

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 2024 y que aplica a todas las empresas del grupo. Este análisis se ha llevado a cabo a partir de diversas fuentes de información, de los grupos comparables y valorando la relevancia que tienen para Siemens S.A, los asuntos de mayor significatividad para sus grupos de interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son de importancia relativa significativa para Siemens S.A.

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

1. Modelo de negocio

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

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

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 práctica las cuatro prioridades estratégicas: "impacto en el cliente", "empleados empoderados", "tecnología con propósito" y "mentalidad de crecimiento".

En el ejercicio fiscal 2024, y a pesar de mantenerse una complicada situación macroeconómica y política global, Siemens ha continuado ofreciendo un porfolio atractivo en el cual el componente digital y de servicios adquiere cada vez más relevancia. Destaca la implementación de Siemens Xcelerator, una plataforma de negocio digital abierta que cuenta con un porfolio selecto de hardware y software habilitado para IOT, un potente ecosistema de socios y un Marketplace. Los resultados alcanzados durante

el ejercicio fiscal 2024, una importante cartera de pedidos, muestran que la estrategia, la tecnología y el equipo son los adecuados para ayudar a nuestros clientes en ser más competitivos, resilientes y sostenibles.

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

Siemens 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.



A finales de Q4 de 2023, principios de Q1 2024, Siemens SA vendió el negocio de POC Innomatics a KPS Capital Partners.

Como resultado de dicha reorganización y las anteriores, durante el ejercicio 2024, Siemens S.A. ha operado principalmente en las áreas de negocio de Smart Infraestructure (SI) así como Digital Industries (DI).

1.1. Smart Infraestructure (SI)

Smart Infraestructure 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 porfolio se estructura en tres negocios: edificios, electrificación y productos eléctricos. El negocio de edificios atiende las necesidades de operadores, propietarios 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, incluidos los cuadros sin gases fluorados (F-gas-free), 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 de procesos, (tales como petróleo y gas, farmacéutica 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. Mercados digitales, como Siemens Xcelerator, adquieren cada vez mayor importancia para la oferta digital de Smart Infrastructure. Estos canales de venta digitales y plataformas de comercio electrónico son cada vez más importantes, por lo que Smart Infrastructure refuerza continuamente su marketing omnicanal y sus plataformas de 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 compite también con los operadores locales tales como integradores de sistemas y gestores de instalaciones.

El negocio de Smart Infrastructure se ve impactado por los cambios en el entorno económico en distintos grados, dependiendo del segmento de clientes. La demanda de productos eléctricos y de edificios está influenciada principalmente por los ciclos macroeconómicos, mientras que la demanda de sistemas y soluciones cambia más lentamente con un desfase temporal de varios trimestres. En cambio, la demanda de ofertas de servicios muestra solo una influencia limitada de los ciclos macroeconómicos.

En términos generales, Smart Infrastructure ha desarrollado una combinación de negocios equilibrada y resiliente, 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. Para reforzar aún más la resiliencia de su porfolio, Smart Infrastructure persigue incrementar la cuota de facturación proveniente del ámbito de servicios.

Smart Infrastructure se beneficia de diversas tendencias tales como la urbanización, el cambio demográfico, la descarbonización 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 necesidad de descarbonización y digitalización. Esto se traduce en un incremento en la demanda de infraestructuras de energía flexibles y resilientes, incluyendo un rápido incremento en la movilidad eléctrica, así como edificios más sostenibles. 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. Los mercados de mercados a los que servimos están experimentando cambios que presentan oportunidades donde confluyen las tecnologías de la construcción y la electrificación.

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 funcionamiento estable de redes eléctricas con una elevada cuota de energías renovables. Por otro lado, la inversión en I+D refuerza las capacidades de crear edificios e infraestructuras confortables, seguras y energéticamente eficientes.

Smart Infrastructure está ampliando sus ofertas digitales con soluciones en la nube que utilizan datos de campo de controladores, dispositivos IoT y la plataforma empresarial Building X sobre los principios de apertura y modularidad de Siemens Xcelerator. Estas y otras ofertas se mejoran utilizando IA y modelos de lenguaje.

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 Infraestructura 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 Industries (DI)

Digital Industries ofrece una completa cartera de productos y soluciones de sistema para la automatización de la industria, tanto con fabricación discreta como para las industrias de proceso. Esta oferta incluye la automatización de sistemas y software para fábricas, sistemas de control numérico, servomotores, unidades de accionamiento e inversores, y sistemas de automatización integrados para herramientas de máquina y máquinas de producción. Digital Industries también proporciona sistemas de control de procesos, productos para comunicaciones máquina a máquina, sensores y sistemas de identificación por radio frecuencia. Asimismo, ofrece software para productos y para la gestión del ciclo de producción (PLM), así como software para la simulación y el testeado de sistemas mecatrónicos. Estas ofertas líderes de software se complementan con un portafolio de software de automatización de diseño electrónico (EDA); la plataforma de desarrollo de aplicaciones de bajo código nativa de la nube Mendix, que permite a los clientes reducir significativamente los tiempos de desarrollo de aplicaciones a través de la representación visual del código subyacente; y mercados digitales para la cadena de valor electrónica global, como Supplyframe y Pixeom. Digital Industries también proporciona a los clientes servicios impulsados por el ciclo de vida y los datos.

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

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

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

Los cambios en la demanda de los clientes, especialmente la relativa a productos estándar, están fuertemente impulsados por los ciclos macroeconómicos, y pueden conducir a una variación significativa a corto plazo en la rentabilidad de esta unidad de negocio.

La competencia de Digital Industries proviene principalmente de empresas multinacionales que ofrecen una cartera relativamente amplia y de empresas más pequeñas, activas únicamente en ciertos mercados geográficos o de productos.

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

Las actividades de I+D de Digital Industries están dirigidas a ayudar a sus clientes a incrementar su producción y la eficiencia de recursos a través de la combinación del mundo digital con el mundo real en

un continuo flujo de datos usando tecnologías de vanguardia tales como la inteligencia artificial (AI), computación periférica, SaaS y control definido por software, entre otras tecnologías avanzadas. En este sentido, Siemens Xcelerator es una plataforma comercial que incluye un portafolio de hardware habilitado para internet de las cosas, software y servicios digitales de Siemens y terceros certificados y facilita interacciones y transacciones entre clientes, socios y desarrolladores.

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

El 17 de noviembre 2022, se anunció la combinación del negocio de LDA, ya segregado, con partes del negocio de Digital Industries Motion Control: concretamente, los motores de baja tensión y motorreductores y el negocio especializado de electromandrineros, Weiss Spindeltechnologie bajo una marca común: Innomatics. En el contexto de esta segregación global Siemens S.A. transfirió su negocio de LVM (motores de baja tensión), GM (motorreductores) y Weiss Spindeltechnologie (electromandrineros) a Innomatics S.L.U. (anteriormente Siemens Large Drives Spain, S.L.U.) con efectos 01.06.2023, por lo cual ya no aparece en las cifras de negocio de Siemens SA.

El mundo industrial se enfrenta a unos desafíos enormes. Debido a que los recursos de nuestro planeta son finitos, debemos alcanzar más con menos. Nuestro portafolio nos ayuda a superar este reto y el gemelo digital tiene un papel fundamental; recopila datos a lo largo de todo el ciclo de vida de un producto, desde la concepción inicial hasta su fabricación y uso. Nuestras tecnologías del futuro hacen posible entender estos datos y utilizar los recursos finitos de manera más eficiente. Así es como perseguimos hacer la industria más sostenible.

2. Gestión de aspectos no financieros

2.1. Política de sostenibilidad

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

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

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

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

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

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

En su mayor parte, los ODS en los que tenemos un alto impacto están fuertemente relacionados con nuestros productos y soluciones, a menudo en combinación con iniciativas de liderazgo en colaboración 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 contratadas. En este sentido, Siemens establece objetivos ambiciosos para el acceso a los programas de asistencia al empleado, y para reducir los índices de accidentes (LTIFR). Además, participamos en actividades de compromiso con

la comunidad relacionadas con la salud, como campañas de concienciación sobre el cáncer, asistencia virtual o donación de sangre.

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

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

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

ODS 13 - Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos. Siemens fue una de las primeras empresas industriales del mundo en comprometerse a que sus propias actividades empresariales fueran neutras en carbono para 2030. 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 (UNGC), la Declaración de los Derechos Humanos y todas las demás normas pertinentes en nuestra cadena de suministro y a promover sus principios a través de nuestro trabajo con organizaciones e instituciones externas.

ODS 17- Fortalecer las Alianzas y el Global Partnership para el desarrollo sostenible. Como una empresa global y defensora del libre comercio, creemos que las asociaciones son fundamentales para el desarrollo sostenible y para el éxito de nuestra empresa. Además, reconocemos la importancia de la digitalización, la financiación de proyectos y las asociaciones público-privadas para el desarrollo sostenible. En todas estas áreas, nos asociamos con organizaciones internacionales, organizaciones empresariales, grupos de reflexión, organizaciones no gubernamentales (ONG) y el mundo académico, entre ellos el UNGC, el Foro Económico Mundial (FEM), econsense, Transparencia Internacional y numerosas universidades.

Como compañía tecnológica líder, contamos con un portafolio diseñado para impulsar la transformación digital y sostenible de la industria, la infraestructura y la movilidad a través del cual apoyamos a nuestros clientes ayudándoles a acelerar la transición energética, crear fábricas más eficientes en el uso de recursos, edificios más inteligentes y transporte más limpio. Al combinar los mundos real y digital, empoderamos a nuestros clientes para que sean más competitivos y resilientes, al mismo tiempo que reducen su impacto ambiental.

Hoy en día, el enfoque trasciende la mera gestión de impactos negativos; el foco está en amplificar proactivamente la huella positiva de las empresas en el planeta. Por ello, Siemens ha integrado firmemente su estrategia de sostenibilidad en todos los aspectos de su negocio, incluyendo la hoja de ruta tecnológica, decisiones de inversión, operaciones propias y estructura de gobernanza. Así, capacitamos a nuestros clientes para que impulsen sus metas en sostenibilidad enfocándonos en tres esferas clave:

- Descarbonización y eficiencia energética: Ayudamos a nuestros clientes a reducir las emisiones de carbono y mejorar su eficiencia energética, preparándolos para el futuro de diversas industrias mediante la digitalización, electrificación y automatización. Contribuimos con productos y soluciones que fomentan el cambio hacia energías renovables, facilitan la

electrificación y permiten la integración de sistemas energéticos limpios como el hidrógeno. Proporcionamos optimización de energía y administración de emisiones de carbono a lo largo del ciclo de vida de los productos y en las cadenas de suministro. En infraestructuras, impulsamos la eficiencia y descarbonización a través de soluciones de edificios inteligentes, mientras que en el sector ferroviario promovemos una movilidad más limpia con mayor eficacia energética.

- Eficiencia de recursos y circularidad: Nuestra tecnología digital ayuda a los clientes a lograr eficiencia de recursos y rentabilidad. Utilizamos la digitalización para reducir la necesidad de recursos físicos, combinando el mundo real y digital con gemelos digitales que optimizan y predicen productos y procesos físicos. Esto permite hacer más con menos recursos y transparentar huellas ambientales. Nuestras soluciones para edificios optimizan el uso del espacio y aumentan la eficiencia de recursos. En movilidad, mejoramos la capacidad de la red y extendemos los ciclos de vida.
- Foco en las personas e impacto social: Facilitamos a socios y clientes mejorar la vida de las personas y transformar la sociedad. Nuestras tecnologías promueven el bienestar, la seguridad y la productividad en edificios y movilidad. Además, fomentan el desarrollo socioeconómico al proporcionar acceso a bienes básicos, energía, atención médica, educación y transporte público.

➤ Business to Society® – medir el impacto social

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

El enfoque B2S tiene cuatro pasos:

1. Analizar las prioridades de desarrollo más relevantes en un contexto determinado (como global, nacional, proyecto);
2. Identificar y medir nuestra contribución a estas prioridades;
3. Definir acciones estratégicas para mejorar nuestra contribución y ayudar a dar forma al desarrollo futuro;
4. Ser transparentes sobre nuestra contribución, manteniendo informados a los interesados externos e internos.

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

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

Adicionalmente, en Siemens no nos detenemos solo en el impacto de sostenibilidad de nuestra cartera. Definimos nuestras ambiciones en materia de ESG dentro de nuestro marco de sostenibilidad DEGREE, un enfoque de 360 grados que refleja nuestros principales valores de sostenibilidad, contemplándola desde todos los ángulos. En este punto, la aplicación de nuestras propias tecnologías en nuestras propias operaciones es clave para lograr estas ambiciones.

2.2. Gestión de la sostenibilidad

En Siemens nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad con los empleados, los socios y, por supuesto, la sociedad. Tenemos ante nosotros 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 ya que, en lugar de conformarnos con nuestros logros, seguimos reevaluando nuestros esfuerzos con vistas a acelerar y aumentar aún más nuestro impacto. Ésta ha sido nuestra aspiración y está en consonancia con nuestros objetivos estratégicos a largo plazo anteriormente descritos.

En este sentido, elevamos nuestro compromiso ESG con el marco de sostenibilidad DEGREE, que ofrece un enfoque integral a nuestros valores fundamentales de sostenibilidad. Al abordar los tres aspectos del ESG, buscamos:

- Mantenernos dentro de los límites planetarios;
- Fomentar una cultura de confianza, empoderamiento y crecimiento;
- Apoyar oportunidades económicas inclusivas;
- Asegurar que nuestras personas y negocios sean resilientes y relevantes para el futuro.

El marco DEGREE define nuestro enfoque integral en seis áreas clave – Descarbonización, Ética, Gobernanza, Eficiencia de recursos (Resource Efficiency), Equidad y Empleabilidad -, estableciendo prioridades claras que impulsamos en nuestras operaciones y en colaboración con socios, proveedores y clientes.



Continuamente desarrollamos estas prioridades y ambiciones, integrando las expectativas de todas las partes interesadas. Las áreas de acción se definen a lo largo de las dimensiones de Medio Ambiente, Social y Gobernanza (ESG):

- Medio Ambiente: Descarbonización y Eficiencia de Recursos. Como parte de DEGREE, hemos establecido altas ambiciones para reducir significativamente las emisiones de CO₂e en las operaciones de Siemens y en la cadena de suministro. Nuestro enfoque en la eficiencia de recursos acelera el reciclaje y promueve un negocio más circular. Nuestro software y simulaciones reducen el uso de sustancias preocupantes y otros recursos, e introducen materiales reciclados desde las primeras fases de diseño y simulación de nuestros productos,

fábricas y soluciones. Además, promovemos la desvinculación del consumo de recursos naturales del crecimiento económico al aumentar la cantidad de materiales secundarios que compramos.

- **Social: Equidad y Empleabilidad.** El trato equitativo y el respeto son el núcleo de nuestros valores corporativos. Nuestro objetivo es posicionar a Siemens como el empleador inclusivo preferido en todos nuestros mercados de talento relevantes. Fomentamos la diversidad, la equidad, la inclusión y el desarrollo comunitario para crear un sentido de pertenencia y un ambiente saludable y seguro donde todas nuestras personas puedan dar lo mejor de sí mismas. En Siemens, invertimos en la educación, el desarrollo y el crecimiento individual de nuestras personas. Mantenemos un fuerte enfoque en el aprendizaje digital, los programas de asistencia a empleados y la salud y seguridad ocupacional.
- **Gobernanza: Ética y Gobernanza.** En Siemens, creemos que la forma en que hacemos negocios es tan importante como nuestro éxito empresarial. Nuestros valores y principios éticos están integrados en nuestras Directrices de Conducta Empresarial, que son obligatorias en toda la compañía. Además de integrar estos principios en nuestros propios sistemas de gestión, los extendemos a nuestros proveedores, quienes deben seguir un Código de Conducta integral. Más allá de eso, hemos hecho que los criterios de sostenibilidad sean una parte integral de nuestros programas de compensación variable a largo plazo tanto para el Consejo de Administración como para nuestra alta dirección.

Decarbonization	1. Operaciones Net Zero con una reducción del 55% para 2025 y del 90% para 2030
	2. Cadena de suministro con emisiones netas para 2050, reducción del 20% de las emisiones para 2030
Ethics	3. Capacitar al 100% de nuestro personal en las Directrices de Conducta Empresarial de Siemens cada tres años
Governance	4. Cadena de suministro segura desde el punto de vista ESG basada en el compromiso de los proveedores con el Código de Conducta para Proveedores
	5. Incentivos a largo plazo basados en criterios ESG
Resource efficiency	6. Ecodiseño robusto de siguiente nivel para el 100% de las familias de productos Siemens relevantes para 2030
	7. Desvinculación de los recursos naturales mediante una mayor compra de materias secundarias para metales y resinas
	8. Circularidad a través de la reducción de residuos a vertedero en un 50% para 2025 y hacia un vertido cero para 2030
Equity	9. 30% de mujeres en la alta dirección para 2025
	10. Acceso a los planes de acciones de los empleados: mantener el alto nivel y ampliarlo globalmente al 100%
	11. Compromiso global con el 'New Normal Working Model'
Employability	12. Aumentar las horas de aprendizaje digital a "25 en el 25"
	13. Acceso al programa de asistencia al empleado: mantener un nivel elevado y ampliarlo globalmente hasta el 100% en 2025
	14. 30% de mejora en el LTIFR global de Siemens para 2025

Dentro de este marco de actuación, durante el año fiscal 2024 se ha mantenido y profundizado la sensibilización en materia de sostenibilidad en Siemens SA. Así, bimensualmente se ha publicado una comunicación interna con las últimas novedades en el ámbito de sostenibilidad, con una media de lectura del 70%. Al mismo tiempo y, con el mismo objetivo de sensibilizar, durante 2024 más de 20 empleados han participado en la actividad "Plogging Tour" en las ciudades de Madrid, Bilbao y Barcelona. Esta iniciativa se basa en la práctica de deporte al aire libre mientras se protege la biodiversidad de la zona recogiendo la basura que se encuentre en el camino.

En esta misma línea y para aumentar la sensibilización entre nuestros proveedores, en mayo de 2024 celebramos en nuestra sede de Tres Cantos (Madrid) el primer evento 'Supplier Day' enfocado totalmente en sostenibilidad. Durante el acto se presentaron las soluciones de Siemens en materia de sostenibilidad

para la cadena de suministro y se compartieron buenas prácticas y casos de éxito. En total, participaron más de 45 proveedores.

Más acciones de sensibilización y concienciación son las campañas puestas en marcha en la sede central de Tres Cantos (Madrid) donde, en colaboración con Madre Coraje, hemos recogido 120 kilos de ropa para darle una segunda vida en 2023 y 55 kilos en 2024. Además, tenemos en marcha también una acción de donación de ordenadores – fruto de la alianza con la Fundación CEOE y Ecotic para la digitalización sostenible – a través de la que hemos donado 100 ordenadores en 2024. Por último, tenemos activa una campaña con la Fundación SEUR para la recogida de tapones de plástico con el objetivo de ayudar a financiar tratamientos médicos y ortopédicos que no están cubiertos por la seguridad social, o se cubra sólo en parte. En este sentido, en el marco de esta campaña se han recogido 54 kilos de tapones en 2023 y 45 kilos en 2024.

En cuanto a formación se refiere, para el conjunto de los empleados de la compañía se han puesto a su disposición dos formaciones online. La primera “Sustainability at Siemens: Base Camp” con el objetivo de profundizar en el conocimiento y despliegue de DEGREE y, por otro lado, “Leading in Sustainability” cuya finalidad es la aprender a incluir la sostenibilidad en oportunidades de negocio, modelos circulares y liderazgo en sostenibilidad. El primero de ellos fue completado por 728 personas hasta FY24 y el segundo por 40 personas hasta la finalización del ejercicio.

Adicionalmente, en febrero de 2024 se realizó una formación de 5 horas – Curso de reporting de Información de Sostenibilidad (CSRD y ESRS/NES) – impartido por un formador externo y en el que participaron las 15 personas con mayor impacto en la elaboración del informe.

Más allá de acciones formativas, y alineados con el pilar de DEGREE, Equidad, en mayo de 2024 se lanzó el programa “Voluntárate!” para promover acciones de voluntariado. Este programa anual pone a disposición de todos los empleados de Siemens SA un total de 8 horas laborables al año para realizar actividades de voluntariado que estén alineadas con la estrategia corporativa de “Corporate Citizenship”. Desde su lanzamiento, se han realizado, entre otras, actividades con el Banco de Alimentos de Madrid, Barcelona y Sevilla ayudando en labores de organización de productos y almacenaje; la asociación Adopta un Abuelo en Madrid con la que hemos promovido el acceso a la tecnología en personas mayores, con la ONG Xaloc para la limpieza de playas en Valencia y con Generación Savia, con quienes hemos organizado 3 sesiones de formación online donde nuestros empleados han trasladado su conocimiento en temas de actualidad a personas senior para facilitar su acceso al mercado laboral. En total, a lo largo de todas las acciones, han participado más de 160 personas con un total de más de 470 horas de voluntariado.

Durante el año fiscal 2024 hemos puesto el foco en la eficiencia de recursos, destacando dos iniciativas. Por un lado, una campaña para evitar el desperdicio alimenticio que, bajo el nombre de “Llévate la cena a casa” consiste en que, una vez terminado el horario del comedor en las sedes de Tres Cantos (Madrid) y Cornellà (Barcelona), las raciones de comida ya cocinada que han sobrado se ponen a disposición del empleado a un precio más económico para que pueda llevárselas. La segunda iniciativa ha consistido en la implantación de botellas de agua filtrada para todos los eventos y reuniones; lo que supone un paso adicional al ya dado cuando se eliminaron las botellas de plástico siendo sustituidas por botellas de vidrio.

En otro ámbito de actuación, cabe destacar que durante el año fiscal 2024 hemos continuado nuestra participación en la alianza ‘CEO por la diversidad’, iniciada en 2021, a fin de poder sumar al “desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, la competitividad del talento en España y la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española”. En este sentido, y en el marco de posibilidades que ofrece ser miembro de esta alianza, hemos participado en diferentes acciones de la Cátedra de Investigación sobre “liderazgo y diversidad” de UC3M-Fundación CEOE-Fundación ADECCO con el fin de trasladar cómo Siemens trabaja estos ámbitos y compartiendo casos de éxito.

En cuanto a la empleabilidad, se ha continuado con el programa NextWork, enfocado en identificar las familias de trabajo y los roles que existen en la compañía y cómo estos se deberían adaptar para los puestos que se requerirán en el corto/medio plazo. También en el ámbito de la empleabilidad, se ha

garantizado la salud y el bienestar de los empleados a través de varios programas de asistencia médica virtual y talleres de concienciación que serán detallados en páginas siguientes.

2.2.1. Estudio de materialidad: identificación de prioridades

Nuestra evaluación de materialidad se basa en marcos externos como el Pacto Global de la ONU y los Estándares de la Iniciativa Global de Reporte (GRI 2021), que constituyen la base de nuestra información. Los temas clave abordados en este informe están estructurados en función de los criterios ESG.

En el año 2023 hemos actualizado nuestra evaluación de materialidad con un enfoque en nuestros negocios industriales, siguiendo los estándares GRI 2021. Nuestro objetivo fue identificar los principales impactos económicos, ecológicos y sociales de la empresa sobre el medio ambiente y la sociedad según los estándares actualizados.

Estos temas materiales forman el marco para implementar la sostenibilidad a nivel corporativo ya que Siemens busca mejorar continuamente la gestión de la sostenibilidad y considera la evaluación de materialidad como un requisito para identificar y gestionar oportunidades y riesgos.

Siemens ha llevado a cabo talleres internos para identificar nuestros temas materiales evaluando sus impactos, riesgos y oportunidades desde dos perspectivas:

- Perspectiva interna (inside-out): Evaluamos los impactos positivos y negativos de nuestras actividades empresariales en el medio ambiente y la sociedad. Identificamos y evaluamos estos impactos para 17 temas de sostenibilidad, clasificándolos según su probabilidad y severidad. Los temas materiales, como acción climática, estándares sociales y ecológicos en la cadena de suministro, y diseño y gestión sostenible de productos, se derivaron de esta evaluación y forman la base de nuestro informe GRI.
- Perspectiva externa (outside-in): Analizamos los temas de sostenibilidad que podrían presentar oportunidades y riesgos para nuestras actividades empresariales o situación financiera. Esta perspectiva, integrada en la evaluación interna, incorpora el principio de doble materialidad. Los temas con mayor influencia en nuestras actividades y generación de valor duradero son la protección climática y el diseño y gestión sostenible de productos.

Como resultado, identificamos 15 temas de sostenibilidad material de mayor relevancia para Siemens desde ambas perspectivas. Además, durante FY23 se añadieron "Gestión de residuos y sustancias peligrosas" y "Desarrollo de empleados" como temas materiales. Asimismo, los temas "Gobernanza responsable" e "Innovación y modelo de negocio" se fusionaron en un único tema combinado, "Innovación y modelo de negocio."

La alineación de nuestros temas materiales de sostenibilidad con el marco GRI y los ODS se puede consultar aquí:

Tema	ODS	Pilar de DEGREE
Acción climática	7 9 11 12 13	DECARBONIZATION
Innovación y modelos de negocio	6 7 8 9 11 12 13 14 15 16 17	DECARBONIZATION RESOURCE EFFICIENCY GOVERNANCE
Ciberseguridad y gestión de datos	5 8 10 16 17	ETHICS
Normas sociales y ecológicas en la cadena de suministro	8 12 16 17	GOVERNANCE
Gobierno corporativo y liderazgo en sostenibilidad	8 12 16 17	GOVERNANCE
Gestión y colaboración con socios	7 8 9 11 12 13 16 17	GOVERNANCE DECARBONIZATION
Gestión de riesgos ESG	5 8 10 12 16 17	GOVERNANCE ETHICS
Gestión de Compliance	5 8 10 12 16 17	GOVERNANCE ETHICS
Diseño de productos sostenibles y gestión del ciclo de vida	6 7 9 11 12 13 14 15	RESOURCE EFFICIENCY
Gestión de residuos y sustancias peligrosas	3 6 12 14 15	RESOURCE EFFICIENCY
Gestión sostenible de los recursos naturales y eficiencia material	6 7 9 11 12 13 14 15	RESOURCE EFFICIENCY
Diversidad, equidad e inclusión	3 4 5 8 10 11	EQUITY
Futuro del trabajo	3 4 5 8 10 11	EQUITY EMPLOYABILITY
Desarrollo de los empleados	4 8	EQUITY EMPLOYABILITY
Salud y seguridad de los trabajadores	3 4 8 10	EMPLOYABILITY

2.2.2. Organización y Responsabilidades en la gestión de la sostenibilidad

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

La piedra angular de una gestión empresarial basada en la sostenibilidad es el cumplimiento de los principios reconocidos de gobierno corporativo. Siemens AG se rige por el derecho de sociedades alemán, según el cual tiene una estructura de consejo de administración a dos niveles compuesta por un Consejo de Administración y un Consejo de Supervisión. Los miembros del Consejo de Administración son responsables conjuntamente de toda la gestión de la empresa y deciden sobre cuestiones básicas de política empresarial y estrategia corporativa, así como sobre la planificación anual y plurianual. El Consejo

de Supervisión supervisa y asesora al Consejo de Administración en la gestión de los negocios de la empresa. A intervalos regulares, el Consejo de Supervisión debate el desarrollo empresarial, la planificación, la estrategia y la aplicación de dicha estrategia.

Desde 2023 se ha fortalecido significativamente nuestra organización de sostenibilidad en toda la empresa al introducir el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad y los Directores de Sostenibilidad en negocios y unidades clave, y aumentamos la responsabilidad del Director Global de Sostenibilidad y del departamento de Sostenibilidad de Siemens a nivel global.

El Consejo de Administración aborda los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad de importancia estratégica y de toda la empresa y adopta las medidas apropiadas. El Consejo de Administración también aprueba cualquier cambio en el marco de sostenibilidad DEGREE.

El Consejo de Sostenibilidad de Siemens (SSB) supervisa y aborda cuestiones de sostenibilidad en Siemens, monitoreando el avance de nuestra estrategia DEGREE y ofreciendo consejos e información para los informes de sostenibilidad. Además, impulsa iniciativas de sostenibilidad regionales que puedan expandirse dentro de la compañía. Integrado por miembros de diversas áreas de Siemens, como negocios, países y unidades de servicio y gobernanza, el SSB se reúne al menos cuatro veces al año, proporcionando actualizaciones y recomendaciones al Consejo de Administración.

Además, el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad (EC SUS) sirve como organismo guía para las operaciones de sostenibilidad de Siemens, representando la cartera de Siemens que facilita un impacto positivo en la sostenibilidad al abordar y financiar (i) la descarbonización y la eficiencia energética, (ii) la eficiencia de recursos y la circularidad, así como (iii) el enfoque en las personas y el impacto social, con un enfoque en los segmentos de mercado del portafolio y los temas de salida al mercado. Presidido por el CEO de Siemens, el EC SUS – que se reúne de manera ad hoc para discutir temas relevantes - incluye al Director de Sostenibilidad de Siemens, los CEOs de los negocios clave, el Director de Estrategia, el Asesor General y el Responsable Global de SUS.

El Director de Sostenibilidad (CSO) supervisa los temas de sostenibilidad de Siemens. El CSO es miembro de la Junta Directiva de Siemens, preside la Junta de Sostenibilidad de Siemens (SSB) y es miembro del Comité Ejecutivo de Sostenibilidad (EC SUS). El CSO también es responsable del departamento de Sostenibilidad de Siemens.

El Responsable Global de Sostenibilidad (Global Head of SUS) lidera el departamento de Sostenibilidad de Siemens. En esta capacidad, el Responsable Global de SUS informa al CSO sobre todos los temas de sostenibilidad de Siemens, excluyendo el negocio de sostenibilidad y los temas relacionados con la estrategia. Para estos últimos temas, el Responsable Global de SUS informa al CEO de Siemens. El Responsable Global de SUS es un miembro regular de la SSB. El Responsable Global de SUS informa regularmente al Consejo de Supervisión sobre asuntos de sostenibilidad.

El área de Sostenibilidad de Siemens tiene la tarea de crear el marco de sostenibilidad DEGREE trabajando junto con la SSB, diversas áreas de negocio, los servicios y unidades administrativas, y las operaciones por país, además de supervisar el cumplimiento de los objetivos DEGREE. Asimismo, es responsable de preparar los informes de sostenibilidad y gestionar el Programa de Operaciones Net Zero. Se encarga igualmente de la adquisición de compensaciones de carbono y de implementar el Proceso de Diligencia Debida en Riesgos de Sostenibilidad. El departamento apoya proyectos de sostenibilidad que pueden ser escalados dentro de Siemens, incluyendo el establecimiento de procesos, formación y herramientas para manejar cuestiones de sostenibilidad a nivel global en cooperación con otros equipos de Siemens, afectando a nuestros países, sectores de negocio, y servicios y estructuras administrativas. Además, el departamento formula estrategias para el área de negocios de sostenibilidad de Siemens en concordancia con el Consejo de Administración, EC SUS y los CEOs.

Los CEOs son los responsables finales de todos los temas de sostenibilidad en su área de responsabilidad. Esto incluye la responsabilidad del negocio de sostenibilidad, la implementación de DEGREE, la

elaboración de informes de sostenibilidad, el Proceso de Diligencia Debida en Riesgos de Sostenibilidad y otras responsabilidades relacionadas.

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

Nuestras unidades de Servicio y Gobernanza son responsables del desarrollo continuo de los temas relacionados con la sostenibilidad dentro de su propio mandato de acuerdo con el marco de sostenibilidad DEGREE y los requisitos regulatorios y organizacionales.

Finalmente, los Expertos en Materia de Riesgos de Sostenibilidad son designados por y apoyan a Digital Industries, Smart Infrastructure, Siemens Mobility y SFS para llevar a cabo de manera responsable el Proceso de Diligencia Debida en Riesgos de Sostenibilidad.

Adicionalmente a todo esto, 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 el Consejo de Administración. La estructura organizativa y de responsabilidad requiere que cada una de las respectivas direcciones de las unidades organizativas implementen programas de gestión de riesgos que se adapten a sus negocios y responsabilidades específicos, al tiempo que son coherentes con la política general.

2.3.2. Gestión de riesgos empresariales (ERM)

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

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

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

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

2.3.3. Organización y responsabilidades en la gestión de riesgos

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

2.3.4. Principales riesgos no financieros

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

Tomando como referencia la identificación de riesgos globales y comunes elaborada a nivel grupo, así como la identificación, a nivel país, de riesgos específicos elaborada por Siemens 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 aceleró 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.

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 y hemos definido una estrategia de búsqueda proactiva de personas con las habilidades requeridas en nuestras respectivas industrias y mercados. Durante el ejercicio fiscal 2024 se han lanzado diversas actividades bajo la iniciativa Employer Branding con un enfoque a aquellas posiciones difíciles de ocupar en nuestros mercados estratégicos. 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 adicionalmente a las iniciativas de re- & upskilling.

Cambios 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 técnicas en nuestros mercados objetivo, así como nuevas regulaciones 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.

Condiciones geopolíticas: Existen grandes incertidumbres con relación a las perspectivas geopolíticas y económicas globales, que se deterioraron significativamente en el último año y que pueden seguir intensificándose. Primero, el conflicto entre Israel y Gaza continúa escalando y podría causar un conflicto regional más grande que involucre a más partes y, segundo lugar, el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania, están conllevando consecuencias políticas y económicas tales como el impacto en ventas, procesos de producción, así como la compra y logística de productos intermedios (problemáticas en la cadena de suministro) y una crisis energética y una amenaza general a la seguridad difícil de dimensionar. La escalación de los conflictos, así como otro tipo de ataques e incidentes podría influenciar negativamente la confianza de la economía y de los consumidores. Asimismo, una economía global altamente interconectada sigue siendo vulnerable ante desastres naturales, nuevas pandemias o guerras híbridas.

3. Lucha contra la corrupción y el soborno

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1. El sistema de Compliance de Siemens

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

En julio de 2023 actualizamos a nivel global nuestro Código de Conducta adaptándolo a las nuevas realidades de los mercados y de la sociedad en general. En el año 2024 hemos tenido que elaborar una versión española de dicho Código para adaptarlo a una sentencia judicial relativa a posibles trabajos adicionales y a las circunstancias en las que se debe informar sobre los mismos. El objetivo es evitar desviaciones con la legislación de cada país pero manteniendo la premisa de que el Código de Conducta

sea lo más homogéneo posible a nivel de Siemens global y solo recoja los cambios imprescindibles en cada caso.

Por otra parte, en los tiempos difíciles que estamos viviendo tener unos principios y directrices claros es todavía si cabe más importante. Para Siemens no hay excusas: actuamos siempre conforme a la legalidad, éticamente y con la máxima integridad.

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



Somos honestos y veraces en nuestras actuaciones

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



Colaboramos con socios íntegros y respetuosos con la ley

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



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

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



Actuamos conforme a nuestra responsabilidad con el medio ambiente

Los negocios sostenibles requieren decisiones responsables.



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

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



Analizamos las cuestiones éticas

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

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

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

materializa al integrar los aspectos éticos de la inteligencia artificial en todos nuestros procesos de negocio, productos y soluciones

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

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



Las medidas de prevención incluyen la gestión de riesgos de Compliance, la elaboración de directrices y procedimientos sobre temas específicos 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 información *Tell Us* y la *Ombudsperson*, 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 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 una red de responsables de Compliance cualificados en diversas unidades de negocio y países que aseguran que el Sistema de Compliance está debidamente implantado en todo el mundo. El equipo de Compliance trabaja en estrecha colaboración con los empleados y los directivos, asumiendo estos segundos la responsabilidad personal de Compliance en sus respectivas áreas.

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

Para recoger la opinión directa de nuestros empleados y evaluar la efectividad del sistema de compliance dentro de la compañía se realizan de forma regular encuestas en el ámbito de integridad dentro del marco

de la encuesta global de empleados de Siemens. Estas consultas se realizan periódicamente y recogen preguntas concretas en temáticas de integridad. Los resultados obtenidos en los últimos años muestran una tendencia muy positiva en toda la organización en cuanto a la percepción y la concienciación respecto a la gestión de los negocios de forma íntegra y responsable.

En el año 2024 se ha preguntado a los empleados sobre tres cuestiones relacionadas con ética e integridad, iguales que las del ejercicio anterior, manteniendo unos resultados muy favorables:

Pregunta	Valoración Siemens SA FY 24	Valoración Siemens SA FY 23
Las jefaturas en mi entorno de trabajo enfatizan la importancia de actuar en los negocios de forma responsable y con integridad	94	95
En relación con la ética y la integridad, confío en que Siemens hará lo correcto	92	95
Me siento seguro de informar sobre cuestiones relativas a la integridad o posibles incumplimientos del Código de Conducta en los Negocios	94	95

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

A nivel de lucha contra la corrupción no nos limitamos a combatir el soborno o el cohecho, sino que gestionamos diferentes casuísticas como son las relativas a regalos y hospitalidades, patrocinios, donaciones y membresías, pagos facilitadores, colaboración con socios de negocio y conflictos de intereses. Para prevenir la corrupción hemos implantado un conjunto de normativas y procedimientos que cubren las diferentes tipologías teniendo en cuenta tanto el ámbito interno como las actuaciones de terceras partes analizando la legislación vigente, normativa interna y circunstancias en las que se producen.

Respecto a evitar el blanqueo de capitales, las actividades de suministro y aprovisionamiento conllevan el riesgo de ser utilizadas para el blanqueo o para la financiación del terrorismo y Siemens se esfuerza en mantener relaciones de negocio solo con clientes, socios y empresas de garantía cuyas actividades cumplan con los requerimientos legales y cuyas fuentes de financiación tengan un origen legítimo. Para ello disponemos de un sistema global de gestión de blanqueo de capitales a nivel corporativo, de aplicación en los diferentes países en los que hacemos negocios, que nos dota de la transparencia necesaria en las operaciones que hacemos con terceros. Está basado en los posibles riesgos con terceras partes en cuanto al origen de los fondos que utilizan para el pago de las transacciones comerciales de modo que se garantice que provienen de fuentes legítimas.

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

3.2. Gestión de riesgos de Compliance

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

La evaluación de riesgos de Compliance -Compliance Risk Assessment (CRA)- tiene un enfoque holístico y se realiza de forma periódica a nivel global y en los diferentes países donde hacemos negocios con el objetivo de que, para los riesgos identificados en los diferentes niveles, se establezcan acciones de mitigación centrales y/o locales según proceda. Cada empresa, unidad de negocio y región evalúan su exposición al riesgo respecto a las diferentes responsabilidades de Compliance. Adicionalmente, se tienen en cuenta las circunstancias en cada momento que son analizadas de forma sistemática como por ejemplo es el caso de los riesgos de Compliance en relación con nuevos modelos de negocio o tecnologías digitales.

En este marco, en la segunda mitad del año fiscal 2024 se ha realizado la revisión de riesgos de Compliance 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 en proceso.

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

3.3. Formación de Compliance

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

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

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

El conocimiento sobre las áreas responsabilidad de Compliance se transmite a través de formaciones obligatorias que se han denominado "Essentials" y que abarcan los siguientes ámbitos: Código de Conducta en los Negocios, Anticorrupción, Defensa de la Competencia, Blanqueo de Capitales, Protección de Datos y Control de Exportación. Esta formación es obligatoria para todos los empleados de la compañía con acceso on-line.

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

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

En el año 2023 se empezó un nuevo ciclo de formación en base a la actualización que se hizo en julio de ese año de dicho Código. En el caso de Siemens S.A., el nuevo ciclo se lanzó a mediados de septiembre de 2023 y al cierre del ejercicio 2024 habían realizado la formación 1.342 empleados. Para los que no tengan acceso a la formación online se han establecido alternativas de manera que podamos llegar nuevamente al 100% de los empleados que es el objetivo final.

A nivel de Control de Exportación la formación "Export Control Essentials" lanzada en el año 2022 ha sido realizada por 170 empleados en este ejercicio llegando a un total acumulado de 1.287 empleados de Siemens, S.A. lo que supone un 98% del total, indicador que confirma que esta formación está debidamente implantada en la empresa.

Esta formación básica se completa con módulos específicos de Control de Exportación para áreas concretas que se han denominado "Export Control Specifics". En concreto se han desplegado los módulos para la función de Ventas y Servicios Técnicos, Compras y Logística, Informática, Ingeniería, I+D & Ciberseguridad con más de 50 empleados adicionales formados en este ejercicio.

A finales del año fiscal 2022 se lanzó 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 el año 2024 ha sido realizada por 182 empleados llegando a un total acumulado de 1.283 empleados desde su lanzamiento, lo que supone un 98% acumulado.

En materia de Protección de datos a finales de junio 2023 se ha desplegado una nueva formación obligatoria para actualizar conocimientos en esta materia. A cierre de ejercicio ya ha sido realizada por 1.263 empleados lo que supone un 97% del grupo objetivo para esta acción formativa.

Finalmente, en materia de Defensa de la Competencia, también se ha lanzado una nueva formación en este ejercicio, en concreto en el mes de septiembre. Esta formación incluye temas esenciales de competencia y al cierre de ejercicio habían participado 270 empleados.

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

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

Aparte de estas iniciativas desplegadas por el equipo de Compliance, hay que destacar las acciones realizadas en primera persona por los directivos de la compañía, que en el marco de lo que denominamos Diálogos de Integridad, seleccionan temas de especial relevancia en materia de Compliance para sus respectivas áreas de responsabilidad y los exponen de manera abierta y participativa a sus colaboradores. Los contenidos de estos Diálogos de Integridad se actualizan cada año en base a los riesgos detectados a nivel corporación y posteriormente cada país y cada manager identifican y despliegan los más relevantes en sus respectivos equipos. En el ejercicio 2024 se han incorporado temas adicionales a los ya disponibles como han sido los relacionados con el uso de la inteligencia artificial, comunicación respetuosa, presión económica y roturas en la cadena de suministro, finanzas, ciberseguridad y "greenwashing". En conjunto, se mantiene a disposición de las jefaturas y empleados interesados un amplio abanico de contenidos y material que abarca todas las áreas de responsabilidad de Compliance.

Adicionalmente a las iniciativas de casa matriz, a nivel local se han desplegado acciones de formación importantes en los ámbitos de Competencia, Anticorrupción y casos de Compliance.

En el caso de la formación de Competencia / Anticorrupción las temáticas concretas abordadas han sido Competitive Intelligence, Dual Distribution, Contratación Pública, Third Parties, Benefits, Conflictos de Intereses y Whistleblowing. Esta formación se ha desplegado conjuntamente por parte de los responsables del departamento Legal y de Compliance teniendo como grupos objetivos a los colectivos de ventas en las regiones y las áreas financieras correspondientes. Se ha definido como una formación presencial en cada una de las oficinas principales de Siemens, S.A. y para el resto de las oficinas y personas que no pudieran atender presencialmente se ha completado con diversas sesiones on-line. En total han participado en esta iniciativa 494 empleados de Siemens, S.A.

La formación sobre Casos de Compliance se ha centrado en las lecciones aprendidas de diversas investigaciones recientes tanto a nivel de España como de otros países de Europa siendo desplegada por el responsable de Compliance. Se ha desplegado de manera presencial, a las primeras líneas de managers de los negocios de DI y SI para que los mensajes principales fueran a su vez trasladados por éstos en cascada a sus correspondientes equipos.

3.4. Colaboración con Socios de Negocio

Bajo circunstancias concretas, Siemens puede ser considerada responsable de las actividades ilegales en las que incurran determinados terceros (por ejemplo, intermediarios, distribuidores o socios de consorcio) a los que internamente denominamos “socios de negocio” (“business partners”). Actividades realizadas por estos partners pueden ser usadas ilícitamente para conseguir ventajas indebidas para el partner en cuestión o para Siemens

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

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

Al cierre del ejercicio fiscal 2024 hay vigentes en Siemens S.A. 30 análisis de diligencia debida para aquellos socios considerados en el alcance de Compliance. De este colectivo 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.

En línea con las nuevas tendencias que extienden el perímetro de responsabilidad de las empresas respecto a otras terceras partes tanto en el ámbito de venta como de aprovisionamiento se han definido nuevos procesos a nivel de onboarding, screening y monitorización de todo el colectivo de clientes no finales. Se han implantado ya para los distribuidores y se irán incorporando nuevos colectivos considerados terceras partes intermediarias como EPCs e integradores entre otros. El foco se pone en la evaluación de aspectos específicos de Compliance en aras de fomentar la transparencia y mitigar posibles riesgos.

3.5. Denuncia de irregularidades

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

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

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

Los informantes / personas que hacen estas denuncias están debidamente protegidos por las leyes respectivas nacionales y también en base a la normativa interna de la compañía que prohíbe represalias

o cualquier otro tipo de actuación en contra de ellos por el hecho de haber reportado de buena fe una posible actividad irregular.

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

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

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

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

3.6. Acciones Colectivas y Siemens Integrity Initiative

Para progresar de forma sustancial en la lucha contra la corrupción y fomentar la libre competencia, debe haber una actuación conjunta de un colectivo importante de diferentes grupos. La Iniciativa de Integridad global de Siemens (*Siemens Integrity Initiative*) destinó inicialmente más de 100 millones de USD para apoyar a organizaciones que combaten la corrupción y el fraude a través de las denominadas Acciones Colectivas, la educación y la formación.

Esta iniciativa es parte de un acuerdo de 2009 entre Siemens AG y el Banco Mundial y de otro acuerdo de 2013 entre Siemens AG y el Banco Europeo de Inversiones (BEI). Ya en 2023, se ha firmado con la UNESCO un acuerdo específico para la defensa de los medios (Global Media Defense).

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

El objetivo es apoyar proyectos que tienen un claro impacto en el entorno empresarial, pueden demostrar resultados objetivos y medibles, y tienen el potencial de ampliarse y replicarse.

3.7. Resultados y progreso alcanzado

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

- El sistema de compliance ha evolucionado de acuerdo con la transformación digital que se está haciendo a nivel de compañía con el objetivo de mejorar el nivel de eficacia y eficiencia de las actividades de Compliance en Siemens.
- Se ha mejorado el análisis integral de riesgos utilizando las nuevas tecnologías disponibles para una mejor identificación de riesgos y su correspondiente seguimiento dotándole de una mayor flexibilidad en cuanto a adaptación ante cambios en el negocio, en la situación geopolítica y posibles nuevas áreas de riesgo.

- A nivel de riesgos también se continua con el intercambio de experiencias y conocimientos poniendo en común áreas de riesgo y acciones de mitigación por parte de los responsables de Compliance. En el año 2024 se ha hecho a nivel regional, siendo Europa una de dichas regiones participantes contando con la participación de España. Los resultados se han trasladado a Compliance Casa Matriz para su análisis y despliegue de medidas globales.
- El proceso de migración de diferentes herramientas de Compliance hacia un marco único donde se van incorporando diferentes módulos ha registrado un avance cuantitativo y cualitativo muy importante en el año 2024. Bajo una plataforma única se han implantado diferentes módulos relativos a Regalos y Hospitalidades, Gestión de Riesgos, Casos de Compliance y Analytics entre otros.
- La mayor relevancia de los criterios ESG se ha visto materializada en una adaptación del Código de Conducta para Proveedores y Terceras Partes Intermediarias desplegándose los aspectos principales entre los managers de la compañía.
- También referido a terceras partes se ha ampliado el espectro bajo el alcance de Compliance y se han mejorado los procesos y herramientas de revisión de alertas y de monitorización.
- “Ethics” ha continuado con el proceso de despliegue a diferentes niveles de la organización incluyendo su integración progresiva en los procesos de negocio de forma que los aspectos éticos sean parte integral de la toma de decisiones.
- Se han implantado nuevos procesos de Benefits (Regalos y Hospitalidades a terceros) y de Conflictos de intereses que empoderan a los empleados a hacer lo correcto en estas materias. Hay unos principios obligatorios globales que deben seguirse y para situaciones específicas hay procesos de registro y escalado / aprobación atendiendo a diferentes circunstancias.

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

3.8. Modelo para la Prevención del Delito

Basado en el derecho penal español, Siemens, S.A. tiene implementado un Modelo de Prevención del Delito que se basa principalmente en la normativa, controles y mitigación de riesgos existentes 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, según lo recogido en sus estatutos, en el ejercicio fiscal 2024 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.

Como novedad en el ejercicio 2024 se ha analizado la Ley Orgánica 3/2023 de 28 de marzo de modificación de la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal en materia de maltrato animal entendiendo que no tiene relación con la actividad de Siemens.

3.9. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Siemens S.A., en colaboración con la Fundación CEOE y Ecotic, ha puesto el foco en la digitalización sostenible, mediante una acción de donación de 100 ordenadores en 2024. Por otra parte, se ha colaborado con la ONG Xaloc para la limpieza de playas en Valencia.

En el ejercicio fiscal 2024 han tenido lugar dos aportaciones monetarias como donación, concretamente 1.600 € a la Fundación de Aeronáutica y Astronáutica Españolas (FAAE) para los Premios Excelencia en el Sostenimiento del Ejército del Aire y del Espacio 2023 y 1.000 € a la Fundación Sin Daño, para el "Proyecto Yes We Can, terapia asistida con perros para niños y niñas con daño cerebral. Hospital Niño Jesús de Madrid".

Ejercicio Fiscal	2023	2024
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	1.500 €	2.600€

4. Respeto de los derechos humanos

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

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

Estamos firmemente comprometidos con la salvaguarda y el respeto a los Derechos Humanos. Lo entendemos como un elemento clave en nuestro desempeño en el marco de integridad y responsabilidad social corporativa. Nuestro enfoque holístico no se limita a nuestros empleados y centros de trabajo, sino que también 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).

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

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

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

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

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

Siemens se compromete a cumplir con los estándares internacionales y también espera que sus socios de negocio cumplan estas directrices en la medida en que les sean aplicables. Más allá de estos estándares, Siemens AG a nivel global reafirma su compromiso en relación con los derechos fundamentales de los trabajadores en un acuerdo marco internacional firmado por los sindicatos y los representantes de los empleados en 2012.

4.2. Gestión y responsabilidades

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

La responsabilidad corporativa en materia de Derechos Humanos se comparte entre los departamentos de Sostenibilidad y de Compliance. El objetivo de partida es asegurar de forma proactiva y sistemática que el respeto por los Derechos Humanos está debidamente integrado en nuestros procesos y en la toma de decisiones. Este objetivo es reforzado con el apoyo de otros departamentos (P&O, SCM, EHS, SEC, SRE). En el caso concreto de P&O (People & Organization) se ha desarrollado una normativa específica relativa a los trabajadores de Siemens en lo que se refiere a condiciones fundamentales de empleo y de trabajo de forma que el CEO de cada empresa tiene la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de dichos Derechos con el apoyo del departamento de P&O.

Siemens dispone de un programa marco sujeto a un proceso de mejora continua a todos los niveles y que se basa en los siguientes tres pilares:

- I. Proceso periódico de revisión de impacto
- II. Proceso de diligencia debida a nivel transaccional
 - a. Identificación de riesgos
 - b. Evaluación de riesgos
 - c. Gestión y monitorización de riesgosApoyado en mecanismos de denuncia / información
- III. Aspectos generales
 - a. Concienciación
 - b. Normativas y circulares
 - c. Formación y capacitación (competencias)
 - d. Información reportada a nivel interno y externo
 - e. Compromiso con los grupos de interés

4.3. Medidas de mejora continua

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

A través de nuestras acciones tenemos como objetivo prevenir posibles efectos negativos. Siemens utiliza procesos de gestión de riesgos a lo largo de la cadena de valor para identificar y evaluar de forma

temprana y sistemática riesgos relativos a posibles incumplimientos en materia de Derechos Humanos y mitigar dichos riesgos en nuestro ámbito de influencia.

En el año fiscal 2024 se ha realizado el análisis de riesgos de Compliance 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 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

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

Mantener cadenas de valor sostenibles es uno de nuestros principios básicos. Los proveedores de Siemens se comprometen a cumplir con el Código de Conducta para Proveedores y Terceras Partes Intermediarias y Socios de Negocio. Este documento reafirma los Derechos Humanos fundamentales de los empleados de nuestros proveedores y se ha actualizado en los últimos años para adaptarlo a la regulación vigente. Siemens espera que todos sus proveedores tengan un compromiso claro de cumplimiento del referido Código de Conducta que abarca los siguientes aspectos en materia de derechos humanos:

- Condiciones justas de trabajo (salario, horario de trabajo, vacaciones)
- Libertad de asociación
- Responsabilidad en materia de salud y seguridad
- Prohibición de discriminación
- Prohibición de trabajo forzoso y de trabajo infantil
- Disponibilidad de mecanismos anónimos para informar sobre 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 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, software e inteligencia artificial, con foco en actividades de exportación, directas e indirectas, y el posible uso y destinatario final de los mismos. Esto permite una identificación y evaluación continuas de riesgos para las actividades de negocio de Siemens en el ciclo completo de vida de la actividad empresarial y de las relaciones de negocio. Dependiendo de los riesgos identificados, se desarrollan estrategias de mitigación con el asesoramiento de expertos en materia de Derechos Humanos para preparar acciones preventivas responsables.

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

4.6. Derechos Humanos en el puesto de trabajo

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

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

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

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

4.7. Formación y desarrollo de capacidades

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

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

Nuestro documento de Sostenibilidad en la Cadena de Suministro y el Código de Conducta sirven de apoyo y sensibilizan a nuestros proveedores en lo que se refiere a tener en cuenta en mayor medida esos valores y los requerimientos de sostenibilidad que se deben incluir en las propias cadenas de suministro de dichos

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

4.8. Redes de colaboración y alianzas

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

Siemens a nivel corporación es miembro de la Iniciativa Global Empresarial en Derechos Humanos (GBI) desde el año fiscal 2017. Esta iniciativa es una de las principales a nivel internacional en cuanto a redes de colaboración en materia de Derechos Humanos. Está formada por 20 empresas a nivel mundial. En el año 2018 Siemens se unió al grupo de trabajo de formación en Derechos Humanos y Empresa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Este grupo también está constituido como un ámbito de aprendizaje en esta materia entre empresas europeas de diferentes tamaños y de diversos ámbitos industriales. Además de estas iniciativas, Siemens AG también interactúa de forma habitual en materia de Derechos Humanos con consultores externos, inversores, accionistas, agencias de calificación y entidades sin ánimo de lucro y despliega los aspectos relevantes a los diferentes países.

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

4.9. Denuncias por casos de vulneración

Siemens ofrece a todos sus empleados y terceras partes canales protegidos para reportar incumplimientos de la normativa interna y externa. En el año 2023 se adaptaron los procedimientos a nivel de grupo en base a la normativa europea y en el caso de Siemens, S.A. en base a la ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Las notificaciones realizadas se trasladan al departamento de Compliance y se les da el debido seguimiento. Estos mismos canales pueden usarse para informar a la compañía de posibles incumplimientos en materia de Derechos Humanos.

Nuestra página de internet también facilita la posibilidad de hacer reclamaciones específicas en el ámbito de Derechos Humanos. Somos conscientes de que algunas actividades de negocio son controvertidas y constituyen un marco de actuación complejo. Nuestro objetivo es compartir nuestra posición y nuestras actividades en curso de forma abierta con nuestros grupos de interés.

En Siemens 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. No se han recibido denuncias, tanto en 2023 como en 2024, a través de la vía del protocolo de acoso de Convenio u otras vías distintas relacionadas con los Derechos Humanos.

Asimismo, no se han recibido en Siemens S.A., ni en el ejercicio fiscal 2023 ni en el 2024, 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 2024 está compuesta por 1.340 personas (1.287 en 2023). De ellas, un 70,37% son hombres (72,03 % en 2023) y un 29,63% mujeres (27,97% en 2023). 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. Aun así, se ha visto incrementado paulatinamente el porcentaje de mujeres en los últimos años. 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 2023 se debe en gran medida a la contratación de perfiles específicos en diversos ámbitos de la empresa.

En lo que respecta al desglose por edades, la edad media de la plantilla es de 42 años (43 en 2023).

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

- Directivos. Este grupo está compuesto por los Senior Managers y Position Level 4 de la compañía y supone un 3,88% del total de la plantilla (4,04% en 2023).
- Mandos medios. En este grupo se encuadran todos los managers no incluidos en la categoría anterior y representan el 7,39% de la plantilla (7,30% en 2023).
- Técnicos y profesionales. Engloba a todos los *Project Manager, Professional & Expert, Team Leader y Supervisor* (según *Position Type*). Este grupo representa un 78,43% de la plantilla (75,84% en 2023).
- Personal de apoyo. Son los *Operations (Technical & Administrative)*. El personal de apoyo conforma un 10,30% de la plantilla (12,82% en 2023).

En general se observa estabilidad en los grupos de directivos y mandos medios, un aumento de técnicos y profesionales y la disminución del personal de apoyo. La disminución del personal de apoyo está relacionada con la transformación digital de Siemens, que demanda menos perfiles de apoyo y cada vez más perfiles técnicos y profesionales.

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, consúltase el apartado 2.3. Política de control y gestión de riesgos.

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.

N° Empleados		2023			2024		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	Hasta 35 años	1	0	1	1	0	1
	35-45 años	6	1	7	6	1	7
	> 45 años	32	12	44	34	10	44
	Total	39	13	52	41	11	52
Mandos medios	Hasta 35 años	1	3	4	2	1	3
	35-45 años	17	8	25	14	10	24
	> 45 años	44	21	65	48	24	72
	Total	62	32	94	64	35	99
Técnicos y profesionales	Hasta 35 años	180	97	277	193	116	309
	35-45 años	218	89	307	237	95	332
	> 45 años	281	111	392	289	121	410
	Total	679	297	976	719	332	1.051
Personal de apoyo	Hasta 35 años	35	5	40	32	5	37
	35-45 años	38	5	43	28	7	35
	> 45 años	74	8	82	59	7	66
	Total	147	18	165	119	19	138
TOTAL		927	360	1.287	943	397	1.340

* 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 2024, el 97,99% de la plantilla de Siemens S.A. tiene contrato indefinido (98,14% en 2023). En lo que respecta al tipo de jornada, el 99,25% de los contratos corresponden a la modalidad de tiempo completo (98,37% en 2023). Los valores son comparables a los de 2023, a pesar del aumento en el número total de empleados comentado anteriormente, reflejando prácticamente el mismo porcentaje en los contratos indefinidos y un ligero descenso en los contratos a tiempo parcial.

Contrato de trabajo	2023	2024
Indefinidos	1.263	1.313
Temporales	24	27
TOTAL	1.287	1.340
A tiempo completo	1.266	1.330
A tiempo parcial	21	10
TOTAL	1.287	1.340

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.

➤ 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 98,63% de contratos (98,3% en 2023), en cuanto para el “Personal de apoyo” el promedio de contrato indefinidos representa el 90,07% de los contratos (94,2% en 2023).

Promedio anual de contratos indefinidos por sexo	2023	2024
Mujer	334	374
Hombre	892	910
TOTAL	1.225	1.284

Promedio anual de contratos indefinidos por edad	2023	2024
Hasta 35 años	252	304
35-45 años	379	382
> 45 años	594	598
TOTAL	1.225	1.284

Promedio anual de contratos indefinidos por categoría profesional	2023	2024
Directivos	53	53
Mandos Medios	97	99
Técnicos y profesionales	930	1.005
Personal de apoyo	146	127
TOTAL	1.225	1.284

➤ Promedio anual de contratos temporales.

De todas las agrupaciones profesionales, la de “técnicos y profesionales” es la que presenta mayor presencia de contratos temporales, seguido del “personal de apoyo”. El promedio de contratos temporales se mantiene en 28 en 2024 (27 en 2023), manteniendo las cifras bajas que ya se confirmaban el año anterior.

Promedio anual de contratos temporales por sexo	2023	2024
Mujer	11	9
Hombre	16	19
TOTAL	27	28

Promedio anual de contratos temporales por edad	2023	2024
Hasta 35 años	17	16
35-45 años	8	8
> 45 años	2	4
TOTAL	27	28

Promedio anual de contratos temporales por categoría profesional	2023	2024
Directivos	0	0
Mandos Medios	2	0
Técnicos y profesionales	16	14
Personal de apoyo	9	14
TOTAL	27	28

➤ 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 7 contratos a tiempo parcial (2 en 2023). Se refleja un ligero incremento en comparación con el año anterior. En estos momentos, la mayoría de 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	2023	2024
Mujer	0	0
Hombre	2	7
TOTAL	2	7

Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad	2023	2024
Hasta 35 años	1	5
35-45 años	0	1
> 45 años	1	1
TOTAL	2	7

Promedio anual de contratos a tiempo parcial por categoría profesional	2023	2024
Directivos	0	0
Mandos Medios	0	0
Técnicos y profesionales	1	0
Personal de apoyo	1	7
TOTAL	2	7

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 2024 se produjeron 6 despidos (22 en 2023) que correspondieron a empleados pertenecientes a la agrupación de Mando medio y Técnicos y Profesionales.

Ejercicio Fiscal	2023						2024					
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	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Técnicos y profesionales	2	3	9	0	1	2	0	1	2	0	0	1
Personal de apoyo	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	3	13	0	1	2	0	1	4	0	0	1
TOTAL	19			3			5			1		

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

5.3. Remuneración

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

El modelo de compensación global de la empresa está diseñado para reconocer el esfuerzo y los resultados de las personas trabajadoras, y se estructura en varios componentes clave:

- Retribución dineraria total que incluye:
 - un componente fijo, como el salario base, antigüedad y otros complementos salariales fijos.
 - un componente variable vinculado a los logros y resultados de la empresa. Dicho componente variable cuenta con esquemas propios para las distintas funciones y niveles dentro de la compañía (dirección, ventas, gestión de proyectos, etc.). El 76% de la plantilla se rige por un programa de dirección por objetivos mientras que el 24% 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, la compra de acciones de la compañía y la 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.

En el ejercicio fiscal 2024, la remuneración media de las personas trabajadoras de Siemens S.A. es de 73.535 € frente a los 69.932 € de 2023. Esto supone un aumento del 5% con respecto al año anterior.

Comparando la retribución media por sexos, esta se ha incrementado un 4% en el caso de las mujeres, y un 5,7% en el caso de los hombres:

Remuneración anual media por sexo	2023	2024
Mujer	68.220	70.925
Hombre	70.597	74.634

Remuneración anual media por edad	2023	2024
Hasta 35 años	44.339	46.256
35-45 años	66.503	69.478
> 45 años	86.314	92.390

Remuneración anual media por categoría profesional	2023	2024
Directivos	232.173	260.025
Mandos Medios	106.810	111.983
Técnicos y profesionales	62.845	65.054
Personal de apoyo	39.715	40.274

El incremento más significativo en la remuneración media por grupos de edad se da en el grupo de mayores de 45 años, con una subida del 7,0%, seguido por el grupo de menores de 35 años con un 4,3%, y finalmente el grupo de 35 a 45 años con un 4,5%. El aumento en el grupo de mayores de 45 años refleja, en parte, la continuidad de la desvinculación de algunos directivos con salarios elevados.

La segmentación por agrupaciones profesionales muestra que los mayores incrementos se han dado en el grupo de personal directivo (11,9%), seguido del grupo de mandos medios (4,8%) y técnicos/as y profesionales (3,5%). El incremento más moderado es en el personal de apoyo, con un 1,4%.

La brecha salarial total bruta (no ajustada) de Siemens S.A. entre mujeres y hombres ha aumentado en 2024, situándose en 4,97% frente al 3,37% de 2023 (1,6 puntos). El desglose por agrupación profesional es el siguiente:

Ejercicio Fiscal	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Directivos	222.339	261.674	-17,69%	251.398	292.178	-16,22%
Mandos Medios	109.160	102.255	6,33%	113.258	109.651	3,18%
Técnicos y Profesionales	64.891	58.168	10,36%	66.710	61.466	7,86%
Personal de Apoyo	40.431	33.871	16,22%	40.833	36.744	9,94%
TOTAL	70.597	68.220	3,37%	74.634	70.925	4,97%

Por agrupaciones profesionales, en 2024, el grupo de personal directivo presenta una brecha salarial no ajustada negativa del -16,22%. Esta brecha ha disminuido respecto al -17,69% del año anterior (1,47

puntos). La reducción en la brecha puede atribuirse a la salida de hombres con salarios elevados, lo que ha impactado en el incremento de la media salarial masculina.

En la categoría de mandos intermedios, la brecha salarial no ajustada ha disminuido del 6,33% en 2023 al 3,18% en 2024 (-3,14 puntos), debido principalmente al acceso de mujeres a estos puestos.

El grupo de técnicos/as y profesionales ha experimentado una reducción en la brecha salarial no ajustada, pasando del 10,36% en 2023 al 7,86% en 2024 (-2,50 puntos), aunque el gran volumen de personas trabajadoras en este grupo sigue limitando el impacto de las medidas correctivas adoptadas.

En el grupo de personal de apoyo, la brecha ha bajado del 16,22% en 2023 al 9,94% en 2024 (-6,29 puntos).

En resumen, aunque la compañía ha logrado reducir sustancialmente la brecha salarial en tres de los cuatro grupos, factores como la antigüedad, la rotación de personal, el acceso a niveles de responsabilidad, y la disparidad en los salarios de entrada para las mujeres en nuevos roles o promociones siguen teniendo un impacto en la brecha total. La organización sigue comprometida en aplicar políticas que promuevan la equidad salarial, pero reconoce que se requiere un enfoque más prolongado en ciertos factores para su corrección efectiva.

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

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

Ejercicio Fiscal	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media (€)				
Directivos	222.339	261.674	251.398	292.178
TOTAL	222.339	261.674	251.398	292.178

** 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 y no perciben retribución de Siemens, S.A. 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.

Aun no siendo parte del contenido del Convenio Colectivo, desde el mes de octubre de 2021 existe en Siemens SA una Política de Trabajo a Distancia, entendida ésta como una medida de organización del trabajo a la que, después del teletrabajo obligatorio como medida de lucha contra la pandemia Covid-19, las diferentes unidades de negocio se han adaptado a la perfección.

Tal es así que, transcurrido un año desde que se publicara dicha Política, en el mes de octubre de 2022 Siemens SA se atrevió a actualizarla y dar un paso más hacia una mayor flexibilidad, con el apoyo e impulso de la opinión mayoritaria de las personas trabajadoras.

Desde entonces, la vigente política de trabajo a distancia 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 dicho marco 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.

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 de prestación de servicios.

No obstante, el actual 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 con la empresa y con los miembros de la organización, área o equipo de trabajo. De tal manera, 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.

Este modelo de organización del trabajo viene a proporcionar una mayor flexibilidad y una mejora sustancial en la conciliación de las obligaciones laborales y familiares de 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.

Actualmente, existe un porcentaje muy mayoritario de la plantilla de Siemens S.A. que se encuentra adherido a esta Política, no teniéndose en cuenta aquellas actividades de naturaleza eminentemente presencial y en la que no cabe la aplicación del modelo de trabajo a distancia, concretamente, en aquellas que la naturaleza de la prestación de servicios no permite alcanzar un porcentaje de trabajo desde el domicilio de al menos un 30% del tiempo de trabajo.

Para agilizar el proceso de adhesión, se ha creado en la herramienta GloHRia un acceso rápido que permite la 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.

Adicionalmente a lo anterior, se han alcanzado acuerdos colectivos con la representación legal de los trabajadores para regular la jornada de ciertos colectivos con necesidades organizativas particulares no previstas en el Convenio Colectivo vigente.

Se trata del acuerdo colectivo para las personas trabajadoras de la división/departamento de "Soluciones AUTO", a través del que se establece una bolsa de doscientas cincuenta (250) horas máximas anuales para atender los proyectos del sector del automóvil, los cuales tienen una duración habitual de entre doce y dieciocho meses y que, durante su ejecución, suelen producirse picos de trabajo que tienen lugar en las paradas de producción del cliente, momento en el que la Empresa puede realizar trabajos específicos que no pueden ser ejecutados mientras el proceso productivo está en marcha (es decir, estos picos de trabajo pueden producirse en periodos vacacionales, festivos, fines de semana, etc....).

Por otro lado, el acuerdo colectivo aplicable a las personas trabajadoras del departamento/división de "DI FA SUP" del centro de trabajo de Tres Cantos, a través del que se implementa un cambio horario para ajustarse al huso horario correspondiente de los países a los que darán cobertura, concretamente a los países de América, relacionados con la tecnología Industrial Edge

- Implantación de políticas de desconexión laboral.

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*".

Desde el año 2021 se encuentra vigente la Política de Desconexión Digital de Siemens S.A., previamente consensuada con la RLT, que garantiza ese derecho de los trabajadores a la desconexión laboral. Igualmente, se puso 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.

Por otro lado, con el principal objetivo de cumplir estrictamente con la jornada de trabajo establecida en Convenio Colectivo y fomentar la desconexión digital, se han publicado en este año 2023 varias medidas relacionadas con el registro de jornada. Se trata de:

- Al registrar la “entrada laboral” en el sistema de registro de jornada, éste informará automáticamente del horario teórico del fin de la jornada laboral. De esta manera, el colaborador será consciente de cuándo debe concluir su jornada laboral.
 - Al registrar la “salida laboral” en el sistema de registro de jornada, éste desplegará una ventana para que, en el caso de que se hubieran producido, el colaborador confirme el exceso de horas realizadas con respecto a la duración de la jornada teórica. Esta medida permitirá ser consciente del exceso de jornada realizado.
 - Por otra parte, la herramienta generará bloqueos automáticos en el calendario del trabajador equivalentes al tiempo de exceso no compensado en el tiempo correspondiente, obligando al descanso.
- 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.

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 2024. En este ejercicio no se han detectado no conformidades mayores, detectándose una no conformidad menor.

5.5.1. Prevención de Riesgos Laborales y Teletrabajo

El '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 garantiza, de igual manera, la seguridad y salud de todos sus trabajadores en cualquiera de las modalidades de trabajo. En consecuencia, se ha adaptado, integrado y modificado el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales a esta nueva organización del trabajo en 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 tienen la posibilidad de 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.

5.5.2. 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. Estos dos programas se han incorporado en un nuevo concepto y programa mundial denominado Health&Safety@Siemens y que se está desplegando en estos momentos.

➤ Zero Harm Culture

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

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

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

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

➤ Health Management

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

Durante el ejercicio fiscal 2024 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: "El azúcar oculto en los alimentos", "Consejos para facilitar la desconexión digital en periodos vacacionales", "Protégete del cáncer de piel", "Nutrición saludable", "Cómo mejorar tu ergonomía", "Cómo mejorar tu nutrición", "Prevención del cáncer de mama en la mujer", Consejos para reducir las interrupciones. Asimismo, se han promocionado eventos saludables como han sido la XV Carrera Popular del Corazón, la carrera de la AECC o el tradicional torneo de pádel.

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, y Barcelona. Asimismo, hace ya unos 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 2 accidente con baja (3 en 2023) 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	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes	3	0	3	2	0	2
Tasa de frecuencia de accidentes*	1,766	0	1,344	1,094	0	0,777
Índice de gravedad** (SR)	0,139	0	0,105	0,086	0	0,061
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 2,0% en 2024, mostrando un descenso de 0,2 puntos porcentuales con respecto 2023.

Ejercicio Fiscal	2023		2024	
Absentismo	N.º horas de absentismo total	Horas trabajadas totales	N.º horas de absentismo total	Horas trabajadas totales
TOTAL	48.328	2.241.593	52.040	2.575.468

5.6. Relaciones y diálogo social

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

Siemens SA estructura el diálogo social a través de la negociación colectiva con las diferentes organizaciones sindicales existentes en representación de los intereses de las personas trabajadoras. La ley establece cómo debe conformarse la negociación colectiva, así como los derechos de participación, consulta e información de los sindicatos en cada una de las materias.

La negociación colectiva la componen la representación empresarial y la representación sindical vigente, que es cambiante según los resultados de las elecciones sindicales que se celebran periódicamente cada vez que el mandato concluye (4 años). Las últimas elecciones sindicales en la mayoría de los centros de trabajo han tenido lugar a lo largo del año 2023 y, en diciembre del mismo año, se ha procedido a la renovación del Comité Intercentros de acuerdo con la nueva representatividad de las diferentes secciones sindicales con representación en los centros de trabajo.

Siemens S.A. cuenta actualmente con 49 representantes de las personas trabajadoras. Estos corresponden, tanto a los miembros del comité de empresa o delegados de personal en los centros de trabajo con representación (47 miembros en total y 11 centros de trabajo con representación de las personas trabajadoras), como a los delegados sindicales (2 en total, concretamente en el centro de trabajo de Illescas, 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.), siendo estos la mayoría, la competencia la ostenta el Comité Intercentros, que es un órgano colegiado de representación de las personas trabajadoras que está formado por las secciones sindicales con mayor representatividad a nivel estatal y en la proporción legalmente establecida. Los miembros que componen este Comité Intercentros son designados por las centrales sindicales con representación.

El Convenio recoge también otras formas de participación de estos Comités o delegados como son las Comisiones, que operan temas específicos como Asistencia Social, Préstamos, Protocolo de Acoso, como las más relevantes. 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.

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.

Debido a ciertas discrepancias entre las partes, el preacuerdo de Convenio mencionado anteriormente no resultó finalmente en la firma del XII Convenio Colectivo. En el mes de mayo de 2023 y ante la imposibilidad de alcanzar entre las partes un acuerdo definitivo de Convenio Colectivo, se solicitó por parte de la Empresa el inicio de un proceso de mediación con objeto de solventar de manera efectiva las discrepancias entre las partes. El proceso de mediación finalizó sin acuerdo que se reflejó en acta de fecha 19 de mayo de 2023 y que supuso, tal y como indica el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el mantenimiento de la vigencia del XI Convenio Colectivo.

En el mes de febrero de 2024 y ante la inexistencia de un proceso de negociación abierto entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, la Empresa tomó la decisión de incrementar en un 3,5% los salarios de los trabajadores para el año 2024 y sobre valores salariales de fecha 31 de diciembre de 2023.

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

Al igual que en 2023, también en 2024 el 100% de la plantilla de Siemens S.A está cubierta con este convenio.

Ejercicio Fiscal	2023			2024		
	Personas trabajadoras	Personas trabajadoras cubiertos por convenio	Porcentaje (%)	Personas trabajadoras	Personas trabajadoras cubiertos por convenio	Porcentaje (%)
TOTAL	1.287	1.287	100%	1.340	1.340	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.

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

El mundo está cambiando y debemos adaptarnos para satisfacer las necesidades de nuestros clientes y mercados. En Siemens sabemos que nuestro éxito depende de nuestra gente, cuando crece, todos

crecemos. Fomentamos un lugar de trabajo donde las personas se sientan escuchadas, apoyadas, valoradas, empoderadas y conectadas para seguir transformando el día a día.

De manera regular, y siempre respetando los procesos de consulta y participación de las organizaciones sindicales y comités de empresa correspondientes, la Compañía se dirige directamente al conjunto de personas trabajadoras con objeto de informarles directamente sobre una cuestión concreta (nuevas iniciativas o políticas de empresa) o simplemente para consultarles su opinión sobre diferentes cuestiones, por ejemplo, (i) la encuesta semestral de empleados -SGES- que recoge el sentir de las personas trabajadoras y la valoración que realizan de la Compañía, o, por otro lado, (ii) como se hiciera recientemente con respecto al modelo de trabajo a distancia, el grado de satisfacción y los campos de mejora, etc.).

La retroalimentación es una parte integral de nuestra vida. Es lo que nos ayuda a aprender y crecer continuamente. La encuesta de participación global de Siemens (Siemens Global Engagement Survey – SGES) nos permite hacer una pausa y reflexionar, tomarnos el tiempo para discutir y conocer las áreas de mejora. Con una frecuencia de consultas semestral, Siemens continúa fomentando un diálogo abierto entre las jefaturas y sus equipos en tiempos de cambio. La encuesta complementa las conversaciones individuales y sus resultados brindan información valiosa sobre dónde nos encontramos como individuo, como equipo y como organización; especialmente cuando nos centramos en nuestras cuatro prioridades estratégicas: personas empoderadas, mentalidad de crecimiento, tecnología con propósito e impacto en el cliente.

Asimismo, en el segundo trimestre del año fiscal 2023 se lanzó la iniciativa Level Up, una oportunidad abierta a todos los empleados y empleadas de Siemens S.A. y otras empresas del grupo para colaborar en dar forma a la nueva estrategia de Siemens en España. Cualquier persona trabajadora interesada en contribuir a cualquiera de los 4 pilares estratégicos que se han establecido, ha podido y puede apuntarse para elaborar ideas concretas y realizar propuestas en estos cuatro ámbitos:

- Crecimiento sostenible
- Eficiencia y digitalización interna
- Impacto en la sociedad
- Personas y cultura

Han sido los propios colaboradores y colaboradoras los que le han dado el nombre a esta iniciativa, siendo Level Up la opción más votada. Un nombre que lleva implícito su principal objetivo: subir de nivel, superar obstáculos y avanzar hacia metas más ambiciosas, siempre con el fin de mejorar, crecer y multiplicar impacto. Son los propios participantes voluntarios los que elaboran propuestas y las presentan ante el comité de dirección para su discusión y aprobación, siendo una iniciativa con visión a largo plazo.

Además de estas vías de participación activa, existen múltiples iniciativas y grupos de trabajo a través de las cuales las personas trabajadoras de Siemens pueden participar en modelar su compañía desde los procesos más concretos hasta grandes estrategias. Igualmente, se mantiene una comunicación abierta constante, tanto localmente como a nivel Grupo, a través de sesiones informativas en persona, online y a través de documentación escrita. Ejemplos para ello son las Mutliply Impact Sessions, con el CEO de Siemens S.A., o las Unplugged Live Sessions, con el CEO de Siemens AG. Asimismo, la Intranet de Siemens, como repositorio global de información, así como la red social interna Viva Engage, que permite la interacción entre todos los empleados y empleadas del Grupo a nivel mundial, aseguran la atemporalidad de la información y democratizan aún más, si cabe, la participación de todos y todas.

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. Al ofrecer poderosas herramientas y experiencias para aprender, crecer y adaptarse a los nuevos cambios, My Growth es el facilitador clave para una mentalidad de crecimiento que es esencial para seguir siendo resiliente y relevante en un entorno en permanente cambio.

MyGrowth ayuda a los empleados a guiarse en su viaje de crecimiento individual para orientarles sobre dónde están ahora y hacia dónde quieren desarrollarse. Se proporcionan contenidos de aprendizaje inspiradores, experiencias y herramientas de desarrollo para alimentar el crecimiento continuo mientras las Growth Talks aceleran una cultura de conversación constructiva.

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.

Con el objetivo de guiar a los empleados a identificar que conocimiento y habilidades deben desarrollar o mejorar para tener una empleabilidad sostenible, Siemens ha implementado el programa #NextWork, que da respuesta a la necesidad urgente de preparar a la empresa y a sus colaboradores para la gran transformación tecnológica que implica la España 5.0, la digitalización y el desafío de la sostenibilidad, siendo un innovador proyecto de "reskilling" y "upskilling" con el objetivo de llevar a la empresa y sus colaboradores al siguiente nivel, priorizando la empleabilidad y garantizando la identificación y formación en las competencias necesarias para el futuro. Para ello, Siemens ha desarrollado una innovadora metodología que va desde la identificación de las futuras necesidades de la empresa en base a la gran transformación tecnológica mencionada, hasta un análisis más profundo de las mismas y como estas competencias y conocimientos necesarios impactan a las distintas áreas y perfiles de colaboradores, que tienen la posibilidad que de autoevaluarse respecto a las mismas y disponen de las formaciones necesarias para adquirir el nivel necesario de dichas competencias.

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 Level-up, en las estrategias que se están trabajando y definiendo en el grupo de Personas, y 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 ascenso considerable en las horas de formación en comparación al año 2023 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 2024, 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 2024 alrededor del 80% 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	2023*	2024**
Directivos	2.128	1.993
Mandos medios	3.291	3.610
Técnicos y profesionales	28.270	35.450
Personal de apoyo	942	1.305
TOTAL	34.631	42.358

*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 (30/09/2023) 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 (30/09/2024) no se encuentre en plantilla.

Finalmente, en cuanto a la formación en sí se refiere, se consolidado la tendencia a cursos de formación más cortos así es que durante el año fiscal 2023 los empleados realizaron 5.824 cursos diferentes con 34.131 participaciones y con una duración media por curso de 1,02 horas, mientras que en el año fiscal 2024 los empleados realizaron 6.834 cursos diferentes con 40.551 participaciones y una duración media de 1,05 horas.

La oferta formativa de Siemens, y especialmente la formación en plataformas digitales, se ha visto incrementadas 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 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, estando vigente el III Plan de Igualdad de Siemens S.A. inscrito y publicado en REGCON con fecha 29 de febrero 2024. 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 celiacos 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 1,70% sobre el total de las personas trabajadoras (1,94% en 2023). Para alcanzar el 2% exigido por ley, lo gestionamos a través de medidas alternativas para lo cual 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	2023	2024
Empleados con discapacidad	23,3	22,3

6. Sociedad

6.1. Sociedad y desarrollo sostenible: Ciudadanía corporativa

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

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

➤ Gobernanza y políticas de ciudadanía corporativa

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

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

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

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

➤ Objetivos


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

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

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

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

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

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

6.1.1. Acceso a la tecnología

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

Más allá de acciones formativas este ejercicio 2024 se re-impulsó el programa “Voluntárate!” para promover acciones de voluntariado. Este programa anual pone a disposición de todos los empleados de Siemens un total de 8 horas laborables al año para realizar actividades de voluntariado que estén alineadas con la estrategia corporativa de “Corporate Citizenship”. En total, a lo largo de todas las acciones, han participado más de 160 personas con un total de más de 470 horas de voluntariado

Siemens promueve las “STEM Female Ambassadors” en su programa de voluntariado, colaboradoras voluntarias de Siemens que han estudiado una carrera STEM y que, trabajando en la empresa, realizan diferentes actividades con el objetivo de promocionar las carreras STEM, con un especial foco en niñas. También hacen otras actividades, como la de ser Mentoras, tanto a nivel interno, haciendo mentoring a jóvenes incorporaciones, como a nivel externo, participando en el Technovation Girls.

Una iniciativa que aúna cohesión social y tecnología fue la desarrollada con Adopta Un Abuelo, el proyecto de voluntariado “Abuelos Hackers!” para enseñar habilidades tecnológicas a personas mayores ayudando a reducir la brecha digital. La actividad tuvo lugar en la Residencia Domus Vi de Tres Cantos en Madrid y participaron 21 empleados de Siemens. Otra iniciativa de voluntariado STEM ha sido 4º ESO + Empresa que contó con 38 voluntarios y donde participaron 42 alumnos de 14 centros educativos de la CAM. El objetivo, acercar a los jóvenes que cursan 4º ESO al mundo profesional y ayudarles a crear un itinerario académico enfocado en descubrir sus intereses y motivaciones para desarrollarlos en el entorno laboral en un futuro próximo

Siemens SA ha lanzado, asimismo, el programa de prácticas de Siemens #WeSTEM. Los estudiantes se embarcan en un viaje para impulsar la innovación tecnológica y liderar el talento femenino en STEM. Después de un riguroso proceso de selección, estas talentosas estudiantes se enfrentan a desafíos del

mundo real, combinando conocimientos teóricos con experiencias prácticas. Además, #WeSTEM se compromete a establecer nuevas normas para la igualdad de género en carreras tecnológicas. El programa incluye un período de mentoring. Estas quince estudiantes no solo son la fuerza actual de #WeSTEM, sino también serán líderes y modelos a seguir para las generaciones futuras.

6.1.2. Acceso a la educación

El compromiso de la compañía con la educación abarca diversas actividades e incluye desde la formación orientada a STEM y el fomento de la excelencia a través de la competición hasta las licencias de software y la creación de nuevas vías de educación institucional, incluyendo los sistemas de educación dual y aprendizaje.

La promoción de la educación puede adoptar distintas formas y perseguir diferentes objetivos. Sin embargo, el objetivo primordial sigue siendo el mismo: mejorar la igualdad de acceso a las oportunidades futuras y dotar a los jóvenes de las herramientas necesarias para que afrontar los retos del futuro. Las habilidades de codificación son cada vez más relevantes para contribuir a que personas y organizaciones superen los retos de la digitalización. Por ello, Siemens apoya globalmente una amplia gama de programas y proyectos de aprendizaje de programación diseñados para niños.

Siemens apuesta por la educación y el talento, por lo que lanzó un proyecto para impulsar el empleo en el sector de mecanizado en centros de FP mediante la firma de un acuerdo de colaboración con AECIM (Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid) y los centros madrileños de FP IES Antonio Machado e IES Luis Vives. El objetivo es impulsar la mano de obra de calidad en la industria madrileña del mecanizado atendiendo una demanda creciente de jóvenes debidamente formados. En este sentido, Siemens Digital Industries ofrece formación del control numérico SINUMERIK al profesorado de ambos centros. El objetivo es despertar vocaciones en fabricación mecánica con el apoyo de la Comunidad de Madrid.

Siemens ha participado un año más en las SpainSkills 2024, una competición escolar organizada por el Ministerio de Educación, FP y Deportes. En este evento, los jóvenes profesionales demuestran sus habilidades en la Formación Profesional. La visita de Pilar Alegría, del Ministerio de Educación de España, mostró su apoyo e implicación en la formación de estos talentosos candidatos.

Otro ejemplo a destacar, fue la jornada de capacitación para profesores en el Parque Tecnológico Garaia, que se centró en una solución de picking para almacenes mediante inteligencia artificial de Siemens Industry y Universal Robots. Combinando teoría y práctica, se mostró cómo integrar esta tecnología en la educación y preparar a los estudiantes para la industria 4.0 enfocada a la mejora de la eficiencia logística. Asimismo, la compañía participó en unas jornadas con ponentes organizadas en el CIFP Santiago (Centro de Excelencia en Química), y en la charla e inauguración de la última edición del concurso de Automatización Siemens, organizada por el Instituto Tecnológico MasterD junto con Siemens.

6.1.3. Apoyo a las Comunidades

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

En este sentido, Siemens S.A. continua consolidando el programa "Nómina Solidaria" por el cual los empleados pueden donar importes fijos de su nómina a partes iguales a la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) y la Fundación 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. Dentro de esta misma colaboración, se ha promovido y patrocinado las inscripciones de empleados y familiares para su participación en la Carrera Madrid contra el Cáncer en su 11 edición. También se ha continuado incentivando y promoviendo la participación en la XV Carrera Popular del Corazón, así como, la donación de sangre en las propias oficinas de la mano de Cruz Roja y la ayuda a los más desfavorecidos a través del el Banco de Alimentos de Madrid, Barcelona y Sevilla ayudando en labores de organización de productos y almacenaje.

Así como en el ejercicio fiscal 2023, se ha colaborado con la Fundación Madre Coraje y la Fundación Formació i Treball, promovida por Cáritas de Barcelona, para la donación de ropa usada por parte de los empleados. Se ha desarrollado, asimismo, un proyecto de voluntariado con la Fundación ONCE - X Talento Challenge, donde 16 empleados de Siemens han mentorizado proyectos desarrollados por grupos de alumnos (entre 14 y 21 años, con y sin discapacidad) para que puedan mostrar todo su potencial en la resolución de problemas en su entorno cercano y toda su capacidad para generar un impacto social positivo. Además, con la ONG Xaloc se ha colaborado para la limpieza de playas en Valencia. En total, a lo largo de todas las acciones, han participado más de 160 personas con un total de más de 470 horas de voluntariado. También mencionar una acción de voluntariado medioambiental en la que 16 voluntarios que participaron en la jornada de limpieza de playa Playa de Pinedo en Valencia.

A nivel corporativo, también se han implementado programas de donaciones que combinan el compromiso de la empresa con la sociedad y el deseo personal de los empleados en contribuir. Uno de estos programas es Cents4Sense, que permite a los empleados donar un porcentaje de sus acciones de Siemens al apoyo de proyectos sociales. Este programa está activo desde 2018 y sigue aportando valor a la sociedad. En la quinta edición del programa Cents4Sense, los empleados de todo el mundo pudieron donar hasta cinco dividendos de sus acciones de Siemens, y la empresa igualando cada donación. Desde que comenzó el programa en 2018, ha recaudado casi 1.280.000 euros para proyectos sociales seleccionados de Siemens Stiftung seleccionados en África, Europa, América Latina y Alemania.

En el ámbito del mundo asociativo económico, Siemens S.A. mantiene relaciones activas con la realidad económica y social mediante la participación en diversas asociaciones, como la CEOE, Multinacionales con España, el Círculo de Empresarios, la Fundación Princesa de Girona y APD.

Durante los últimos 129 años, Siemens S.A. ha desempeñado un papel fundamental en el crecimiento de España, impulsando la industria, las infraestructuras, el sistema energético y la tecnología sanitaria. Desde sus inicios, la empresa se ha dedicado a mejorar la vida cotidiana de las personas a través de la innovación y la visión de futuro. Su presencia en todo el país, a través de sus delegaciones regionales, ha sido clave para establecer vínculos con la sociedad y contribuir al progreso. Además, Siemens ha sido un agente de modernización en España, buscando constantemente mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos

En el ejercicio fiscal 2023, Siemens realizó una inversión comunitaria global mundial de 43,2 millones de euros, y nuestro personal dedicó más de 36.000 h a proyectos de voluntariado como parte de su jornada laboral.

43,2 millones de euros

inversión comunitaria total

Mantener las comunidades es clave para la cohesión social

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

Siemens Stiftung es una fundación de ámbito internacional creada por Siemens AG en Alemania en 2008 como organización independiente sin ánimo de lucro. La Fundación se centra en tres temas clave: Acceso a Servicios Básicos, Sociedades Conectadas y Clima y Sostenibilidad, y adopta un enfoque proactivo para dar forma a la transformación que exigen estos retos. Al trabajar con socios en los ámbitos de la educación, el emprendimiento social y la cultura, la fundación refuerza el aprendizaje colectivo y las estructuras sostenibles de base local. La fundación trabaja con los ingresos de su dotación de 390 millones de euros, así como con financiación adicional de socios en África, Europa y América Latina.

Siemens y sus empleados apoyaron los proyectos de Siemens Stiftung con varias campañas de donaciones durante el ejercicio. Un ejemplo es el Fondo de Ayuda COVID-19, que apoyó la iniciativa «STEM Education for Innovation» lanzada por Siemens Stiftung para impulsar formatos educativos innovadores en países latinoamericanos. Hasta la fecha ha gastado 0,75 millones de euros en proyectos que incluían la producción de 467 medios de instrucción digitales y analógicos para toda la cadena educativa y la formación de más de 245 000 profesores de STEM y otros participantes interesados en más de 300 cursos

de formación, talleres y seminarios web. El fondo también apoyó la creación de una red multipartita que promueve la educación STEMplus en 14 países, principalmente latinoamericanos, así como el portal educativo «CREA» (Centro de Recursos Educativos Abiertos), que ofrece más de 1.700 recursos educativos abiertos para las clases de STEM.

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 67.700 proveedores en aproximadamente 140 países y Siemens S.A con aproximadamente 1.432 proveedores de los cuales con 440 de manera regular. En el año fiscal 2024, Siemens S.A. compró bienes y servicios a proveedores ajenos por un valor aproximado de 99 millones de euros.

Las actividades de compra de Siemens tienen impacto en nuestros proveedores, comunidades locales y el medio ambiente de los lugares donde operamos. Como tal, monitorizamos y nos comprometemos con nuestros proveedores para impulsar y apoyar sus iniciativas de sostenibilidad.

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

Exigimos a todos los proveedores que se adhieran a nuestro Código de Conducta para proveedores y terceros Intermediarios ("Código"). 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.

El Código de Conducta de Siemens para Proveedores y Terceros Intermediarios (Código de Conducta para Proveedores) está diseñado para cubrir nuestros requisitos de sostenibilidad. Entre otros principios, se basa en los principios establecidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC) y nuestras Directrices de Conducta Empresarial (BCGs), que establecen los principios básicos de sostenibilidad para nuestros proveedores.

De acuerdo con nuestros principios de sostenibilidad, todos los proveedores deben cumplir con El Código de Conducta para Proveedores. Dicho Código de Conducta exige a los proveedores adherirse a los estándares sobre: derechos fundamentales de los empleados (incluyendo un mecanismo de quejas protegido para los empleados), protección de la salud, seguridad y medio ambiente, estrategia de tolerancia cero para prevenir la corrupción y el soborno, prevención de la compra de minerales en conflicto producidos en ciertos países que generan beneficios para grupos armados, en particular, prevención del blanqueamiento de dinero y la financiación del terrorismo, control de exportaciones y aduanas, protección de datos. Así mismo, también nuestros proveedores tienen el compromiso de obligar a sus proveedores a cumplir con los principios de nuestro Código de Conducta 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

El siguiente cuadro muestra los datos de las ESAs realizadas durante los años fiscales 2022 y 2023, 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 2024 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	2022	2023
Europa, CEI ¹ , África, Oriente Medio	113	97
Américas	50	51
Asia, Australia	263	333
Total²	426	481
Acciones de mejora acordadas (en número) ³		
Cumplimiento legal/ prohibición de la corrupción y sobornos	1.101	1.308
Respeto por los derechos humanos básicos	2.717	3.977
Prohibición del trabajo infantil	82	106
Seguridad y salud de los empleados	2.802	3.511
Protección del medioambiente	271	285
Cadena de suministro	302	334
Total²	7.275	9.521

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.

En el año fiscal 2023 aumentamos ligeramente el número de auditorías externas de sostenibilidad en comparación con el año fiscal 2022. En el año fiscal 2023, la cifra aumentó aproximadamente un 13%, alcanzando las 481 auditorías.

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.

Además, nuestro proceso central de alertas tiene como objetivo garantizar respuestas aún más rápidas y eficientes ante las violaciones de los requisitos establecidos en el Código de Conducta. En este proceso

los proveedores pueden ser bloqueados en sistemas locales en todo el mundo a través del sistema de alertas central.

➤ Acciones específicas en temas de Sostenibilidad

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

Abastecimiento responsable de Minerales: Siemens se compromete a trabajar para evitar el uso, dentro de nuestra cadena de suministro, de minerales de áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo afectados por los riesgos definidos en el Anexo 2 de la Guía para las cadenas de suministro responsables de minerales de áreas afectadas por y/o de alto riesgo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Siemens ha desarrollado una Política de Abastecimiento de Minerales Responsable (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.

Siemens sigue comprometido con la reducción de CO2 en la cadena de suministro; como parte del programa global de Siemens "Carbon Neutral Program" y nuestro informe al CDP, publicamos las emisiones de gases de efecto invernadero causadas por nuestros proveedores aguas arriba. Estamos enfocados a la reducción de la huella de carbono de nuestros proveedores. A través de nuestro programa "Carbon Reduction@Suppliers", y con ayuda de un socio externo, elaboramos análisis basados en datos económicos para estimar la huella de carbono de cada uno de ellos.

En este sentido, intentamos utilizar los factores más actualizados disponibles para construir nuestro modelo de cálculo de CO2. Como consecuencia, a veces tenemos que ajustar los modelos y herramientas con el fin de aumentar continuamente la efectividad y precisión de nuestros cálculos.

Para el programa "Carbon Reduction@Suppliers" utilizamos una herramienta web conocida como "Carbon Web Assessment (CWA)" que muestra a nuestros proveedores los emisores de CO2 más importantes y explica cómo pueden reducir su huella de carbono de manera sostenible. Una vez que se ha completado la etapa de análisis, recopilamos los llamados datos primarios del proveedor en el CWA.

La CWA se basa en la siguiente metodología:

- La base es el modelo de cálculo de nuestro socio externo, dicho modelo clasifica a nuestros proveedores en base a categorías de productos y servicios y país de origen, asignando un promedio de CO2 para la industria.
- Pedimos a nuestros proveedores que proporcionen a través del CWA información sobre las medidas de reducción de CO2 que han implementado y su gestión general de CO2. Basándonos en sus respuestas, calculamos la reducción de emisiones resultante y la huella del proveedor restante.

4.324 proveedores - que representan el 43% de nuestra huella de Alcance 3 upstream (nivel 1) - nos han proporcionado datos primarios al participar en nuestro programa "Carbon Reduction@Suppliers". 2,038 de ellos han compartido con nosotros sus planes de descarbonización al unirse a la plataforma supplier+, que se lanzó en el año fiscal 2023. Basándonos en las respuestas que recibimos y calculamos, hubo una reducción promedio del 9% en las emisiones previamente calculadas para estos proveedores, lo que equivale a una disminución de 464,000 toneladas métricas de CO2e. Esto indica que nuestros proveedores han sido más colaborativos en la reducción de nuestra huella de carbono en la cadena de suministro en comparación con la reducción del año anterior de 359,000 toneladas métricas de CO2e. Este esfuerzo

ayudó a reducir nuestra huella de Alcance 3 upstream de Siemens en un 0.9% respecto a nuestro año base 2020 y en un 3.3% respecto al año anterior 2022.

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

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.

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.

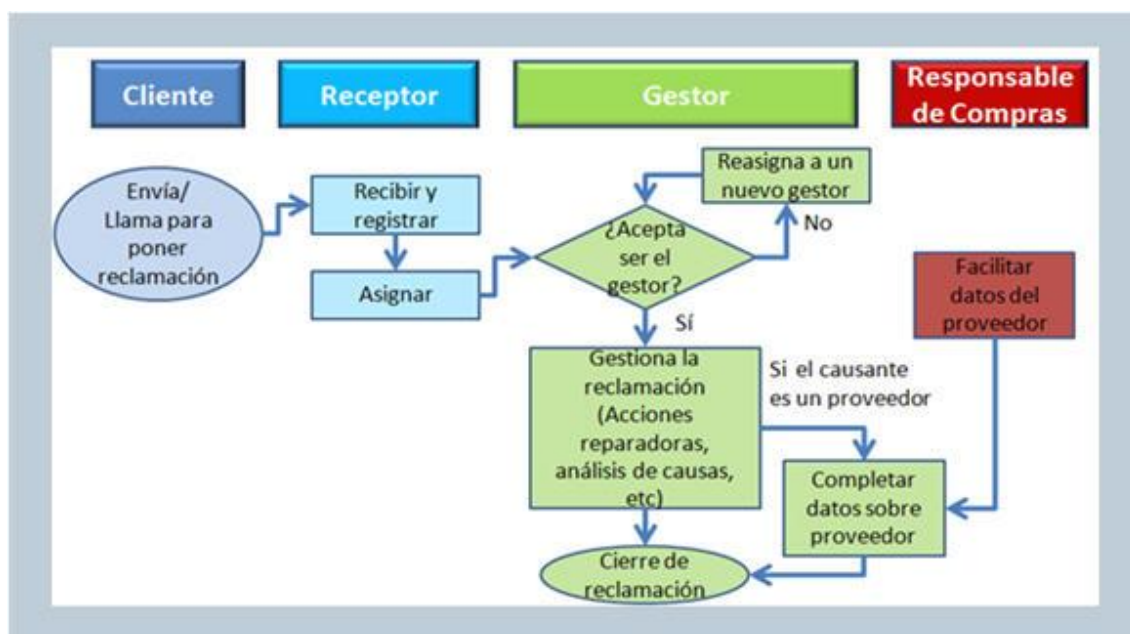
Nuestro objetivo principal es establecernos como el socio de elección para nuestros clientes fomentando asociaciones cercanas y confiables, además de buscar hacer más sólida la lealtad del cliente a largo plazo. No solo nuestros clientes más leales siguen comprando e incluso aumentando sus compras, sino 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 2024 se han recibido 9 reclamaciones o incidencias (9 en 2023) de las cuales 3 son dirigidas a Siemens S.A. (6 en 2023). Las 3 han sido tramitadas, aunque cabe destacar que 1 es una solicitud de documentación y por tanto no se considera una reclamación. Las otras 2 han sido gestionadas y se han cerrado en su totalidad.

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 2024, se han registrado 2 reclamaciones externas (9 en 2023), siendo una de ellas una reclamación de Siemens a un proveedor. A fecha de cierre del ejercicio, ambas se están gestionando, y por tanto permanecen abiertas. 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 1.2 “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 2024 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 455 entrevistas realizadas a clientes de Siemens S.A. (375 en 2023) se ha obtenido una puntuación general de NPS en el año fiscal 2024 de 76 (71 en 2023), con buenos resultados en la mayoría de las áreas de negocio.

Los resultados reflejan una mejoría respecto al ejercicio fiscal anterior, y los comentarios de los clientes extraídos de las encuestas muestran que ya no existen grandes en nuestros plazos de entrega gracias a todas las acciones puestas en marcha a nivel local.

Por otro lado, también se han detectado 3 grandes fortalezas en la calidad de los productos suministrados, el mantenimiento personalizado y el soporte técnico recibido, 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	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
España	70.400.411	61.845.399	4.290.878	13.867.442	55.187	43.986
África						
Europa						
Asia				1.717		
América del Sur			70			
TOTAL	70.400.411	61.845.399	4.290.948	13.869.159	55.187	43.986

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 portafolio y sus actividades respeten los principios de sostenibilidad, con soluciones que minimizan el impacto ambiental, la prevención de la contaminación y el uso eficiente de los recursos de nuestro entorno, respetando siempre la legislación.

Nuestros programas medioambientales están enmarcados en nuestro marco de sostenibilidad DEGREE y se enfocan a la reducción de los gases de efecto 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 del Consejo de Administración. 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.

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 2023 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 V27. Es por ello, que los datos de 2023 ahora reportados, y que han sido recalculados usando la calculadora actual de Ministerio de transición ecológica y reto demográfico en su versión V29, difieren de lo inicialmente indicado. La huella de 2023, además de haber sido verificada he inscrita en el registro del Ministerio de transición ecológica y reto demográfico, también ha sido compensada obteniéndole sello de compenso por dicho ministerio.

Por otra parte, los datos correspondientes a la huella del 2024 están pendiente de verificación y posterior inscripción en el registro del Ministerio de transición ecológica y reto demográfico. Los datos de la huella del ejercicio fiscal 2024 incluidos en este informe se ha calculado usando igualmente la versión V29.

La reducción de huella del año fiscal 2024 comparada con la del 2023 recalculada se debe principalmente a que este año las fugas de gases de efecto invernadero que han sucedido en los equipos de aire acondicionado han sido menores que el ejercicio pasado y hay un pequeño incremento por las emisiones de los vehículos de empresa.

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

Emisiones de gases de efecto invernadero (España)	Tn CO2 equivalente		Comentarios
	2023	2024	
Ejercicio fiscal			
Alcance 1	518,68	410,58	
Alcance 2	15,70	9,85	

Dentro de nuestra contribución a los objetivos SBTi (Science Based Targets initiative) y más concretamente al EV100, se está produciendo un cambio en nuestra flota de vehículos con una tendencia clara a incrementar el uso de los vehículos eléctricos, pasando de 14 vehículos eléctricos en 2023 a 18 vehículos eléctricos en el ejercicio fiscal 2024.

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-Design" 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.

Siemens ha impulsado la iniciativa Ecodiseño cuyo objetivo es la estandarización e implementación de criterios de diseño productos sostenibles. Dicha iniciativa nació del hecho de que algunos distribuidores clave comenzaron a aplicar un filtro para la definición de 'productos verdes'. Fruto de esta iniciativa se ha revisado la Norma de Protección Ambiental "Especificaciones para Productos, Sistemas, Soluciones y Servicios compatibles con el medio ambiente", así como su Apéndice C "Requisitos para el Diseño Ecológico Robusto".

Por otra parte, Siemens ha implementado la norma ISO 14021 en algunos de sus productos. Así como ha procedido a la publicación de una Declaración de Producto Ambiental (EPD) basada en la norma internacional ISO 14021. Esta declaración incluye una evaluación del impacto del ciclo de vida del producto (LCIA) cuya base es un estudio del ciclo de vida (LCA) completo según las normas ISO 14040/44.

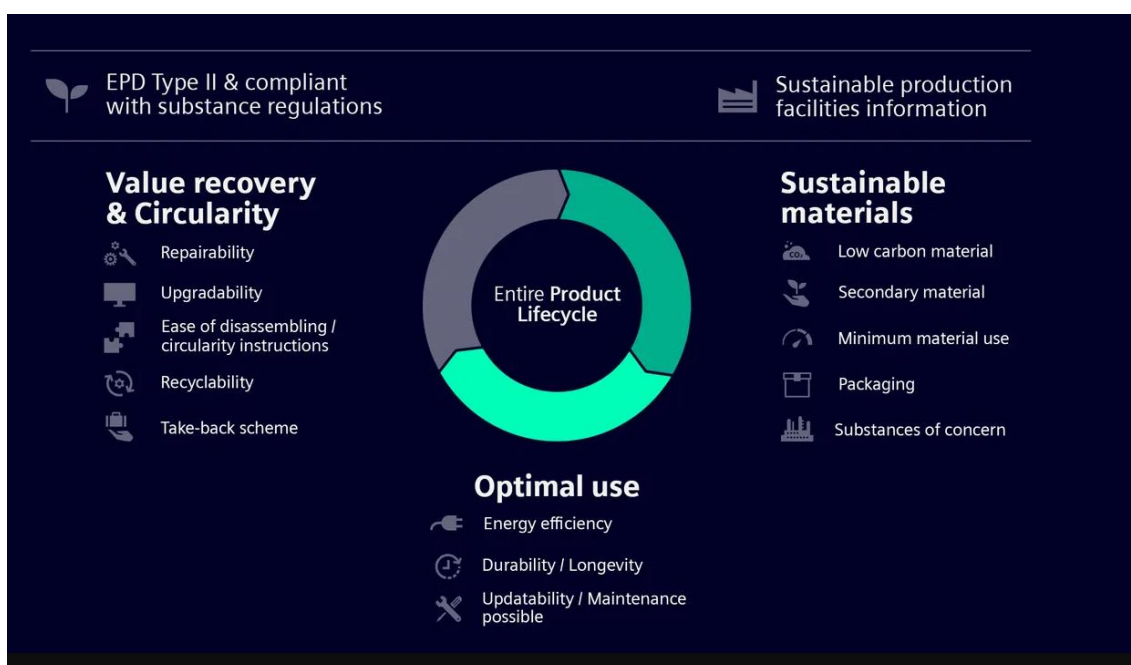
Siemens diseña productos corresponsables con el medio ambiente de acuerdo con la norma IEC 62430 y con el sistema de gestión integrado de acuerdo con las normas ISO 9001, ISO 14001 y ISO 45001.

Hoy en día, más del 90 por ciento del negocio de Siemens permite a los clientes lograr un impacto de sostenibilidad positivo

Siemens EcoTech es una etiqueta de producto, una autodeclaración ambiental, que proporciona a los clientes una visión integral del rendimiento del producto en criterios ambientales relevantes, lo que les permite tomar decisiones más informadas y sostenibles.

Siemens utiliza datos extensos, proporcionados en la Declaración Ambiental de Producto (EPD), para evaluar el rendimiento del ciclo de vida de un producto en función de un conjunto de criterios de diseño ecológico sólidos en tres dimensiones: materiales sostenibles, uso óptimo y recuperación de valor / circularidad. Esta información forma la base del Perfil Siemens EcoTech (SEP) de los materiales, diseño, fase de uso y fin de ciclo de vida de cada producto.

Los productos Siemens EcoTech deben demostrar un rendimiento superior dentro de un marco de Ecodiseño definido centralmente con 13 criterios en 3 dimensiones, así como proporcionar una Declaración Ambiental de Producto (EPD) y cumplir con las regulaciones existentes sobre sustancias preocupantes.



Siemens EcoTech facilita la comparación entre productos sostenibles, destacando aquellos con las mejores credenciales en términos de fabricación, materiales utilizados, eficiencia energética y capacidad de reciclaje. De esta manera, los clientes pueden identificar y elegir fácilmente las opciones más sostenibles para sus operaciones.

Los productos que logra la etiqueta de Siemens EcoTech proporciona una transparencia clara sobre nuestros productos, para que nuestros clientes puedan elegir productos que les ayuden a mejorar su rendimiento y reducir su impacto ambiental.

- Datos relevantes para la regulación: Con Siemens EcoTech, nuestros clientes encuentran datos relevantes del producto de manera transparente para cumplir con sus necesidades de regulación y requisitos legales (RoHS, REACH, WEEE y otras)
- Alcanza tus objetivos: Con Siemens EcoTech, nuestros clientes pueden tomar decisiones informadas que contribuyan a sus metas y ambiciones ambientales, al reducir la huella ambiental de sus operaciones.

- Crea oportunidades de negocio: Con Siemens EcoTech, nuestros clientes pueden mejorar su oferta a los clientes al incorporar los indicadores clave de sostenibilidad de los productos de Siemens.

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	2023	2024	Unidades
Consumo de energía	Electricidad	3.228,26	2.753,01	MWH
	Gasóleo B	416,21	320,33	Litros
	Gasolina Vehículos	33.818	34.841	Litros
	Gasóleo Vehículos	59.460	74.044	Litros

		KG recargados		
	Ejercicio fiscal	2023	2024	Comentarios
Gases refrigerantes	R410A	21,28	0,46	Fugas de los equipos de aire acondicionado de nuestros centros

Nuestros inmuebles cuentan con diversas medidas de eficiencia energética, entre las que destacan:

- Instalación de baterías de condensadores adecuadas para reducir el consumo de energía reactiva y los recargos asociados en la facturación eléctrica.
- Se ha sustituido la iluminación por tecnología LED en la totalidad del edificio con el objeto de tener un consumo energético más eficiente.
- Las instalaciones tienen implementado el sistema DALI para regular la luminosidad en diferentes zonas del edificio y controlar el encendido y apagado de la iluminación.

- Instalación de dispositivos protectores solares (cortinas de lamas) para reducir el consumo energético debido a la climatización.
- Sustitución de elementos poco eficientes o antiguos por otros más eficientes, como bombas de recirculación de agua o elementos de refrigeración, con tecnología más eficiente
- Instalación de detectores de presencia en zonas comunes para optimizar el consumo.

Además, nuestro centro de Tres Cantos dispone de una instalación de generación de energía solar fotovoltaica para autoconsumo, que ocupa una superficie de 405 m², con 124 paneles SHELL de 150W, y una producción anual de 6.883 kWh.

En el presente ejercicio, se han incorporado sistemas de monitorización de consumos energéticos en los diferentes edificios como por ejemplo el de Tres Cantos, con el objetivo de acotar las áreas de consumo y compararlas con otras infraestructuras de Siemens a nivel mundial con extrapolaciones de consumo de diferentes oficinas a través de Inteligencia Artificial mediante el programa pionero "GAVATAR".

Para el calentamiento del agua sanitaria, contamos con sistemas de energía solar térmica. En Tres Cantos, la instalación incluye placas solares térmicas, dos depósitos de 4.000 litros y uno de 1.000 litros con resistencias eléctricas de 18 kW, complementados con dos bombas para ACS solar en el circuito primario y una bomba de recirculación en el circuito secundario. En Getafe, se han instalado 11 equipos solares compactos de circuito cerrado y funcionamiento termosifónico en las fachadas sur de las cubiertas, con una capacidad de 300 litros cada uno.

Finalmente, apostamos por una flota de vehículos eléctricos. En Tres Cantos, disponemos de zonas de recarga con 98 cargadores monofásicos regulados a 6A distribuidos entre las plantas -2 y -4, un cargador trifásico regulado a 32A en la planta -4, y dos cargadores trifásicos regulados a 32A en el aparcamiento de visitas. En Getafe, se han instalado doce cargadores eléctricos: once monofásicos y uno trifásico en la zona de visitas del parking exterior.

- 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	2023		2024	
	m3 agua consumida	m3 agua reusada/reutilizada	m3 agua consumida	m3 agua reusada/reutilizada
Agua de red	9.183,51	-	10.395,14	-

- 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. Actualmente, ningún residuo gestionado por Siemens S.A. de nuestras oficinas va a vertedero.
- 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.

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

Ejercicio fiscal	2023	2024	
Residuos	TN	TN	Códigos LER
Tóner	0,029	0,018	08 03 18
Limadura y virutas de metales ferreos		24,500	12 01 01
Limaduras y virutas de metales no ferreos		0,628	12 01 03
Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes		0,231	13 02 05*
Papel y cartón	16,256	10,398	15 01 01/ 20 01 01
Envases de plástico	4,693	6,650	15 01 02
Palet madera		0,221	15 01 03
Vidrio	2,264	1,299	15 01 07 / 20 01 02
Mascarillas	0,069		15 02 03
Equipos desechados que contienen clorofluorocarburos, HCFC, HFC (11)	8,44	8,390	16 02 11-2*
Aparatos electrónicos		2,316	16 02 13*
Aparatos electrónicos	6,333	3,654	16 02 14
Hexafluoruro de Azufre	0,150		16 05 04*
GAS HFC23		0,102	16 05 04*
Baterías	0,216		16 06 01
Madera	23,220	11,709	17 02 01/ 20 01 38
Cobre, latón		0,960	17 04 01
Escombros	0,155	0,577	17 09 04
Metales		0,145	19 12 02
Chatarra		0,006	19 12 03
Madera impropios	0	1,488	19 12 07
Residuos orgánico Biodegradable	16,071	13,258	20 01 08
Fluorescentes	0,008	0,058	20 01 21*
Aparatos electrónicos		0,039	20 01 23*
Grasas y aceites	0,263	0,195	20 01 25
Pilas	0,089	0,032	20 01 33*
Aparatos electrónicos		0,289	20 01 35*
Aparatos electrónicos		0,913	20 01 36
PE Film color	0,330	0,025	20 01 39
RSU	8,083	7,887	20 03 01

Residuos voluminosos	4,625	5,595	20 03 07
Tapones de plásticos, donación	0,150	0,035	Donación Fundación SEUR
Ropa donación		0,062	Donación Madre Coraje
Capsulas café		0,303	

* Residuo peligroso de acuerdo a Código LER (Lista Europeo de Residuos).

La gestión RSU ha disminuido al cambiar el gestor de residuos y al hacer una mejor clasificación en origen de estos, acciones que se pusieron en marcha el ejercicio pasado y dan sus frutos este ejercicio. También ha influido que durante este ejercicio no se han realizado reformas en nuestras oficinas.

Debido a la ausencia, durante este año, de cambios relevantes en las oficinas y al continuar muchos de los colaboradores en modo teletrabajo parcial, la generación de residuos ha disminuido. 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 es 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. Así como ropa para luego es donada a la Fundación Madre Coraje

Continuamos con la iniciativa de reducir el uso de papel en nuestro día a día a través del proyecto "Go Paper Lite", cuyo principal propósito es evaluar el impacto ambiental derivado de la digitalización de nuestros procedimientos. La transición hacia un entorno de trabajo sin papel ha aportado una serie de ventajas significativas para Siemens S.A., incluyendo la optimización de archivos que conlleva ahorros en tiempo, espacio y costes, además de reforzar la seguridad en la gestión de datos. No menos importante, esta iniciativa contribuye también a la protección del medio ambiente.

El proyecto "Paperless" se puso en marcha en el año fiscal 2021 con la implementación de diversas medidas en todas las divisiones de la empresa, con el fin de reducir el consumo de papel. Durante el año fiscal 2023, surgió una iniciativa global "Go Paper Lite" donde se ve la evolución en la reducción de clicks por empleado pasando de 399550 clicks por empleado en el 2023 a 353586 en el 2024 siendo una reducción de un 12%

Este enfoque no solo simplifica los procesos y reduce los costes, sino que también tiene un impacto positivo en el medio ambiente al disminuir la necesidad de papel y reducir la generación de residuos, lo que es un testimonio del compromiso de Siemens en mejorar la eficiencia operativa y su responsabilidad medioambiental.

➤ 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 a cabo en Siemens S.A. en este sentido son las siguientes:

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

El proyecto consta de las siguientes fases:

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

Durante el ejercicio fiscal 2024 se ha seguido trabajando en las mismas actividades al amparo del acuerdo firmado.

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 2024, al igual que ocurrió en el ejercicio 2023. 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 2024 ni en 2023.

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 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	1	
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	1 - 7	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2.3	

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable)	7.3	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		7.2	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		7.2	
	Aplicación del principio de precaución		7.3	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		7.3.5 (Pág. 76)	

		GRI 2-23 Compromisos y políticas Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	7.3.5	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	n.a.	Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-5 Consumo de agua	7.3.5	
	Consumo de materias primas	n.a GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	n.a.	Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	7.3.5	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	7.3.2 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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3.1 7.3.2	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3.2	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3.5	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		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 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de	5.1	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	órganos de gobierno y empleados	5.2	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	5.2	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	5.2	
	Brecha salarial	Este dato se reporta según criterio interno GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5.3	La fórmula de cálculo de la brecha salarial ha sido la siguiente: (Remuneración media de hombres – Remuneración media de mujeres) / Remuneración media de hombres
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo fijo, variable GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.3	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.3	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.3	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4	
Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.8		
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4	

	Número de horas de absentismo	Número de horas de absentismo GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.5.3	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.5	Índice de Frecuencia: (Nº accidentes con baja/Nº de horas trabajadas) * 1.000.000.
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	5.5.3	Índice de gravedad: (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) * 1000
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.6	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	5.6	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.6	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	5.6	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	5.7	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Cantidad total de horas de formación GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	5.7	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.8	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.8	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.8	

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

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.5	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4.2 a 4.8	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Información cuantitativa del número de denuncias	4.9	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	4.1	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3, 3.1, 3.2, 3.4, 3.7, 3.9	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	3, 3.1, 3.2, 3.9	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio	6.1.3	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.2	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6.2	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	6.2	Los sistemas de reporting de la compañía actualmente solamente permiten los resultados a nivel global (Siemens AG) y a año vencido.
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.3	
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	6.3	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora	6.3	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	6.4	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	6.4	

	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	6.4	
--	---------------------------------	--	-----	--