

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA-SIEMENS S.A

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

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

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

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad del grupo llevado a cabo en 2022 y que aplica a todas las empresas del grupo. Este análisis se ha llevado a cabo a partir de diversas fuentes de información, de los grupos comparables y valorando la relevancia que tienen para Siemens S.A, los asuntos de mayor significatividad para sus grupos de interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son de importancia relativa significativa para Siemens S.A.

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

1. Modelo de negocio

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

Durante el ejercicio fiscal 2022, se aprobó por parte de los Consejos de Administración el proyecto de fusión para la absorción de Siemens Holding S.L.U. por la sociedad Siemens S.A. con el propósito de simplificar la estructura legal y organizativa y, así, incrementar la eficiencia en la gestión y el desarrollo de las actividades de las sociedades. La citada fusión surtió efecto el 1 de julio 2022 con la inscripción de la Escritura Pública de fusión. Desde el punto de vista contable, tiene efectos desde el 1 de octubre de 2021.

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

Como empresa tecnológica, Siemens se focaliza en tecnologías que impulsen la transformación digital y en maximizar el beneficio para sus clientes combinando el mundo real y el digital a través de su conocimiento experto en aplicaciones digitales e industrias específicas.

Para poder anticiparse a las necesidades de transformación, las empresas necesitan reinventarse con la ayuda de la implantación de una estrategia exitosa. En Siemens esto significa poner en prácticas las cuatro

prioridades estratégicas: “impacto en el cliente”, “empleados empoderados”, “tecnología con propósito” y “mentalidad de crecimiento”.

El ejercicio fiscal 2022 ha estado marcado, por un lado, por una constante recuperación de la crisis provocada por la pandemia del coronavirus y, por otro lado, por la falta de suministros, cuellos de botella en la logística y el incremento de la demanda debido a la subida de precios. A pesar de la complicada situación macroeconómica y política global, Siemens ha continuado ofreciendo un portfolio atractivo en el cual el componente digital y de servicios adquiere cada vez más relevancia. Asimismo, la sostenibilidad está en el centro de los negocios enfocados a crear, a su vez, impacto en los clientes, acompañándolos en su transformación a través de la automatización, digitalización y descarbonización.

La sostenibilidad es parte integral de los negocios de Siemens. Con su tecnología y servicios, empodera a sus clientes para avanzar en un crecimiento sostenible y transformar las industrias hacia un futuro sostenible. Nuestro marco de actuación DEGREE refleja nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, el buen gobierno, la responsabilidad social y la protección del medioambiente.

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



1.1 Smart Infrastructure (SI)

Smart Infrastructure ofrece productos, sistemas, soluciones, servicios y software que apoyan una transición sostenible en las fuentes de generación de energía, desde las fósiles a las renovables, así como la transición a edificios y comunidades más inteligentes y sostenibles. Su versátil portfolio se estructura en tres negocios: edificios, electrificación y productos eléctricos. El negocio de edificios atiende las necesidades de operadores y usuarios de edificios. Abarca sistemas y software para la gestión integral de edificios; el control de calefacción, ventilación y aire acondicionado; productos y sistemas de seguridad antiincendios y soluciones y servicios de eficiencia energética. El negocio de electrificación convierte las redes en más resilientes, flexibles y eficientes. Su oferta incluye software para la simulación, manejo y control de redes, automatización y protección de subestaciones, cuadros primarios y secundarios de media tensión, así como centralitas de baja tensión e infraestructuras de carga eléctrica en el ámbito de la e-movilidad. El negocio de productos eléctricos abastece los negocios de edificios y electrificación. Su

oferta incluye equipamiento de conmutación de baja tensión, medición y control, sistemas de distribución y armarios de baja tensión, interruptores, contactores y conmutación para media tensión.

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

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

El negocio de Smart Infrastructure se ve impactado por los cambios en el entorno económico en distintos grados, dependiendo del segmento de clientes. Mientras que la demanda de los clientes en la industria de la fabricación discreta cambia rápidamente de acuerdo con los ciclos macroeconómicos, esta reacciona más lentamente en las industrias de las infraestructuras, en la construcción, en la industria pesada y en el sector de servicios. El negocio de soluciones para edificios se ve particularmente afectado por los ciclos económicos en los mercados de construcción de edificios no residenciales con un desfase de dos a cuatro trimestres.

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

Smart Infrastructure se beneficia de diversas tendencias tales como la urbanización, el cambio demográfico, el cambio climático y la digitalización. La urbanización y el cambio demográfico conllevan la necesidad de edificios más inteligentes y centrados en las personas. El cambio climático acelera la descarbonización. Esto conlleva un incremento en la demanda de infraestructuras de energía flexibles y resilientes y un rápido incremento en la movilidad eléctrica. La digitalización es un facilitador en estos cambios tanto en edificios como en redes, haciendo posible el desarrollo de edificios más inteligentes y el manejo de la distribución eléctrica con una mayor cuota en renovables.

Las actividades de I+D de Smart Infrastructure se centran en infraestructuras sostenibles y descarbonizadas en electrificación, redes de distribución y edificios y en el desarrollo de ofertas digitales para el mercado energético. Por otro lado, la inversión en I+D refuerza las capacidades de crear edificios e infraestructuras confortables, seguras y energéticamente eficientes.

Smart Infrastructure está expandiendo sus ofertas digitales tales como soluciones en la nube. Asimismo, desarrolla tecnologías para sistemas de energía respetuosos con el medio ambiente. Smart Infrastructure combina el mundo real y el digital a través de los sistemas de energía, edificios e industrias, mejorando la forma en que las personas viven y trabajan. Colabora con sus clientes y socios para crear un ecosistema que responda a las necesidades de las personas y ayude a los clientes a alcanzar sus objetivos de negocio. Smart Infrastructure ayuda a sus clientes a prosperar, a las comunidades a progresar y fomenta el desarrollo sostenible con el fin de proteger nuestro planeta para las próximas generaciones.

1.2 Digital Industry (DI)

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

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 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 se puede agrupar en dos categorías: empresas multinacionales que ofrecen una cartera relativamente amplia y empresas que están activas únicamente en ciertos mercados geográficos o de productos.

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 proteger las economías locales o para adaptar mejor las soluciones a las necesidades y requisitos normativos locales.

Las actividades de I+D de Digital Industries están dirigidas a proporcionar a sus clientes soluciones que les permitan explotar el potencial de los datos de sus negocios y combinar el mundo digital con el mundo real. Digital Industries desarrolla e integra tecnologías como la inteligencia artificial (AI), edge computing, tecnologías en la nube, fabricación aditiva y el 5G industrial.

1.3 Portfolio Companies - LDA

Las Portfolio Companies (POC) comprenden negocios que incluyen un amplio espectro de productos, software, soluciones, sistemas y servicios específicos para diferentes industrias incluyendo la del petróleo y gas, marina, minería, cemento o agua, entre otras. Son negocios que han requerido medidas específicas, como cambios en sus organizaciones, cartera de productos en digitalización, mejora de costes u optimización en las compras y la producción para aprovechar todo su potencial. Las unidades son ágiles y

flexibles; están descentralizadas, consiguiendo así una rápida toma de decisiones y tiempos de reacción más cortos. Esto les permite ser más competitivas en sus respectivos mercados y estar más enfocadas a sus clientes.

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

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

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

El 11 de noviembre 2021, Siemens AG anunció la segregación del negocio de LDA a nivel mundial con el propósito de dar a este negocio una mayor libertad empresarial y que pueda enfocarse más específicamente en sus mercados y clientes. En el contexto de esta segregación global Siemens S.A. transfiere su negocio LDA en España a Siemens Large Drives Spain, S.L.U. con efectos 1 de octubre de 2022. En las Cuentas Anuales de Siemens S.A. del ejercicio fiscal 2022 este se negocio se muestra como operaciones interrumpidas.

2. Gestión de aspectos no financieros

2.1 Política de sostenibilidad

Las cinco mega tendencias que están cambiando nuestro mundo lo hacen a un ritmo cada vez mayor. Constantemente nos enfrentamos a los retos y desafíos que el cambio climático, la glocalización, la digitalización, el cambio demográfico y la urbanización generan en el planeta. Sin embargo, a la vez que estos cambios se producen, hay algunos aspectos donde el mundo no está cambiando lo suficientemente rápido como para superar los retos ecológicos y sociales a los que nos enfrentamos.

Así, la humanidad se enfrenta hoy al doble reto de conseguir proporcionar una buena vida a cada vez más personas y, al mismo tiempo, detener el cambio climático y la contaminación ambiental. La solución pasa, por un lado, por hacer más con menos, desvinculando el crecimiento económico del consumo de los recursos naturales y, por otro lado, por cumplir con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) y sus 169 metas. Los ODS y sus metas abordan los retos económicos, sociales, medioambientales y de gobernanza más importantes de nuestro tiempo y sirven de brújula para los esfuerzos de cambio que deben realizar los gobiernos, las empresas, las ciudades y la sociedad civil en su conjunto si queremos lograr un futuro más sostenible.

Adoptados como valores, los ODS también influyen en Siemens como compañía, ya que están firmemente asociados a nuestro nuevo marco de sostenibilidad DEGREE, que sirve de guía interna para nuestra gestión de la sostenibilidad, y también establece los detalles de nuestras ambiciones en esta materia.

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

En este sentido, habiendo adoptado la sostenibilidad como una parte integral de nuestro ADN y como un imperativo estratégico para todas nuestras decisiones (ej. adquisiciones corporativas, proyectos de clientes o evaluaciones de proveedores), las prioridades a largo plazo de Siemens como parte de nuestro desarrollo sostenible son claras: aplicar nuestra experiencia en ingeniería y nuestro enfoque para conectar el mundo real y el digital, mejorar la calidad de vida de las personas y proteger el planeta.

Esto está especialmente respaldado por nuestro pilar estratégico "tecnología con propósito", ya que Siemens despliega su cartera tecnológica para apoyar a los sectores público y privado en la transformación digital de la industria, las infraestructuras de edificios y redes, la movilidad y la sanidad, y aprovechando así amplias oportunidades de negocio para el crecimiento de valor. Además, ofrecemos soluciones rentables e innovadoras para la transición hacia la neutralidad del carbono. Estas tecnologías ayudan a los clientes a alcanzar sus objetivos consumiendo menos recursos; por lo que, en mayor o menor medida, Siemens ayuda a alcanzar la mayoría de los ODS de la Agenda 2030 de la ONU de cuatro maneras 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 con socios de todo el mundo

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

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

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

➤ Impacto Alto:

ODS 3 - Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos, a todas las edades. 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 contratados. 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. En 2020 habíamos reducido, en Siemens España, la mitad la huella de carbono de nuestras propias operaciones en 90% con respecto a la cifra de 2014. La empresa está intensificando ahora sus actividades existentes para la descarbonización física a lo largo de toda la cadena de valor. Siemens se ha comprometido a reducir las emisiones en su cadena de suministro en un 20% desde el nivel de 2020 para 2030, y pretende tener una cadena de suministro neutra en carbono para 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.

➤ 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. En este sentido, Siemens tiene como objetivo que el 30 % de sus puestos de alta dirección a nivel global sean ocupados por mujeres para 2025.

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. También queremos reducir nuestra cantidad de residuos en los vertederos; de hecho, en Siemens en España el 100% de los residuos son gestionados y reciclados desde abril de 2022. Adicionalmente, aplicamos tecnologías disruptivas y modelos de negocio innovadores para contribuir activamente a la economía circular.

ODS 16 - Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos, y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. 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 (UNG), 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.

➤ 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 nuestra gente esté orgullosa 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

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

La sostenibilidad es el corazón de nuestro negocio y el motor que lo impulsa. Queremos llevar nuestro compromiso ESG al siguiente nivel y por ello hemos desarrollado un nuevo y ambicioso marco de sostenibilidad: DEGREE, que constituye un enfoque de 360 grados para todas las partes interesadas: nuestros clientes, nuestros proveedores, nuestros inversores, nuestra gente, las sociedades a las que servimos y nuestro planeta.

Al abordar los tres aspectos de ESG, estamos construyendo un futuro mejor que nos ayuda a mantenernos dentro de los límites planetarios, nos ayuda a fomentar una cultura de confianza, empoderamiento y crecimiento, apoya las oportunidades económicas inclusivas y garantiza que nuestra gente y nuestros negocios sigan siendo resilientes y relevantes para cualquier cosa que nos depare el futuro.

El marco de DEGREE se basa en seis campos de acción (Descarbonización, Ética, Gobernanza, Eficiencia de Recursos, Equidad y Empleabilidad) que impulsan la sostenibilidad, son dinámicos y están en continua evolución. Además, se han establecido prioridades y ambiciones claras para las cuestiones clave de ESG, que estamos impulsando dentro de nuestras propias operaciones, junto con nuestros clientes y proveedores.

Dentro de este nuevo marco de actuación, durante el año fiscal 2021 se llevaron a cabo en Siemens S.A. diversas actividades de formación en materia de ESG tales como un curso de sensibilización online obligatorio para los empleados de ventas, así como una formación virtual con ponente para este mismo equipo y los responsables de las oportunidades de las áreas de negocio acerca del “Siemens ESG Risk Framework” y la implicación que tiene en los negocios para garantizar la correcta revisión de los riesgos.

Durante el año fiscal 2022 se ha mantenido y profundizado la actividad formativa. En concreto, se ha llevado a cabo una formación específica para el equipo de ventas denominada “Sostenibilidad como argumento de venta” que han completado 207 de 256 personas candidatas. En esta formación online, de 3 horas de duración dividida en 3 sesiones, se ha abordado por un lado, el contexto legislativo y comercial en el ámbito de la sostenibilidad explicado por un ponente experto; por otro lado los responsables de sostenibilidad en Casa Matriz presentaron ejemplos de proyectos donde la sostenibilidad aportó un valor añadido a Siemens y ayudó a conseguir el objetivo y, finalmente, expertos externos en comunicación dieron una sesión con consejos para tener una reunión más efectiva con los clientes y compartieron una presentación desarrollada específicamente para tratar la sostenibilidad a los clientes. Adicionalmente, en diferentes comunicaciones se ha puesto a disposición del conjunto de empleados diferentes cursos sobre sostenibilidad para ampliar la concienciación.

Más allá de acciones formativas, durante el año fiscal 2022 también se han realizado otra serie de actividades con el objetivo final de aumentar la sensibilización y el conocimiento en este ámbito. Así, se han llevado a cabo dos acciones de reforestación en las que participaron empleados y familiares. Concretamente, estas acciones se llevaron a cabo en la Sierra de Gredos donde hubo una participación de más de 80 personas y se plantaron más de 500 árboles y en Zaragoza, donde la participación fue de 25 personas. Gracias a ambas acciones y a una plantación adicional por parte de expertos, se ha conseguido compensar la huella de CO2 emitida en el año fiscal 2021 (alcances 1 y 2) consiguiendo así la neutralidad.

Además, en Bilbao se ha realizado una jornada de limpieza de playas con una participación de 26 personas entre colaboradores y familiares y donde se recogieron más de 37 kilos de residuos. Adicionalmente, se han sentado las bases para el programa de NextWork, que facilitará la formación continua y la empleabilidad adaptada a los puestos que se requerirán en el corto plazo y se ha garantizado la salud y el bienestar de los empleados a través de varios programas de asistencia médica virtual y talleres online sobre temas como el cáncer o la salud mental.

2.2.1 Estudio de materialidad: identificación de prioridades

El estudio de materialidad que realiza Siemens se basa en marcos externos como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las Normas de la Iniciativa de Información Global (GRI). Además, el diálogo continuo con las partes interesadas internas y externas desempeña un papel fundamental en el proceso de materialidad. Entre estos grupos de interés se encuentran, en particular, los inversores, clientes, proveedores, nuestros empleados, comunidades, los responsables políticos, los medios de comunicación, las organizaciones no gubernamentales, asociaciones empresariales e instituciones académicas.

Recientemente se ha actualizado el estudio de materialidad con un enfoque especial a los negocios con el fin de identificar las temáticas relevantes en el ámbito económico, ecológico y social. De esta manera, se han podido priorizar los temas de sostenibilidad relevantes, que han sido discutidos y confirmados por nuestro Consejo de Sostenibilidad de Siemens. Los temas materiales constituyen el marco para la implementación y el avance acelerado de la sostenibilidad dentro de la empresa: a nivel corporativo, en nuestras unidades de negocio y en los países donde operamos. De hecho, nuestro marco DEGREE es el resultado visible de este trabajo.

Siemens se esfuerza por mejorar continuamente la gestión de la sostenibilidad y entendemos que el estudio de materialidad es un requisito previo para la gestión de los procesos con el fin de identificar y gestionar las oportunidades y los riesgos potenciales.

La lista de temas de sostenibilidad potencialmente relevantes se basó en una amplia investigación de calificaciones y clasificaciones, evaluándose tres perspectivas con expertos y con entrevistas con las partes interesadas internas y externas:

1. **Stakeholders:** Esta perspectiva se refiere a los temas de sostenibilidad que se consideran importantes para las partes interesadas externas, tales como clientes, inversores, proveedores, etc. Los temas más importantes desde la perspectiva de estos grupos de interés son el diseño sostenible de los productos y la gestión del ciclo de vida y la protección del clima, y por tanto también las normas sociales y ecológicas en la cadena de suministro, así como el gobierno corporativo y el liderazgo en sostenibilidad.
2. **Inside-out:** Esta perspectiva se refiere a los temas de sostenibilidad que pueden ser influenciados positiva o negativamente por las actividades de la empresa, sus relaciones comerciales y productos y servicios (relevancia de la sostenibilidad). Los temas más importantes en los que Siemens puede ejercer una mayor influencia en la sociedad y el medio ambiente son normas sociales y ecológicas en la cadena de suministro, la protección del clima, el diseño de productos sostenibles y la gestión del ciclo de vida.
3. **Outside-in:** Esta perspectiva se refiere a los temas de sostenibilidad que pueden estar asociados a las oportunidades y riesgos de las actividades de la empresa o su situación financiera. Los temas de sostenibilidad más importantes desde la perspectiva de la influencia en nuestras actividades empresariales y la generación de valor duradero son: la protección del clima, el diseño de productos sostenibles, la gestión del ciclo de vida y las normas sociales y ecológicas en la cadena de suministro.

Tras el análisis de estas tres perspectivas y como resultado del estudio de materialidad, hemos identificamos 15 temas importantes para nuestros grupos de interés por su impacto en la sostenibilidad y su repercusión en Siemens. Estos temas han sido agrupados de acuerdo con el enfoque de valor compartido y responsabilidad.

| Tema | ODS | DEGREE |
|---|-----|--------|
| Protección del Clima | | |
| Diseño de producto y gestión del ciclo de vida sostenibles | | |
| Innovación y modelo de negocio | | |
| Gestión de alianzas y colaboración | | |
| Gobernanza responsable | | |
| Futuro del trabajo | | |
| Gestión sostenible de los recursos naturales y eficiencia de materiales | | |

Valores compartidos

Responsabilidad

| Tema | ODS | DEGREE |
|---|-----|----------------------|
| Estándares sociales y ecológicos en la cadena de suministro | | GOVERNANCE |
| Ciberseguridad y gestión e datos | | ETHICS |
| Seguridad y salud de los/as empleados/as | | EMPLOYABILITY |
| Diversidad, equidad e inclusión | | EQUITY |
| Seguridad del cliente y calidad de producto | | GOVERNANCE |
| Gobernanza corporativa y liderazgo en sostenibilidad | | GOVERNANCE |
| Gestión de riesgos ESG | | GOVERNANCE ETHICS |
| Gestión del cumplimiento | | GOVERNANCE ETHICS |

Los valores compartidos están asociados al progreso social y al valor empresarial. Las empresas tienen que hacer una contribución positiva a la sociedad para mantener su "licencia social para operar". Los temas de valor compartido son aquellos para los que queremos crear valor añadido a través de nuestras actividades, productos y servicios; nuestro papel como líderes de opinión y nuestras actividades de ciudadanía corporativa, así como la superación de los principales retos sistémicos en beneficio de la sociedad. Al mismo tiempo, nos esforzamos por aprovechar las oportunidades de negocio para Siemens.

La responsabilidad se refiere a los temas materiales en los que tenemos la responsabilidad de prevenir los impactos negativos materiales sobre las personas, la sociedad o el medio ambiente en nuestras actividades empresariales. Dichos impactos también pueden suponer un posible riesgo financiero o de reputación para nuestras actividades empresariales.

Nuestros temas materiales de sostenibilidad están claramente vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), nuestras cuatro prioridades estratégicas y nuestro marco DEGREE.

2.2.2 Organización y Responsabilidades en la gestión de la sostenibilidad

La gestión de la sostenibilidad es un esfuerzo de toda la compañía que se deriva de nuestro propósito corporativo. Está en el centro de todo lo que hacemos. La sostenibilidad está firmemente arraigada en nuestra organización y es un componente integral de la compensación de la dirección desde el año fiscal 2020.

Todas las actividades estratégicas de sostenibilidad son supervisadas por nuestro Chief Sustainability Officer (CSO). El CSO es miembro del Consejo de Administración de Siemens y preside el Consejo de Sostenibilidad de Siemens (SSB), formado por representantes de las empresas, países y unidades con responsabilidades de gobierno (funciones técnicas y profesionales).

El SSB es el comité directivo central para el desarrollo estratégico de la sostenibilidad en Siemens, y toma decisiones sobre asuntos clave de sostenibilidad. En caso necesario, el Consejo de Administración aborda los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad de importancia estratégica y para toda la empresa, y adopta las medidas apropiadas. Por ejemplo, fue la Junta Directiva la que adoptó el marco de sostenibilidad DEGREE. En reuniones trimestrales, el SSB discute y perfecciona su enfoque en temas

estratégicos de sostenibilidad, como la reducción de CO2, el marco de riesgos ESG y de derechos humanos, y la presentación de informes no financieros, así como los rankings y las calificaciones. El consejo adopta medidas e iniciativas de sostenibilidad relevantes o presenta recomendaciones de actuación al Consejo de Administración.

Adicionalmente, los CEOs de los negocios y de los países son responsables de implementar la sostenibilidad dentro del Grupo. Esta responsabilidad incluye tener en cuenta estratégicamente los aspectos de sostenibilidad a lo largo de la cadena de valor dentro de las actividades empresariales de sus organizaciones. En todas sus decisiones, estrategias, procesos y sistemas, también deben tener en cuenta las oportunidades y riesgos empresariales relacionados con la sostenibilidad. También fijan los objetivos de las actividades estratégicas de sostenibilidad en su ámbito de responsabilidad.

En su labor de ejecución, cuentan con el apoyo de los directores de sostenibilidad, que ellos mismos nombran. Estos directores de sostenibilidad mantienen un estrecho contacto con sus colegas y con el Departamento de Sostenibilidad global.

En Siemens S.A. 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 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 la Junta Directiva. 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 la Junta Directiva y el Consejo de Supervisión a nivel corporativo estén plenamente informados sobre los riesgos significativos en tiempo y forma.

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

eficacia de sus operaciones comerciales, la fiabilidad de sus informes financieros y el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes son igualmente importantes.

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

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

2.3.3 Organización y responsabilidades en la gestión de riesgos

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

2.3.4 Principales riesgos no financieros

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

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

- Riesgos de ciberseguridad/ Seguridad de la Información. Las tecnologías digitales son una parte profundamente integrada en nuestra cartera de negocios. La integración de la tecnología de la información en los productos y servicios junto con los cambios en las estrategias de negocio (tales como Outsourcing, distribución global) conllevan una cadena de suministro cada vez más distribuida y compleja de controlar. El hecho de tener un amplio número de proveedores

requiere un mayor esfuerzo para la comprobación inicial y continua de la implantación efectiva de los requerimientos de ciberseguridad por parte de estos. Observamos un aumento global de las amenazas a la seguridad, ciberataques y mayores niveles de sofisticación en delitos informáticos, lo que representa un riesgo para la seguridad de los productos, sistemas, redes y la confidencialidad, disponibilidad e integridad de los datos. Esta tendencia se ha acelerado durante la pandemia del Covid-19. Especialmente el número de ataques de phishing, así como el número de páginas maliciosas ha incrementado significativamente. Como otras grandes multinacionales, intentamos mitigar estos riesgos mediante el uso de una serie de medidas, incluida la capacitación de los empleados, el monitoreo integral de nuestras redes y sistemas a través de la seguridad cibernética con una solución de inteligencia artificial con el fin de identificar los ataques con una mayor rapidez y prevenir así daños a la sociedad en especial a las infraestructuras críticas, a nuestros clientes y socios y a Siemens en general. Iniciamos la “Carta de confianza” industrial, firmada por un grupo creciente de compañías globales, que establece los principios para generar confianza en las tecnologías digitales y crear un mundo digital más seguro. No obstante, nuestros sistemas, productos, soluciones y servicios, así como los de nuestros proveedores de servicios, siguen siendo potencialmente vulnerables a los ataques. Tales ataques podrían conducir a la publicación, manipulación o filtración de información, como espionaje industrial, uso indebido de nuestros sistemas, productos defectuosos, tiempos de inactividad de producción y escasez de suministros, con posibles efectos adversos en nuestra reputación, nuestra competitividad y resultados de operaciones.

- Riesgos regulatorios: Como empresa diversificada y con negocios a nivel global, estamos expuestos a normativas diversas sobre productos o específicas de los países en los que operamos y que influyen en nuestros procesos y actividades de negocio. Observamos que existe un riesgo cada vez más relevante de cambios significativos e inesperados en las normativas (por ejemplo relacionadas con el medioambiente, el control a la exportación y embargos) que pueden conllevar restricciones a nuestros productos al no cumplir las nuevas regulaciones. Si bien tenemos procedimientos establecidos para garantizar el cumplimiento de las regulaciones gubernamentales aplicables en la conducción de nuestras operaciones comerciales, no se puede excluir que las violaciones de las regulaciones gubernamentales aplicables puedan ser causadas por nosotros o por terceros con los que contratamos, incluidos proveedores o subcontratistas cuyas actividades se nos pueden atribuir. Cualquier violación de este tipo nos expone particularmente al riesgo de responsabilidad, sanciones, multas, daños a la reputación o pérdida de licencias o permisos que son importantes para nuestras operaciones comerciales. En particular, también podríamos enfrentar responsabilidad por daños o remediación por contaminación ambiental en las instalaciones que diseñamos o en que operamos. Con respecto a ciertos riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria.
- Tecnologías disruptivas: Los mercados en los que operan nuestras empresas experimentan cambios rápidos y significativos debido a la introducción de tecnologías innovadoras y disruptivas. En los campos de la digitalización existen riesgos asociados a nuevos competidores, sustituciones de productos/ soluciones/servicios existentes, nuevos modelos de negocios y, finalmente, el riesgo de que nuestros competidores puedan tener estrategias de tiempo de comercialización más avanzadas e introducir sus productos y soluciones disruptivas más rápidamente que Siemens. Nuestros resultados operativos dependen en gran medida de nuestro liderazgo tecnológico, nuestra capacidad de anticipar y adaptarnos a los cambios en nuestros mercados y optimizar nuestra base de costes en consecuencia. La introducción de nuevos productos y tecnologías requiere un compromiso significativo con la investigación y el desarrollo, lo que a cambio requiere un gasto de recursos financieros considerables que no siempre pueden resultar en el éxito. Nuestros resultados pueden verse afectados si invertimos en tecnologías que no funcionan o que no se integran como se esperaba, o que no son aceptadas en el mercado como se anticipó, o si nuestros productos, soluciones o sistemas no se introducen en el mercado

de manera oportuna, particularmente en comparación con nuestros competidores, o incluso quedar obsoletos. Solicitamos constantemente nuevas patentes y gestionamos activamente nuestra cartera de propiedad intelectual para asegurar nuestra posición tecnológica.

- Falta de personal cualificado: La competencia por personal altamente cualificado (por ejemplo, especialistas, expertos, talento digital) sigue siendo intensa en las industrias y regiones en las que operamos nuestros negocios. Tenemos una demanda continua de empleados altamente cualificados y la necesidad de mejorar la diversidad, inclusión y sentimiento de pertenencia de nuestra plantilla. Nuestro éxito futuro depende en parte de nuestra capacidad continua para identificar, evaluar y contratar ingenieros, talento digital y otro personal cualificado. Asimismo, los debemos integrar, desarrollar y retener una vez forman parte de nuestra plantilla, lo cual resulta ser especialmente relevante en tiempos de un entorno de trabajo cada vez más virtual. Abordamos estas temáticas fortaleciendo las capacidades y habilidades de nuestros equipos de adquisición de talento y hemos definido una estrategia de búsqueda proactiva de personas con las habilidades requeridas en nuestras respectivas industrias y mercados. La tecnología y la digitalización nos ayudan a ser más efectivos para atraer y seleccionar talento diverso. Además, ponemos el foco en la diversidad y en planes de sucesión estructurada.
- Condiciones geopolíticas: Existen grandes incertidumbres con relación a las perspectivas geopolíticas y económicas globales. Aún hay dudas en relación con el futuro de grandes industrias clientes de Siemens, tales como la aeroespacial y la construcción no residencial, en lo que a su recuperación postpandemia Covid-19 se refiere. Los problemas de suministro que han surgido en fase de recuperación de la crisis provocada por la Covid-19 se han visto adicionalmente agravados por las tensiones geopolíticas y en especial por el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania que ha añadido a la falta en el suministro de productos una crisis energética y una amenaza general a la seguridad difícil de dimensionar. En este complejo contexto, se están rediseñando los canales de venta y cadenas de suministro con el fin de reforzar la resiliencia local y regional a través de la Glocalización.

3. Lucha contra la corrupción y el soborno

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). Si esto ocurre, respondemos de forma contundente. 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 en nuestros negocios. Nuestra premisa es esta: 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: responsabilidad, excelencia e innovación. Este compromiso también está imbricado en nuestro marco DEGREE (Descarbonización, Ética, Gobernanza, Recursos eficientes, Equidad y Empleabilidad).

Nuestra organización de Compliance contribuye en particular al Objetivo 16 de Naciones Unidas de Desarrollo Sostenible “Paz, Justicia e Instituciones fuertes” Este objetivo incluye un llamamiento a las empresas para que reduzcan drásticamente la corrupción y el soborno en cualquiera de sus formas.

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 en nuestros mercados en el curso de nuestras actividades de Collective Action (Acciones Colectivas). Esto incluye nuestro pleno apoyo a United Nations Global Compact (Pacto Mundial de las Naciones Unidas), y nuestra colaboración con el Foro Económico Mundial a través de su Iniciativa de Alianza contra la Corrupción (PACI). Adicionalmente participamos activamente del compromiso de la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción y la Convención Anticorrupción de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y hemos estado fomentando su implantación durante años 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 aproximadamente 303.000 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 cambio continuo. 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 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 vinculante para todos los empleados de Siemens en todo el mundo.

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 y también una formación adecuada y comprensible, así como apoyo y asesoramiento a nuestros empleados. Los canales para informar sobre posibles incumplimientos como son el sistema de reporting *Tell Us* y el *Ombudsman*, así como investigaciones de Compliance justas y profesionales son elementos indispensables para identificar y resolver posibles conductas irregulares. Respuestas y consecuencias claras a las mismas sirven para reaccionar ante dichas conductas y eliminar posibles debilidades. Para asegurar que nuestro Sistema de Compliance está implantado a nivel global, de acuerdo con los requerimientos establecidos, nuestro departamento de Auditoría Interna Corporativa realiza de forma continua controles y auditorías de Compliance.

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 la disponibilidad 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, los cuales asumen la responsabilidad personal de Compliance en sus respectivas áreas.

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

Para recoger la opinión directa de nuestros empleados 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 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 y "Ethics" que incluye a su vez Derechos Humanos y Collective Action.

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 los que se producen.

Las actividades de suministro y aprovisionamiento conllevan el riesgo de ser utilizadas para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. Siemens se esfuerza en mantener relaciones de negocio solo con clientes de garantía, socios y empresas cuyas actividades cumplan con los requerimientos legales y cuyas fuentes de financiación tengan un origen legítimo.

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

Aparte de la lucha contra la corrupción y contra el blanqueo de capitales nuestro sistema global aplica a los diferentes ámbitos 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. En este marco nuestra interacción con terceros es una parte esencial de ahí que fomentemos relaciones de negocio únicamente con clientes, proveedores y otros socios que sean de garantía, empresas cuyas actividades cumplan con los requerimientos legales y nuestras expectativas de integridad y comportamiento ético.

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 de cada momento que son analizadas de forma sistemática como por ejemplo es el caso de los riesgos de Compliance en relación con la pandemia ocasionada por la Covid-19, riesgos que puedan resultar de nuevos modelos de negocio o tecnologías digitales.

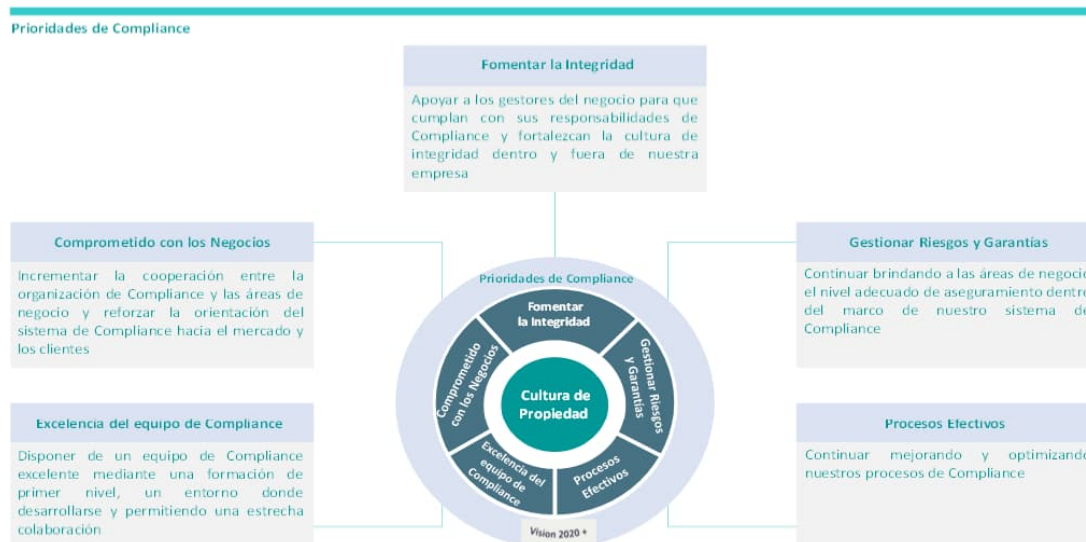
En este marco, en la segunda mitad del año fiscal 2022 se ha realizado el Compliance Risk Assessment en Siemens, S.A. con la participación de la dirección de la compañía (CEO y CFO) así como de los directores técnicos y financieros de las unidades de negocio y departamentos centrales relevantes. Para los riesgos más significativos identificados se han diseñado los planes de mitigación correspondientes que se encuentran ya implantados o proceso, en función de la criticidad del riesgo y de las acciones que se requieran.

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

3.3 Prioridades de Compliance

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

Desde el año fiscal 2015, definimos nuestras prioridades de Compliance a largo plazo como se ilustra y describe brevemente en la imagen mostrada a continuación.



Estas prioridades evolucionan en función de la estrategia corporativa de la compañía para crear una perspectiva confiable a largo plazo en el desarrollo de nuestros esfuerzos de Compliance. Estas prioridades se complementan con áreas determinadas y actividades específicas para cada año fiscal.

En el año 2022 nos hemos centrado en los siguientes ámbitos:

- Asesoramiento estratégico, centrado en nuevos modelos de negocio, cambios regulatorios y retos sociopolíticos.
- Comunicación, apoyada en una estrategia global con mensajes selectivos y efectivos que combinen enfoques globales y también particularizados para grupos específicos a través de diferentes canales.
- Simplificación y digitalización orientada a procesos inteligentes y más simples. Empleando herramientas analíticas y de gestión de datos para el análisis de riesgos y buscando una mayor automatización para la propia función de Compliance y en su interacción con las áreas de negocio y centrales.
- Desarrollo del equipo, fomentando una mentalidad abierta y de diálogo, creación de grupos de trabajo internacionales con foco en la formación y aprendizaje continuos y asegurando una mejor integración interdisciplinar entre las diferentes responsabilidades de Compliance.
- Gestión de aspectos éticos, llevando a la práctica la "E" de Ethics del modelo DEGREE, continuando con las Collective Action y la protección y fomento de los Derechos Humanos y llevando Compliance al siguiente escalafón.

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

Todos los empleados de Siemens están llamados y comprometidos al cumplimiento de nuestras prioridades.

3.4 Formación de Compliance

Para conseguir que Compliance e Integridad formen parte del ADN de la organización, tanto los empleados de Siemens como el 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, Protección de Datos y Control de Exportación. Esta formación es obligatoria para todos los empleados de la compañía con acceso on-line. Adicionalmente hay también otras iniciativas de aprendizaje que se despliegan en función del grupo objetivo al que nos dirigamos y sus correspondientes responsabilidades en la empresa y que se ponen a disposición en la plataforma global de formación de Siemens. A raíz de la pandemia por la Covid-19 muchas de las actividades de formación que se venían haciendo de forma presencial se reconvirtieron en el año 2020 a formaciones virtuales / on-line para garantizar la continuidad en la actividad formativa y en los años posteriores se ha seguido trabajando en la misma línea, ampliando y mejorando las mismas.

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 indicador correspondiente a la “E” de Ética. En esta línea, se ha seguido con la campaña de formación on-line que se venía acometiendo desde el año 2019 con mensajes vinculados a los valores de la compañía. En concreto 162 empleados de Siemens, S.A. han sido formados adicionalmente en el ejercicio fiscal 2022 llegando a conseguir el compromiso de formar al 100% de los empleados de la compañía. En el año fiscal 2023 empezará un nuevo ciclo de formación en el Código de Conducta en los Negocios con contenidos adaptados a la situación de la empresa y de la sociedad, con especial foco en “Ethics” y un nuevo formato adaptado a las diferentes tipologías de empleados.

A nivel de Control de Exportación se ha lanzado en el año 2022 la formación “Export Control Essentials”, obligatoria para todos los empleados con acceso on-line. En el caso de Siemens, S.A. la han realizado un total de 997 empleados lo que supone un 97% del total, indicador que confirma que esta formación está debidamente implantada en la empresa.

Esta formación básica se ha decidido sea completada con módulos específicos de Control de Exportación para áreas concretas que se han denominado “Export Control Specifics”. En concreto ya se ha desplegado el módulo para la función de Ventas y Servicios Técnicos, formación que a cierre de ejercicio ha sido realizada por más de 200 personas, y en los próximos meses se lanzarán las correspondientes a Compras y Logística, Informática, Ingeniería, I+D & Ciberseguridad y Recursos Humanos.

Asimismo, a finales del año fiscal 2022 se ha lanzado la formación en materia de Anticorrupción con el “Essentials” correspondiente que pone el foco en la prevención de la corrupción en sus diferentes modalidades con especial atención a las relaciones con terceros y a los conflictos de intereses.

En materia de Protección de datos se han formado durante el ejercicio fiscal 2022 en formato online a 159 empleados y la cifra acumulada a nivel de Siemens SA desde que se lanzó esta acción formativa asciende a un total de 1.022 empleados.

Finalmente, en materia de Defensa de la Competencia, se ha reforzado la acción iniciada en el ejercicio 2020 de formación en temas básicos de competencia en la que ya han participado en torno a 900 empleados, con 152 nuevos colaboradores que se han sumado a dicha acción formativa en el ejercicio fiscal 2022.

Estas cifras corresponden a las acciones realizadas en el ejercicio en cuestión, aunque es importante mencionar que los datos acumulados al final de cada año pueden verse afectados por posibles reorganizaciones de la compañía como ha sido el caso en este año fiscal de la fusión de Siemens Holding.

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 2022 se han incorporado temas adicionales a los ya disponibles como han sido los relacionados con los socios de negocio y los posibles riesgos que conllevan, gestión responsable de datos de carácter personal, acciones irregulares en materia de competencia y riesgos de Compliance en modelos de negocio digitales. En conjunto, se mantiene a disposición de las jefaturas y empleados interesados un amplio abanico de contenidos y material que abarca todas las áreas de responsabilidad de Compliance.

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

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

3.5 Colaboración con Socios de Negocio

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

Cada unidad es responsable de sus propios socios de negocio. Deben seleccionarse cuidadosamente y de forma transparente estando sujetos a un proceso de diligencia debida de Compliance (Compliance Due Diligence). Este análisis previo 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 Interna de Siemens u otras empresas externas pueden realizar auditorías a los mismos según proceda.

Al cierre del ejercicio fiscal 2022 hay vigentes en Siemens S.A. 32 análisis de diligencia debida para aquellos socios considerados en el alcance de Compliance. De este colectivo de socios de negocio el grupo más importante corresponde a empresas con funciones de intermediación, vinculadas a la venta de nuestros productos y servicios, trámites administrativos y otras actividades varias.

3.6 Denuncia de irregularidades

En Siemens, tenemos disponibles canales de comunicación seguros para todos los empleados y también para externos de forma que puedan informar sobre posibles incumplimientos de la legislación o de la normativa de la compañía. Las informaciones proporcionadas a través de estos canales se envían a nuestra organización de Compliance y son debidamente gestionadas y monitorizadas. Las posibles irregularidades también se pueden comunicar directamente a los responsables de Compliance de cada unidad o a las jefaturas correspondientes. Nuestros empleados hacen uso regular de estos canales.

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

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

De cara a los próximos meses merece mención especial, la Ley de Protección de Informantes, cuya transposición de la directiva europea a la legislación española está cada vez más cerca. El pasado 13 de septiembre, el gobierno español aprobó el "*Proyecto de Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*". Las empresas públicas y privadas a partir de 50 empleados deben implementar sistemas internos de información para proteger a los informantes contra cualquier tipo de represalia, como acoso o discriminación. En el caso de Siemens, S.A. superamos ampliamente ese umbral por lo que se prevé estaremos en el tramo de mayor exigencia de la nueva ley. En nuestro caso ya disponemos de procesos debidamente implantados desde hace varios años y ahora ya estamos contemplando las posibles adaptaciones que sean necesarias a nuestro sistema global para cumplir con la legislación local una vez entre en vigor la misma.

3.7 Acciones Colectivas y Siemens Integrity Initiative

La creciente complejidad de los negocios puede potencialmente colisionar con los valores de la compañía por ejemplo en el ámbito socio político y requiere de la máxima sensibilidad por parte de todos. Adicionalmente, la acción ética y responsable y la consistente consideración de los principios éticos en todas las decisiones es una expectativa creciente por parte de nuestros grupos de interés como por ejemplo clientes, inversores y la sociedad en general.

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*) ha destinado más de 100 millones de USD para apoyar a organizaciones que combaten la corrupción y el fraude a través de las denominadas Acciones Colectivas, la educación y la formación. La iniciativa se centra en apoyar proyectos que tienen un claro impacto en el entorno empresarial, pueden demostrar resultados objetivos y medibles, y tienen el potencial de ampliarse y replicarse.

Las dos primeras rondas de financiación de la Siemens Integrity Initiative han abarcado 55 proyectos a nivel global por un importe de más de 70 millones de dólares y 20 países en cada año. La tercera ronda lanzada a mediados de 2018 incorpora 22 proyectos de más de 40 países con un valor total de aproximadamente 25 millones de USD. En diciembre 2020 se hizo una ronda adicional en la que se

seleccionaron 8 proyectos por 20,5 millones de USD y con impacto en 27 países. En total estaríamos hablando de 84 proyectos con un desembolso global de 118,9 millones de USD.

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

3.8 Resultados y progreso alcanzado

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

- La formación global on-line en el Código de Conducta en los negocios se ha actualizado para enfatizar la importancia de la integridad y de Compliance en la compañía y entre los empleados. El contenido, formato y la realización se ha adaptado a la situación actual. Esta formación se ha completado por el 100% de los empleados de Siemens S.A. cumpliendo con el objetivo establecido por Siemens a nivel global en el marco del proyecto DEGREE.
- Se han formado equipos internacionales de expertos en diferentes temáticas de Compliance para trabajar en materias específicas. El objetivo es abordar los nuevos retos globales que están surgiendo y al mismo tiempo identificar oportunidades de mejora en cuanto a una mayor eficiencia y eficacia.
- A nivel de riesgos de Compliance, estas redes han complementado la monitorización continua de los riesgos de forma que se puedan detectar con la mayor antelación posible con especial foco en los derivados de los nuevos modelos de negocio digitales. Se analiza igualmente información de diversas fuentes para evaluar los riesgos existentes, así como los nuevos y emergentes de forma que se pueda usar como base para la toma de decisiones. En años sucesivos continuaremos con esta estrategia de mejora continua, optimizando nuestros procesos de diligencia debida y explorando las posibilidades de digitalización incluyendo la inteligencia artificial y el análisis de datos (“Data Analytics”) para una mejor cobertura de riesgos.
- Los aspectos relativos a “Ethics” se están desplegando a diferentes niveles de la organización incluyendo su integración en los procesos de negocio de forma que los principios éticos sean parte integral de la toma de decisiones. Es un aspecto clave para promover en los mercados un marco de integridad adecuado. Estas actuaciones vendrán acompañadas de las oportunas acciones de formación tanto a nivel del propio equipo de Compliance, en su rol de moderación en decisiones y dilemas éticos, como de los equipos de ventas y en general de los empleados de la compañía

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.

3.9 Modelo para la Prevención del Delito

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

Este modelo de organización y gestión cubre los siguientes aspectos:

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

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

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

Este Comité, formado por miembros de la Dirección de la Compañía, se ha reunido en dos ocasiones en el ejercicio fiscal 2022 para abordar los temas relevantes en esta materia. Como preparación a dichas reuniones se han realizado puestas en común por parte de las diversas áreas relevantes en relación con los diferentes ilícitos penales incluidos en el Código Penal vigente en cada momento.

3.10 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

En el ejercicio 2022, Siemens S.A. ha puesto especial foco en su compromiso con la infancia y la educación, con la donación de 15 ordenadores portátiles a NASCO Foundation con el fin de colaborar en la creación de aulas informáticas y por otro lado con la donación de 7 ordenadores portátiles, 1 teclado y 53 pantallas a la Fundación EDUCO. Por otra parte, ha colaborado con la Fundación ECOMAR en una acción de limpieza de playas que también ha contado con la ayuda de colaboradores de las Oficina Norte de Bilbao.

| Ejercicio Fiscal | 2021 | 2022 |
|---|----------|----------|
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 39.393 € | 10.455 € |

4. Respeto de los derechos humanos

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

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

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

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).

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

Nuestros principios relativos a los Derechos Humanos están firmemente anclados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con sus correspondientes objetivos. Siemens está convencida que los Objetivos de Desarrollo Sostenible solo pueden ser alcanzados de forma plena si los impactos potencialmente negativos a lo largo de la cadena de valor se analizan también con el máximo detalle y se adoptan acciones efectivas para darles respuesta. En estas actividades nos guiamos por los estándares internacionales que ayudan a las empresas a definir su enfoque en materia de Derechos Humanos y optimizarlo de manera continua. Estos estándares incluyen los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y las Directrices para Empresas Multinacionales publicadas por la OCDE. Ambas destacan la importancia de los procesos de diligencia debida que 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 siguientes estándares internacionales y también espera que sus socios de negocio cumplan estas directrices en la medida en que les sean aplicables:

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

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

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

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

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

4.2 Gestión y responsabilidades

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

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

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

4.3 Medidas de mejora continua

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

En el año fiscal 2022 se ha realizado el Compliance Risk Assessment (CRA) en Siemens SA, al igual que en casa matriz y en otros países / negocios, para identificar y evaluar posibles riesgos, entre otros aspectos de Compliance, en materia de Ethics y Derechos Humanos e implantar las acciones apropiadas para conseguir el cumplimiento debido en este ámbito. A lo largo de toda la cadena de valor hay desde hace años medidas establecidas para revisar y asegurar el cumplimiento en esta materia por ejemplo en el ámbito de homologación de proveedores, a nivel de nuestras propias ubicaciones y también en las decisiones de negocio adoptadas por nuestros clientes.

4.4 Derechos Humanos en la cadena de valor

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

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

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

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

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

4.5 Due Diligence de Derechos Humanos en las decisiones de negocio

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

Los departamentos de Sostenibilidad y Compliance, junto con las áreas de negocio, departamentos centrales y expertos externos en materia de Derechos Humanos, han desarrollado una herramienta de

diligencia debida innovadora en el ámbito de proyectos para conseguir evaluaciones proactivas y sistemáticas de riesgos tales como riesgos en la cadena de suministro (condiciones de trabajo justas, libertad de asociación, discriminación, etc.), riesgos en el lugar de trabajo (Seguridad y Salud, etc.) o riesgos relativos a decisiones de negocio por parte de nuestros clientes (impacto en comunidades locales, por ejemplo, a nivel de poblaciones indígenas, minorías religiosas o étnicas).

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

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

4.6 Derechos Humanos en el puesto de trabajo

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

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

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

4.7 Formación y desarrollo de capacidades

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

Nuestro documento de Sostenibilidad en la Cadena de Suministro y el Código de Conducta sirven de apoyo y sensibilizan a nuestros proveedores en lo que se refiere a tener en cuenta en mayor medida esos valores y los requerimientos de sostenibilidad que se deben incluir en las propias cadenas de suministro de dichos proveedores. Adicionalmente hemos trabajado con colaboradores y con externos y con terceros expertos en Derechos Humanos para crear un concepto de formación orientado a las jefaturas. Los grupos objetivo

en este ámbito incluyen a todos los empleados de las funciones de ventas y de riesgos junto con las propias jefaturas.

4.8 Redes de colaboración y alianzas

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

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

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

4.9 Denuncias por casos de vulneración

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

Nuestra página de internet también facilita 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. Tenemos más información disponible en nuestra página específica de Derechos Humanos en internet.

En Siemens S.A, los canales habituales de denuncias por casos de vulneración de los Derechos Humanos en relación con los empleados, son el Comité de Empresa y el responsable de las Relaciones laborales en el área de Recursos Humanos. A cierre del ejercicio fiscal 2021 ha concluido la investigación de la denuncia que se encontraba en curso en la fecha de emisión del informe del año anterior, sin que se hayan recibido nuevas denuncias adicionales a través del procedimiento establecido en Convenio Colectivo.

Asimismo, no se han recibido en Siemens S.A., ni en el ejercicio fiscal 2021 ni en el 2022, denuncias por vulneraciones de los Derechos Humanos en relación con negocios llevados a cabo con clientes o proveedores.

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

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

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

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

Todos estos aspectos se materializan en políticas y estrategias específicas, habiéndose implantado, además, iniciativas concretas y protocolos de gestión¹ en las actividades, tal y como se detalla en los siguientes apartados.

5.1 Descripción de la plantilla

La plantilla de Siemens S.A. en España a cierre del ejercicio fiscal 2022 está compuesta por 1.222 personas (1.014 en 2021). De ellas, un 73,32% son hombres (75,25 % en 2021) y un 26,68% mujeres (24,75% en 2022). Esta diferencia obedece principalmente a que actualmente la cantidad de estudiantes femeninas que se licencian en carreras técnicas y ramas de FP, perfiles de los cuales Siemens S.A. se nutre principalmente, es minoritaria. El total de la plantilla de Siemens S.A. se encuentra ubicada en España. Conviene destacar que el aumento en el número de personas que componen la plantilla de Siemens S.A. en comparación con el ejercicio fiscal 2021 se debe en gran medida al impacto de la absorción de Siemens Holding S.L.U. por Siemens S.A., como expuesto previamente en este informe.

En lo que respecta al desglose por edades, la edad media de la plantilla es de 44 años (44 en 2021).

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

- Directivos. Este grupo está compuesto por los Senior Managers y Position Level 4 de la compañía y supone un 4,41% del total de la plantilla (3,94% en 2021).
- Mandos medios. En este grupo se encuadran todos los managers no incluidos en la categoría anterior y representan el 7,36% de la plantilla (6,71% en 2021).
- Técnicos y profesionales. Engloba a todos los *Project Manager, Professional & Expert, Team Leader y Supervisor* (según *Position Type*). Este grupo representa un 74,7% de la plantilla (71,5% en 2021).
- Personal de apoyo. Son los *Operations (Technical & Administrative)*. El personal de apoyo conforma un 13,5% de la plantilla (17,85% en 2021).

En general se observa un aumento en los grupos de directivos, mandos medios y técnicos y profesionales, seguidos de la disminución del personal de apoyo. Esto se debe a dos factores, siendo uno de ellos la fusión de Siemens Holding S.L.U. donde prevalecían los técnicos y profesionales y los mandos medios. El

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

otro factor está relacionado con la transformación digital de Siemens, que demanda menos perfiles de apoyo y cada vez más perfiles técnicos y profesionales.

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

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

| Nº Empleados | | 2021 | | | 2022 | | |
|--------------------------|---------------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|
| | | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Directivos | Hasta 35 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 35-45 años | 2 | 1 | 3 | 6 | 1 | 7 |
| | > 45 años | 29 | 8 | 37 | 35 | 12 | 47 |
| | Total | 31 | 9 | 40 | 41 | 13 | 54 |
| Mandos medios | Hasta 35 años | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| | 35-45 años | 20 | 10 | 30 | 19 | 12 | 31 |
| | > 45 años | 27 | 8 | 35 | 41 | 16 | 57 |
| | Total | 49 | 19 | 68 | 61 | 29 | 90 |
| Técnicos y profesionales | Hasta 35 años | 84 | 47 | 131 | 135 | 70 | 205 |
| | 35-45 años | 195 | 87 | 282 | 224 | 103 | 327 |
| | > 45 años | 243 | 69 | 312 | 285 | 96 | 381 |
| | Total | 522 | 203 | 725 | 644 | 269 | 913 |
| Personal de apoyo | Hasta 35 años | 39 | 4 | 43 | 32 | 3 | 35 |
| | 35-45 años | 46 | 8 | 54 | 42 | 6 | 48 |
| | > 45 años | 76 | 8 | 84 | 76 | 6 | 82 |
| | Total | 161 | 20 | 181 | 150 | 15 | 165 |
| TOTAL | | 763 | 251 | 1.014 | 896 | 326 | 1.222 |

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

5.2 Modalidades de contratación y cifra de despidos

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

- Distribución de modalidades de los contratos de trabajo.

En 2022, el 97,8% de la plantilla de Siemens S.A. tiene contrato indefinido (97% en 2021). En lo que respecta al tipo de jornada, el 99,6% de los contratos corresponden a la modalidad de tiempo completo (99,6% en 2021). Los valores son comparables a los de 2021, a pesar del aumento en el número total de empleados comentado anteriormente.

| Contrato de trabajo | 2021 | 2022 |
|---------------------|-------|-------|
| Indefinidos | 984 | 1.195 |
| Temporales | 30 | 27 |
| TOTAL | 1.014 | 1.222 |
| A tiempo completo | 1.010 | 1.217 |
| A tiempo parcial | 4 | 5 |
| TOTAL | 1.014 | 1.222 |

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.

En los promedios del año fiscal 2022, en comparación con los del año fiscal 2021, impacta igualmente la absorción el 1 de julio 2022 de Siemens Holding S.L.U por Siemens S.A. con sus aproximadamente 150 empleados que han contado en los promedios del año fiscal 2022 durante 3 meses desde el momento de la fusión.

➤ Promedio anual de contratos indefinidos.

El promedio de contratación indefinida alcanza valores máximos para las agrupaciones profesionales “Directivos” y “Mandos Medios”. En la agrupación profesional de “Técnicos y profesionales” el promedio de contratación indefinida equivale al 97,3% de contratos (96,8% en 2021), en cuanto para el “Personal de apoyo” el promedio de contrato indefinidos representa el 94,5% de los contratos (91,3% en 2021).

| Promedio anual de contratos indefinidos por sexo | 2021 | 2022 |
|--|------|-------|
| Mujer | 239 | 265 |
| Hombre | 741 | 777 |
| TOTAL | 979 | 1.043 |

| Promedio anual de contratos indefinidos por edad | 2021 | 2022 |
|--|------|-------|
| Hasta 35 años | 142 | 165 |
| 35-45 años | 362 | 348 |
| > 45 años | 478 | 530 |
| TOTAL | 979 | 1.043 |

| Promedio anual de contratos indefinidos por categoría profesional | 2021 | 2022 |
|---|------|-------|
| Directivos | 42 | 45 |
| Mandos Medios | 69 | 76 |
| Técnicos y profesionales | 699 | 763 |
| Personal de apoyo | 168 | 159 |
| TOTAL | 979 | 1.043 |

➤ Promedio anual de contratos temporales.

De todas las agrupaciones profesionales, la de “técnicos y profesionales” es la que presenta mayor presencia de contratos temporales, seguido del “personal de apoyo”. Destaca la reducción en el promedio de contratos temporales, 30 en 2022 (39 en 2021) y que confirma la tendencia a la baja de los últimos años.

| Promedio anual de contratos temporales por sexo | 2021 | 2022 |
|---|------|------|
| Mujer | 11 | 10 |
| Hombre | 28 | 21 |
| TOTAL | 39 | 30 |

| Promedio anual de contratos temporales por edad | 2021 | 2022 |
|---|------|------|
| Hasta 35 años | 26 | 21 |
| 35-45 años | 12 | 9 |
| > 45 años | 1 | 1 |
| TOTAL | 39 | 30 |

| Promedio anual de contratos temporales por categoría profesional | 2021 | 2022 |
|--|------|------|
| Directivos | 0 | 0 |
| Mandos Medios | 0 | 0 |
| Técnicos y profesionales | 23 | 21 |
| Personal de apoyo | 16 | 9 |
| TOTAL | 39 | 30 |

➤ Promedio anual de contratos a tiempo parcial.

Como se indicó anteriormente, la práctica totalidad de los contratos en la plantilla de Siemens, S.A corresponde a jornada completa, existiendo únicamente un promedio de 3 contratos a tiempo parcial (5 en 2021). En estos momentos, todos los contratos a tiempo parcial se dan entre hombres de la categoría profesional "personal de apoyo".

| Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo | 2021 | 2022 |
|---|------|------|
| Mujer | 3 | 0 |
| Hombre | 2 | 3 |
| TOTAL | 5 | 3 |

| Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad | 2021 | 2022 |
|---|------|------|
| Hasta 35 años | 1 | 2 |
| 35-45 años | 3 | 1 |
| > 45 años | 1 | 0 |
| TOTAL | 5 | 3 |

| Promedio anual de contratos a tiempo parcial por categoría profesional | 2021 | 2022 |
|--|------|------|
| Directivos | 1 | 0 |
| Mandos Medios | 0 | 0 |
| Técnicos y profesionales | 1 | 0 |
| Personal de apoyo | 4 | 3 |
| TOTAL | 5 | 3 |

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

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

En el Ejercicio Fiscal 2022 se produjeron 15 despidos (13 en 2021) que correspondieron, en su mayoría, a empleados pertenecientes a la agrupación de Técnicos y Profesionales y de Personal de apoyo.

| Ejercicio Fiscal | 2021 | | | | | | 2022 | | | | | |
|--------------------------|---------|-------|-----|---------|-------|-----|---------|-------|-----|---------|-------|-----|
| Nº de despidos | Hombres | | | Mujeres | | | Hombres | | | Mujeres | | |
| | <35 | 35-45 | >45 | <35 | 35-45 | >45 | <35 | 35-45 | >45 | <35 | 35-45 | >45 |
| Directivos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mandos medios | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Técnicos y profesionales | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 1 |
| Personal de apoyo | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 |
| TOTAL | 0 | 1 | 8 | 0 | 0 | 4 | 2 | 1 | 9 | 0 | 1 | 2 |
| TOTAL | 9 | | | 4 | | | 12 | | | 3 | | |

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

5.3 Remuneración

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

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

- Retribución dineraria total que incluye:
 - un componente fijo (salario base, antigüedad y otros pluses fijos)
 - un componente variable ligado a los esfuerzos y resultados obtenidos. Dicho componente variable cuenta con esquemas propios para las distintas funciones y niveles dentro de la compañía (directivos, ventas, gestión de proyectos, etc.). El 75% de la plantilla se rige por un programa de dirección por objetivos mientras que el 25% percibe un reparto de beneficios regulado en el Convenio Colectivo de Siemens S.A.
- Complementos salariales, en su mayoría recogidos en el Convenio Colectivo.
- Otras percepciones extrasalariales y beneficios: seguros de personal (salud, jubilación, vida y accidentes), Plan de Compensación Flexible, programa de compra de acciones, aplicación del 7p, entre otros.

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

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

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

La remuneración media de los empleados de Siemens, S.A. en el ejercicio fiscal 2022 es de 67.444 € frente a los 60.336 € de 2021. Esto supone un aumento del 11,7% con respecto al año anterior.

| Remuneración anual media por sexo | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Mujer | 58.733 | 65.684 |
| Hombre | 60.863 | 68.084 |

| Remuneración anual media por edad | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Hasta 35 años | 35.617 | 41.317 |
| 35-45 años | 54.024 | 60.013 |
| > 45 años | 74.661 | 84.008 |

| Remuneración anual media por categoría profesional | 2021 | 2022 |
|--|---------|---------|
| Directivos | 206.279 | 223.610 |
| Mandos Medios | 90.750 | 99.725 |
| Técnicos y profesionales | 55.995 | 60.564 |
| Personal de apoyo | 34.045 | 36.795 |

Comparando la retribución media por sexos, esta se ha incrementado un 11,8% en el caso de las mujeres, y un 11,9% en el caso de los hombres.

En cuanto la remuneración media por grupos de edad, el incremento es más significativo se muestra en el grupo de hasta 35 años con un incremento del 16%, seguido de los mayores de 45 años con un incremento del 12,5%, mientras que el grupo de entre 35 y 45 años refleja una subida del 11%, en parte como consecuencia del incremento salarial acordado en convenio colectivo y las subidas salariales definidas en los ciclos de mérito.

Comparado con 2021, la segmentación por agrupaciones profesionales muestra un incremento superior al 8%, siendo algo más acusada en la categoría de mandos medios (9,9%), seguida del grupo de directivos (8,4%) y las categorías de técnicos y profesionales y personal de apoyo (8,1%). En este contexto, la subida del 6% pactada en convenio colectivo ha sido el factor más relevante, seguida de la aplicación de la subida por mérito.

Adicionalmente, la integración de la empresa Siemens Holding también ha tenido un impacto significativo en el incremento de la remuneración media, ya que en su mayoría se trata de personas que desempeñan sus funciones en las áreas de Ciberseguridad y Tecnología de la Información, con perfiles altamente cualificados y que ocupan puestos más altos dentro de las categorías de técnicos y profesionales y mandos intermedios. El porcentaje de personas trabajadoras procedentes de esta empresa representa un 12,5% del total de la plantilla actual de Siemens S.A.

La brecha salarial total de Siemens S.A. entre mujeres y hombres es en 2022 de 3,53% frente al 3,50% de 2021. Su desglose por agrupación profesional es la siguiente:

| Ejercicio Fiscal | 2021 | | | 2022 | | |
|--------------------------|---------|---------|-----------------|---------|---------|-----------------|
| | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial |
| Directivos | 206.630 | 205.071 | 0,75% | 220.173 | 234.451 | -6,48% |
| Mandos Medios | 89.283 | 94.533 | -5,88% | 100.180 | 98.768 | 1,41% |
| Técnicos y Profesionales | 57.762 | 51.450 | 10,93% | 62.544 | 55.824 | 10,74% |
| Personal de Apoyo | 34.201 | 32.790 | 4,13% | 37.246 | 32.287 | 13,32% |
| TOTAL | 60.863 | 58.733 | 3,50% | 68.084 | 65.684 | 3,53% |

Aunque la compañía sigue apostando por implementar políticas que garanticen la equidad en puestos de igual valor, la comparativa con respecto al año anterior es muy dispar.

Por agrupaciones profesionales, el grupo de directivos muestra una brecha positiva del 6,5%, mejorando 7,2 puntos porcentuales con respecto al año 2021. El grupo de técnicos y presenta una pequeña reducción, mientras que las categorías de mandos intermedios y personal de apoyo son las que muestran una mayor fluctuación con respecto al año 2021, con un incremento de 7,2 y 9,2 puntos porcentuales respectivamente. La integración de directivos y mandos intermedios procedentes de Siemens Holding, así como la disminución gradual del personal de apoyo, especialmente en el caso de mujeres, explican estas diferencias.

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

- Remuneración media de los directivos de Siemens S.A.

| Ejercicio Fiscal | 2021 | | 2022 | |
|------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Directivos | 206.630 | 205.071 | 220.173 | 234.451 |
| TOTAL | 206.630 | 205.071 | 220.173 | 234.451 |

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

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

5.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

- Organización del tiempo de trabajo.

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

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

Este año 2022, en una clara tendencia postpandemia, se ha ido recuperando paulatinamente la normalidad, también en el entorno laboral, interrumpida por la necesidad, entre diciembre 2021 y enero 2022, de aplicar nuevamente la medida del teletrabajo obligatorio como consecuencia del agresivo repunte de casos de Covid-19 durante esas fechas.

A partir de entonces, se recuperó la aplicación del modelo de Trabajo a Distancia ya iniciado en octubre 2021 y a través del cual los empleados tenían la posibilidad de adherirse voluntariamente a un modelo de trabajo híbrido, combinando el trabajo desde la oficina durante parte de la semana y desde el domicilio del empleado el resto de esta. Las personas trabajadoras tenían la posibilidad de elegir entre un modelo de 2 o 3 días por semana de trabajo desde su domicilio, abonando la empresa una compensación por los gastos que de él se deriven. Además, el modelo de trabajo a distancia está acompañado de los medios, equipos y herramientas necesarias para que la prestación de servicios de cada persona sea desempeñada con garantías, todo ello según lo establecido en la normativa de referencia (Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia).

Avanzado el año 2022, el modelo de trabajo a distancia se fue consolidando con gran rapidez, adhiriéndose al mismo alrededor del 90% de la plantilla de Siemens S.A. La experiencia adquirida durante el teletrabajo obligatorio en el transcurso de la pandemia, así como durante los meses de vigencia de la Política de Trabajo a distancia, hizo que la compañía se planteara dar un paso más en la experiencia del trabajo híbrido, pensando en la posibilidad de establecer un nuevo modelo aún más flexible, idea que fue apoyada mayoritariamente por los empleados a través de la encuesta realizada al respecto en mayo 2022.

El resultado de dicha encuesta fue el verdadero desencadenante del diseño de la nueva política de trabajo a distancia y del inicio del nuevo periodo de consultas entre la dirección de People and Organization (P&O) de Siemens S.A. y a la Representación Legal de los trabajadores. Dicho periodo de consulta y negociación finalizó con un acuerdo entre las partes a finales del mes de junio de 2022, teniendo efectos a partir del 1 de octubre de 2022, justo un año después del inicio de la vigencia de la anterior política.

La nueva política introduce aspectos relevantes dirigidos a dotar de una mayor flexibilidad al modelo, establece un incremento en el importe de compensación de gastos y habilita al empleado a poder trabajar a distancia desde un segundo domicilio, además del domicilio habitual ya informado.

Con la nueva política de trabajo a distancia, las personas trabajadoras tenían la posibilidad de adherirse a un modelo de trabajo a distancia flexible a través del que se establece un marco general de referencia según el modelo establecido por casa matriz de 2-3 días a la semana de trabajo desde el domicilio. Sobre ese marco general, los managers/responsables de cada equipo/área de trabajo podrán flexibilizar aún más el modelo general, adaptándolo a las circunstancias organizativas específicas de su organización y, en su caso, a las menores exigencias de trabajo presencial dentro de su ámbito.

El modelo de trabajo a distancia implantado es un modelo híbrido que requiere necesariamente de la presencialidad de las personas trabajadoras en los centros de trabajo para evitar un sentimiento de desconexión y desarraigo de las personas trabajadoras con la Empresa y los demás miembros de la organización, área o equipo de trabajo, de tal manera que solo podrá alcanzarse un modelo del 100% de trabajo a distancia en casos excepcionales, principalmente en aquellos supuestos de personas trabajadoras que tengan líneas de reporte internacional y/o cuya actividad laboral no esté vinculada directa o indirectamente con personal de su mismo centro de trabajo.

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

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

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

Una vez alcanzado el acuerdo entre empresa y RLT en el mes de junio 2022, durante el mes de julio 2022 y hasta el mes de septiembre 2022 la empresa ha desplegado una continua campaña de difusión de este a través de diferentes sesiones explicativas donde todas las personas trabajadoras de la Compañía han tenido oportunidad de asistir y realizar abiertamente las preguntas que han considerado oportunas. Al mismo tiempo se ha iniciado el proceso de adhesión, el cual se ha llevado a cabo en dos fases: una primera en la cual los empleados han podido manifestar su voluntad de adherirse a la nueva política y la cual incluye la toma de datos para la realización de la evaluación de riesgos laborales y una segunda parte posterior que consiste en la formalización de la adhesión a través de la firma del Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia.

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

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

El inicio del nuevo modelo de trabajo a distancia para aquellas personas trabajadoras que se hayan acogido al mismo ha tenido lugar el 1 de octubre 2022, coincidiendo con el comienzo del nuevo ejercicio fiscal. Aquellos empleados que decidan no adherirse a esta modalidad seguirán trabajando de manera presencial la totalidad de su tiempo de trabajo.

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

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

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

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

Esta cláusula se ha desarrollado como sigue: "*Una vez registrada la finalización de la jornada laboral ningún/a trabajador o trabajadora tendrá que atender los requerimientos de índole laboral, con independencia del medio que se utilice, hasta en tanto no se produzca la reanudación de su actividad el*

día laborable siguiente, una vez realizado el registro de inicio de jornada. La única excepción será la de casos de fuerza mayor o cuando por razón de la actividad realizada se perciba un complemento por disponibilidad”.

Durante el año 2021, la Compañía ha trabajado y publicado una política de desconexión digital, previamente consensuada con la RLT, que garantiza ese derecho de los trabajadores a la desconexión laboral. Igualmente, se ha puesto en marcha un proceso de comunicación formal para la continua difusión de esta información a la plantilla, con gran éxito y acogida. Dicha política sigue vigente hoy en día y se espera poder ir actualizándola y mejorándola con el paso del tiempo.

Esta nueva política reconoce el derecho de todos los empleados, incluido el personal directivo, a no atender llamadas profesionales y/o leer/responder correos electrónicos y/o mensajes profesionales, así como a no atender cualquier actividad laboral que pudiera ser recibida a través de medios digitales fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor.

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

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

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

Con ocasión de la crisis sanitaria y la nueva normativa al respecto, la compañía ofrece a los empleados la posibilidad de adherirse a un modelo de trabajo a distancia que, aun tratándose de una medida de organización del trabajo, tiene una especial incidencia en la mejor y mayor conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, pudiendo desempeñar sus funciones desde sus domicilios durante parte de la jornada.

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

- Flexibilidad: Siemens S.A. ofrece a las personas trabajadoras horario flexible de entrada y salida, el viernes flexible (de jornada reducida acumulando tiempo de lunes a jueves), vacaciones en días sueltos, jornada intensiva de verano, reducción de jornada cuando tienen hijos menores de 12 años o con una minusvalía a su cargo, excedencias y capacidad disminuida sobrevenida.
- Ocio/familia: Siemens S.A. impulsa la participación del entorno familiar de las personas trabajadoras en diversas actividades de ocio tales como la celebración de jornadas de puertas abiertas, conciertos y festivales de Navidad. Asimismo, la compañía ofrece tickets guardería y promueve actividades de voluntariado.
- Salud: Con objeto de contribuir al cuidado de la salud de sus personas trabajadoras, la compañía ofrece talleres de salud, habilita en sus instalaciones parkings de bicicletas, así como vestuarios y duchas.
- Servicios: Siemens S.A. ayuda a las personas trabajadoras de la compañía a optimizar su tiempo ofreciendo en los centros de trabajo un servicio médico. Igualmente, pone a

disposición de los empleados un chequeo médico anual. Asimismo, en los centros con mayor plantilla, la compañía habilita cajeros en oficinas, comedores de empresa / cafetería, salas de *vending*, plazas de aparcamiento, tienda on-line a disposición de la plantilla y terrazas al aire libre.

- Prestaciones: Siemens S.A. subvenciona total o parcialmente servicios como: la ayuda escolar (a trabajadores con hijos entre 4-16 años que acrediten matrícula en un centro de enseñanza o hijos discapacitados), la ayuda social (a trabajadores con hijos discapacitados reconocidos por el régimen de la Seguridad Social), la ayuda para estudios (trabajadores que cursen estudios oficiales relacionados con la actividad que desempeñan en la compañía), seguros de personal (que incluyen seguro de vida, de jubilación y de asistencia sanitaria), subvención de comida, prestaciones por incapacidad temporal, préstamos personales (Siemens S.A. dispone de un fondo a interés reducido) y la subvención "Grupo de Empresa"(promoción de actividades culturales y deportivas).

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

5.5 Condiciones de Salud y Seguridad Laboral

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

Para gestionar este ámbito, Siemens S.A. dispone de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, certificado por la norma ISO 45001:2018 en junio de 2022. En este ejercicio no se han detectado no conformidades mayores, ni menores.

5.5.1 Seguridad y salud en entorno laboral durante la pandemia Covid-19

El año fiscal 2022 ha estado marcado por la vuelta a las oficinas de todo el colectivo de personas trabajadoras, la gran mayoría en el contexto del "New Working Concept", la nueva Política de Trabajo a Distancia que posibilita la prestación de servicios a través de un sistema mixto en el que parte de la jornada semanal se desarrolla en la oficina y, parte, desde el propio domicilio.

Para una vuelta segura a las oficinas, se ha trabajado intensamente en que los centros de trabajo estén plenamente adaptados al nuevo entorno, con medidas de seguridad que minimizan los riesgos y situaciones potenciales de contagio, tales como la señalización y adecuación de los espacios, el refuerzo de la limpieza o la climatización, sin dejar a un lado las ventajas y el enriquecimiento que aporta la colaboración presencial. Con el fin de garantizar el conocimiento y correcta aplicación de las medidas en vigor en cada momento y en todo el colectivo de personas trabajadoras, se ha seguido dando máxima importancia a la comunicación regular de todas las actuaciones a través de diversos canales como el correo electrónico, redes sociales internas o reuniones informativas online.

Como consecuencia de un importante repunte de casos de Covid-19 a finales de 2021, se procedió a suspender temporalmente la prestación presencial de servicios desde el 21 de diciembre 2021 en todos aquellos casos susceptibles de teletrabajo con la prioridad de preservar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, medida excepcional que se acompañó con una compensación excepcional por los gastos ocasionados durante ese periodo.

El retorno a las oficinas se produjo finalmente el 28 de febrero 2022 con las medidas de prevención e higiene necesarias para evitar en lo posible los contagios en los centros de trabajo, tales como el uso continuo de la mascarilla, la distancia social, el uso de gel hidroalcohólico, el control de aforos o la medición de CO2. Con la mejora de la situación sanitaria en los meses siguientes, estas medidas se han ido adecuando, especialmente en lo que al uso de la mascarilla se refiere, dejando de ser obligatorio a partir del 23 de mayo 2022.

Actualmente, la gestión sanitaria del Covid-19 se encuentra en un momento de transición hacia una convivencia controlada con el virus y una adaptación progresiva a la nueva realidad, un proceso en el cual cada persona trabajadora es parte consciente y responsable y juega un papel importante para protegerse a sí mismo y a los demás en el entorno de trabajo.

5.5.2 Prevención de Riesgos Laborales y Teletrabajo

La llegada del 'New Working Concept', la Política de Trabajo a Distancia basada en el Real Decreto Ley 28/2020, desde comienzos del ejercicio fiscal 2022 supone para todas las personas trabajadoras la posibilidad de prestar servicios a través de un sistema mixto en el que parte de la jornada semanal se desarrolla en la oficina y, parte, desde el propio domicilio.

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

Como parte del proceso de solicitud de adhesión al nuevo modelo de trabajo, las personas trabajadoras que solicitan acogerse al Trabajo a Distancia deben proporcionar todos los datos necesarios para la realización de la evaluación de riesgos laborales del lugar de trabajo en el domicilio particular. Para ello, la empresa ha puesto a disposición un cuestionario confidencial con preguntas sobre las condiciones del lugar del trabajo que es cumplimentado por el empleado con carácter previo a la prestación del Trabajo a Distancia, siendo dicho cuestionario evaluado de forma individualizada con objeto de proponer las medidas preventivas que pueda corresponder en cada caso. Desde el 01.10.2022, tras la renegociación y el acuerdo alcanzado con la RLT sobre el nuevo modelo de Trabajo a Distancia, los empleados que así lo deseen podrán indicar una segunda residencia para trabajar a distancia, que deberá cumplir igualmente con todos los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales y no podrá estar ubicada en el extranjero.

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

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

5.5.3 Programas de Seguridad y Salud

Los programas de Seguridad y Salud han aportado siempre un valor adicional al negocio de Siemens. Entre ellos, las iniciativas de Zero Harm Culture y Health Management son la forma de demostrar su compromiso con la erradicación de accidentes y la mejora de la seguridad de los trabajadores.

➤ Zero Harm Culture

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

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

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

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

➤ Health Management

Health Management es un programa basado en tres pilares fundamentales (nutrición, ejercicio físico y aspectos psicosociales) que define un plan de acción que pone en marcha diversas iniciativas beneficiosas para las personas trabajadoras de Siemens S.A. Estas iniciativas promueven la colaboración entre distintas áreas de la compañía involucrando a todos los grupos (incluyendo al CEO), así como el apoyo de la casa matriz y el área de EHS (*Environmental, Health and Safety*).

Durante el ejercicio fiscal 2022 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 "Consejos para una vuelta más positiva", "Como reforzar la resiliencia emocional en un entorno de trabajo", "Prevención del cáncer de colon", "Cáncer de

mama”, “Cómo prevenir el cáncer de próstata” o “Cómo mejorar la nutrición”. Asimismo, se han promocionado eventos saludables como han sido la carrera de la AECC, un torneo de pádel o las Olimpiadas de las Empresas Saludables.

Además de estos dos programas (Zero harm culture y Health management), es importante destacar que Siemens, S.A. dispone de centros médicos en sus sedes de Madrid, Getafe y Barcelona. Asimismo, hace dos años, Siemens S.A. ha realizado una ampliación de los Servicios Médicos asistenciales contratando a través de una empresa externa servicios médicos digitales que ofrece la posibilidad de realizar a todos los empleados consultas médicas telemáticas para las siguientes especialidades: medicina general, nutrición, coaching y psicología. Igualmente, la compañía extiende sus programas y procedimientos de trabajo no solo a las personas que forman parte de la compañía, sino también a los proveedores, clientes y otros grupos de interés, con el objetivo de fomentar un ambiente saludable y seguro.

Todas estas acciones son auditadas anualmente por AENOR bajo el Sistema de gestión de organización saludable (SIGOS) donde se revisan aquellas iniciativas que estamos realizando en relación con la seguridad laboral, la promoción de la salud, la sostenibilidad y el compromiso responsable con la comunidad donde nos encontramos ubicadas, poniendo de manifiesto nuestro compromiso con la mejora continua, no detectándose durante dicho proceso ninguna no conformidad

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

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

Durante el ejercicio se produjeron 3 accidentes con baja (2 en 2021) correspondiendo en su totalidad a empleados masculinos, los cuales representan un número muy bajo de accidentes en plantilla. Se excluyen de esta estadística los accidentes in itinere o sin baja.

| Ejercicio Fiscal | 2021 | | | 2022 | | |
|-----------------------------------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Accidentes | 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 |
| Tasa de frecuencia de accidentes* | 1,3402 | 0,0000 | 1,0119 | 1,9262 | 0 | 1,4341 |
| Índice de gravedad** (SR) | 0,0509 | 0,0000 | 0,0385 | 0,0507 | 0 | 0,0378 |
| Enfermedades profesionales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

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

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

Siemens S.A. tiene una ratio de absentismo muy bajo equivalente al 2,7% en 2022, aumentando solo 0.2 puntos porcentuales con respecto 2021. El incremento en el total de horas trabajadas es un efecto que resulta de la fusión de Siemens Holding con Siemens S.A.

| Ejercicio Fiscal | 2021 | | 2022 | |
|------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| | N.º horas de absentismo total | Horas trabajadas totales | N.º horas de absentismo total | Horas trabajadas totales |
| TOTAL | 44.296 | 1.976.420 | 57.056 | 2.091.916 |

5.6 Relaciones y diálogo social

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

Siemens S.A. cuenta actualmente con 52 representantes sindicales que cubren la totalidad de la plantilla en España. Estos corresponden, tanto a los miembros del comité de empresa o delegados de personal en los centros de trabajo con representación, como a los delegados sindicales (correspondiente al nombramiento mencionado en el art. 10 LOLS).

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

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

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

Actualmente, estando vigente (en fase de ultraactividad) el XI Convenio Colectivo de Siemens, en el mes de junio de 2022 se alcanzó un preacuerdo sobre el XII Convenio Colectivo de Siemens en el que se regulaban y actualizaban las principales partidas económicas reflejadas en el texto normativo. Entre ellas y como partidas más destacadas, el incremento de sueldos y salarios en cada uno de los años de vigencia del futuro convenio (2% 2021, 4% en 2022 y 4,5% en 2023) o el incremento en el importe de la subvención comida hasta los 13,50 €/día.

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

Al igual que en 2021, también en 2022 el 100% de la plantilla de Siemens S.A está cubierta con este convenio.

| Ejercicio Fiscal | 2021 | | | 2022 | | |
|------------------|-----------------------|--|----------------|-----------------------|--|----------------|
| | Personas trabajadoras | Personas trabajadoras cubiertos por convenio | Porcentaje (%) | Personas trabajadoras | Personas trabajadoras cubiertos por convenio | Porcentaje (%) |
| TOTAL | 1.014 | 1.014 | 100% | 1.222 | 1.222 | 100% |

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

Siemens S.A., en lo relativo a la salud y la seguridad en el trabajo, regula en el convenio colectivo los comités de seguridad y salud, que se configuran como órganos paritarios de intercambio de propuestas

de información entre la parte empresarial y sindical, a los que el área de EHS (*Environment, Health and Safety*) acude como asesor.

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

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

5.7 Gestión de la formación y el desarrollo de la plantilla

➤ Políticas implantadas en el campo de la formación.

En un mundo que cambia rápidamente y que está lleno de incertidumbres, Siemens cree firmemente en que una formación continua, basada en fortalezas y en una mentalidad de crecimiento de sus empleados y equipos es el mejor fundamento para abordar los desafíos actuales y futuros. El entendimiento de que las capacidades de cada persona no están grabadas a fuego, sino que deben ser continuamente desarrolladas a través de las adecuadas prácticas y experiencias, abre el camino a nuevas oportunidades. Es importante mantener la curiosidad y el deseo de aprender, estas son las señas de identidad que Siemens engloba bajo el paraguas de su estrategia "mentalidad de aprender" ("growth mindset") para el desarrollo y la formación de sus empleados.

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

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

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

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

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

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

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

El modelo de trabajo está cambiando definitivamente, por lo que el aprendizaje digital está jugando un papel clave sobre el nuevo concepto de trabajo. Esto se ve reflejado igualmente en nuestro marco estratégico DEGREE, concretamente en E – Employability, donde se establece un objetivo de horas de formación digitales y el cual contribuye al incremento del compromiso con la formación de todas las personas trabajadoras de Siemens, no solamente en lo que respecta a la cantidad de horas de formación sino también a su calidad de contenidos, así como la variedad y diversidad de estos.

Liderar en ecosistemas empresariales, liderar equipos virtualmente, colaborar a distancia entre otros, son temáticas centrales en nuestra oferta de aprendizaje para empleados y directivos. En Siemens, la estrategia de aprendizaje para las personas trabajadoras se guía por el siguiente lema: "Siempre aprendiendo, siempre creciendo tiene que estar en el corazón de todo lo que hacemos".

- Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

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

En Siemens S.A., se aprecia un importante ascenso en las horas de formación en comparación al año 2021 lo cual refleja el importante impulso que se ha dado a la formación continua en general y a la formación digital en particular. Durante todo el ejercicio fiscal 2022, se ha seguido fomentando un entorno formativo sólido y sostenible, expandiendo la oferta de poderosas herramientas y experiencias de formación para poder crecer y adaptarse a los nuevos cambios.

Más allá de la formación presencial y online, la cual supone en el año fiscal 2022 alrededor del 85% del total de las horas de formación realizadas, la tendencia hacia un aprendizaje cotidiano ha traído consigo nuevos conceptos de formación, más social y compartida, que implica a expertos de negocio, gestores de habilidades y el compartir de conocimiento.

| Horas de formación totales por categorías | 2021* | 2022** |
|---|--------|--------|
| Directivos | 988 | 1.634 |
| Mandos medios | 988 | 5.524 |
| Técnicos y profesionales | 12.055 | 25.057 |
| Personal de apoyo | 414 | 640 |
| TOTAL | 14.445 | 32.855 |

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

**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 (30/09/2021) no se encuentre en plantilla.

Finalmente, en cuanto a la formación en sí se refiere, se ha identificado una intensificación relevante de la tendencia a cursos de formación más cortos así es que durante el año fiscal 2021 los empleados realizaron 2.195 cursos diferentes con 12.513 participaciones y con una duración media por curso de 7 horas, mientras que en el año fiscal 2022 los empleados realizaron 4.826 cursos diferentes con 22.325 participaciones y una duración media de 2,86 horas.

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.

Siemens asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como la prevención y actuación frente al acoso sexual, entre otras.

La compañía, en todo caso, desarrolla un gran número de iniciativas específicas en todas sus áreas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estas iniciativas están recogidas en el *Anexo 14 "II Plan de Igualdad" del XI Convenio Colectivo, vigente hoy en día*, orientadas a fomentar la diversidad a través de:

Contratación y talento: Siemens S.A. fomenta la igualdad de oportunidades y la movilidad interna con el objetivo de contar con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Compañía. Nuestra política de selección de personal y rotación interna se basa en el *Open Job Market*, asegurando la transparencia y publicando todas las vacantes para garantizar el libre acceso al empleo y a la promoción profesional. Para garantizar la igualdad de oportunidades, la selección se sustenta en principios de mérito, capacidad y adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a su idoneidad, en igualdad de trato y sin discriminación alguna basada en el sexo. Ante igualdad de perfiles, la empresa prioriza el género menos representado, contribuyendo así a consolidar la diversidad en los puestos de trabajo.

Las vacantes se publican con un lenguaje neutro, inclusivo y no sexista, con el fin de que todos los colectivos se sientan representados y no excluidos. Adicionalmente, hacemos explícito en las ofertas de empleo nuestro compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades.

Para garantizar el acceso de mujeres a puestos de Dirección y atendiendo a nuestro compromiso con la conciliación y flexibilidad, las vacantes con nivel de Management se publican dando la opción de optar a jornada completa o jornada parcial.

Desarrollo y gestión del desempeño. A través de este pilar en el Plan de Igualdad, Siemens S.A. impulsa el talento femenino en todas las actuaciones de la compañía a través de acciones como: llevar a cabo sesiones de potencial con los managers para garantizar la correcta identificación de empleadas con talento, con foco en la diversidad de género; priorizar la nominación de mujeres en los Top Talents; fomentar redes de mujeres como glow@spain, etc.; participar en programas de liderazgo para mujeres (ESADE, EOI, etc.); y desarrollar formación específica para mujeres managers con potencial.

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

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

El compromiso de Siemens S.A. en este ámbito le ha hecho merecedor del sello Carta de Diversidad 2022-2024, que pone en valor el esfuerzo realizado por la compañía en tener una plantilla compuesta por personas trabajadoras de habilidades personales, culturales, sociales y demográficas muy diversas.

- Elaboración de Planes de Igualdad- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

- Definición de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

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

Siemens S.A. define el acoso sexual según la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo como "la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona (...); y el acoso por razón de sexo según la Ley Orgánica 3/2007 como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo", que incluye conductas que supongan un trato desfavorable relacionado con el embarazo y la maternidad, que ridiculicen a personas o menosprecien su trabajo por razón de su sexo.

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

➤ Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

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

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

➤ Empleados con discapacidad en Siemens S.A.

Siemens S.A. cumple con la Ley General de Discapacidad (antigua ley LISMI- Ley de Integración Social de los Minusválidos) incorporando a su plantilla (de forma directa e indirecta) una cuota de reserva a favor de las personas con una capacidad igual o superior al 33% del 2,03% sobre el total de las personas trabajadoras (1,99% en 2021). Adicionalmente, Siemens S.A. tiene suscritos con centros especiales de empleo (GELIM Madrid SA) contratos de prestación de servicio de limpieza. Asimismo, colabora en el programa Inserta (fundación ONCE).




| Ejercicio Fiscal | 2021 | 2022 |
|----------------------------|------|------|
| Empleados con discapacidad | 20 | 21,8 |

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 cada país en el que opera. Tal como la definió Werner von Siemens hace 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. A partir de los ODS, identificamos temas relevantes para el desarrollo de un país e ilustramos cómo estamos contribuyendo positivamente a su consecución. El objetivo de este enfoque no es reducir los riesgos asociados a las actividades comerciales de la empresa, sino devolver parte a las sociedades en las que Siemens opera. Por ello, la ciudadanía corporativa es un elemento importante de nuestra estrategia de sostenibilidad, que se integra en nuestro marco «DEGREE», concretamente el enfoque principal se centra en la «Equidad», que refuerza la identificación de los diferentes grupos objetivo con la empresa, y en la «Empleabilidad», que se logra a través de una serie de medidas de formación que abarcan todas las fases de la vida.

En base a nuestra actividad principal y a nuestras competencias, Siemens ha definido tres áreas de enfoque estratégico para sus actividades de ciudadanía corporativa: el acceso a la tecnología, el acceso a la educación y el apoyo a las comunidades. Nuestras actividades de ciudadanía corporativa van más allá de la filantropía tradicional. Aprovechamos nuestras competencias tecnológicas y potenciamos nuestras capacidades y productos.

| | | |
|---|--|--|
|  <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> |

Nuestro objetivo en cada sociedad es ayudar a mejorar las condiciones generales de vida y de atención sanitaria (acceso a la tecnología), aumentar las oportunidades educativas y de formación para el mercado laboral (acceso a la educación) y reforzar la cohesión social y la identificación cultural (apoyo a las comunidades). Al mismo tiempo, mejoramos la buena imagen de Siemens, reforzamos su impronta local, creamos una mayor comprensión de sus tecnologías, nos posicionamos como un empleador atractivo y sentamos las bases para la innovación futura. Medimos la consecución de estos objetivos en función de los objetivos individuales subyacentes. Con ello contribuimos al ODS 4 (Educación de calidad), ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura) y ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles).

6.1.1 Acceso a la tecnología

Con la ayuda de nuestras principales competencias en digitalización, automatización, electrificación e investigación científica, queremos capacitar al mayor número posible de personas para que utilicen las tecnologías más avanzadas. El acceso a infraestructuras modernas y fiables, por ejemplo, asegurando el

suministro de energía, agua potable o incluso atención médica básica, es un requisito fundamental, para mejorar la base de la calidad de vida de muchas personas y asegurar sus perspectivas de futuro.

En el marco del acuerdo de colaboración de Siemens S.A con la Fundación CEOE que se cerró en 2021 y pretende impulsar y reforzar la diversidad, la inclusión y la sostenibilidad, la compañía ha llevado a cabo una nueva donación de más de 75 equipos informáticos a las fundaciones EDUCO y NASCO, destinada a la dotación a favor de la infancia y en defensa de sus derechos, en especial el derecho a recibir una educación equitativa y de calidad con el objeto de fomentar su inserción social plena.

Impulsando tanto la vertiente de acceso a la tecnología como a la de acceso a la educación, Siemens S.A. firmó en marzo 2022 un convenio con el Grupo San Valero para impulsar la formación industrial tecnológica. La empresa pone a disposición de los centros del Grupo San Valero alta tecnología y material educativo adecuado a las necesidades de la Industria 4.0. Situado en Zaragoza (España), Grupo San Valero es un conglomerado de entidades educativas cuya misión es capacitar a las personas para afrontar retos profesionales acordes con las exigencias actuales.

Asimismo, en Galicia, la Universidade da Coruña lanzó este verano de 2022 el aula Navantia-Siemens para impulsar la formación en transformación digital del sector naval. Esta aula pionera fue inaugurada por el vicepresidente de la Xunta, Francisco Conde, y el rector de la UDC, Julio Abalde; con la presencia del alcalde de Ferrol, Ángel Mato; y el presidente de la Diputación de La Coruña, Valentín González Formoso, y la subdelegada del Gobierno en A Coruña, María Rivas; entre otras autoridades.

El acuerdo es un nuevo impulso para el Centro de Excelencia del Sector Naval (Cesena). De la mano del Cesena de Siemens ya se forman a profesionales en el programa Marine Digital Twin para digitalizar el sector naval. El alumnado obtendrá conocimientos sobre los procesos de Ingeniería Naval, destrezas en el desarrollo de estructuras navales en su fase de diseño básico, detalle y producción mediante tecnología de vanguardia en el diseño 3D junto con tecnologías de gestión de activos y los ciclos de vida de estos mediante PLM.

6.1.2 Acceso a la educación

El fomento de la educación puede adoptar diversas formas y perseguir diferentes objetivos, pero el fin primordial es mejorar las oportunidades futuras y dar a los jóvenes las herramientas para superar los desafíos del futuro. Gracias a su amplitud y profundidad, la cartera de Siemens ofrece una variedad de oportunidades para afrontar problemas que varían de un lugar a otro y para encontrar las mejores soluciones posibles en estrecha colaboración con los socios locales. Con ello, Siemens también mejora el acceso al mercado de los jóvenes profesionales cualificados y que se necesitan con urgencia, lo que nos posiciona como un socio de confianza para el sector público.

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

El talento no entiende de género y la diversidad es un hecho. En tiempos de grandes cambios, es más importante que nunca buscar la diversidad y la inclusión en nuestras organizaciones. La presencia insuficiente de talento femenino en las profesiones de carácter técnico, en los puestos de responsabilidad y en los órganos de decisión, tanto administrativos como corporativos, sigue siendo un enorme lastre para el desarrollo potencial de empresas, instituciones y países. Por ello, desde 2021 Siemens S.A. está adherida a la alianza 'STEAM', iniciativa lanzada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, para impulsar y apoyar el talento femenino.

Asimismo, en junio de 2022 impulsamos una iniciativa en forma de mesa redonda con directivas de alto nivel de empresas de diversos sectores con el tema a debatir de cómo incrementar la Diversidad de Género en empresas tecnológicas y aprovechar las sinergias entre compañías.

Otra iniciativa en este ámbito es la impulsada por la Universidad Complutense de Madrid, un Programa de Desarrollo Directivo en forma de un Máster de Desarrollo Directivo para mujeres STEAM. Este Máster de Desarrollo Directivo (MDD) pretende formar a mujeres en habilidades directivas, visión estratégica y seguridad en la toma de decisiones para trabajar en empresas y sectores de actividad STEAM. En este marco un grupo de directivas de Siemens ha desarrollado un programa de tutorización a las alumnas, con el objetivo principal de que puedan asumir responsabilidades directivas, poniendo en valor su talento, conocimientos y experiencia a través de un programa formativo basado en la adquisición y desarrollo de las competencias transversales necesarias para asumir puestos de alta dirección en las empresas del futuro.

En el ámbito de la formación profesional, Siemens ha vuelto a patrocinar SpainSkills 2022, ya son ocho ediciones consecutivas. Estas Olimpiadas Nacionales para la Formación Profesional son la competición escolar de más prestigio del panorama nacional. La formación profesional es clave en el sistema educativo que formará a los futuros talentos de la Industria. La competición se celebró en marzo en el IFEMA con la participación de la Ministra de Educación y Formación Profesional y la Secretaria General de Formación Profesional junto a la dirección de Digital Industries de Siemens S.A. Los ganadores participarán en las competiciones internacionales como EuroSkills y WorldSkills.

Como parte de una iniciativa del Ministerio de Educación y Formación Profesional, Siemens S.A. ha impartido asimismo una formación en Industria 4.0 a 50 profesores de formación profesional de toda España en Santander en julio de 2022. El curso trató temáticas de digitalización y gemelo digital, conectividad avanzada, ciberseguridad industrial e inteligencia artificial.

Un buen ejemplo de nuestro compromiso con la educación es la alianza de Siemens S.A. con el Centro Formación Somorrostro en Muskiz (Vizcaya), para potenciar la transformación digital de la Industria 5.0 que fue firmada en abril de 2022. Siemens S.A. pone a disposición del Centro Formación Somorrostro los conocimientos en las últimas tecnologías de la Industria 5.0 para impartir cursos de automatización y digitalización a alumnos de formación profesional. Este prestigioso centro de enseñanza ofrece formación específica en 62 grupos de ciclos formativos y formación profesional básica, posicionándose como referente educativo en el País Vasco gracias a la metodología basada en retos y a su relación con el entorno empresarial y social.

Otra iniciativa que pone de manifiesto nuestra continuidad en este ámbito es la prórroga, en octubre 2021, del Convenio entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda (Dirección General de Formación) y Siemens S.A., para la puesta en marcha, impulso y coordinación de actividades formativas en el Centro de Referencia Nacional de Leganés (CRN Leganés) en el área profesional de máquinas electromecánicas orientadas a la modernización y especialización del sector industrial de la Comunidad de Madrid.

También en Aragón, Lacor Formación y Siemens S.A. fomentan las competencias digitales de la Industria 4.0. Siemens S.A. forma y acredita mediante la actividad Train-The-Trainer a profesionales de Lacor Formación que después enseñarán a los alumnos de las empresas con las que trabajan. Siemens S.A. y Lacor Formación firmaron para ello un acuerdo para la colaboración en tecnología SINUMERIK de Control Numérico Computarizado (CNC). Se trata de la primera alianza que se firma de estas características en la Comunidad Autónoma Aragón.

En julio de 2022 la Universidad de Vigo y Siemens S.A. clausuraron el primer curso en Especialista de Ciberseguridad Industrial. El curso Especialista de Ciberseguridad Industrial es el primer título que se imparte en España de estas características. Al acto han asistido alumnos, profesores y profesionales involucrados con el propio curso, además de un nutrido grupo de empresas de referencia.

Estas iniciativas remarcan el compromiso que Siemens mantiene con la educación y la formación, donde la Formación Profesional Dual ha sido desde hace años una herramienta esencial en el desarrollo de una educación unida a la realidad del mundo empresarial. Es así, que a lo largo de los años cientos de estudiantes han pasado por los Programas de Formación Dual Administrativo-financiero en Siemens en

España además de haber acogido un importante número de estudiantes de Universidades e Institutos de Formación Profesional en todo el territorio español a través de acuerdos con estas instituciones.

6.1.3 Comunidades Sostenibles

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

La identificación local con el patrimonio cultural es importante para la cohesión social. Por eso nuestra filosofía también comprende el apoyo de las actividades culturales y sociales a través de la iniciativa “Siemens Art Program”. En el caso de España, por ejemplo, se lanzó un video de Siemens y el Teatro Real de Madrid para evidenciar la relación entre tecnología y arte. El Teatro Real de Madrid es uno de los teatros de ópera más importantes del mundo. El video da una idea del funcionamiento de este edificio y sobre todo cómo utiliza nuestro sistema de control automático para gestionar y automatizar el escenario. Esta tecnología permite mover incluso la escenografía más grande y pesada con rapidez y precisión.

El voluntariado corporativo desempeña un papel importante a la hora de potenciar y promover la ciudadanía corporativa en Siemens. Es una forma eficaz de que las personas marquen la diferencia en la sociedad y ayuden a mejorar la satisfacción y la continuidad de los empleados. Al promover el intercambio de conocimientos y buenas prácticas, confiamos en poder reforzar aún más el compromiso de nuestros empleados. Este año hemos compaginado el voluntariado con prácticas para la protección del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales. Así, en cooperación con Bosques Sostenibles y con Fundación Ecodes se han llevado a cabo sendas actividades de plantación de árboles con la participación de empleados y familiares. Asimismo, han participado en una acción de limpieza de plazas organizada por la fundación Ecomar.

Otro factor importante de la responsabilidad corporativa en Siemens es la disponibilidad de nuestros programas de donaciones de empleados, que combinan el compromiso de la empresa con la sociedad con el deseo de nuestros empleados de estar más comprometidos a nivel personal. El programa Cents4Sense permite a los empleados que sean accionistas donar un porcentaje de sus acciones de Siemens para apoyar proyectos sociales. Este programa está activo desde 2018.

En España se ha lanzado asimismo el programa “Nómina Solidaria” por el cual los empleados han podido donar importes fijos de su nómina a partes iguales a la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) y al Grupo Social ONCE. Esta acción se enmarca en el acuerdo firmado en junio 2021 entre Siemens S.A. y la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) para impulsar la concienciación y medidas de prevención para combatir esta enfermedad que afecta a más de 280.000 españoles cada año y que perjudicó a más 19 millones de personas durante el 2020. Dentro de esta misma colaboración se ha promovido, patrocinado y soportado las inscripciones de empleados y familiares para la participación en la Carrera Madrid contra el Cáncer en su 9ª edición. También seguimos fomentando y facilitando la donación de sangre en nuestras oficinas de la mano de Cruz Roja, así como, la ayuda a los más desfavorecidos a través del Banco de Alimentos. La iniciativa “Nómina Solidaria” se mantendrá en el próximo año con la novedad que los empleados podrán proponer proyectos objeto de las futuras donaciones, los cuales, una vez estudiados, se someterán a votación.

En todo el mundo, la población se ve afectada por acontecimientos imprevisibles y catástrofes como inundaciones devastadoras e incluso la pandemia de la COVID-19. Por este motivo, la empresa se ha fijado el objetivo de abordar los diferentes problemas regionales y encontrar las mejores soluciones posibles en estrecha colaboración con las autoridades locales. La ayuda humanitaria inmediata puede ser de carácter financiero y, sobre todo, de carácter técnico, en función de la cartera de la empresa. Nuestros empleados también se movilizan a través de las campañas de compensación y donación.

Un ejemplo de esta labor a nivel internacional fue la ayuda inmediata prestada tras las devastadoras inundaciones que asolaron Alemania, Bélgica y los Países Bajos en julio de 2021. Siemens a nivel mundial apoyó los esfuerzos de diferentes organizaciones de respuesta a emergencias para aliviar el sufrimiento causado por las inundaciones con donaciones que ascendieron a un total de 2,1 millones de euros, incluidos 1,2 millones donados por nuestro personal. En España, por ejemplo, ayudamos con motivo de la crisis derivada de la erupción del volcán Cumbre Vieja, en la canaria isla de La Palma, Siemens S.A. realizó una aportación al Banco de Alimentos de Tenerife quien, a su vez, activó su red de voluntarios para aliviar las necesidades básicas de las familias que han perdido todo en La Palma. Esta acción ratifica la estrecha relación que la compañía mantiene con el Banco de Alimentos, particularmente con el de Madrid, con quien cada año en navidades gestiona las donaciones de los empleados de la compañía para ayudar a pasar un poco mejor esos días tan señalados.

En la faceta asociativa, seguimos en constante relación con la realidad económica y social. Así, participamos en un gran número de asociaciones como: CEOE, Multinacionales por marca España, Círculo de Empresarios, Fundación Princesa de Girona o APD.

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

6.2 Subcontratación y proveedores

Siemens se esfuerza por desempeñar un papel integral en todas las economías y sociedades en las que opera. El objetivo principal de la gestión de la cadena de suministro (SCM) en Siemens es proporcionar una contribución de valor sustancial y sostenible para el éxito de nuestros negocios. Los cuatro elementos de esta contribución de valor son: productividad, calidad, disponibilidad e innovación. Las raíces de nuestra red de proveedores son profundas. Nuestra empresa trabaja a nivel global con unos 63.000 proveedores en aproximadamente 145 países y Siemens S.A con aproximadamente 1.200 proveedores de los cuales con 500 de manera regular. En el año fiscal 2022, Siemens S.A. compró bienes y servicios a proveedores ajenos por un valor aproximado de 100 millones de euros.

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

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

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

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

La obligación de los proveedores de cumplir con los principios de nuestro Código es una base esencial para el cumplimiento con el capítulo de Gobernanza (“G”) incluido en nuestro marco DEGREE.

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

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

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

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

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

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

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 a nivel central por nuestro departamento global de SCM en base a los riesgos de sostenibilidad potenciales que presenta la base de proveedores global, por lo que la muestra puede o no contener proveedores contratados por Siemens S.A. Los resultados de cada una de las ESA realizadas se publican en la plataforma global de gestión de proveedores (SCM STAR) a medida que se van cerrando.

El siguiente cuadro muestra los datos de las ESAs realizadas durante los años fiscales 2020 y 2021, 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 2022 aún

no están disponibles a la espera que finalice la auditoría a nivel global, por lo que no es posible facilitar el dato numérico para este año.

| External Sustainability Audits (ESA) Número de ESAs realizadas | 2020 | 2021 |
|---|--------------|------------------------|
| Europa, CEI ¹ , África, Oriente Medio | 65 | 123 |
| Américas | 19 | 44 |
| Asia, Australia | 185 | 227 |
| Total | 269 | 394² |
| Acciones de mejora acordadas (en número) ³ | | |
| Cumplimiento legal/ prohibición de la corrupción y sobornos | 937 | 1.141 |
| Respeto por los derechos humanos básicos | 1.877 | 2.446 |
| Prohibición del trabajo infantil | 95 | 89 |
| Seguridad y salud de los empleados | 2.064 | 2.430 |
| Protección del medioambiente | 161 | 227 |
| Cadena de suministro | 260 | 284 |
| Total | 5.394 | 6.617 |

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.

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.

La mejora de la situación del COVID-19, especialmente desde la primavera de 2021, hizo posible realizar más auditorías externas de sostenibilidad en el ejercicio fiscal 2021; se produce un incremento aproximado del 46%, pasando de 269 auditorías externas de sostenibilidad en el ejercicio fiscal 2020 a 394 auditorías en 2021.

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

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

Seguimos muy comprometidos con el programa global Siemens Carbon Neutral Program, por lo que trabajamos con nuestros proveedores a través la iniciativa "Carbon Emissions@Suppliers", para apoyar a nuestros proveedores en el establecimiento de objetivos y planes de acción para reducir su huella de carbono. En base a este modelo, durante los años fiscales 2018 y 2019 se realizaron encuestas a los proveedores con la mayor emisión de CO₂ a nivel mundial. El propósito de la encuesta fue obtener información detallada sobre la huella de carbono generada por cada proveedor y valorar su voluntad de colaborar conjuntamente en la reducción del CO₂. Se contactó a más de 9.000 proveedores en más de 90 países.

Durante el año fiscal 2020 se realizó el piloto de la herramienta CWA "Carbon Web Assessment". Hoy en día esta herramienta web es usada globalmente y muestra los proveedores con mayores niveles de emisiones de CO₂ durante sus operaciones y explica cómo estas emisiones pueden ser reducidas de forma sostenible. En un segundo paso, se puede consultar también los datos primarios del proveedor. En el ejercicio 2021 fueron contactados 7.100 proveedores a nivel global, incluyendo también proveedores de Siemens S.A. Al final del ejercicio se habían recibido más de 1.800 respuestas informando de los esfuerzos para reducir la huella de carbono, de dichas respuestas resultó una reducción media del 7,6 % frente a la huella de carbono calculada anteriormente y una cantidad absoluta de 104kt CO₂e.

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

6.3 Consumidores/clientes

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

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

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

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

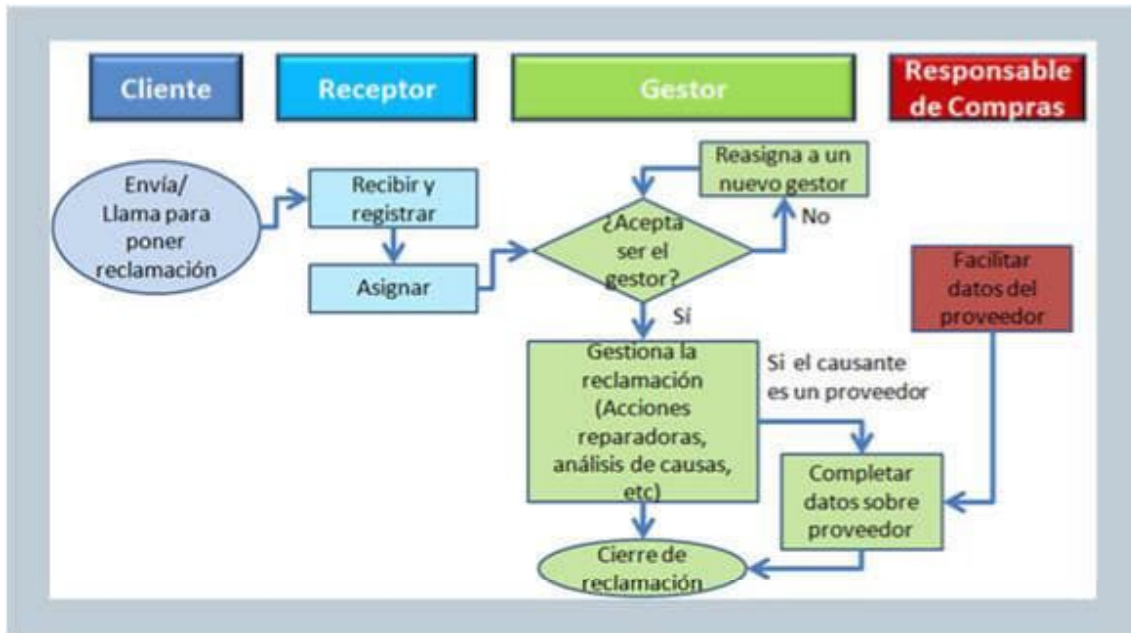
Nuestro objetivo principal es establecernos como el socio de elección para nuestros clientes fomentando asociaciones cercanas y confiables, además de buscar hacer más sólida la lealtad del cliente a largo plazo. No solo nuestros clientes más leales siguen comprando e incluso aumentando sus compras, sino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

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

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

Con el fin de facilitar la comunicación de cualquier cliente con nuestra empresa, desde Siemens S.A. se ha habilitado en la Internet de la compañía una página web de contacto donde cualquier notificación se canaliza desde el departamento de Comunicación Corporativa y se redirige a las áreas de negocio o departamentos correspondientes. Durante este ejercicio fiscal 2022 se han recibido 4 reclamaciones o incidencias (8 en 2021) de las cuales no se puede considerar como reclamación ninguna como tal (8 en 2021), si bien si se han recibido solicitudes de facturas pendientes (que se han tramitado) o alguna solicitud de información que se ha enviado al cliente.

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



Durante el ejercicio fiscal 2022, se han registrado 4 reclamaciones externas (32 en 2021). A fecha de cierre del ejercicio, a excepción de 2 que se están gestionando, el resto ya han sido cerradas. Ninguna de las reclamaciones registradas es por incumplimiento de las normativas relativas a los impactos en la salud y seguridad de los productos/servicios.

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

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

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

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

los negocios que escalan las incidencias a las direcciones de negocio, así como a Casa Matriz y al responsable en el país.

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

El sistema cuenta con un checklist de auditoría con el que identificar gaps. Dicho chequeo se ha realizado durante el ejercicio fiscal 2022 en todas las áreas de negocio.

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

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

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

Como resultado de las 605 entrevistas realizadas a clientes de Siemens S.A. (476 en 2021) se ha obtenido una puntuación general de NPS en el año fiscal 2022 de 65 (69 en 2021), con buenos resultados en la mayoría de las áreas de negocio, pero la crisis mundial de suministros y lo que esto ha afectado a nuestros plazos de entrega, ha hecho que disminuya en 4 puntos los resultados obtenidos en ejercicio fiscal anterior. Sin embargo, también se han detectado mejoras tales como en el área de gestión de proyectos o en aspectos de comunicación con los clientes durante la fase de venta, las cuales provienen principalmente de acciones llevadas a cabo por las áreas de negocio, y también se pueden atribuir la estrategia global de la compañía de dar un enfoque más fuerte a los clientes y mantener un contacto aún más cercano con los mismos.

6.4 Información fiscal

La Compañía está alineada y sigue los principios rectores y el propio Código de Conducta y Política Fiscal publicados por Siemens AG, que en gran medida recoge los compromisos y recomendaciones contenidos en el Código de Buenas Prácticas Tributarias al que se encuentra adherido dentro del Grupo Fiscal, cuyo nuevo representante es la propia Sociedad, 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 S.A. sobre los beneficios obtenidos en los países y los impuestos sobre beneficios pagados agrupados en las principales localizaciones, así como el importe de las subvenciones recibidas, tal y como figuran en las cuentas anuales:

| Ejercicio fiscal | Beneficios obtenidos | | Impuestos sobre beneficios /WHT pagados | | Subvenciones públicas recibidas | |
|------------------|----------------------|------------|---|-----------|---------------------------------|--------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| España | 29.462.208 | 22.440.788 | 3.609.349 | 3.067.019 | 20.765 | 46.156 |
| África | | | | | | |
| Europa | | | | 817 | | |
| Asia | | | | | | |
| América del Sur | | | 13.991 | 105.521 | | |
| TOTAL | 29.462.208 | 22.440.788 | 3.623.340 | 3.173.357 | 20.765 | 46.156 |

7 Cuestiones ambientales

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

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

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

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

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

7.1 Política ambiental

La Política de Sostenibilidad de Siemens sigue recogiendo el firme compromiso con el medioambiente. Siemens se compromete a que el porfolio 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 invernaderos y a incrementar la eficiencia de los recursos a lo largo de toda la cadena de valor.

Eco Efficiency @ Siemens, es nuestro programa de eficiencia en los recursos y pretende ayudar en reducir todos nuestros impactos medioambientales fomentando la economía circular y la desmaterialización general de los procesos de negocio. Eco Efficiency @ Siemens se enfoca en un sólido diseño de productos, servicios y soluciones con el fin de cumplir estrictos estándares de compatibilidad medioambiental. Nuestra cadena de suministros y de actividades productivas también tiene en cuenta la eficiencia de recursos abordando ambos objetivos de incrementar el porcentaje de materiales reutilizados en los plásticos y metales y a su vez reducir continuamente la parte de materiales que puedan implicar riesgos para la salud y el medioambiente. Si bien el porcentaje de energías renovables hoy en día ya es alto, incrementaremos aún más la eficacia energética en nuestras actividades y oficinas.

7.2 Sistema de gestión ambiental

La responsabilidad de la implementación de las directrices ambientales se asigna a un miembro del Consejo de Administración de Siemens. El proceso de implementación de las directrices se rige por los "Principios de EHS", una directriz de la Junta Directiva. El CEO de cada país, apoyado por el EHS Officer, es el responsable de la implementación de las directrices y programas medioambientales, así como de la evaluación los riesgos y oportunidades ambientales.

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

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

7.3.1 Descarbonización

El cambio climático es un desafío clave que Siemens ha estado abordando más allá de la última década. Estamos comprometidos en contribuir a la descarbonización de la economía global. Con esto contribuimos principalmente al ODS 7 Energía asequible y limpia, ODS 12 Consumo y producción responsables, así como al ODS 13 Acción climática.

Nos hemos comprometido a hacer una importante contribución a la descarbonización de la economía mundial, que, según los científicos, debe realizarse mucho antes de que finalice el siglo XXI. Lograremos este objetivo con la ayuda de una adecuada gestión, que incluya la estrategia y la gestión de riesgos, y actuando de acuerdo con las recomendaciones de distintas organizaciones. Además, nuestros productos y soluciones suponen una importante contribución a la descarbonización por parte de nuestros clientes, al tiempo que representan una oportunidad de negocio para Siemens.

Hemos reforzado nuestra estrategia de protección del clima con nuestro objetivo de reducir las emisiones con el fin de contribuir a la reducción de 1,5 grados centígrados, basados en Objetivos en la Ciencia (SBTi) y adhiriéndonos a las iniciativas RE100 (conversión completa a la electricidad verde), EV100 (conversión de la flota de vehículos a vehículos eléctricos) y EP100 (edificios con emisiones netas).

Nuestros planteamientos para reducir las emisiones se dirigen a toda la cadena de valor. Durante la fase de uso de nuestros productos, la principal fuente de emisiones de CO₂ es el uso de energía eléctrica. Por consiguiente, las palancas clave para reducir las emisiones durante la fase de uso de los productos son el impulso a la eficiencia energética y la promoción de la digitalización.

Nuestros objetivos y medidas vinculantes de protección del clima se agrupan en la categoría "D" (Descarbonización) de nuestro marco DEGREE para la sostenibilidad en Siemens.

7.3.2 CO₂- Siemens Neutro

Mediante la ampliación de nuestro programa "Carbono Neutral 2030", lanzado inicialmente en 2015, nuestros nuevos Objetivos en la Ciencia (SBTi) aplican ahora a toda nuestra cadena de valor. Más allá, nos hemos comprometido a acelerar la reducción de nuestras emisiones de CO₂ en nuestras propias operaciones de negocio.

Así, nuestro anterior programa "Carbono Neutral 2030", ha sido absorbido, por un lado, por nuestros Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi) y, por otro, continuará bajo el título "Cero Neto 2030" para nuestras operaciones comerciales como parte de nuestro marco DEGREE para la sostenibilidad. Al comprometernos con los SBTi, nos hemos comprometido a reducir las emisiones de CO₂ de nuestras

propias operaciones comerciales en un 50% a partir de 2019 hasta el año 2030, y a compensar las mismas después del 2030. En España, sin embargo, desde el año fiscal 2021 ya compensamos nuestras emisiones con la plantación de árboles juntamente con Bosques sostenibles y Fundación Ecodes.

Al adherirnos a la iniciativa RE100, nos hemos comprometido a convertir nuestro consumo de electricidad por completo en electricidad procedente de fuentes renovables a más tardar en el año 2030. En la actualidad, la energía verde representa el 100% de nuestro consumo eléctrico.

Como parte de nuestro compromiso con EV100, nos esforzamos por convertir nuestra flota de vehículos en vehículos eléctricos para el año 2030.

Nuestra adhesión a EP100 refuerza nuestro compromiso de poseer o alquilar únicamente edificios sin emisiones netas de CO₂ para el año 2030.

En cuanto a las emisiones de alcance 3, nos centramos especialmente en la reducción de las emisiones dentro de nuestra cadena de suministro. Por lo tanto, el objetivo de Siemens es reducir las emisiones de nuestra cadena de suministro en un 20% para el año 2030 y eliminarlas completamente para el año 2050. Estos objetivos también forman parte de nuestro marco DEGREE.

➤ 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.

Para el cálculo de los valores del año fiscal 2021 reportados en el informe correspondiente a ese mismo año, se ha utilizado en su momento la calculadora del Ministerio de transición ecológica y reto demográfico en su versión V21. Es por ello, que los datos de 2021 ahora reportados, y que han sido recalculados usando la calculadora actual de Ministerio de transición ecológica y reto demográfico en su versión V26, difieren de lo inicialmente indicado.

Adicionalmente, y de acuerdo con las indicaciones recibidas por AENOR en la verificación de los datos que ha tenido lugar en el ejercicio fiscal 2022, se ha aplicado un cambio de criterio en cuanto al control sobre las emisiones de acuerdo con lo recomendado por la auditoría, lo cual ha tenido igualmente influencia en los datos del 2021.

Por otra parte, los datos correspondientes a la huella del 2021 en su versión actualizada han sido inscritos por primera vez en el registro del Ministerio de transición ecológica y reto demográfico.

Por consiguiente, los datos de la huella del ejercicio fiscal 2022 se ha calculado usando los mismos criterios actualizados que para la del ejercicio fiscal 2021. Estos datos serán también verificados en nuestro proceso de auditoría externa e inscritos en el registro del Ministerio de transición ecológica y reto demográfico.

El incremento de huella del año fiscal 2022 comparada con la del 2021 recalculada se debe principalmente a las fugas de gases de efecto invernadero que han sucedido en los equipos de aire acondicionado y un pequeño incremento por las emisiones de los vehículos de empresa, al irse retomando la actividad presencial en clientes y proyectos después de la pandemia.

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

| Emisiones de gases de efecto invernadero (España) | KG CO2 equivalente | | Comentarios |
|---|--------------------|--------|-------------|
| | 2021 | 2022 | |
| Ejercicio fiscal | | | |
| Alcance 1* | 427.061 | 691.83 | |
| Alcance 2 | 0.00 | 0.00 | |

* El cambio de criterio anteriormente mencionado se centra en la asignación de emisiones derivadas de los inmuebles que deberán ser asignadas a Siemens S.A. en su totalidad, independientemente del uso por otras empresas, ya que es la que tiene el control de los equipos.

El Alcance 3 actualmente no se reporta para España.

7.3.3 Impacto ligado a los productos

Nuestro Porfolio Medioambiental representa nuestra mayor contribución a la mitigación del cambio climático. El Porfolio Medioambiental de Siemens es parte de la respuesta de la compañía a desafíos globales como el cambio climático, la escasez de recursos naturales y la contaminación ambiental.

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

Las crecientes expectativas de la sociedad respecto a la responsabilidad medioambiental de las empresas se han traducido en una legislación más estricta, pero también en un aumento de las exigencias de nuestros clientes e inversores. En consecuencia, la importancia del ecodiseño -que pretende tener en cuenta los aspectos medioambientales de los productos, servicios y soluciones a lo largo de su ciclo de vida en su fase de diseño- también está aumentando.

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

7.3.4 Impacto ligado al diseño de nuestros productos

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

Para lograr una adecuada gestión de los productos en lo que respecta a la protección del medioambiente, el programa integral Eco Efficiency @ Siemens establece prioridades concretas en las categorías de "Robust Eco-Desing" que consiste en el análisis y la mejora del impacto medioambiental de nuestros productos, soluciones y servicios, y "Clean Supply Chain" con un claro enfoque en incrementar la parte de materiales de segundo uso y reducir la venta de productos que contienen sustancias de alto impacto medioambiental en el año 2030.

7.3.5 Impacto ligado a la actividad

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

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

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

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

Los objetivos de este programa son:

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

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

| | Ejercicio fiscal | 2021 | 2022 | Unidades |
|--------------------|--------------------|------------|-----------|----------|
| Consumo de energía | Electricidad | 2.983,74 | 4.895,44 | MWH |
| | Gasóleo B | 134,30 | 536,51 | Litros |
| | Gasolina Vehículos | 28.925,50 | 125.620,7 | Litros |
| | Gasóleo Vehículos | 105.695,60 | 112.997,2 | Litros |
| | GLP | 0 | 0 | Litros |
| | Vehículos híbridos | | 309,5 | Litros |

| | | KG recargados | | |
|---------------------|------------------|---------------|-------|--|
| | Ejercicio fiscal | 2021 | 2022 | Comentarios |
| Gases refrigerantes | R410A | 10,18 | 75,66 | Fugas de los equipos de aire acondicionado de nuestros centros |

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

- Batería de condensadores de la capacidad adecuada para reducir el consumo de energía reactiva y no pagar recargos asociados en facturación eléctrica.
- Parte de la iluminación cambiada a LED y se continúa sustituyendo luminaria fluorescente por luminaria LED en los edificios de AB y CD.
- Se dispone de sistema DALI para regular la luminosidad en algunas zonas del edificio.
- Se cuenta con un sistema DALI para el control del encendido/apagado de la iluminación.

- Se disponen de dispositivos protectores solares (cortinas de lamas) para reducir el consumo debido a la climatización.
- Se están sustituyendo elementos poco eficientes o antiguos por otros más eficientes (como las bombas de recirculación de agua o las torres de refrigeración).
- Existen detectores de presencia en algunas zonas comunes.
- Se han cambiado los depósitos enterrados en los edificios C+D a uno en superficie y se han sustituido por otros de 5.000 L de Gasóleo B, con el fin de reducir los riesgos de que los depósitos y sus tuberías antiguas pudieran tener alguna fuga y contaminar el suelo.

Por otra parte, hay que destacar que nuestro centro de Tres Cantos dispone de una instalación de generación de energía solar fotovoltaica para autoconsumo. Esta instalación ocupa una superficie de 405 m², dispone de 124 paneles de la marca SHELL de 150W en un terreno anexo al garaje y tiene una producción estimada de 30.148 kWh/año.

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

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

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

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

Cada vez apostamos más por una flota de vehículos eléctricos, para ello nuestro centro de Tres Cantos, dispone de zonas de recarga de vehículos eléctricos. La primera zona de recarga se encuentra en la parte del aparcamiento general, donde se cuenta con 53 cargadores monofásicos regulados a 6A y distribuidos entre la planta -2 y planta -4. Además, se cuenta con 1 cargador trifásico regulado a 32A en la planta -4. La segunda zona se ubica en el aparcamiento de las visitas y consta de 2 cargadores trifásicos regulados a 32A. En Getafe se han instalado ocho cargadores eléctricos: 7 monofásicos y 1 trifásico (en la zona de visitas) para el parking exterior. Cornellá cuenta con seis cargadores eléctricos: 5 monofásicos y 1 trifásico en el parking interior.

➤ Agua:

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

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

| Ejercicio fiscal | 2021 | | 2022 | |
|------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------------|
| | m3 agua consumida | m3 agua reusada/reutilizada | m3 agua consumida | m3 agua reusada/reutilizada |
| Agua de red | 6.658,18 | - | 11.497,43 | - |

➤ Residuos

- Circularidad a través de la reducción del 20% de los residuos en los vertederos para 2025 y hacia la eliminación de los residuos en vertederos para 2030.
- Reducir la generación de residuos.

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

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

Durante este ejercicio 2022 y con el fin de mejorar nuestra gestión de residuos se ha procedido a cambiar de gestor de residuos en Tres Cantos, garantizando ahora que el 100% de nuestros residuos es recuperado y no enviado a vertedero. Para lograr este objetivo se ha involucrado tanto a los subcontratistas como a los colaboradores, realizando campañas de concienciación a ambos colectivos.

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

| Ejercicio fiscal | 2021 | 2022 | |
|----------------------------------|--------|--------|--------------------|
| Residuos | TN | TN | Códigos LER |
| RSU | 72,45 | 51,938 | 20 03 01/ 19 12 12 |
| Madera | 37,897 | 41,858 | 15 01 03/ 20 01 38 |
| Papel y cartón | 18,704 | 29,301 | 15 01 01/ 20 01 01 |
| Tóner | | 0,047 | 08 03 18 |
| Chatarra | 0,304 | 3,137 | 17 04 07 |
| Aparatos electrónicos | 10,991 | 31,744 | 16 02 14 |
| Fluorescentes | | 0,381 | 20 01 21/ 20 01 31 |
| Residuos orgánico Biodegradable | 29,117 | 18,649 | 20 01 08 |
| Grasas y aceites | 0,024 | 0,123 | 20 01 25 |
| Vidrio | 0,160 | 1,00 | 15 01 07 |
| Envases de plástico | 1,392 | 7,688 | 15 01 02 |
| Envases mixtos | 2,984 | 0,073 | 15 01 06 |
| Pilas | 0,033 | 0,042 | 20 01 33 |
| Baterías | 0,006 | 3,200 | 16 06 01 |
| Envases compuestos | 0,890 | | 15 01 05 |
| Líquido acuoso (aguas de lavado) | | 1,320 | 16 10 01 |
| Aerosoles | | 0,086 | 16 05 04/15 01 11 |
| Absorbentes | 0,031 | | 15 02 02 |
| Residuos voluminosos | 1,319 | 9,769 | 20 03 07 |
| Aceites no clorados | | 0,129 | 13 01 10 |

| | | | |
|---------------------------------|-------|-------|-------------------------|
| Hexafluoruro de Azufre | | 0,402 | 16 05 04 |
| Espumoso AFF | 1,160 | | 16 03 05 |
| Detectores iónicos Americio 241 | | 1429 | *Unidades |
| Detector Óptico | | 16 | *Unidades |
| Detector Térmico | | 5 | *Unidades |
| Latón (Chatarra) | 0,054 | | 19 12 03 |
| Botellas de acero (Chatarra) | 2,070 | | 19 12 02 |
| Escombros | | 91 | 17 01 07 |
| Envases contaminados | | 0,03 | 15 01 10 |
| Mascarillas | | 0,147 | 15 02 03 |
| Tapones de plásticos | | 0,045 | Donación Fundación SEUR |

La gestión de aparatos eléctricos y electrónicos ha aumentado, debido a una mayor recogida de estos en nuestros clientes y al haber tenido que enviar a destrucción material dañado en el transporte.

Debido al nuevo diseño de oficinas y al retorno paulatino y en ascenso de los colaboradores a las mismas, se ha producido un aumento de los residuos propios de las oficinas. En este sentido, hemos instalado un punto limpio sostenible en nuestra sede social donde todos los colaboradores pueden depositar sin coste alguno residuos que por sus características es más fácil gestionar conjuntamente o por que la gestión que logramos en mejor. En dicho punto limpio se pueden depositar:

- Pilas y baterías, así como aparatos eléctricos y electrónicos.
- Tapones de plásticos que en colaboración con la Fundación SEUR se recogen para ayudar a menores que necesitan tratamiento médicos u ortopedias que no cubre la seguridad social. Esta acción ha permitido ahorrar adicionalmente 68 Kg de CO₂.
- Mascarillas. Como claro ejemplo de economía circular, hemos gestionado 147 Kg (73.500 unidades) de mascarillas, residuos generados en las oficinas o en nuestras casas y las hemos enviado a un gestor autorizado que las ha transformado en 156,19 litros de aceite para pirolisis. De esta manera, al evitar la incineración, se han dejado de emitir 0,35 tn de CO₂.

Por otro lado, se han llevado a cabo iniciativas que han impulsado el ahorro y la reducción de otros residuos, como el papel. Una de estas iniciativas ha sido el proyecto "Paperless", un proyecto cuyo objetivo ha sido cuantificar el impacto ambiental que está teniendo la digitalización de nuestros procedimientos. Convertirse en una oficina sin papel supone muchos beneficios para Siemens S.A; ahorro de tiempo, espacio y costes por la optimización del archivo, refuerzo de la seguridad en la gestión de datos y, por último, pero no menos importante, la protección del medioambiente.

Comenzamos con la iniciativa Paperless en el año fiscal 2021 con la implantación de diversas iniciativas en todas las divisiones para reducir el consumo de papel y las cuales generaron un ahorro de 4.972 kg en papel en ese mismo año. Durante este año fiscal 2022, hemos continuado en la misma línea y hemos alcanzado un grado de digitalización del 94% en las facturas, lo cual ha supuesto que de un total de 1.829 kg de papel que anteriormente se imprimía, únicamente se han impreso 97 kg.

➤ Generación de ruido exterior y contaminación lumínica

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

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

➤ Biodiversidad

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

En 2021 se firmó un acuerdo de colaboración con FIEB (Fundación para la Investigación en Etología y Biodiversidad), con el objetivo de devolver al ecosistema la calidad y la diversidad que merece, comenzando en nuestras dos sedes en Madrid. El objetivo es alcanzar las máximas cotas de biodiversidad (cualitativa y cuantitativamente) en los espacios no productivos de nuestras instalaciones.

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

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

El proyecto consta de las siguientes fases:

- Diagnóstico del espacio: se han evaluado las condiciones y todo lo que caracteriza a cada entorno individualmente.
- Diseño de medidas: se han definido los objetivos y medidas de acción.
- Ejecución de las medidas: se ha puesto en marcha el plan y actualmente se está llevando un seguimiento de las actividades.

Durante el ejercicio fiscal 2022 se ha seguido trabajando en las mismas actividades al amparo del acuerdo firmado.

Otros proyectos que hemos realizado este año, y que ya han sido mencionados, son los enmarcados en la colaboración con las organizaciones Fundación Ecodes y Bosques Sostenibles para la plantación de árboles en zonas que se han visto afectadas por un incendio y para la recuperación de espacios verdes. Asimismo, se ha realizado una campaña de ayuda a la diversidad de la mano de Fundación Ecomar para la limpieza de playas en Getxo.

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

No existen provisiones o garantías para riesgos ambientales creadas a cierre del ejercicio 2022, al igual que ocurrió en el ejercicio 2021. Con respecto a determinados riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria.

Siemens S.A. no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente y no ha sido sancionada con multas significativas (>50.000 €) derivadas de incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente ni en 2022 ni en 2021.

Siemens S.A., tiene contratado un seguro de responsabilidad ambiental, para cubrir los posibles riesgos ambientales.

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 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI GRI 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades | 1 | |
| Principales riesgos e impactos identificados | Gestión de riesgos Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave | GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales | 2.3 | |

Cuestiones medioambientales

| Ámbitos | | Marco de reporting | Referencia (apartado/s del informe) | Comentarios/ Razón de la omisión |
|------------------------|---|--|-------------------------------------|----------------------------------|
| Gestión medioambiental | Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa | Descripción cualitativa de los principales efectos actuales y previsibles | 7.3 | |
| | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | Descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones | 7.2 | |
| | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | Descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 7.2 | |
| | Aplicación del principio de precaución | Descripción del enfoque interno en relación al principio de precaución | 7.3 | |
| | Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | Descripción cualitativa de las obligaciones de la Compañía | 7.3.5 (Pág. 67) | |

| | | | | |
|--|--|--|----------------|---|
| Contaminación | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica) | Descripción cualitativa de las principales medidas y actuaciones | 7.3 | |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | Descripción cualitativa de las medidas relativas a la gestión de residuos e información cuantitativa del total de residuos | 7.3.5 | |
| | Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | n.a | | Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante |
| Uso sostenible de los recursos | Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | GRI 303-1 Extracción de agua por fuente | 7.3.5 | |
| | Consumo de materias primas | n.a | | Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante |
| | Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 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 | 7.3.5 | |
| | Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | Descripción cualitativa de las medidas adoptadas | 7.3 | |
| | Uso de energías renovables | Descripción cualitativa del uso de energías renovables | 7.3.2 7.3.5 | |
| 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) | 7.3.1 7.3.2 | Los factores de emisión empleados para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero son los publicados por el Ministerio para la Transición Energética y el Reto Demográfico en su versión 15 de Junio del 2020. |
| | Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 7.3.1 7.3.2 | |
| | Metas de reducción establecidas voluntariamente | Descripción cualitativa de las metas establecidas | 7.3.2 | |
| Protección de la biodiversidad | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | Descripción cualitativa de las medidas | 7.3.5 | |

| | | | | |
|--|---|--|-------|--|
| | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | Descripción cualitativa de las medidas | 7.3.5 | |
|--|---|--|-------|--|

Cuestiones sociales y relativas al personal

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

| | | | | |
|--|---|--|-------|---|
| | Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | Descripción cualitativa de las medidas | 5.4 | |
| Salud y seguridad | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | Descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 5.5 | Índice de Frecuencia: (Nº accidentes con baja/Nº de horas trabajadas) * 1.000.000. Índice de gravedad: (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) * 1000 |
| | Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo | GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional | 5.5.3 | |
| Relaciones sociales | Organización del diálogo social | Descripción cualitativa de la organización del diálogo social | 5.6 | |
| | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo sobre el total de empleados | 5.6 | |
| | Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | Descripción cualitativa del balance de los convenios colectivos | 5.6 | |
| Formación | Políticas implementadas en el campo de la formación | Descripción cualitativa políticas implementadas en el campo de la formación | 5.7 | |
| | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales. | Cantidad total de horas de formación | 5.7 | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | | Descripción cualitativa de las medidas | 5.8 | |
| Igualdad | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | Descripción cualitativa de las medidas | 5.8 | |
| | Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | Descripción cualitativa de los procedimientos vigentes | 5.8 | |
| | Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | Descripción cualitativa de las medidas de integración | 5.8 | |
| | Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | Descripción cualitativa de la gestión de la diversidad | 5.8 | |

Información sobre el respeto de los derechos humanos

| Ámbitos | Marco de reporting | Referencia (apartado/s del informe) | Comentarios/ Razón de la omisión |
|--|--|-------------------------------------|----------------------------------|
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos | GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada | 4.5 | |
| Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | Descripción cualitativa de la gestión realizada | 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 | Descripción cualitativa de la gestión realizada | 4.1 | |

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

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

Información sobre la sociedad

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

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

SIEMENS, S.A.

Ejercicio 2021/2022

Formulación de las cuentas anuales e informe de gestión

Diligencia que levanta el Secretario del Consejo de Administración de Siemens, S.A., Don Fernando Ortega López de Santa María, para hacer constar, en cumplimiento de lo obligado en la Ley de Sociedades de Capital, que los Administradores de la Sociedad reunidos en el Consejo de Administración en el día 28 de noviembre de 2022, formulan las Cuentas Anuales, propuesta de Distribución de Resultados e Informe de Gestión, correspondientes al ejercicio anual terminado al 30 de septiembre de 2022.

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 de Situación, 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, S.A.

Tres Cantos, 28 de noviembre de 2022

Lopez Borrego
Miguel Angel

Firmado digitalmente por Lopez
Borrego Miguel Angel
DN: cn=Lopez Borrego Miguel
Angel, o=Siemens, email=miguel-
angel.lopez@siemens.com
Fecha: 2022.11.28 12:24:26 +01'00'

D. Miguel Ángel López Borrego

Basson Rudolf

Digital unterschrieben von
Basson Rudolf
Datum: 2022.11.28 09:54:18
+01'00'

D. Willem Rudolf Basson

Apitzsch
Hannes

Digital unterschrieben
von Apitzsch Hannes
Datum: 2022.11.28
13:36:20 +01'00'

D. Hannes Apitzsch