híbridos se establece un consumo medio de 5 litros/100kms, y para los vehículos 100% eléctricos se establece un consumo de 15Kw/100 kms. El total de kms realizados, se ha obtenido de la herramienta corporativa para gastos de viaje CONCUR (donde nuestros empleados registran los kms realizados por motivos profesionales).

**La cifra de consumo de electricidad de edificios, se basa en facturas de consumo real del periodo Octubre 2024-Agosto 2025, y en una estimación basada en el consumo medio, para el periodo Septiembre 2025.

7.3.2. Impacto ligado a los productos

A nivel corporativo, Siemens dispone de un Porfolio Medioambiental orientado a ofrecer soluciones que apoyan la eficiencia energética y la descarbonización en clientes y sectores industriales. Aunque Siemens Industry Software S.L.U. no participa en el desarrollo ni fabricación de estos productos, se alinea con los principios corporativos de sostenibilidad y eficiencia que guían al Grupo.

7.3.3. Impacto ligado al diseño de nuestros productos

A nivel global, el Grupo Siemens integra criterios de sostenibilidad y eficiencia en el desarrollo de sus productos y soluciones industriales, conforme a sus estándares corporativos de protección ambiental. Estos principios forman parte del marco de sostenibilidad DEGREE. Siemens Digital Industries Software S.L.U., cuya actividad se limita a servicios de software y gestión administrativa en oficinas arrendadas, no participa en actividades de diseño, fabricación o ciclo de vida de productos físicos; sin embargo, se alinea con las directrices corporativas que promueven la eficiencia de recursos y la sostenibilidad en el porfolio global del Grupo

7.3.4. 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 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:

Los objetivos de este programa, en el ámbito de la energía y las emisiones, se centran en mejorar la eficiencia energética de los edificios en los que operamos, reducir el consumo de energía y apoyar la transición hacia fuentes de energía de menor impacto, así como en la reducción progresiva de las emisiones asociadas a la flota de vehículos corporativos.

Consumo de energía

El impacto energético asociado a la actividad de Siemens Industry Software España se deriva exclusivamente del uso de electricidad en las diferentes sedes de oficina que ocupa la compañía. SISW no dispone de instalaciones industriales, centros de transformación, calderas, sistemas térmicos propios ni equipos que utilicen combustibles fósiles o gases refrigerantes gestionados directamente por la compañía. Por este motivo, la electricidad es el único vector energético relevante dentro del perímetro del EINF.

A continuación, se presenta el consumo eléctrico correspondiente al ejercicio fiscal 2025, consolidado en función de la ocupación real de Siemens Industry Software España en cada edificio:

Consumo de energía 2025	
Consumo electricidad edificios**	711.104 kWh
Consumo electricidad flota de coches*	4.836 kWh
Gasolina flota de coches*	3.973 litros
Gasoleo (Diesel) flota de coches*	582 litros

* No se dispone de datos exactos de consumo de los vehículos de empresa. Por lo tanto, los valores mostrados se basan en el consumo medio estimado por cada 100 km realizados. Para los vehículos con combustible gasolina y Diesel, se establece un consumo medio de 7 litros/100 kms, para los vehículos híbridos se establece un consumo medio de 5 litros/100kms, y para los vehículos 100% eléctricos se establece un consumo de 15Kw/100 kms. El total de kms realizados, se ha obtenido de la herramienta corporativa para gastos de viaje CONCUR (donde nuestros empleados registran los kms realizados por motivos profesionales).

**La cifra de consumo de electricidad de edificios, se basa en facturas de consumo real del periodo Octubre 2024-Agosto 2025, y en una estimación basada en el consumo medio, para el periodo Septiembre 2025.

Gases refrigerantes

La actividad de Siemens Industry Software España no conlleva la gestión directa, mantenimiento ni recarga de gases refrigerantes. Los centros de trabajo donde opera la compañía se ubican en edificios arrendados o en instalaciones gestionadas por servicios generales del propio inmueble. En todos los casos, los sistemas de climatización (equipos, mantenimiento, control de fugas y recargas) son responsabilidad exclusiva de los propietarios o de la administración del edificio.

Como consecuencia, no existen datos específicos atribuibles a SISW sobre consumos, recargas o fugas de gases refrigerantes (incluyendo R410A, R32 u otros). Además, estos consumos no pueden desagregarse del uso global del edificio, ya que la compañía ocupa únicamente una parte de las instalaciones y no dispone de mediciones individuales ni información segregada proporcionada por los arrendadores.

Por todo ello, dichos consumos quedan fuera del perímetro de reporte ambiental de la compañía y no se incluyen tablas ni cuantificaciones de gases refrigerantes en este EINF.

Eficiencia energética en las sedes

opera únicamente en edificios de oficinas arrendados. Las medidas de eficiencia energética implementadas en estas instalaciones dependen de los propietarios o de los gestores de los edificios, si bien la compañía fomenta el uso responsable de los recursos y favorece ubicaciones con mejores prestaciones energéticas siempre que es posible.

Entre las medidas aplicadas en las sedes se incluyen:

- sustitución progresiva de equipos por dispositivos energéticamente eficientes,
- optimización del uso del espacio y del modelo híbrido para reducir el consumo energético,
- digitalización de procesos que disminuyen la demanda de impresión y el uso de equipos adicionales.

La compañía no dispone de instalaciones fotovoltaicas propias, ni sistemas solares térmicos, ni tecnologías reguladas directamente por Siemens Industry Software SLU como sistemas, monitorización avanzada, ni cargadores de vehículo eléctrico gestionados por Siemens Industry Software SLU. Estos elementos forman parte de otros perímetros del Grupo Siemens, no de Siemens Industry Software España.

El inmueble de Tres Cantos, propiedad de Siemens S.A., incorpora diversas medidas de eficiencia energética integradas en la gestión global del edificio. Siemens Digital Industries Software S.L.U. ocupa únicamente un área limitada dentro del inmueble, por lo que no tiene capacidad de actuación directa sobre dichas instalaciones, si bien se beneficia de las mejoras implementadas. Entre las principales actuaciones destacan:

- Instalación de baterías de condensadores para la reducción del consumo de energía reactiva y la optimización de la facturación eléctrica.
- Sustitución completa de la iluminación por tecnología LED de alta eficiencia.
- Sistemas automáticos de regulación de luminosidad y control de encendido/apagado por zonas.
- Dispositivos de protección solar (cortinas de lamas) destinados a reducir las cargas térmicas y, con ello, el consumo asociado a climatización.
- Renovación de equipos antiguos por tecnologías más eficientes (bombas de recirculación, sistemas de refrigeración, etc.).
- Detectores de presencia en zonas comunes para minimizar consumos innecesarios.

Asimismo, el edificio dispone de una instalación fotovoltaica de autoconsumo, con una superficie de 405 m² y 124 paneles SHELL de 150 W. La instalación cuenta con monitorización mediante contador propio, lo que permite determinar con precisión la energía generada.

Agua

El consumo de agua asociado a la actividad de Siemens Industry Software España es muy reducido, ya que la compañía desarrolla exclusivamente funciones administrativas y de oficina. El uso del recurso hídrico se limita a los servicios higiénico-sanitarios, limpieza básica y consumos generales de las áreas comunes de los edificios donde está ubicada la organización.

Todas las sedes de la compañía se encuentran en edificios arrendados o gestionados por terceros, y ninguna de ellas dispone de contadores individuales ni sistemas propios de medición. El suministro, mantenimiento y facturación del agua forman parte de los servicios generales del inmueble, lo que impide registrar consumos específicos atribuibles directamente a Siemens Industry Software España.

Debido al bajo nivel de uso, la ausencia de procesos productivos y la naturaleza administrativa de la actividad, el impacto ambiental derivado del consumo de agua es no significativo según el análisis material de la compañía y conforme a las recomendaciones de GRI 303.

En las sedes de San Sebastián, Bilbao y Ferrol, el suministro de agua se gestiona de forma completamente centralizada por el arrendador. No existen mediciones diferenciadas por empresa ni criterios de imputación por superficie u ocupación, ya que los consumos incluyen áreas comunes, instalaciones de servicios generales y otros usuarios del edificio. Por este motivo, no es metodológicamente viable estimar consumos específicos para estas localizaciones con un nivel adecuado de fiabilidad.

De acuerdo con los criterios de la Ley 11/2018 y las directrices GRI, únicamente se reportan datos de aquellas sedes con información verificable y metodología de cálculo sólida. En el ejercicio FY25, esto aplica exclusivamente a Cornellà y Tres Cantos, donde el arrendador sí facilita el consumo total del edificio.

Para estimar el consumo atribuible a Siemens Digital Industries Software S.L.U., se ha aplicado el porcentaje de superficie ocupada por la compañía en cada inmueble, ya que ambas sedes comparten instalaciones y suministros con otros ocupantes.

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

Concepto	2025 (m ³)	Comentario
Agua consumida	1.118	Cornellà (25,36% de ocupación DISW) y Tres Cantos (3,47% de ocupación DISW). El consumo está integrado en los servicios generales de los edificios arrendados. La cifra de consumo de agua se basa en facturas de consumo real del periodo Octubre 2024-Julio 2025, y en una estimación basada en el consumo medio para los periodos Agosto y Septiembre 2025
Agua reutilizada / reciclada	n.a.	La actividad administrativa no genera procesos de reutilización o reciclaje de agua.

Siemens Digital Industries Software S.L.U., no dispone de servicios de restauración ni actividades de preparación de alimentos, por lo que el desperdicio alimentario no aplica.

Residuos

Siemens Industry Software S.L.U. opera establece objetivos corporativos orientados a la circularidad y a la reducción progresiva de los residuos enviados a vertedero. En el caso de Siemens Industry Software España, estos principios se aplican en el entorno de oficina, donde el enfoque se centra en minimizar la generación de residuos y mejorar la segregación en origen.

Las medidas definidas para reducir nuestro impacto son las siguientes:

- Mejorar la clasificación de los residuos desde su punto de generación, instalando islas de reciclaje en todas las oficinas y puntos limpios en los proyectos.
- Priorizar el reciclaje frente a la eliminación en vertedero, trabajando con gestores autorizados para asegurar que la menor cantidad posible de residuos termine en vertederos.
- Evitar la generación de residuos, aplicando el principio "el mejor residuo es el que no se genera".
- Sustitución de materiales desechables en máquinas de vending mediante vasos y utensilios biodegradables, junto con un sistema de pago por móvil que reduce el uso de tarjetas plásticas.
- Instalación de contenedores específicos para que los colaboradores puedan depositar pilas, pequeños aparatos eléctricos y cápsulas de café o té.

Estas medidas se complementan con la digitalización de procesos, la reducción del uso de papel y la minimización de materiales de un solo uso.

Los datos incluidos en esta tabla corresponden a las tres sedes principales de Siemens Industry Software España: Madrid, Tres Cantos, Cornellà y Bilbao. Las sedes de Ferrol y San Sebastián no han podido aportar información, ya que la gestión de residuos en estos edificios arrendados se realiza de forma centralizada por el propio edificio, sin proporcionar datos desglosados por empresa, por lo que no ha sido posible incorporar sus resultados en este informe.

Residuo	Total, Tn ocupación DISW
Aparatos electrónicos	0,17
Envases de plástico	1,03
Envases mixtos	0,06
Vidrio	0,61
Residuo orgánico	12,97
PE film color	0,01
Envases mezclados	0,01
RSU	2,27
Papel/cartón	2,05
Toner	0,00
Madera	0,74
Voluminosos (mezcla de residuos)	0,60
Aceites minerales	0,00
Aerosoles	0,00
Fluorescentes	0,01
Pilas	0,01

➤ 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 Industry Software España tienen un uso 100% de oficinas y no generamos ruido exterior ni contaminación lumínica. Por este motivo, no se han definido objetivos ni medidas específicas en este ámbito. Este punto se reporta bajo GRI 3-3 (no material) debido a que no existen impactos significativos. Este aspecto se clasifica como no material conforme al estándar GRI 3-3, dado que la actividad de oficina no genera impactos significativos

➤ Biodiversidad

A diferencia de Siemens S.A., Siemens Digital Industries Software S.L.U. no opera en instalaciones productivas ni en emplazamientos industriales propios (SEIS sites). Nuestra actividad se desarrolla íntegramente en oficinas arrendadas, sin ocupación de suelos naturales, sin infraestructuras asociadas y sin interacción directa con hábitats protegidos. Por este motivo, las operaciones de Siemens Digital Industries Software S.L.U. no genera impactos relevantes sobre la biodiversidad en términos de ocupación de terrenos, alteración de hábitats o presión sobre ecosistemas sensibles, de acuerdo con los criterios del GRI 3-3 y del apartado 7.3.5 del EINF.

Siemens, como grupo, ha establecido un enfoque global para la evaluación de impactos en biodiversidad en sus instalaciones, recogido en el estándar “Environmental Protection Standard – Specifications for Environmentally Compatible Products, Systems, Solutions and Services – Appendix E: Biodiversity Site Impact Assessment”. Este enfoque, presentado también en el Sustainability Report 2024, define una metodología armonizada para identificar riesgos ambientales, evaluar el contexto local y aplicar medidas de mitigación en emplazamientos con relevancia ecológica.

En el caso de Siemens Digital Industries Software S.L.U., no existen emplazamientos situados en áreas protegidas o zonas de alto valor ecológico, ni actividades susceptibles de generar impactos ambientales directos (GRI 3-3 / EINF 7.3.5). Nuestras ubicaciones en edificios de oficina arrendados no presentan interacciones significativas con la biodiversidad ni requieren planes de mitigación más allá del cumplimiento de los estándares corporativos y los requisitos legales aplicables.

No obstante, en línea con el principio de diligencia debida del Grupo Siemens y de acuerdo con las políticas ambientales corporativas recogidas en el Sustainability Report 2024, Siemens Digital Industries Software S.L.U. mantiene un compromiso preventivo que incluye:

- adhesión a las políticas ambientales del Grupo;
- participación en iniciativas corporativas de sensibilización;
- adopción de buenas prácticas en el uso eficiente de recursos y residuos para minimizar impactos indirectos.

En resumen, Siemens Digital Industries Software S.L.U. no desarrolla actividades con impacto material en biodiversidad, si bien se alinea con el marco global de Siemens para garantizar una gestión responsable y coherente con los estándares internacionales de sostenibilidad.

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	Descripción del modelo de negocio: <ul style="list-style-type: none"> – Entorno empresarial – Organización y estructura – Mercados en los que opera – Objetivos y estrategias – Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución 	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	1	
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	1 - 7	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2.3	

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable)	7	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		7	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		7	
	Aplicación del principio de precaución		7	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		7	Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante

		GRI 2-23 Compromisos y políticas Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	7.3	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	n.a.	Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-5 Consumo de agua	7.3	
	Consumo de materias primas	n.a GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	n.a.	Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	7.3	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	7.3	
Cambio climático	Elementos 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	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.
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		7.3	

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de	5.1	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	órganos de gobierno y empleados	5.2	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	5.2	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	5.2	
	Brecha salarial	Este dato se reporta según criterio interno GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	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
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo fijo, variable GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.3	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.3	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.3	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4	
Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.8		
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4	

	Número de horas de absentismo	Número de horas de absentismo GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.5.3	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.5	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	5.5.3	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.6	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	5.6	
	Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.6	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	5.6	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	5.7	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Cantidad total de horas de formación GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	5.7	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.8	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.8	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	5.8	

	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.8	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	5.8	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.5	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4.2 a 4.8	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Información cuantitativa del número de denuncias	4.9	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT 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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	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
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7, 3.8	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	3, 3.1, 3.2, 3.8	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	3.9	

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	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio	6.1.3	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.2	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6.2	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	6.2	Los sistemas de reporting de la compañía actualmente solamente permiten los resultados a nivel global (Siemens AG) y a año vencido.
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.3	
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	6.3	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora	6.3	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	6.4	n.a
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	6.4	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia	6.4	n.a

		financiera recibida del gobierno		
--	--	-------------------------------------	--	--

SIEMENS INDUSTRY SOFTWARE, S.L., Sociedad Unipersonal

FORMULACIÓN DE CUENTAS ANUALES Y DEL INFORME DE GESTIÓN

Ejercicio 2025/2024

Diligencia que levanta el Secretario del Consejo de Administración de Siemens Industry Software, S.L., Sociedad Unipersonal, Don Fernando Ortega López de Santa María para hacer constar, en cumplimiento de lo obligatorio en la ley de Sociedades de Capital, que los Administradores de la Sociedad, reunidos en el Consejo de Administración en el día 18 de diciembre de 2025, formulan las Cuentas Anuales e Informe de Gestión, correspondientes al ejercicio anual terminado al 30 de septiembre de 2025.

Cada uno de los presentes cuyas firmas constan a continuación, acuerdan formular la totalidad de los documentos que integran estas Cuentas Anuales e Informe de Gestión mencionados precedentemente, que incluyen, Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, Estado de Flujos de Efectivo, Memoria del ejercicio e Informe de Gestión, y en prueba de su conformidad, firman el presente documento.

Igualmente hago constar que las firmas que aparecen más abajo son las de los Administradores de Siemens Industry Software, S.L., Sociedad Unipersonal.

Tres Cantos, a 18 de diciembre de 2025

**Castro Silva
Jose Ramon**

Digitally signed by Castro Silva Jose
Ramon
DN: cn=Castro Silva Jose Ramon, c=DE,
o=Siemens,
email=jose_ramon.castro@siemens.com
Date: 2025.12.18 15:47:56 +01'00'

José Ramón Castro Silva
Presidente

**Francas
Joan**

Digitally signed by
Francas Joan
Date: 2025.12.18
14:37:07 +01'00'

Joan Francas Libori
Consejero

**Lukas
Michael**

Digitally signed by Lukas Michael
DN: cn=Lukas Michael, o=Siemens,
email=lukas.michael@siemens.com
Date: 2025.12.18 13:40:49 +01'00'

Michael Lukas
Consejero