

## **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 2025 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.

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

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

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

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

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

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

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

Siemens 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.



Como resultado de sucesivas reorganizaciones hasta el ejercicio 2025, Siemens S.A. ha operado principalmente en las áreas de negocio tanto de Smart Infrastructure (SI) así como Digital Industries (DI).

### 1.1. Smart Infrastructure (SI)

Smart Infrastructure ofrece productos, sistemas, soluciones, servicios y software que apoyan una transición sostenible en las fuentes de generación de energía, desde las fósiles a las renovables, así como la transición a edificios y comunidades más inteligentes y sostenibles. Su versátil 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.

Smart Infrastructure está revolucionando el uso de tecnologías IoT al integrar datos del mundo real en gemelos digitales. Estos gemelos digitales replican sus contrapartes físicas, permitiendo simular y optimizar sus actividades. Para respaldar este innovador enfoque, Smart Infrastructure desarrolla software que impulsa nuevas soluciones digitales en sus plataformas Building X, Electrification X y

Gridscale X, que son componentes clave de la plataforma Siemens Xcelerator. Todas estas soluciones, junto con otras ofertas, se optimizan continuamente mediante el uso de inteligencia artificial”.

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

## 1.2. Digital 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 Investigación y Desarrollo (I+D) en Digital Industries están dirigidas a desarrollar soluciones que hagan la industria más sostenible, resiliente e inteligente y que permitan a los clientes acelerar su transformación digital. Las innovaciones de Digital Industries incorporan inteligencia artificial (IA) generativa, tecnologías inmersivas, automatización definida por software, computación en el borde y servicios en la nube, entre otras tecnologías avanzadas.

En los últimos ejercicios, Digital Industries presentó varias soluciones innovadoras como parte de Siemens Xcelerator, una plataforma empresarial que incluye una cartera seleccionada de hardware habilitado para internet de las cosas, software y servicios digitales de Siemens y terceros certificados y que facilita las interacciones y transacciones entre clientes, socios y desarrolladores.

Entre otras cosas, Digital Industries anunció NX Immersive Designer, una solución integrada que combina el software de diseño asistido por computadora inmersivo de Digital Industries y el sistema de creación de contenido espacial de Sony Corporation; esta nueva solución aporta capacidades de diseño inmersivo y colaborativo a las soluciones de ingeniería de productos de Digital Industries. También en el ejercicio fiscal 2024, Digital Industries presentó el primer producto de IA generativa para la ingeniería en un entorno industrial. El asistente impulsado por IA, llamado Siemens Industrial Copilot, está conectado al Portal de Automatización Totalmente Integrada (TIA); permite a los equipos de ingeniería generar código de automatización complejo para controladores lógicos programables (PLC) y encontrar el tema de ayuda adecuado más rápido. Se logró un avance en la automatización definida por software con la introducción en el mercado de la nueva Estación de Trabajo SIMATIC, que permite a los fabricantes reemplazar un PLC, una interfaz hombre-máquina convencional y un dispositivo de borde con una sola estación de trabajo basada en software.

Además, Digital Industries pasó al siguiente nivel de su solución Industrial Edge al introducir nuevos servicios en la nube, integración de bajo código y más hardware y software para el ecosistema Industrial Edge. Finalmente, Digital Industries lanzó un nuevo software como servicio para identificar automáticamente activos de producción vulnerables. El software basado en la nube SINEC Security Guard mejora la ciberseguridad en el taller y proporciona una conexión con Microsoft Sentinel. Las principales inversiones de Digital Industries se relacionan con sus propios negocios de automatización de fábricas, control de movimiento y automatización de procesos.

El mundo industrial enfrenta desafíos significativos debido a la limitación de los recursos de nuestro planeta. Es esencial lograr más con menos. Nuestro portafolio está diseñado para abordar este reto y el gemelo digital desempeña un papel crucial en este esfuerzo; recopila datos durante todo el ciclo de vida de un producto, desde su concepción inicial hasta su fabricación y uso. Nuestras tecnologías avanzadas permiten comprender estos datos y aprovechar los recursos limitados de manera más eficiente. De este modo, trabajamos hacia una 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.

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 todas las personas, de todas las edades. Tenemos un impacto significativo en el ODS 3 a través de nuestra cartera de negocios, especialmente mediante las tecnologías de producción que proveemos a las compañías farmacéuticas. Adicionalmente, también nos preocupamos por la salud y la seguridad de nuestros colaboradores y del personal subcontratado. En este sentido, Siemens establece objetivos ambiciosos para el acceso a los programas de asistencia para empleados 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 las cosas 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 otros núcleos poblados sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. Siemens es un socio de confianza para los gobiernos locales, ofreciendo soluciones en todos los ámbitos de las infraestructuras para que las ciudades sean más eficientes, sostenibles y resilientes. Por ejemplo, con soluciones de transporte inteligente, edificios eficientes y seguros, e iniciativas de ciudades inteligentes aprovechando el poder de la digitalización.

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

➤ **Impacto Medio:**

**ODS 4** - Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje para todos. El aprendizaje permanente es un requisito básico si queremos garantizar la empleabilidad de nuestros empleados y en el mercado laboral en general. Ofrecemos acceso a la educación de múltiples maneras, incluyendo oportunidades de aprendizaje y educación para todos nuestros empleados, 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, en su amplio sentido, entre nuestros empleados sirve a los intereses tanto de la sociedad como de la propia Siemens. La diversidad refuerza la innovación, libera el potencial de los empleados y contribuye directamente a nuestro éxito empresarial. A través de cómo gestionamos los recursos humanos, también estamos apoyando una transformación en la alta dirección. Aquí estamos

contratando a más mujeres para puestos de alta dirección e incluyendo a más mujeres en las actividades de creación de redes, formación y programas de tutoría. También, según el nuevo marco de DEGREE revisado en 2025, reduciremos la brecha salarial ajustada a nivel global, promoviendo prácticas de compensación justas y transparentes.

**ODS 8** - Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo y un trabajo digno para todos. Siemens está comprometida globalmente con el Nuevo Modelo de Trabajo 'New Working Model' – de forma que todos nuestros empleados puedan 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 desvinculación del crecimiento económico del consumo de energía.

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

**ODS 16** - Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos, y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. En Siemens anclamos la integridad y el cumplimiento en toda nuestra empresa y promovemos la Iniciativa de Integridad de Siemens con las partes interesadas externas. Con estos medios y a través de nuestras actividades con otros actores, apoyamos la competencia justa y aseguramos el éxito de nuestra empresa a largo plazo. Siemens se compromete a incorporar los requisitos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), la Declaración de los Derechos Humanos y todas las demás normas pertinentes en nuestra cadena de suministro y a promover sus principios a través de nuestro trabajo con organizaciones e instituciones externas.

**ODS 17**- Fortalecer las Alianzas y el Global Partnership para el desarrollo sostenible. Como una empresa global y defensora del libre comercio, creemos que las asociaciones son fundamentales para el desarrollo sostenible y para el éxito de nuestra empresa. Además, reconocemos la importancia de la digitalización, la financiación de proyectos y las asociaciones público-privadas para el desarrollo sostenible. En todas estas áreas, nos asociamos con organizaciones internacionales, organizaciones empresariales, grupos de reflexión, organizaciones no gubernamentales (ONG) y el mundo académico, entre ellos, el UNGC, el Foro Económico Mundial (FEM), Econsense, Transparencia Internacional y numerosas universidades. Al nivel local, nos hemos incorporado como socios a Forética, la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España y Latinoamérica, en un movimiento estratégico que acelera la implementación de nuestros ambiciosos objetivos de sostenibilidad en el mercado español y nuestra ambición de liderar la transformación sostenible del mercado español.

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

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

El enfoque B2S tiene cuatro pasos:

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

De este modo, clientes y entidades gubernamentales obtienen información relevante, especialmente en el contexto de grandes proyectos de infraestructura.

Asimismo, los comentarios de nuestros empleados en redes sociales reflejan que la contribución de Siemens a la sociedad genera un sentido de orgullo dentro del equipo.

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

## 2.2. Gestión de la sostenibilidad

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

En Siemens, alineamos nuestros objetivos de sostenibilidad con tres áreas principales: descarbonización y eficiencia energética; uso eficiente de recursos y circularidad; y enfoque en las personas y la sociedad, todo sustentado por una gobernanza ética sólida. Todo ello se refleja en la fuerza de nuestro impacto comercial y se conecta con los viajes de transformación de nuestros clientes. Estas áreas se vinculan sistemáticamente a asuntos materiales identificados a través de una evaluación de materialidad doble (DMA) y se gestionan a través de nuestros marcos de objetivos específicos. Al hacerlo, ayudamos a garantizar que la sostenibilidad no solo sea un imperativo estratégico, sino también una realidad medible y operativa en todo nuestro negocio global.

### ➤ Ejecución de la estrategia

Siemens, como empresa líder en tecnología centrada en la industria, la infraestructura, la movilidad, la tecnología médica y los servicios financieros subyacentes, integra todas estas innovaciones en la infraestructura social en todo el mundo, desde fábricas que producen bienes y crean empleos, hasta edificios que sirven como centros comerciales, sociales y económicos, hospitales que apoyan la salud pública, redes eléctricas y electrificación que suministran energía confiable.

El mundo industrial actual está cada vez más moldeado por la complejidad en medio de la incertidumbre económica y la inestabilidad geopolítica. Al mismo tiempo, las megatendencias como el cambio demográfico, la urbanización, la glocalización, el cambio ambiental y la digitalización continúan de manera constante. Siemens ve estas tendencias como catalizadores para la transformación y oportunidades para

dar forma a un futuro mejor, ya que muchas de las tecnologías necesarias para responder de manera efectiva ya existen dentro de su cartera.

En respuesta a las tendencias globales y en alineación con nuestro propósito de crear tecnología para transformar lo cotidiano, para todos, nuestra estrategia es combinar el mundo real y el digital. Durante más de 178 años Siemens ha construido y dado forma a la infraestructura social. Ahora, se optimiza en los mundos digitales, utilizando nuestro conocimiento tecnológico, junto con la digitalización y, especialmente la IA. Este enfoque permite a nuestros clientes acelerar sus transformaciones digitales y de sostenibilidad, ayudándolos a ser más competitivos, resilientes y sostenibles. Para ello, es fundamental nuestra plataforma empresarial digital abierta y escalable Siemens Xcelerator. Proporciona ofertas de Siemens y de terceros que ayudan a los clientes a impulsar la innovación y la sostenibilidad en todas las industrias. Estas ofertas se adhieren a nuestros principios de diseño de ser como servicio, flexibles, interoperables, abiertas y ciberseguras. A medida que la tecnología impulsa la sostenibilidad, mejora nuestro impacto positivo en la transformación global de la sostenibilidad.

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

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

#### ➤ **Enfoque de sostenibilidad de Siemens**

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

- **Descarbonización y eficiencia energética:** Impulsamos la descarbonización de productos, operaciones y cadenas de suministro a través de software y hardware específicos que permiten la integración de energías renovables, la eficiencia energética y la electrificación. Al mismo tiempo, nuestro objetivo es reducir las emisiones en nuestras operaciones y cadena de suministro mediante el diseño de productos bajos en huella carbono y energéticamente eficientes, elaborados en cadenas de producción optimizadas con nuestras tecnologías.
- **Eficiencia de recursos y circularidad:** Mejoramos la eficiencia de los recursos y potenciamos la circularidad equipando a las industrias con tecnologías, extendiendo los ciclos de vida de los activos y mejorando el rendimiento, la disponibilidad y la utilización. Paralelamente, nuestro objetivo es disminuir nuestra huella ambiental y fortalecer la resiliencia de la cadena de suministro diseñando para la circularidad, optimizando el uso de recursos, minimizando los desechos y conservando el agua y la biodiversidad.
- **Centrado en las personas y la sociedad:** Contribuimos al avance de la sociedad transformando y ampliando el acceso a la infraestructura y las capacidades industriales, comprometiéndonos con las comunidades locales y permitiendo que las personas de nuestro ecosistema crezcan, compitan y prosperen. Internamente, empoderamos a nuestros empleados para desarrollar habilidades para la vida; promover equipos diversos, oportunidades equitativas y un lugar de trabajo inclusivo; y apoyar el bienestar laboral para garantizar que nuestros empleados y nuestro negocio sigan siendo resilientes y relevantes en entornos en constante evolución.

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

➤ **Siemens sustainability target frameworks**

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

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

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

	Unidad	Año de referencia	Año objetivo	Valor objetivo
--	--------	-------------------	--------------	----------------

#### Descarbonización y eficiencia energética

Reducir las emisiones de alcance 1 y 2 en un 90% y compensar las emisiones residuales	%	2019	2030	(90)%
Reducir las emisiones de alcance 3 en un 30% y lograr cero emisiones netas en 2050	%	2019	2030	(30)%
Lograr >1.000 Mt acumulativamente en emisiones evitadas por el cliente	MtCO <sub>2</sub> e	2023	2030	> 1,000

#### Eficiencia de recursos y circularidad

Lograr un diseño ecológico robusto para el 100% de nuestro portafolio relevante de hardware, software y servicios	%	2021	2030	100%
Apoyar la circularidad buscando cero residuos a vertedero	%	2021	2025	50%
			2030	100%
Impulsar la protección de la biodiversidad implementando un programa de conservación en el 100% de nuestras ubicaciones relevantes	%	2024	2030	100%

#### Enfoque centrado en las personas y la sociedad

Buscar la equidad salarial reduciendo la brecha salarial ajustada global <sup>1</sup>	%	2024	annual	< 2.5%
Mantener un nivel de inclusión superior al 80%	%	2024	annual	> 80%
Aumentar nuestras horas promedio de aprendizaje total anual a 40 por persona	hours	2024	2030	40.0
Sostener una puntuación de bienestar laboral (Work Well-being Score) superior a 80	score	2024	annual	> 80
Alcanzar a 3 millones de personas en nuestro ecosistema empresarial y la sociedad con nuestras ofertas de aprendizaje centradas en la digitalización y la sostenibilidad	people (in 1,000)	2024	2030	3,000

#### Gobierno y ética

Luchar contra la corrupción a nivel global a través de la Iniciativa de Integridad de Siemens, capacitando a 50 mil personas e implementando 30 iniciativas de Acción Colectiva	%	2024	2030	100%
Acelerar la resiliencia en ciberseguridad cubriendo el 100% de nuestras aplicaciones relevantes con Siemens Zero Trust	%	2024	2030	100%
Aumentar nuestra tasa de alineación de ingresos con la Taxonomía de la UE	%	2024	annual	> 45.6%

<sup>1</sup> De conformidad con la legislación aplicable

#### ➤ Actividades locales de sostenibilidad

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

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

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

En septiembre de 2025, 76 empleados de nivel directivo y superior han recibido formación sobre los principios de sostenibilidad de Siemens a través de la formación "Leading in Sustainability" impartida por

nuestro equipo global de formación en sostenibilidad. A esto le siguió un taller de "Actuar en sostenibilidad" que incluyó al consejo de administración completo de Siemens España, quienes definieron conjuntamente las prioridades de sostenibilidad para la región, así como los plazos de implementación.

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 130 kilos de ropa para darle una segunda vida 2025. 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 31 ordenadores en 2025. Por último, tenemos activa una campaña con la Fundación SEUR en la que se han recogido 30 kilos de tapones en 2025 con el objetivo de ayudar a financiar tratamientos médicos y ortopédicos que no están cubiertos por la seguridad social, o que se cubren sólo en parte.

Durante el año fiscal 2025 continuamos con una iniciativa enfocada en la eficiencia de recursos. Se trata de 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.

### 2.2.1. Estudio de materialidad

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

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

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

Los IRO materiales identificados informan nuestras respuestas estratégicas.

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

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

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

Siemens AG está sujeta a la legislación alemana sobre sociedades. Por lo tanto, sigue un sistema de dos niveles con un Consejo de Administración y un Consejo de Supervisión. El Consejo de Administración es el máximo órgano de dirección de Siemens. Los miembros del Consejo de Administración son conjuntamente responsables de toda la gestión de la empresa y deciden sobre cuestiones básicas de política comercial y estrategia de la empresa, incluida la estrategia de sostenibilidad de Siemens, a menos

que se tengan en cuenta circunstancias específicas para las empresas que se administran por separado y cotizan en bolsa (Siemens Healthineers).

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

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

#### ➤ **Órganos de gobernanza de la sostenibilidad**

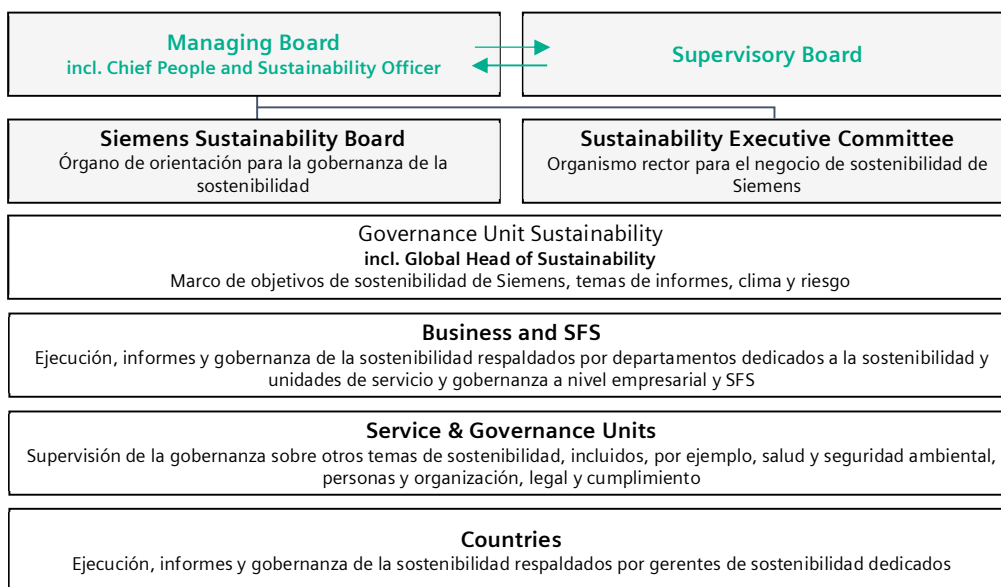
El Consejo de Administración ha establecido dos órganos clave de gobernanza de la sostenibilidad:

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

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

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

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



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

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

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

Adicionalmente a todo esto, en Siemens 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 nueva responsable de sostenibilidad local para apoyar al CEO y coordinar las actividades derivadas

## 2.3. Política de control y gestión de riesgos

### 2.3.1. Principios básicos de la Gestión de riesgos

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

### 2.3.2. Gestión de riesgos empresariales (ERM)

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

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

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

**Tecnologías disruptivas:** Los mercados en los que operan nuestras unidades de negocio experimentan cambios rápidos y significativos debido a la introducción de tecnologías innovadoras y disruptivas. En el ámbito de la digitalización (por ejemplo, gemelo digital, inteligencia artificial, computación en la nube), existen riesgos asociados a nuevos competidores, sustituciones de productos/soluciones/servicios existentes, nuevos modelos de negocio (por ejemplo, en términos de precios, financiación, ampliación del alcance en proyectos o modelos de suscripción en el negocio de software), y finalmente el riesgo de que nuestros competidores cuenten con estrategias de salida al mercado más avanzadas o se beneficien de regulaciones digitales más favorables en sus mercados, lo que les permitiría introducir sus productos y soluciones disruptivas más rápidamente que Siemens. Aunque las regulaciones digitales pueden tener como objetivo reducir los efectos adversos de estas tecnologías, existe el riesgo de que dichas regulaciones obstaculicen la competencia y la innovación. Siemens suele diferenciar sus ofertas de software de las de otras empresas tecnológicas mediante un profundo conocimiento del sector. Sin embargo, existen riesgos asociados a tecnologías como la inteligencia artificial, incluida la inteligencia artificial generativa, que podrían hacer que ese conocimiento especializado deje de ser una característica diferenciadora significativa en el futuro, permitiendo la aparición más fácil o rápida de nuevos competidores. Nuestros resultados operativos dependen en gran medida de nuestro liderazgo tecnológico, nuestra capacidad de anticipar y adaptarnos a los cambios en nuestros mercados y optimizar nuestra base de costes en consecuencia. La introducción de nuevos productos y tecnologías requiere un compromiso significativo con la investigación y el desarrollo, lo que a cambio requiere un gasto de recursos financieros considerables que no siempre pueden resultar en el éxito. Nuestros resultados pueden verse afectados si invertimos en tecnologías que no funcionan o que no se integran como se esperaba, o que no son aceptadas en el mercado como se anticipó, o si nuestros productos, soluciones o sistemas no se introducen en el mercado de manera oportuna, particularmente en comparación con nuestros competidores, o incluso quedar obsoletos. Solicitamos constantemente nuevas patentes y

gestionamos activamente nuestra cartera de propiedad intelectual para asegurar nuestra posición tecnológica.

**Falta de personal cualificado:** La competencia por profesionales cualificados, especialmente en áreas técnicas, continúa siendo significativa en las industrias y regiones en las que operamos. El éxito de la organización está vinculado a la capacidad para atraer ingenieros, especialistas tecnológicos y otros perfiles demandados, promoviendo principios de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia en la plantilla, así como fortaleciendo, la resiliencia y el bienestar laboral. Para abordar estos retos, se han implementado estrategias proactivas apoyadas por tecnología para mejorar la captación y contratación de candidatos diversos. Se prioriza la capacitación de líderes de primera línea para aumentar la efectividad de los equipos y optimizar la experiencia diaria del personal, facilitando la integración y el desarrollo de nuevas incorporaciones. Adicionalmente, se realizan inversiones en el desarrollo continuo de las organizaciones para maximizar el impacto empresarial y ofrecer formación estructurada que permita al personal adquirir habilidades adaptativas acordes a la evolución sectorial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 3.1. El sistema de Compliance de Siemens

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

En julio de 2023 actualizamos a nivel global nuestro Código de Conducta adaptándolo a las nuevas realidades de los mercados y de la sociedad en general. En el año 2024 tuvimos que elaborar una versión española de dicho Código para adaptarlo a una sentencia judicial relativa a posibles trabajos adicionales y a las circunstancias en las que se debe informar sobre los mismos. Ahora a nivel corporativo se está trabajando en una actualización que, entre otras novedades, recoja en la medida de lo posible esta

situación, que es común a varios países, manteniendo con ello la premisa de que el Código de Conducta sea lo más homogéneo posible a nivel de Siemens global.

Por otra parte, en los tiempos difíciles que atravesamos, contar con principios y directrices claras se vuelve más crucial que nunca. En Siemens, no hay lugar para excusas: siempre actuamos de manera legal, ética 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, dimanán los principios éticos de Siemens que, a través de diversas iniciativas, se están promoviendo entre todos los empleados de la organización.



### Somos honestos y veraces en nuestras actuaciones

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



### Colaboramos con socios íntegros y respetuosos con la ley

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



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

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



### Actuamos conforme a nuestra responsabilidad con el medio ambiente

Los negocios sostenibles requieren decisiones responsables.



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

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



### Analizamos las cuestiones éticas

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

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

Hemos habilitado un grupo de expertos en temas éticos a nivel global, formado por responsables de Compliance, para dar apoyo y asesoramiento ante los posibles dilemas éticos y conflictos que puedan plantearse en el negocio o en otras áreas de la empresa de forma que se asegure la correcta aplicación de nuestros principios éticos en la organización.

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

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

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



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

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

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

Para asegurar que nuestro Sistema de Compliance está debidamente implantado, de acuerdo con los requerimientos establecidos, nuestro departamento de Auditoría Corporativa realiza de forma continua controles y auditorías de Compliance. Adicionalmente se ha solicitado a un auditor externo en el FY25 una evaluación del Sistema de Compliance a nivel global para lo que se han revisado un total de 35 entidades entre las que se encuentra Siemens, S.A. Los resultados estarán disponibles en el próximo FY26.

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

La responsabilidad de las jefaturas en materia de Compliance es uno de los elementos clave de nuestro Sistema de Compliance. Este es el motivo por el que el departamento global de Legal y Compliance está bajo la responsabilidad del Chairman del Comité de Dirección (Management Board) de Siemens AG como una función "Governance". El máximo responsable de Compliance (Chief Compliance Officer) informa directa y periódicamente al Comité de Dirección y al Comité de Supervisión de Siemens, A.G. esquema que se traslada a las estructuras organizativas de los diferentes países.

La organización global de Compliance combina una sólida dirección a nivel de grupo con una red de responsables de Compliance cualificados en diversas unidades de negocio y países que aseguran que el Sistema de Compliance está debidamente implantado en todo el mundo.

El equipo de Compliance trabaja en estrecha colaboración con los empleados y los directivos, asumiendo estos segundos la responsabilidad personal de Compliance en sus respectivas áreas.

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

Para recoger la opinión directa de nuestros empleados y evaluar la efectividad del sistema de compliance dentro de la organización 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 2025 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 S.A. FY 24	Valoración Siemens S.A. FY 25
Las jefaturas en mi entorno de trabajo enfatizan la importancia de actuar en los negocios de forma responsable y con integridad	94	94
En relación con la ética y la integridad, confío en que Siemens hará lo correcto	92	94
Me siento seguro de informar sobre cuestiones relativas a la integridad o posibles incumplimientos del Código de Conducta en los Negocios	94	93

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 2025 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 diseñan los planes de mitigación correspondientes.

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 de 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 organización 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 2025 habían realizado la formación 1.388 empleados lo que supone más de un 99% respecto al total de empleados.

A nivel de **Control de Exportación** se ha lanzado una nueva versión en el año 2025 del “Export Control Essentials” que ha sido realizada por 1.261 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 cinco módulos para las funciones de Ventas y Servicios Técnicos, Compras y Logística, Informática, Ingeniería e I+D y Recursos Humanos con más de 334 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 2025 ha sido realizada por 122 empleados hasta el mes de agosto decidiéndose a partir de entonces discontinuar con este curso en concreto para ser sustituido por una nueva versión, previsiblemente en 2026.

En materia de **Protección de datos** a finales de junio 2023 se desplegó una formación obligatoria para actualizar conocimientos en esta materia y se va actualizando de manera periódica.

A nivel de **Blanqueo de Capitales (AML)** en el primer trimestre del ejercicio 2025 se ha lanzado un “*Specific*” de forma que los managers deciden los empleados a los que este tema les es relevante y proceden, en consecuencia, a su asignación. Al cierre del ejercicio esta formación había sido realizada por un total de 30 empleados principalmente en el ámbito financiero.

Finalmente, en materia de **Defensa de la Competencia**, se lanzó una nueva formación en septiembre de 2024, que incluye temas esenciales de competencia. Al cierre del ejercicio 2025 habían participado 1.285 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 objetivos 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 empleados.

Los contenidos de estos Diálogos de Integridad se actualizan cada año en base a los riesgos detectados a nivel corporación y posteriormente cada país y cada manager identifican y despliegan los más relevantes en sus respectivos equipos. En el ejercicio 2025 se han incorporado temas adicionales a los ya disponibles como han sido los relacionados con Dawn Raids (Inspecciones de las Autoridades), regalos y

hospitalidades, elusión de sanciones (control de exportación), terceras partes intermediarias y liderazgo ético. En conjunto, se mantiene a disposición de las jefaturas y empleados interesados un amplio abanico de contenidos y material que abarca todas las áreas de responsabilidad de Compliance.

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

En concreto en los ámbitos de Competencia, Anticorrupción y casos de Compliance se ha continuado con la formación orientada al personal de venta y financiero asociado a ventas desplegada por parte de los responsables de los departamentos de Legal y de Compliance. En el FY25, 90 empleados han participado en esta formación incluyendo también los de la empresa Tecosa cuyo negocio está adscrito a Siemens S.A.

Otras iniciativas locales destacadas han sido las relacionadas con Control de Exportación, en concreto en relación con la aplicación DAMEX, la relativa al proceso de alta de terceras partes intermediarias, la aceptación de beneficios y la formación en protección datos con unos niveles de participación en torno a los 400, 250, 90 y 85 empleados respectivamente con la salvedad, anteriormente referida, de que algunos (minoría) puede ser de la empresa Tecosa.

### 3.4. Colaboración con Socios de Negocio

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

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

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

Al cierre del ejercicio fiscal 2025 hay vigentes en Siemens S.A. 27 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 e implantado nuevos procesos a nivel de onboarding, screening y monitorización de todo el colectivo de clientes no finales. El foco se pone en la evaluación de aspectos comerciales, financieros y específicos de Compliance en aras de fomentar la transparencia y mitigar posibles riesgos.

### 3.5. Denuncia de irregularidades

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

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

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

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

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

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

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

En el año 2023 se implantaron en 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 firmó con la UNESCO un acuerdo específico para la defensa de los medios (Global Media Defense).

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

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

### 3.7. Resultados y progreso alcanzado

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

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

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

### 3.8. Modelo para la Prevención del Delito

Basado en el derecho penal español, Siemens, 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 2025 para abordar los temas relevantes en esta materia. Como preparación a dichas reuniones se han realizado puestas en común por parte de las diversas áreas relevantes en relación con los diferentes ilícitos penales incluidos en el Código Penal vigente en cada momento.

### 3.9. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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 ordenadores Fundación ECOTIC, IES Principe Felipe y Universidad Politécnica.

En el ejercicio fiscal 2025 ha tenido lugar una aportación monetaria como donación, concretamente 1.200 € a la Fundación Adopta un Abuelo.

Ejercicio Fiscal	2024	2025
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2.600€	1.200€

## 4. Respeto de los derechos humanos

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

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

Estamos firmemente comprometidos con la salvaguarda y el respeto a los Derechos Humanos. Lo entendemos como un elemento clave en nuestro desempeño en el marco de integridad y responsabilidad social corporativa. Nuestro enfoque holístico no se limita a nuestros empleados y centros de trabajo, sino que también se extiende a lo largo de la cadena de valor teniendo en cuenta las actividades de negocio de nuestros clientes y proveedores de forma que los posibles riesgos identificados en cualquiera de estos ámbitos sean gestionados debidamente. Nuestro marco DEGREE incluye diferentes aspectos para abordar el ámbito de Derechos Humanos en sus diferentes facetas, en concreto en las áreas de Governance (G) y Ethics (E).

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

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

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

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

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

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

#### 4.2. Gestión y responsabilidades

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

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

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

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

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

#### 4.3. Medidas de mejora continua

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

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

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

En el año fiscal 2025 se ha realizado el análisis de riesgos de Compliance en Siemens S.A., 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 posibles incumplimientos

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

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

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

Empresas como Siemens, que operan con diversos modelos de negocios y cadenas de valor globales en países en algunos casos con una organización social y medioambiental débil o con inestabilidad política, se enfrentan a numerosos desafíos relativos a los Derechos Humanos. Los departamentos de Sostenibilidad y Compliance, junto con las áreas de negocio, departamentos centrales y expertos externos en materia de Derechos Humanos, han desarrollado una herramienta de diligencia debida innovadora en el ámbito de proyectos para conseguir evaluaciones proactivas y sistemáticas de riesgos tales como riesgos en la cadena de suministro (condiciones de trabajo justas, libertad de asociación, discriminación, etc.), riesgos en el lugar de trabajo (Seguridad y Salud, etc.) o riesgos relativos a decisiones de negocio por parte de nuestros clientes (impacto en comunidades locales, por ejemplo, a nivel de poblaciones indígenas, minorías religiosas o étnicas).

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

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

#### 4.6. Derechos Humanos en el puesto de trabajo

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

Como parte de nuestros diálogos de integridad se elabora de forma continua diversa información para aumentar la concienciación en cuanto a posibles riesgos en el ámbito de los Derechos Humanos. Este material se pone a disposición de todas las unidades de la compañía de forma que la jefatura de cada área decida la mejor manera de desplegarlo entre sus empleados. El objetivo principal es trasladar la estricta prohibición de cualquier tipo de acoso sexual o de coacción en el marco de la compañía. En el ejercicio 2025 se ha puesto a disposición una formación sobre Liderazgo Ético para reforzar estos aspectos.

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

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

#### 4.7. Formación y desarrollo de capacidades

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

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

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

y los requerimientos de sostenibilidad que se deben incluir en las propias cadenas de suministro de dichos proveedores. El intercambio de información y experiencias tanto a nivel interno como externo con especialistas en la materia es constante y nos permite mejorar en la identificación de riesgos por ejemplo mediante la práctica de diligencias debidas en regiones en conflicto.

#### 4.8. Redes de colaboración y alianzas

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

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

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

#### 4.9. Denuncias por casos de vulneración

Siemens ofrece a todos sus empleados y terceras partes canales protegidos para reportar incumplimientos de la normativa interna y externa. En el año 2023 se adaptaron los procedimientos a nivel de grupo en base a la normativa europea y en el caso de Siemens, 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.

La compañía tiene identificados los diferentes canales de denuncia, también los relacionados con posibles conductas de acoso en el trabajo, en su Política de gestión del sistema interno de información vigente desde el año 2023, y en relación con la Ley 2/2023 de protección al informante.

En el año fiscal 2024-2025, al igual que en el ejercicio anterior, no se han registrado denuncias por vulneración de los derechos humanos a través de los canales de denuncia establecidos.

Asimismo, no se han recibido en Siemens S.A., ni en el ejercicio fiscal 2024 ni en el 2025, denuncias por vulneraciones de los Derechos Humanos en relación con negocios llevados a cabo con clientes o proveedores.

## 5. Cuestiones sociales y relativas al personal

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

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

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

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

### 5.1. Descripción de la plantilla

La plantilla de Siemens S.A. en España a cierre del ejercicio fiscal 2025 está compuesta por 1.394 personas (1.340 en 2024). De ellas, un 70,23 % son hombres (70,37 % en 2024) y un 29,77 % mujeres (29,63% en 2024). 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 2024 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 43 años (42 en 2024).

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 3,73% del total de la plantilla (3,88% en 2024).
- **Mandos medios.** En este grupo se encuadran todos los managers no incluidos en la categoría anterior y representan el 6,60% de la plantilla (7,39% en 2024).
- **Técnicos y profesionales.** Engloba a todos los *Project Manager, Professional & Expert, Team Leader y Supervisor* (según *Position Type*). Este grupo representa un 79,41% de la plantilla (78,43% en 2024).
- **Personal de apoyo.** Son los *Operations (Technical & Administrative)*. El personal de apoyo conforma un 10,26% de la plantilla (10,30% en 2024).

En general, basándonos en el porcentaje que representa cada categoría sobre el total de empleados, se observa una ligera disminución en los grupos de directivos y mandos medios, un aumento de técnicos y profesionales, y estabilidad en el personal de apoyo. Esta reducción en los grupos de directivos y mandos

---

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

medios se relaciona directamente con la transformación digital de Siemens, la cual fomenta una organización más plana y la capacidad de gestionar equipos de mayor tamaño.

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

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

Nº Empleados		2024			2025		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	Hasta 35 años	1	0	1	0	0	0
	35-45 años	6	1	7	6	1	7
	> 45 años	34	10	44	34	11	45
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>11</b>	<b>52</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>52</b>
Mandos medios	Hasta 35 años	2	1	3	2	2	4
	35-45 años	14	10	24	12	6	18
	> 45 años	48	24	72	42	28	70
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>35</b>	<b>99</b>	<b>56</b>	<b>36</b>	<b>92</b>
Técnicos y profesionales	Hasta 35 años	193	116	309	216	118	334
	35-45 años	237	95	332	235	92	327
	> 45 años	289	121	410	309	137	446
	<b>Total</b>	<b>719</b>	<b>332</b>	<b>1.051</b>	<b>760</b>	<b>347</b>	<b>1.107</b>
Personal de apoyo	Hasta 35 años	32	5	37	32	9	41
	35-45 años	28	7	35	26	6	32
	> 45 años	59	7	66	65	5	70
	<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>19</b>	<b>138</b>	<b>123</b>	<b>20</b>	<b>143</b>
<b>TOTAL</b>		<b>943</b>	<b>397</b>	<b>1.340</b>	<b>979</b>	<b>415</b>	<b>1.394</b>

\*Siemens S.A. reporta su plantilla, no como plantilla media, sino como plantilla a cierre de ejercicio fiscal (30.09.2025). 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.

## 5.2. Modalidades de contratación y cifra de despidos

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

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

En 2025, el 98,06% de la plantilla de Siemens S.A. tiene contrato indefinido (97,99% en 2024). En lo que respecta al tipo de jornada, el 99,57% de los contratos corresponden a la modalidad de tiempo completo (99,25% en 2024). Los valores son comparables a los de 2024, 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	2024	2025
Indefinidos	1.313	1.367
Temporales	27	27
<b>TOTAL</b>	<b>1.340</b>	<b>1.394</b>
A tiempo completo	1.330	1.388
A tiempo parcial	10	6
<b>TOTAL</b>	<b>1.340</b>	<b>1.394</b>

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

➤ **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 98,72% de contratos (98,63% en 2024), en cuanto para el “Personal de apoyo” el promedio de contrato indefinidos representa el 85,31% de los contratos (90,07% en 2024).

<b>Promedio anual de contratos indefinidos por sexo</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Mujer	374	405
Hombre	910	949
<b>TOTAL</b>	<b>1.284</b>	<b>1.354</b>

<b>Promedio anual de contratos indefinidos por edad</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Hasta 35 años	304	338
35-45 años	382	380
> 45 años	598	636
<b>TOTAL</b>	<b>1.284</b>	<b>1.354</b>

<b>Promedio anual de contratos indefinidos por categoría profesional</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Directivos	53	57
Mandos Medios	99	94
Técnicos y profesionales	1.005	1.081
Personal de apoyo	127	122
<b>TOTAL</b>	<b>1.284</b>	<b>1.354</b>

➤ **Promedio anual de contratos temporales.**

De todas las agrupaciones profesionales, la de “personal de apoyo” es la que presenta mayor presencia de contratos temporales, seguido del “técnicos y profesionales”. El promedio de contratos temporales se ha incrementado en comparación con el año anterior, 34 en 2025 (28 en 2024) anterior, produciéndose este incremento en la categoría de personal de apoyo.

<b>Promedio anual de contratos temporales por sexo</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Mujer	9	10
Hombre	19	24
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>34</b>

Promedio anual de contratos temporales por edad	2024	2025
Hasta 35 años	16	26
35-45 años	8	5
> 45 años	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>34</b>

Promedio anual de contratos temporales por categoría profesional	2024	2025
Directivos	0	0
Mandos Medios	0	0
Técnicos y profesionales	14	14
Personal de apoyo	14	21
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>34</b>

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

Como se indicó anteriormente, prácticamente la totalidad de los contratos en la plantilla de Siemens, S.A corresponde a jornada completa, existiendo únicamente un promedio de 8 contratos a tiempo parcial (7 en 2024). 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”, siendo un contrato parcial de la categoría profesional “técnicos y profesionales”.

Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo	2024	2025
Mujer	0	0
Hombre	7	8
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad	2024	2025
Hasta 35 años	5	6
35-45 años	1	0
> 45 años	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

Promedio anual de contratos a tiempo parcial por categoría profesional	2024	2025
Directivos	0	0
Mandos Medios	0	0
Técnicos y profesionales	0	1
Personal de apoyo	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

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

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

Como consecuencia la reorganización interna mundial de los negocios de SI y DI, en el Ejercicio Fiscal 2025 se produjeron 14 despidos (6 en 2024) que correspondieron en la mayoría a hombres y a empleados pertenecientes a la agrupación de Técnicos y Profesionales y Personal de apoyo.

Ejercicio Fiscal	2024						2025					
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	1	0	0	0
Mandos medios	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos y profesionales	0	1	2	0	0	1	0	2	6	0	1	2
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>			<b>1</b>			<b>10</b>			<b>4</b>		

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

### 5.3. Remuneración

En Siemens S.A., entendemos que nuestro éxito se cimienta en el talento y la dedicación de nuestros empleados. Por ello, nuestra estrategia de Compensación Total está diseñada para INSPIRAR, RECOMPENSAR y COMPROMETER a nuestra plantilla, asegurando que cada persona de nuestro equipo se sienta valorada y justamente compensada. Esta estrategia integral abarca salarios competitivos, bonificaciones, participación en el capital y beneficios flexibles, todo ello con el fin de atraer y retener a los profesionales más destacados en la industria tecnológica. Nos regimos por principios de equidad, transparencia y competitividad de mercado, porque sabemos que cuando nuestros empleados prosperan, la innovación y la transformación florecen.

El presente capítulo detalla la política y las prácticas retributivas de Siemens S.A. para el ejercicio 2025, ofreciendo una visión transparente de la remuneración media y la brecha salarial, desglosada por sexo, edad y categoría profesional. Analizaremos la evolución de estos indicadores en comparación con el año anterior, reflejando nuestro compromiso continuo con la equidad salarial y el desarrollo profesional de nuestra plantilla.

El modelo de compensación total de Siemens S.A. 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 78% de la plantilla se rige por un programa de dirección por objetivos mientras que el 22% 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 2025, la remuneración media de las personas trabajadoras de Siemens S.A. es de 76.078 € frente a los 73.114€ de 2024. Esto supone **un aumento del 4,1%** con respecto al año anterior.

Comparando la retribución **media por sexos**, esta se ha incrementado un 4,4% en el caso de las mujeres, y un 3,9% en el caso de los hombres. Ambos sexos han visto un crecimiento positivo en sus remuneraciones medias, reflejando el compromiso de la compañía con una compensación justa y el reconocimiento del desempeño.

Remuneración anual media por sexo	2024 <sup>2</sup>	2025
Mujer	70.589	73.730
Hombre	74.177	77.074

Remuneración anual media por edad	2024 <sup>2</sup>	2025
Hasta 35 años	46.249	48.289
35-45 años	69.319	70.257
> 45 años	91.548	96.332

Remuneración anual media por categoría profesional	2024 <sup>2</sup>	2025
Directivos	250.378	284.279
Mandos Medios	111.740	113.708
Técnicos y profesionales	65.018	67.618
Personal de apoyo	40.265	41.294

La remuneración media también varía significativamente entre los diferentes grupos de edad, reflejando la experiencia y el desarrollo profesional. 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 5,2%. Este crecimiento en el grupo de mayor edad puede estar influenciado por la consolidación de la experiencia y el acceso a posiciones de mayor responsabilidad, en línea con nuestra estrategia de recompensar el desarrollo de carrera a largo plazo.

La estructura salarial de Siemens S.A. está diseñada para ser competitiva en cada nivel profesional, reconociendo la responsabilidad y la contribución de cada rol. El aumento en la remuneración media de los directivos se debe a que este dato refleja una media ponderada que considera tanto la distribución por sexo dentro de esta categoría como las remuneraciones individuales de cada miembro del grupo. Esto implica que los cambios en la composición del equipo directivo y las variaciones en los salarios individuales han influido en el incremento registrado.

<sup>2</sup> Con el fin de mejorar la transparencia e incluir correctamente la compensación derivada de los instrumentos de patrimonio, se ha modificado los datos de remuneraciones del ejercicio anterior.

Además, las categorías de Mandos Medios, Técnicos y Profesionales, y Personal de Apoyo también han experimentado incrementos, lo que demuestra el compromiso de la empresa con la revisión y ajuste salarial en todos los niveles de la organización.

La brecha salarial es un indicador clave de la equidad en nuestra política de compensación. Siemens S.A. está firmemente comprometida con la reducción de cualquier disparidad salarial injustificada y trabaja activamente para promover la igualdad de oportunidades y remuneración.

La brecha salarial total bruta (no ajustada) de Siemens S.A. entre mujeres y hombres ha continuado su tendencia a la baja en 2025 y situándose en un 4,3%, lo que representa una disminución significativa con respecto al 4,8% registrado en 2024. Esta reducción refleja el impacto positivo de nuestras políticas de equidad salarial y el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Ejercicio Fiscal	2024 <sup>2</sup>			2025		
	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial <sup>3</sup>	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial <sup>3</sup>
Directivos	242.094	281.255	-16,2%	273.135	321.425	-17,7%
Mandos Medios	112.976	109.481	3,1%	113.957	113.320	0,6%
Técnicos y Profesionales	66.668	61.445	7,8%	69.613	63.241	9,2%
Personal de Apoyo	40.823	36.767	9,9%	42.275	35.311	16,5%
<b>TOTAL</b>	<b>74.177</b>	<b>70.589</b>	<b>4,8%</b>	<b>77.074</b>	<b>73.730</b>	<b>4,3%</b>

Analizando por categorías profesionales:

- **Directivos:** La brecha salarial no ajustada en el grupo directivo ha pasado de -16,2% en 2024 a -17,7% en 2025. Esta brecha negativa, que indica una remuneración media femenina superior, ha aumentado ligeramente. Esta tendencia puede atribuirse, en parte, a la salida de hombres con salarios elevados y al incremento de la media salarial femenina en esta categoría, lo que refuerza la posición de las mujeres en roles de liderazgo. Adicionalmente, la comparativa está condicionada a que una parte de la remuneración de Directivos hombres, correspondiente al CEO, no está considerada al haber sido generada en otro país.
- **Mandos Medios:** Se ha logrado una notable reducción en la brecha salarial, pasando del 3,1% en 2024 a un 0,6% en 2025. Esta mejora se debe principalmente al acceso de mujeres a estos puestos, lo que contribuye a una mayor equidad en la remuneración dentro de esta categoría.
- **Técnicos y Profesionales:** En este grupo, la brecha salarial no ajustada ha experimentado un aumento, pasando del 7,8% en 2024 al 9,2% en 2025. A pesar de las medidas correctivas implementadas, el gran volumen de personas trabajadoras en esta categoría sigue limitando el impacto de estas acciones, un aspecto en el que la compañía continuará enfocando sus esfuerzos.
- **Personal de Apoyo:** La brecha salarial no ajustada en esta categoría ha aumentado del 9,9% en 2024 al 16,5% en 2025. Este incremento en la brecha es un punto de atención y será objeto de un análisis más profundo para identificar las causas subyacentes y diseñar acciones correctivas específicas.

<sup>3</sup> Fórmula empleada:  $(\text{Remuneración media de hombres} - \text{Remuneración media de mujeres}) / \text{Remuneración media de hombres}$

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

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

Ejercicio Fiscal	2024 <sup>2</sup>		2025	
Remuneración media (€)	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivos	242.094	281.255	273.135	321.425
<b>TOTAL</b>	<b>242.094</b>	<b>281.255</b>	<b>273.135</b>	<b>321.425</b>

*\* Dentro del grupo de directivos se consideran a los Senior Managers y PL4.*

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

#### 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 S.A. 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 S.A. 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 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 publicaron en el 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 empleado 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 empleado 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 2025 y de Organización Saludable. En este ejercicio no se han detectado no conformidades mayores, detectándose tres no conformidades menores.

### 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

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

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.

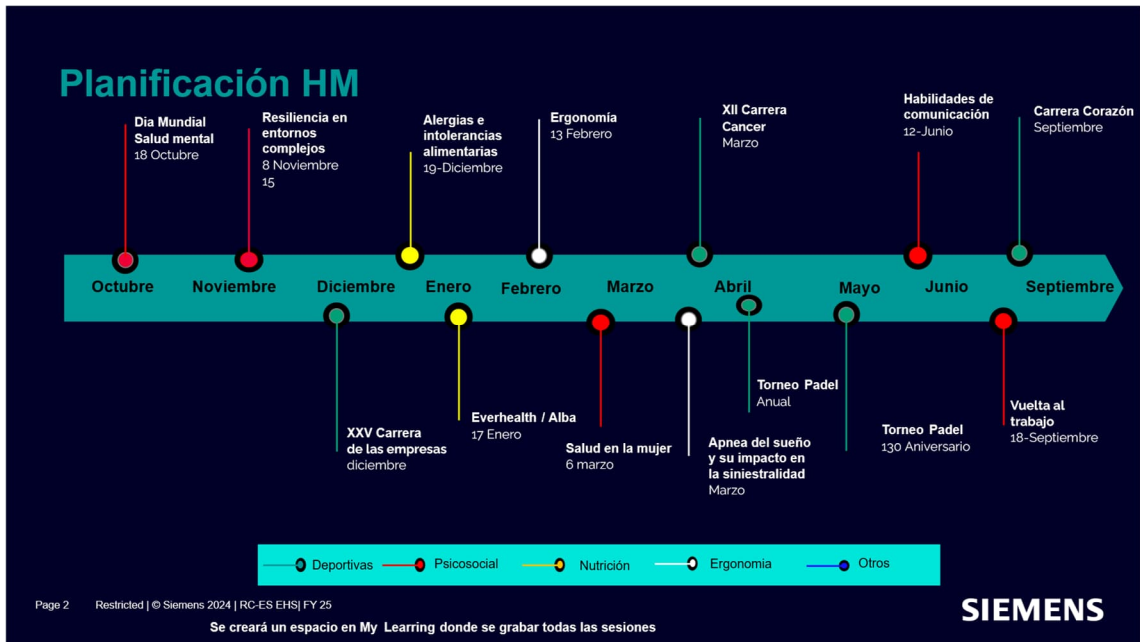
Para avanzar con la implementación continua del programa Zero Harm Culture@Siemens se han tomado una variedad de medidas en todas las áreas de la empresa:

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



Todos estos talleres se han grabado y está a disposición de los empleados en la plataforma de “My Learning”.

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 y familiares consultas médicas telemáticas para las siguientes especialidades: medicina general, nutrición, coaching y psicología. Igualmente, la compañía extiende sus programas y procedimientos de trabajo no solo a las personas que forman parte de la compañía, sino también a los proveedores, clientes y otros grupos de interés, con el objetivo de fomentar un ambiente saludable y seguro.

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

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

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

Durante el ejercicio se produjeron 3 accidente con baja (2 en 2024) 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	2024			2025		
Siniestralidad	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes	2	0	2	3	0	3
Tasa de frecuencia de accidentes*	1,094	0	0,777	1,78	0	1,25
Índice de gravedad** (SR)	0,086	0	0,061	0,01	0	0,01
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 en comparación con los índices del sector al que pertenece, Sector del Metal 8,92%, siendo el valor para Siemens 2,1% en 2025, mostrando un repunte del 7% con respecto a 2024 en línea con el aumento producido a nivel nacional.

Ejercicio Fiscal	2024		2025	
Absentismo	N.º horas de absentismo total	Horas trabajadas totales	N.º horas de absentismo total	Horas trabajadas totales
<b>TOTAL</b>	52.040	2.575.468	55.984	2.701.151

## 5.6. Relaciones y diálogo social

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

Siemens S.A. 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 51 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 (49 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 octubre de 2024 se alcanzó un acuerdo 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 convenio (2% 2021, 4% en 2022, 4,5% en 2023, 3,5% en 2024 y 3,7% en 2025). El XII Convenio de Siemens finaliza su vigencia ordinaria el próximo 31 de diciembre de 2025.

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

Al igual que en 2024, también en 2025 el 100% de la plantilla de Siemens S.A. está cubierta con este convenio.

Ejercicio Fiscal	2024			2025		
	Personas trabajadoras	Personas trabajadoras cubiertos por convenio	Porcentaje (%)	Personas trabajadoras	Personas trabajadoras cubiertos por convenio	Porcentaje (%)
<b>TOTAL</b>	1.340	1.340	100%	1.394	1.394	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 Health Management@siemens, 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 nuestros empleados, 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

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 **Open Mic 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 empleados 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 empleados 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 empleados, que tienen la posibilidad que de autoevaluarse respecto a las misma 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 trabajadores 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 nuevamente un ascenso considerable en las horas de formación en comparación al año 2024 consolidando la tendencia de los últimos dos años. Durante todo el ejercicio fiscal 2025, 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. Estos datos refuerzan la importancia que da la compañía al objetivo de “up-skilling” de sus empleados para asegurar que estén preparados para las tendencias y cambios futuros.

Horas de formación totales por categorías	2024*	2025**
Directivos	1.993	1.909
Mandos medios	3.610	3.725
Técnicos y profesionales	35.450	40.740
Personal de apoyo	1.305	1.554
<b>TOTAL</b>	<b>42.358</b>	<b>47.929</b>

\*Las horas de formación reportadas corresponden a las realizadas en Learning Campus durante todo el ejercicio fiscal con independencia de que el empleado a fecha de cierre (30/09/2024) 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 (30/09/2025) no se encuentre en plantilla.

Finalmente, en cuanto a la formación en sí se refiere, se ha consolidado la tendencia a cursos de formación de una duración media de aprox. 1 hora y se ha incrementado el número de cursos diferentes. Durante el año fiscal 2024 los empleados realizaron 6.834 cursos diferentes con 40.551 participaciones y con una duración media por curso de 1,05 horas, mientras que en el año fiscal 2025 los empleados realizaron 7.835 cursos diferentes con 41.191 participaciones y una duración media de 1,16 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 número de iniciativas específicas en todas sus áreas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estas iniciativas están recogidas en el III Plan de Igualdad de Siemens S.A. (inscrito y registrado ante el REGCON el pasado 29 de febrero de 2024 y vigente hasta el próximo 31 de diciembre de 2025), 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, 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 de divulgación específicas.

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 2025-2026, 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 14 del XII Convenio Colectivo de Siemens S.A.

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.

La compañía tiene identificados los diferentes canales de denuncia, también los relacionados con posibles conductas de acoso en el trabajo, en su Política de gestión del sistema interno de información vigente desde el año 2023, y en relación con la Ley 2/2023 de protección al informante.

Igualmente, en el mes de abril de 2025, se alcanzó acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras para la implementación de las medidas para la igualdad de trato y oportunidades del colectivo política LGTBI, estableciendo una serie de directrices y líneas de actuación para promover una cultura de igualdad y respeto hacia el colectivo LGTBI, a fin de fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, que contribuya a alcanzar la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI.

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

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

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

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

Siemens S.A. cumple con la Ley General de Discapacidad (antigua ley LISMI- Ley de Integración Social de los Minusválidos) incorporando a su plantilla (de forma directa e indirecta) una cuota de reserva a favor de las personas con una capacidad igual o superior al 33% del 1,55% sobre el total de las personas trabajadoras (1,70% en 2024). 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	2024	2025
Empleados con discapacidad	22,3	22

## 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**

Siemens considera fundamental contribuir a la sociedad más allá de sus negocios e invertir en iniciativas caritativas. Esta visión forma parte de su Estrategia de Ciudadanía Corporativa. Sus principios guían el patrocinio, las donaciones y membresías, y esta guía muestra cómo aplicar estos aportes según los principios generales.

La selección y gestión de actividades sin fines de lucro corresponde a los equipos locales, lo que permite enfocar el apoyo según las necesidades de cada región. Así, combinamos conocimiento local con un compromiso sostenido para afrontar los diversos retos sociales.

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/>

#### ➤ **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.

#### ➤ **Acciones y resultados**

Escalar el impacto de la sostenibilidad con un enfoque de valor compartido basados en nuestro negocio y competencias principales, hemos definido tres áreas de enfoque estratégico para nuestras actividades de ciudadanía corporativa: **acceso a la tecnología, acceso a la educación y mantenimiento de 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		
 <b>Acceso a la tecnología</b>	 <b>Acceso a la educación</b>	 <b>Apoyo a las comunidades</b>
<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.

Se ha firmado un acuerdo con el Centro de Formación Somorrostro para impartir formación avanzada en mecanizado de metales. El programa incluye cursos en Alemania sobre actualización en CNC, sesiones de innovación en directo, conferencias para estudiantes centradas en tecnología Siemens y acceso preferencial a hardware y software actualizados.

Más allá de acciones formativas hemos seguido impulsando 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”. Acciones como Master Class para alumnos con discapacidad intelectual y charla de Cambio Climático y Sostenibilidad con la Fundación PRODIS, Charlas sobre Ciberseguridad e AI con la Generación Savia o la colaboración en la recogida de alimentos con el Banco de Alimentos. En total, a lo largo de todas las acciones, han participado más de 87 personas con un total de más de 280 horas de voluntariado.

Hemos colaborado en la 38ª edición de los Premios Don Bosco, un certamen nacional organizado por el Centro Salesiano de Zaragoza, orientado a fomentar la creatividad, la investigación y la innovación entre jóvenes estudiantes de toda España. Los proyectos presentados se enfocan en el desarrollo de soluciones aplicadas en ámbitos como ciencias, salud, tecnologías de la información e industria, integrando conocimientos técnicos multidisciplinarios. Asimismo, participamos en los premios organizados anualmente por el Comité Español de Automática, abiertos a universidades de todo el país. Esta iniciativa representa una excelente oportunidad para que los alumnos fundamenten sus trabajos de fin de grado y máster utilizando nuestro portafolio de productos.

Durante el verano de 2025, la compañía asumió el compromiso de realizar donaciones de equipos informáticos. Como parte de esta iniciativa, se entregó un lote de ordenadores portátiles procedentes de

la renovación del parque tecnológico de empleados de Siemens a través del programa Digitalización Sostenible, promovido por Fundación CEOE y los Sistemas Colectivos de Responsabilidad Ampliada del Productor para el reciclaje de RAEE. Esta acción tiene como objetivo contribuir a la reducción de la brecha digital y favorecer el acceso a la educación de los sectores más desfavorecidos de la sociedad.

#### 6.1.2. Acceso a la educación

La empresa demuestra su compromiso con la educación mediante una variedad de iniciativas, que van desde la capacitación enfocada en STEM y la promoción de la excelencia a través de competencias, hasta la provisión de licencias de software y el desarrollo de nuevas alternativas de formación institucional, incluyendo sistemas de educación dual y programas de 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 afronten los retos del futuro.

En este sentido, se ha llevado a cabo la segunda edición del programa Siemens #WeSTEM, en la que participaron 36 estudiantes, 36 mentoras y más de 30 tutores/as, todos contribuyendo al desarrollo de un futuro más diverso. El programa permitió acompañar a jóvenes ingenieras al inicio de su trayectoria profesional. Se prevé que los próximos meses estarán caracterizados por oportunidades significativas de aprendizaje y crecimiento profesional para las participantes.

Deseamos resaltar nuestra participación en el programa Technovation Girls, orientado a inspirar a las más jóvenes para que se conviertan en futuras líderes e innovadoras. Con el apoyo de mentores/as voluntarios/as, las participantes desarrollan proyectos en equipo destinados a resolver retos de su entorno mediante la aplicación de tecnología y emprendimiento, fortaleciendo así competencias en colaboración, resolución de problemas y liderazgo. Durante esta edición, participaron nueve equipos de niñas con el sello Siemens, conformados por aproximadamente 40 a 45 participantes (incluyendo 15 hijas de empleados de Siemens), que fueron mentorizados por 22 profesionales de Siemens. A la final regional de Madrid llegaron 7 de estos equipos, entre 30 y 35 niñas. Cabe destacar que Siemens fue la empresa con mayor representación de voluntariado en la final regional, contando con 24 personas que actuaron como jueces y empleados en la organización.

#### 6.1.3. Apoyo a las Comunidades

Siemens trabaja en la mejora de su impacto en la cohesión social. Para ello, apoya diversas actividades sociales.

Siemens España mantiene el programa “Nómina Solidaria”, mediante 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 iniciativa forma parte del acuerdo suscrito en junio de 2021 entre Siemens S.A. y la AECC para promover la concienciación y medidas de prevención relacionadas con esta enfermedad. En el marco de esta colaboración, se han patrocinado y facilitado inscripciones de empleados y familiares en la Carrera Madrid contra el Cáncer en su 12ª edición. También se ha incentivado la participación en la XV Carrera Popular del Corazón. Asimismo, se continúa impulsando y organizando la donación de sangre en las oficinas en colaboración con Cruz Roja, y se colabora con el Banco de Alimentos de Madrid, Barcelona y Sevilla en tareas de organización de productos y almacenaje. Igualmente, se participa con la Fundación Madre Coraje en la recogida de ropa usada por parte de los empleados y, en Barcelona, con la Fundación Formació i Treball fundada en 1992 por Cáritas de Barcelona. Otra acción desarrollada ha sido la colaboración con la Fundación ONCE - X Talento Challenge, un proyecto de voluntariado en el que 16 empleados han mentorado a grupos de alumnos (con y sin discapacidad, entre 14 y 21 años) para apoyarles en la resolución de problemas en su entorno y generar impacto social.

A nivel corporativo, también se han implementado programas de donaciones que combinan el compromiso de la empresa con la sociedad y el deseo personal de los empleados en contribuir. Uno de estos programas es Cents4Sense, que permite a los empleados donar un porcentaje de sus acciones de

Siemens al apoyo de proyectos sociales. Este programa está activo desde 2018 y sigue aportando valor a la sociedad. En la sexta edición del programa Cents4Sense, los empleados de todo el mundo pudieron donar hasta cinco dividendos de sus acciones de Siemens, y la empresa igualando cada donación. Desde que comenzó el programa en 2018, ha recaudado casi 1.660.000 euros para proyectos sociales seleccionados de Siemens Stiftung seleccionados en África, Europa, América Latina y Alemania.

La respuesta de la empresa y su personal tras la DANA que afectó a localidades del este y sur peninsular en octubre de 2024 incluyó la implementación de medidas para apoyar la recuperación, como la donación de 100.000 euros a Cruz Roja y otros 100.000 euros a Cáritas a través de Siemens Caring Hands, herramienta que permite a los empleados colaborar con causas sociales, con el propósito de asistir a las personas afectadas. Las áreas de negocio correspondientes participaron en tareas relacionadas con la recuperación de infraestructuras. Además, se promovió la donación por parte de empleados de España y otros países, junto con el compromiso de la empresa de igualar dichas aportaciones. Se recaudaron aproximadamente 200.000 €, destinados actualmente a proyectos de ayuda y recuperación a medio plazo (uno o dos años). Estos fondos se distribuyen mediante donaciones de Siemens Caring Hands hacia Save the Children, la Fundación Princesa de Girona para su Plan especial de intervención para jóvenes en Valencia y un proyecto ambiental de Xaloc.

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

En el ámbito asociativo y económico, Siemens mantiene una relación activa con el entorno económico y social desde hace más de un siglo. La empresa participa en diversas organizaciones, entre ellas la CEOE, Multinacionales con España, el Círculo de Empresarios y la Fundación Princesa de Girona.

### **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.

Compromiso corporativo para luchar por la creación de valor duradero para la sociedad

Durante el ejercicio fiscal 2024, se realizó una inversión comunitaria total de 48,4 millones de euros. Además, nuestro equipo contribuyó con más de 55.000 horas a proyectos de voluntariado a nivel global dentro de su jornada laboral.

## **6.2. Subcontratación y proveedores**

Siemens se esfuerza por desempeñar un papel integral en todas las economías y sociedades en las que opera. El objetivo principal de la gestión de la cadena de suministro en Siemens es proporcionar una contribución de valor sustancial y sostenible para el éxito de nuestros negocios. Nuestra empresa trabaja a nivel global con aproximadamente 67.500 proveedores en más de 140 países, y Siemens S.A. con aproximadamente 1.300 proveedores de los cuales con 400 de manera regular. Debido a las diferentes condiciones en estos países, garantizar el estricto cumplimiento de nuestros requisitos de sostenibilidad a nivel global representa un desafío significativo. En el año fiscal 2025, Siemens S.A. compró bienes y servicios a proveedores ajenos por un valor aproximado de 99 millones de euros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Materiales y servicios adquiridos: Clasificamos a los proveedores en función de los tipos específicos de materiales y servicios que suministran. Esto nos permite adaptar nuestras medidas

a cada proveedor individualmente; por ejemplo, incorporando cláusulas contractuales específicas, solicitando pruebas de cumplimiento o señalándolos para auditorías in situ.

- Niveles de riesgo por país: Los proveedores se asignan a distintos niveles de riesgo en función de indicadores de sostenibilidad específicos del país, en áreas como el cumplimiento legal, la corrupción y el soborno, los derechos humanos en el lugar de trabajo y el trabajo infantil.
- Diversas iniciativas estratégicas individuales en caso de proyectos con grandes volúmenes de compras.

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

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

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

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

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

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

El siguiente cuadro muestra los datos de las ESAs realizadas durante los años fiscales 2023 y 2024, seguido del número de acciones de mejora acordadas con los proveedores de cara a solventar las deficiencias identificadas en cada uno de los capítulos del Código de Conducta de Siemens (Datos extraídos del informe “Sustainability Information” de Siemens AG.) A fecha del informe, los resultados de la auditoría 2025 aún no están disponibles a la espera que finalice la auditoría a nivel global, por lo que no es posible facilitar el dato numérico para este año.

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

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

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

<sup>3</sup> Acciones de mejora acordadas con proveedores originadas por desviaciones respecto al Código de Conducta de Siemens o bien por necesidades de cambios estructurales en sus sistemas de gestión, así como por la carencia de determinados procesos y/o normativa.

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

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

Las actividades de monitorización pueden incluir nuevas auditorías o auditorías de seguimiento por parte de nuestros socios de auditoría externa. Las unidades de compras de Siemens también pueden acordar una serie de acciones correctivas con los proveedores. A lo largo del proceso, seguimos comprometidos con la colaboración con nuestros proveedores y darles soporte en las acciones de mejora emprendida por estos. Sin embargo, si los problemas persisten y / o no están dispuestos a implementar las medidas necesarias, pueden llegar a ser excluidos de nuestra base de proveedores.

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

#### ➤ **Acciones específicas en temas de Sostenibilidad**

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

**Abastecimiento responsable de Minerales:** Siemens se compromete a trabajar para evitar el uso, dentro de nuestra cadena de suministro, de minerales de áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo afectados

por los riesgos definidos en el Anexo 2 de la “Guía para las cadenas de suministro responsables de minerales de áreas afectadas por y/o de alto riesgo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico” (OCDE). Siemens ha desarrollado una Política de Abastecimiento de Minerales Responsable que está integrada en los procesos de compras. Dicha Política proporciona un estándar uniforme para toda la empresa en relación con la gestión de la cadena de suministro en este ámbito. Nuestro enfoque se alinea con los requisitos basados en riesgos de la Guía de Diligencia Debida de la OCDE.

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

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

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

Se proporciona información detallada sobre supplier+s en: [WWW.SIEMENS.COM/CARBON-SUPPLIERS](http://WWW.SIEMENS.COM/CARBON-SUPPLIERS)

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

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

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

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

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

### 6.3. Consumidores/clientes

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

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

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

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

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

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

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

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 2025 no se ha recibido ninguna reclamación o incidencias (9 en 2024).

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 2025, no se han registrado ninguna reclamación externa (2 en 2024).

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 2025 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 385 entrevistas realizadas a clientes de Siemens S.A. (455 en 2024) se ha obtenido una puntuación general de NPS en el año fiscal 2025 de 73 (76 en 2024), con buenos resultados en la mayoría de las áreas de negocio.

Los resultados reflejan un ligero empeoramiento respecto al ejercicio fiscal anterior, y los comentarios de los clientes extraídos de las encuestas muestran 3 principales áreas de mejora que son el precio, la velocidad y capacidad de entrega, así como la comunicación tanto en la preventa como en la postventa.

Por otro lado, también se han detectado 3 fortalezas en relación con la calidad del producto, la orientación al cliente, personalizando el servicio ofrecido, así como la accesibilidad y profesionalidad de los empleados de la compañía.

#### 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	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
España	36.838.115	61.845.399	15.771.800	13.867.442	55.689	43.986
África	-	-	-	-	-	-
Europa	-	-	5.022	-	-	-
Asia	-	-	-	1.717	-	-
América del Sur	-	-	307	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>36.838.115</b>	<b>61.845.399</b>	<b>15.777.129</b>	<b>13.869.159</b>	<b>55.689</b>	<b>43.986</b>

## 7. Cuestiones ambientales

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

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

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

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

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

### 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.

En Siemens, reconocemos la urgencia de la protección del clima. Nuestra principal prioridad es contribuir a los objetivos establecidos en el Acuerdo de París, que incluye el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales, 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).

Como empresa de tecnología global, reconocemos que nuestras actividades a lo largo de la cadena de valor, incluidas las adquisiciones, el diseño de productos, la producción y el uso de nuestros productos y servicios, generan emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) (en adelante, "emisiones de CO<sub>2</sub>e").

Nuestro compromiso con la protección del clima también se refleja en Descarbonización en nuestro marco de sostenibilidad DEGREE.

### ➤ **Objetivos de descarbonización para nuestras propias operaciones**

Nuestro compromiso de reducción para el año fiscal 2030 como parte de nuestro marco de sostenibilidad DEGREE establecemos la ambición de que todas las instalaciones de producción y edificios de Siemens en todo el mundo y nuestra flota de vehículos (operación propia Alcance 1 y 2) reduzcan las emisiones de CO<sub>2</sub>e Alcance 1 y 2 en las operaciones comerciales de Siemens un 90% para el año fiscal 2030. en comparación con el año fiscal 2019. Cualquier emisión residual se compensará con créditos de carbono de alta calidad que cumplan con los estándares establecidos. En España, sin embargo, desde el año fiscal 2021 ya compensamos nuestras emisiones con la plantación de árboles juntamente con Bosques sostenibles y créditos de carbono de alta calidad que cumplan con los estándares establecidos de Siemens AG.

Al unirnos a la iniciativa RE100 en el año fiscal 2021, reforzamos nuestro compromiso con una transición a electricidad 100% renovable para el año fiscal 2030. Como parte de nuestro compromiso con EV100, nos esforzamos por convertir completamente nuestra flota de vehículos motorizados a vehículos eléctricos para el año fiscal 2030. Nuestro compromiso EP100 fortalece nuestro compromiso de poseer o alquilar solo edificios que no tengan emisiones netas de CO<sub>2</sub>e para el año fiscal 2030.

En cuanto a las emisiones de alcance 3, nos centramos especialmente en la reducción de las emisiones en nuestra cadena de suministro y en la fase de uso de nuestros productos.

Como parte de nuestros objetivos actualizados basados en la ciencia, aumentamos nuestra ambición al comprometernos a reducir todas nuestras emisiones absolutas de Alcance 3, aguas arriba y aguas abajo, en un 30% para el año fiscal 2030 en comparación con el año fiscal 2019 (anteriormente, un 15% en el mismo período de tiempo) y Net-Zero en el año fiscal 2050 Esta ambición también forma parte de nuestro marco de sostenibilidad 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 2024 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 2024 ahora reportados, y que han sido recalculados usando la calculadora actual de Ministerio de transición ecológica y reto demográfico en su versión V31, difieren de lo inicialmente indicado. La huella de 2024, además de haber sido verificada e 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 2025 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 2025 incluidos en este informe se ha calculado usando igualmente la versión V29.

El aumento de la huella del año fiscal 2025 se debe a las fugas de gases refrigerantes en nuestro centro de Getafe. Para tratar de corregir esto, y siempre que es posible se está sustituyendo el R 410 A por R 32 que tiene un factor de conversión 65% menor. Por el contrario, nuestras emisiones por flota de combustión se han visto reducida en un 9 %.

Desde febrero de 2025, alineado con nuestro compromiso por mejorar nuestras emisiones de CO<sub>2</sub>, el gasoil que estamos comprando para nuestro centro de transformación es Repsol Nexa, cuyas emisiones de CO<sub>2</sub>e son solo de 10% comparado con el gasóleo convencional.

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

Emisiones de gases de efecto invernadero (España)	Tn CO2 equivalente	
	2024	2025
Ejercicio fiscal		
Alcance 1	404,19	428,6
Alcance 2	7,11	21,53

En el marco de nuestro compromiso con los objetivos de la Science Based Targets initiative (SBTi) y, específicamente, con el objetivo EV100, estamos implementando una transición progresiva en nuestra flota vehicular para incrementar la adopción de vehículos eléctricos. Se aumentó la cantidad de vehículos eléctricos de 18 unidades en 2024 a 29 unidades durante el ejercicio fiscal 2025.

El Alcance 3 actualmente no se reporta para España.

### 7.3.2. 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.

### 7.3.3. Impacto ligado al diseño de nuestros productos

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

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

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.

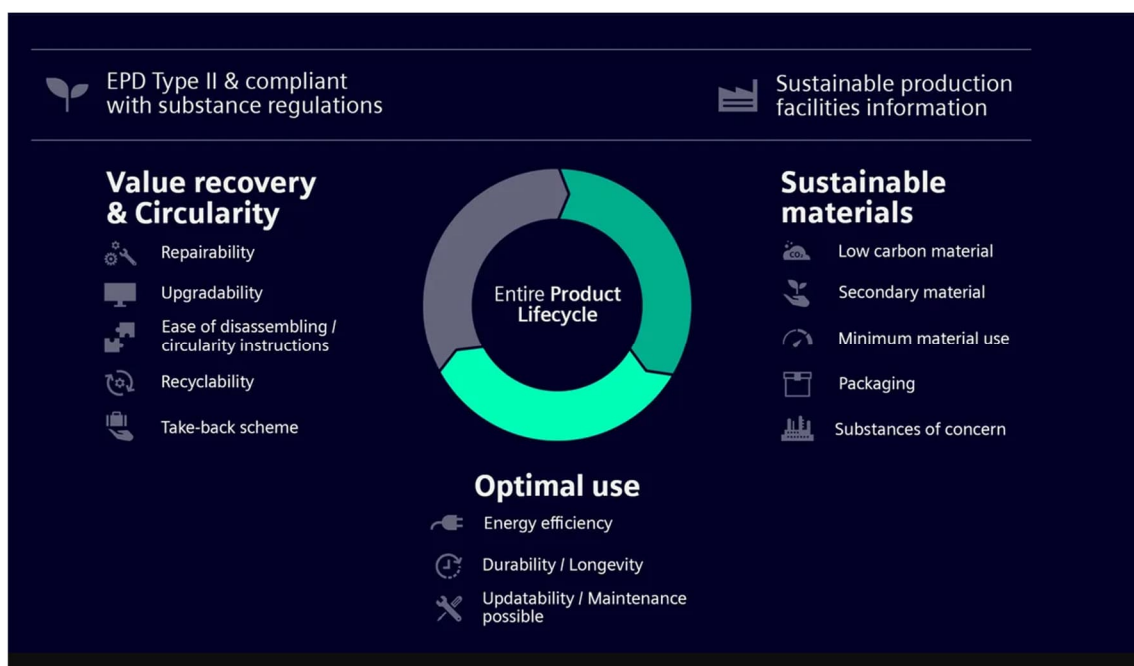
Siemens diseña productos corresponsables con el medio ambiente de acuerdo con la norma IEC 62430 y con el sistema de gestión integrado de acuerdo con las normas ISO 9001, ISO 14001 y ISO 45001.

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.

#### 7.3.4. Impacto ligado a la actividad

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

Con estas actividades, contribuimos a los objetivos del ODS 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	2024	2025	Unidades
Consumo de energía	Electricidad	2.753,01	3.415,65	MWH
	Electricidad vehículos*	37,90	79,75	MWH
	Gasóleo B	320,33	2.875,84	Litros
	Gasolina Vehículos	34.841	30.285	Litros
	Gasóleo Vehículos	74.044	69.402	Litros

\*En el presente ejercicio, se ha reportado el consumo de energía eléctrica correspondiente a la flota de vehículos eléctricos para mejorar la transparencia y ofrecer una visión más completa sobre el origen de las emisiones de alcance 2.

El aumento en el consumo eléctrico de vehículos, así como la disminución de un 15 % en gasolina y un 6,67% en diésel se debe a un aumento de la flota de vehículos híbridos y eléctricos, en detrimento de los vehículos de combustión.

El aumento en gasóleo B se debe a que el 28 de abril de 2025, día del “apagón”, el edificio de Tres Cantos estuvo funcionando, con normalidad, gracias a los generadores de gasóleo.

El aumento del consumo de electricidad se debe al cambio, durante este ejercicio, del método de cálculo y asignación. Hasta este ejercicio, el consumo eléctrico se medía en función de los metros cuadrados utilizados. A partir de este año, se han instalado contadores individuales en cada espacio, lo que permite una estimación mucho más precisa del consumo real de cada una de las empresas ubicadas en el edificio de Tres Cantos.

	Ejercicio fiscal	KG recargados		Comentarios
		2024	2025	
Gases refrigerantes	R410A	0,46	27,02	Fugas de los equipos de aire acondicionado de nuestros centros
	R 32		0,131	

Actualmente, Siemens S.A. gestiona exclusivamente el edificio de Tres Cantos. En mayo de 2025, la compañía vendió el edificio CTS Getafe y, desde entonces, figura únicamente como arrendataria, sin ejercer funciones de control ni gestión sobre dicho inmueble. Esta circunstancia es análoga a la de las demás oficinas de Siemens en España.

El inmueble de Tres Cantos cuenta 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.
- Sustitución de la iluminación por tecnología LED en la totalidad del edificio con el objeto de tener un consumo energético más eficiente.
- Implementación del sistema DALI en las instalaciones para regular la intensidad de la luz en distintas áreas del edificio, así como para 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.

Adicionalmente, nuestro centro de Tres Cantos dispone de una instalación de generación de energía solar fotovoltaica para autoconsumo, que ocupa una superficie de 405 m<sup>2</sup>, con 124 paneles SHELL de 150W. Mediante el sistema de contador y la monitorización a través de “GAVATAR”, es posible determinar la cantidad de energía generada.

Ejercicio fiscal	2024		2025		Unidades
Energía renovable	Energía generada	Energía Consumida	Energía generada	Energía Consumida	
Placas	-	-	12,587	12,587	Mwh

Actualmente se está avanzando en la implementación de sistemas de monitorización del consumo energético en distintos edificios, como el de Tres Cantos. El propósito es identificar áreas específicas de consumo y compararlas con otras infraestructuras de Siemens a nivel global, utilizando extrapolaciones de datos provenientes de diversas oficinas mediante Inteligencia Artificial a través del programa pionero "GAVATAR".

Durante el presente ejercicio, se ha registrado un aumento en el consumo de gasoil en nuestras instalaciones, cuantificado a través de mediciones mensuales, principalmente debido al apagón ocurrido en España en el mes de abril.

Para el calentamiento del agua sanitaria, se emplean sistemas de energía solar térmica. En Tres Cantos, la instalación cuenta con placas solares térmicas, dos depósitos de 4.000 litros y uno de 1.000 litros equipados con resistencias eléctricas de 18 kW, así como dos bombas para ACS solar en el circuito primario y una bomba de recirculación en el circuito secundario.

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.

#### ➤ Agua

- 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.
- Instalación de sistemas de detección de presencia automáticos para grifería y urinarios en el centro de Tres Cantos a fin de optimizar el consumo de agua.
- Se están instalando contadores de agua sanitaria en el edificio de Tres Cantos para facilitar la separación de consumos. Actualmente, se realiza la lectura manual con el propósito de integrar la lectura automática en la aplicación Desigo en el ejercicio FY26.

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

Ejercicio fiscal	2024		2025	
Fuente de extracción	m3 agua consumida	m3 agua reusada/reutilizada	m3 agua consumida	m3 agua reusada/reutilizada
Agua de red	10.395,14	-	8.605,06	-

#### ➤ 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.
- Reducción de 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.
- Se prioriza el reciclaje de residuos frente a su eliminación en vertedero, por lo que se colabora con los gestores de residuos para minimizar la cantidad destinada a vertederos.

Actualmente, ninguno de los residuos gestionados por Siemens S.A. provenientes de sus oficinas es enviado 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 empleados depositen sus pilas, aparatos eléctricos o las capsulas de café o té.

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

<b>Ejercicio fiscal</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	
<b>Residuos</b>	<b>TN</b>	<b>TN</b>	<b>Códigos LER</b>
Pintura	.	0,162	08 01 13*
Tóner	0,018	0,011	08 03 18
Limadura y virutas de metales ferreos	24,5	5,58	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	0,351	13 02 05*
Gas licuado refrigerante	-	0,1	14 06 01*
Papel y cartón	10,398	11,1751	15 01 01/ 20 01 01
Envases de plástico	6,65	7,603	15 01 02
Palet madera	0,221	2,253	15 01 03
Envases mixtos	-	0,052	15 01 06
Vidrio	1,299	1,065	15 01 07 / 20 01 02
Envases contaminados	-	0,042	15 01 10*
Metales ferrosos	-	41,860	160117
Metales no ferrosos	-	2,420	160118
Equipos desechados que contienen clorofluorocarburos, HCFC, HFC	8,39	9,302	16 02 11-2*
Aparatos electrónicos	2,316	11,244	16 02 13*
Aparatos electrónicos	3,654	14,276	16 02 14
Componentes retirados distinto 170215	-	0,325	16 02 16
Gases recipientes a presión	0,102	0,617	16 05 04*
Botellas de Co2	-	0,35	16 05 05
Baterías	-	1,755	16 06 01*
Madera	11,709	14,35	17 02 01/ 20 01 38
Cobre, laton	0,96		17 04 01
Hierro y acero.	-	1,516	17 04 05
Cables distintos de los especificados en el código 17 04 10	-	0,064	17 04 11
Panel lana roca	-	2	17 06 04
Escombros	0,577	-	17 09 04
Metales	0,145	0,163	19 12 02
Chatarra	0,006	-	19 12 03

Madera impropios	1,488	-	19 12 07
Residuos orgánico Biodegradable	13,258	11,181	20 01 08
Fluorescentes	0,058	0,100	20 01 21*
Aparatos electrónicos	0,039	-	20 01 23*
Grasas y aceites	0,195	-	20 01 25
Pilas	0,032	0,114	20 01 33*
Aparatos electrónicos	0,289	0,389	20 01 35*
Aparatos electrónicos	0,913	1,03	20 01 36
PE Film color	0,025	0,224	20 01 39
Hierro y acero.	-	0,95	20 01 40
RSU	7,887	1,921	20 03 01
Residuos voluminosos	5,595	13,492	20 03 07

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

En el transcurso de este ejercicio, se ha observado un incremento en la generación de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, predominantemente originados en las áreas de proyectos, como resultado del retiro considerable de estos equipos en las instalaciones de nuestros clientes.

La entrada en vigor del Real Decreto 1055/2022, sobre envases y residuos de envases, establece que a partir de 2025 los fabricantes de productos envasados deben asegurar una gestión adecuada de los envases de sus productos. Para cumplir con este requisito legal, Siemens ha alcanzado acuerdos con distribuidores, instaladores y clientes para encargarse de la gestión de dichos envases y garantizar su tratamiento adecuado. Motivo por el cual, en este ejercicio se ha registrado un aumento en los residuos asociados a envases de productos.

Así mismo, se están llevando a cabo diversos proyectos de actualización en la fábrica de Mercedes en Vitoria, incluyendo la retirada de estructuras metálicas de instalaciones anteriores dentro de la planta.

Continuamos con la iniciativa de reducir el uso de papel en nuestro día a día, 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.

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.

Seguimos poniendo a disposición de todos nuestros empleados en Tres Cantos punto limpio sostenible donde todos los empleados pueden depositar sin coste alguno residuos que por sus características es más fácil gestionar conjuntamente o por que la gestión que logramos es mejor.

Además, desde junio de 2025 el 100% de los residuos se gestionan a través de ONG's por lo que, además de garantizar una correcta gestión, contribuimos a la integración de personas desfavorecidas

En dicho punto limpio se pueden depositar:

- Pilas y baterías, así como aparatos eléctricos y electrónicos que este año desde junio son gestionado por la Fundación "La sonrisa de Guille".
- 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.
- Capsulas de café que también son gestionadas por "La Sonrisa de Guille".
- Ropa que es donada a la Fundación Madre Coraje.

Ejercicio fiscal	2024	2025	
Residuos	TN	TN	Códigos LER
Tapones de plásticos, donación	0,035	0,004	Donación Fundación SEUR
Ropa donación	0,062	0.132	Donación Madre Coraje
Capsulas café	0,303	0,240	Aramark/ Sonrisa de Guille
Aparatos eléctricos	-	0,017	Sonrisa de Guille

### ➤ 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. Por ello en el año fiscal 25 se ha implementado “Environmental Protection Standar-Specifications for Environmentally Compatible Products, Systems, Solutions and Services -Appendix E: Biodiversity site impact assessment” se basa en:

- **Propósito:** Evaluar los impactos relacionados con la biodiversidad a nivel de edificios y proyectos según las características definidas en el documento, y definir medidas de mitigación.
- **Aplicación:** Los resultados se usan para cumplir con normativas como la **EU Taxonomy** y la **CSRD** (Corporate Sustainability Reporting Directive).
- **Compromiso:** Siemens busca evitar la pérdida de biodiversidad, salvo en casos inevitables, y promueve la conservación en sus ubicaciones y proyectos.

La implementación se define en cuatro fases:

1. **Screening**, con la Identificación de proximidad a áreas protegidas (e.g., Natura 2000, KBAs, sitios UNESCO) y la Recopilación de datos locales sobre especies y ecosistemas.
2. Realizando una **evacuación del impacto** para ello ha desarrollado una tool de obligado cumplimiento **SBAT** o del **EIA** (Evaluación de Impacto Ambiental) si está disponible y se evalúa la severidad de los impactos.
3. **Definición de Medidas** según resultados del screening y evaluación:
  - **Impacto bajo** → No se requieren medidas.
  - **Impacto medio/alto** → Se deben definir e implementar medidas.
  - Aplicación de la jerarquía de **mitigación** si corresponde: **Evitar, Minimizar, Restaurar, Compensar.**
4. **Documentación y establecimiento de una frecuencia de revisión.** En ubicaciones como Tres Cantos se documenta en SESIS, y se revisa con periodicidad anual y trianual. En el caso de proyectos: Documentación en el proyecto local, con revisión anual.

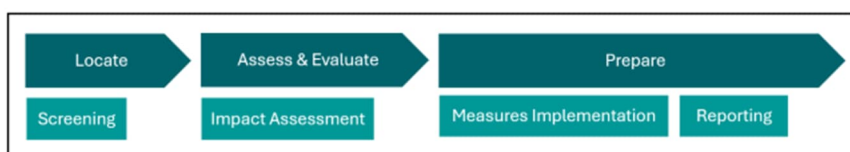


Table 3: Siemens Biodiversity Approach

Aunque nuestras ubicaciones en España se encuentran en espacios urbanos, el edificio de Tres Cantos ha realizado dicho análisis y los resultados que han salido son de bajo impacto y se ha documentado en SESIS.

Desde 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 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:

- 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.

No existen provisiones o garantías para riesgos ambientales creadas a cierre del ejercicio 2025, al igual que ocurrió en el ejercicio 2024. 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 2025 ni en 2024.

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	<p>Descripción del <b>modelo de negocio</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Entorno empresarial</li> <li>– Organización y estructura</li> <li>– Mercados en los que opera</li> <li>– Objetivos y estrategias</li> <li>– Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</li> </ul>	<p>GRI 2-1 Detalles organizacionales</p> <p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p> <p>GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> <p>GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición</p> <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p>	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.	<p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p>	1 - 7	
Principales riesgos e impactos identificados	<p>Gestión de riesgos</p> <p>Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave</p>	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	<p>GRI 3-3 Gestión de los temas materiales</p> <p>Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable)</p>	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	

		GRI 2-23 Compromisos y políticas Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)		
Contaminación	<b>Medidas</b> 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	<b>Medidas</b> 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	
	<b>Acciones</b> 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	<b>Consumo</b> 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	
	<b>Consumo</b> 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
	<b>Consumo</b> , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	7.3.5	
	<b>Medidas</b> tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3	
	<b>Uso</b> de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	7.3.2 7.3.5	
Cambio climático	<b>Elementos</b> importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	7.3.1 7.3.2	Los factores de emisión empleados para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero son los publicados por el Ministerio para la Transición Energética y el Reto Demográfico
	<b>Medidas</b> adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3.1 7.3.2	
	<b>Metas</b> de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3.2	
Protección de la biodiversidad	<b>Medidas</b> tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.3.5	
	<b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	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	

	<b>Número de horas de absentismo</b>	Número de horas de absentismo GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.5.3	
	<b>Medidas</b> 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	<b>Condiciones</b> 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.
	<b>Número</b> 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	<b>Organización</b> del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.6	
	<b>Porcentaje</b> de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	5.6	
	<b>Balance</b> 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	
	<b>Mecanismos y procedimientos</b> 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	<b>Políticas</b> 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	
	<b>Cantidad</b> 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	<b>Medidas</b> adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.8	
	<b>Planes de igualdad</b> 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		
	<b>Integración y la accesibilidad universal</b> de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.8	
	<b>Política</b> 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
<b>Aplicación</b> 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, <b>medidas</b> 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	
<b>Denuncias</b> por casos de vulneración de derechos humanos	Información cuantitativa del número de denuncias	4.9	
<b>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT</b> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	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
<b>Medidas</b> 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	
<b>Medidas</b> 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	
<b>Aportaciones</b> 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	<b>Impacto</b> de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6	
	<b>Impacto</b> de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1	
	<b>Relaciones</b> 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	
	<b>Acciones</b> 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	<b>Inclusión</b> en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.2	
	<b>Consideración</b> 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	
	<b>Sistemas</b> 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	<b>Medidas</b> para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.3	
	<b>Sistemas</b> de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	6.3	
	<b>Quejas</b> 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	<b>Beneficios</b> obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	6.4	
	<b>Impuestos</b> sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	6.4	

	<b>Subvenciones</b> públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	6.4	
--	--	--	-----	--



**SIEMENS, S.A.**

Estado de Información No Financiera  
adjunto correspondiente al ejercicio finalizado  
el 30 de septiembre de 2025



## Informe de verificación independiente

A los accionistas de SIEMENS, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2025, de SIEMENS, S.A. (en adelante SIEMENS, S.A.) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el 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" incluido en el EINF adjunto.

### Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de SIEMENS, S.A., así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de SIEMENS, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el 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" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de SIEMENS, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de SIEMENS, S.A. que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de SIEMENS, S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por SIEMENS, S.A. y descrito en "Estudio de materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de SIEMENS, S.A. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el 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" del citado Estado.

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

DAVUT TAMER - X7181982W  
2025-12-09 16:33:47 ( UTC +01:00 )

Tamer Davut

9 de diciembre de 2025



Nº 12579