

SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U.

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 30 de septiembre de 2019**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los accionistas de SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U.:

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 anual finalizado el 30 de septiembre de 2019, de SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U (en adelante, la Compañía).

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 apartado "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 la Compañía, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Compañía. 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, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "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.

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 la Compañía 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 control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (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 Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias 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 que se refiere exclusivamente al ejercicio 2019. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. 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 su 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 que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Compañía 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 la Compañía 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 2019 en función del análisis de materialidad realizado por la Compañía y descrito en el apartado "2.2.1 Estudio de materialidad: identificación de prioridades" del EINF adjunto, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- ▶ 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 2019.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores.

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 la Compañía correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2019 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 así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "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.

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.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

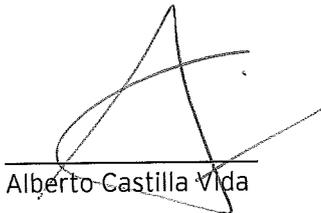
2019 Núm. 01/19/18521

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas

17 de diciembre de 2019

ERNST & YOUNG, S.L.


Alberto Castilla Vida

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Acerca de este capítulo

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 Rail Automation, S.A.U. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo en 2019. 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 Rail Automation S.A.U., los asuntos de mayor significatividad para sus grupos de interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son de importancia relativa significativa para Siemens Rail Automation S.A.U.

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

1. Modelo de negocio

Siemens Rail Automation S.A.U es una compañía tecnológica con actividades principales en los campos de electrificación, automatización y digitalización. Somos un proveedor líder en soluciones de electrificación y señalización para la industria ferroviaria.

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

Con el fin de aumentar la libertad y flexibilidad empresarial de nuestros negocios, a lo largo del ejercicio 2019, Siemens S.A ha implantado la Vision 2020+, definida a nivel grupo, se completó el 1 de abril de 2019.

Siemens Rail Automation S.A.U, realiza sus actividades y comercializa sus productos, tanto en España como en mercados europeos e internacionales.

Los pedidos en Mobility crecieron sustancialmente en un mayor volumen de grandes pedidos, que la División ganó en todos sus negocios y regiones, más notablemente en la región Europa, C. I. S., África, Medio Este. Importantes contratos ganados en el período actual incluido entre otros, un pedido de trenes en Israel por valor de € 0.9 mil millones incluyendo servicio; El mayor pedido de infraestructura ferroviaria de Siemens en Noruega, por un valor de € 0,7 mil millones, incluido el servicio; un € 0,6 mil millones para trenes adicionales ICE 4 y coches eléctricos en Alemania; y el primer pedido, por valor de € 0,4 mil millones, de un acuerdo marco más amplio para la entrega de autocares de pasajeros en Austria.

En el año fiscal 2017, la División también adquirió una cantidad de contratos importantes en total tres regiones informantes. Los ingresos aumentaron en todas las empresas a medida que la división ejecutó con éxito grandes proyectos. En un geográfico base, el crecimiento de los ingresos fue impulsado por aumentos de dos dígitos en regiones de Europa, África, Medio Oriente y Asia, Australia, mientras que los ingresos en las Américas disminuyeron debido a los efectos negativos de conversión de moneda.

El crecimiento de los ingresos fue articularmente fuerte en Alemania, donde los primeros trenes de alta velocidad ICE 4 del pedido de material rodante más grande de la historia de Siemens comenzó con éxito su servicio. Las ganancias aumentaron significativamente, con todos los negocios de Mobility que contribuyen al crecimiento de dos dígitos y una mayor rentabilidad año tras año en continua ejecución operacional fuerte.

El crecimiento de los pedidos reflejó mercados fuertes en general para la movilidad en el ámbito fiscal 2018, con diferentes dinámicas entre las regiones. El desarrollo del mercado en Europa se caracterizó por continuos premios y grandes pedidos, particularmente en Alemania, Francia y los Estados Unidos.

La demanda en el Medio Oriente y África fue frenada por la continua incertidumbre relacionada con limitaciones presupuestarias y climas políticos.

En la región de las Américas, las actividades de inversión estables fueron impulsadas por demanda de transporte principal y urbano, especialmente en los EE. UU. Dentro de la región de Asia, Australia, los mercados chinos vieron en curso inversiones en trenes de alta velocidad, transporte urbano e infraestructura ferroviaria, mientras que India continúa invirtiendo en la modernización de la infraestructura de transporte del país.

Para el año fiscal 2020, se espera que las tendencias de crecimiento del año fiscal 2019 continúen.

2. Gestión de aspectos no financieros

2.1 Política de sostenibilidad

Mega tendencias como el cambio climático, la urbanización, el cambio demográfico, la globalización y la digitalización están estimulando el cambio en nuestro mundo, lo cual necesita ser impulsado hacia un futuro más sostenible. El objetivo es mejorar la prosperidad y la calidad de vida de todas las personas, manteniendo el desarrollo dentro de los límites del planeta. Para lograr un desarrollo sostenible, 193 Estados miembros de las Naciones Unidas adoptaron la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que entraron en vigor en enero de 2016. Los ODS y sus objetivos conexos abordan los desafíos económicos, sociales y ambientales más importantes de nuestros tiempos y estimulan un cambio transformador. Esto requiere que los gobiernos, las empresas, las ciudades y las sociedades civiles aporten su parte justa. Como grupo industrial global con empresas en la cadena de valor de la energía y en el sector de la salud, el Grupo Siemens está en una posición única para tocar oportunidades de negocio sustanciales de varios billones de euros en inversión al año, necesarias para impulsar la Agenda de las Naciones Unidas 2030 hacia los ODS y metas conexas.

Impactamos en la mayoría de los ODS de cuatro maneras importantes:

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

Sin embargo, el impacto que tenemos en los ODS varía significativamente. Por lo tanto, lo hemos agrupado en tres categorías: alto, medio y bajo impacto. En su mayor parte, los ODS en los que consideramos que tenemos un alto impacto están fuertemente relacionados con nuestros productos y soluciones, a menudo en combinación con nuestras iniciativas de liderazgo en colaboración con socios de todo el mundo

Los ODS de impacto medio son principalmente objetivos relacionados con prácticas responsables de negocio, incluida la esfera de los derechos humanos, así como el cumplimiento (compliance) y la gestión de la cadena de suministro. Otros se ven afectados por nuestras actividades corporativas y de participación y compromiso con la comunidad.

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

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

Impacto Alto:

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

ODS 7– Garantizar el acceso a una energía asequible, confiable, sostenible y moderna para todos. Impactamos el ODS 7, a través de nuestra cartera de negocios siendo uno de los mayores proveedores de tecnologías en la cadena de valor de la energía. Con nuestra tecnología apoyamos a clientes de diversas industrias en suministrar energía confiable, asequible y baja en carbono y en mejorar permanentemente la eficiencia energética. Además, también impulsamos internamente la eficiencia energética, especialmente a través de nuestro programa “CO2-neutral”

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

ODS 11- Hacer que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. Siemens Rail Automation S.A.U es un socio de confianza para las autoridades de la ciudad, ofreciendo soluciones en muchos ámbitos de infraestructura con el fin de crear ciudades más eficientes, sostenibles y resilientes: por ejemplo, mediante soluciones de transporte inteligente.

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

Impacto Medio:

ODS 4 – Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje para todos. Siemens Rail Automation cree que el aprendizaje permanente es clave para asegurar la empleabilidad de nuestros propios empleados y más allá. Impactamos el ODS 4 al proporcionar acceso a la educación de múltiples maneras, incluyendo oportunidades de aprendizaje y educación para todos los empleados, así como la educación y capacitación vocacional, (VET), impartida en asociación con las escuelas y colegios. Adicionalmente la formación de los clientes y proveedores es una prioridad alta en nuestra agenda. También nuestro objetivo es inspirar a los jóvenes a realizar carreras en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) a través de numerosas iniciativas en la Comunidad.

ODS 5 – Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas
Nuestro principal impacto en el ODS 5 es a través de la forma en que gestionamos nuestra propia fuerza de trabajo. Creemos que promover la diversidad genera un beneficio para la sociedad y para Siemens Rail Automation porque la diversidad fortalece nuestra capacidad innovadora, libera el potencial de nuestros empleados y contribuye directamente al éxito empresarial. También impulsamos el cambio en la alta dirección, donde hay un potencial significativo de mejora, mediante la contratación de más mujeres en primera línea, actividades de networking, training y mentoring.

ODS 8- Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo y un trabajo digno para todos. SRA afecta directamente al ODS 8 a través de sus operaciones globales que contribuyen al desarrollo del PIB en muchos países a través de nuestro compromiso de proporcionar empleo digno y de calidad.

ODS 12- Garantizar consumo y patrones de producción sostenibles y responsables. Siemens se compromete a utilizar de manera responsable los recursos y reconoce los beneficios de la Economía Circular para negocios, medio ambiente y sociedad. Se han establecido iniciativas estratégicas globales para la fase de diseño y la fase final de la vida útil de nuestros productos y operaciones, las empresas de Siemens utilizan tecnologías disruptivas y modelos de negocio innovadores para participar de la ventaja de la economía circular. Nuestras iniciativas de sostenibilidad son un aspecto esencial de la implementación exitosa de nuestro concepto Visión 2020. Nuestra comprensión de la sostenibilidad se basa plenamente en nuestros valores de empresa – responsabilidad, excelencia e innovación.

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. Contribuimos al ODS 16 asegurando la integridad y el cumplimiento de toda nuestra empresa y mediante la conducción de los “Siemens Integrity Initiatives” con “stakeholders” externos. Por estos medios y a través de nuestras actividades con otros actores, apoyamos la competencia leal y aseguramos el éxito a largo plazo de nuestra empresa. Siemens se compromete a aplicar los requisitos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración de Derechos Humanos y todas las demás regulaciones pertinentes en nuestra cadena de suministro y a través de nuestras colaboraciones con organizaciones e instituciones externas

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

Creemos que las empresas necesitan evaluar su impacto en el desarrollo sostenible desde diversas perspectivas. Es por eso por lo que hemos desarrollado nuestro enfoque Siemens – Business to Society (B2S), que nos permite medir objetivamente los impactos de nuestros proyectos, localizaciones y negocios, en el país y la sociedad. Lanzado como un proyecto piloto

en el año fiscal 2015 y en proceso de implementación global desde entonces, el enfoque B2S consiste en cuatro pasos:

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

Los comentarios de los empleados en las redes sociales indican que nuestra contribución a la sociedad hace que nuestros empleados se enorgullecen de trabajar para Siemens. Por lo tanto, contribuir de manera transparente a la sociedad proporciona valor comercial tangible a Siemens. En el año fiscal 2019, se ha aplicado de manera continua la metodología B2S dentro de los proyectos de los clientes y las licitaciones

2.2 Gestión de la sostenibilidad

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

2.2.1 Estudio de materialidad: identificación de prioridades

El análisis de nuestro impacto en los ODS añadió una nueva perspectiva a nuestra evaluación de los temas importantes para Siemens Rail Automation y reafirmó los resultados obtenidos en los anteriores análisis de evaluación de materialidad. En el curso de este proceso de evaluación, de los diálogos regulares con los Grupos de interés tanto externos como internos, surgieron 12 principios o asuntos de interés que establecen prioridades en base a su importancia para Siemens y sus partes interesadas. Estos principios se reúnen en tres grandes grupos – beneficio, personas y planeta – y reflejan nuestra ambición de contribuir a la Sociedad, así como de desarrollar nuevas oportunidades de negocio junto con nuestros clientes:

Beneficio:

- Contribuimos a la competitividad de nuestros clientes con nuestros productos, soluciones y servicios.
- Nos asociamos con nuestros clientes con el objeto de identificar y desarrollar oportunidades de negocio relacionadas con la sostenibilidad
- Tomamos la iniciativa de trabajar con nuestros grupos de interés de cara a gestionar proyectos y riesgos reputacionales e identificar tendencias del negocio

- Nos adherimos al más alto cumplimiento de normas de Compliance y anticorrupción y promovemos la integridad a través del programa Siemens Integrity Initiative, que lucha contra la corrupción y el fraude a través de acciones colectivas, educación y formación.

Planeta:

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

Personas:

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

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

2.2.2 Organización y Responsabilidades en la gestión de la sostenibilidad

La gestión de la sostenibilidad está integrada en la cultura corporativa del Grupo Siemens y vinculada con el nuevo concepto Visión 2020+. Todas las actividades de sostenibilidad están dirigidas por nuestro Director de Sostenibilidad (CSO). También preside el Consejo de Sostenibilidad de Siemens (SSB), que está formado por representantes de la Junta Directiva, divisiones u “operating companies”, países y unidades corporativas. El SSB es el órgano directivo central para la sostenibilidad en Siemens. Se reúne trimestralmente para dirigir nuestras actividades de sostenibilidad como parte de nuestra estrategia corporativa y adopta las medidas e iniciativas adecuadas. La sostenibilidad se ancla aún más en toda la organización gracias a nuestra red global de Responsables de Sostenibilidad de las divisiones u “operating companies”, países y unidades corporativas. A través de esta red, se coordina la implantación de iniciativas, programas y medidas en todas las empresas del grupo.

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 Junta Directiva de Siemens AG. La estructura organizativa y de responsabilidad requiere que cada una de las respectivas direcciones de los negocios, regiones y unidades corporativas, implementen programas de gestión de riesgos que se adapten a sus negocios y responsabilidades específicos, al tiempo que son coherentes con la política general.

2.3.2 Gestión de riesgos empresariales (ERM)

Hemos implementado y coordinado un conjunto de sistemas de gestión y control de riesgos que nos respaldan en el reconocimiento temprano de posibles desarrollos que podrían poner en peligro la continuidad de nuestro negocio. Incluye nuestro proceso de planificación estratégica y el informe de gestión (Management reporting). La planificación estratégica tiene como objetivo identificar los riesgos potenciales mucho antes de la toma de decisiones comerciales importantes, mientras que el Management reporting nos permite realizar un seguimiento de dichos riesgos a medida que progresa nuestro negocio. Nuestros auditores internos revisan periódicamente la adecuación y eficacia de nuestro sistema de gestión de riesgos. En consecuencia, si se detectan déficits, es posible adoptar medidas apropiadas para su eliminación. Esta coordinación de procesos y procedimientos tiene como objetivo garantizar que la Junta Directiva y el Consejo de Supervisión 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 (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 – Marco Integrado" (2004) y se adapta a los requisitos de Siemens. Además, cumple con la norma ISO 31000. El proceso de ERM está conectado con nuestro proceso de reporting o información financiera y nuestro sistema de control interno. Se considera que la estrategia de una compañía, la eficiencia y eficacia de sus operaciones comerciales, la fiabilidad de sus informes financieros y el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes son igualmente importantes.

Nuestro proceso de ERM tiene como objetivo la identificación y evaluación temprana de los riesgos y oportunidades que podrían afectar materialmente al logro de nuestros objetivos estratégicos, operativos, financieros y de cumplimiento/compliance. El horizonte temporal suele ser de tres años, y con un enfoque de riesgo neto, abordando los riesgos y oportunidades resultantes después de la ejecución de las medidas de control existentes. Con el fin de proporcionar una visión integral de nuestras actividades de negocio, los riesgos y oportunidades se identifican de una manera estructurada combinando elementos de enfoque de arriba hacia

abajo y de abajo hacia arriba. El reporte de riesgos se realiza trimestralmente; complementamos este reporte periódico con un proceso de reporte ad hoc que tiene como objetivo escalar las cuestiones críticas de manera oportuna. Los riesgos y oportunidades relevantes se priorizan en términos de impacto y probabilidad, teniendo en cuenta diferentes perspectivas, incluidos los objetivos de negocio, la reputación y los asuntos regulatorios. El proceso de identificación y priorización ascendente se complementa con workshops con las respectivas direcciones de los negocios, regiones y unidades corporativas.

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. Nuestra estrategia de respuesta general con respecto a las oportunidades es "aprovechar" la oportunidad pertinente. 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.

2.3.3 Organización y responsabilidades en la gestión de riesgos

Para supervisar el proceso de ERM e impulsar aún más la integración y la armonización de las actividades de control existentes para alinearlas con los requisitos legales y operativos, la Junta Directiva a nivel grupo, estableció una Organización de Gestión de riesgos y Control Interno, encabezada por el Director 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. El Director de Riesgos y Control Interno informa trimestralmente a la Junta Directiva sobre asuntos relacionados con la implementación, operación y supervisión del sistema de control interno y de riesgos y asiste a la Junta Directiva.

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 se ha ajustado dicho mapa al contexto de Siemens permitiendo de esta manera identificar los riesgos no financieros más relevantes.

El orden en que se presentan los riesgos refleja la exposición relativa estimada actualmente para Siemens y, por lo tanto, proporciona una indicación de la importancia actual de dichos riesgos:

- Riesgos de ciberseguridad. Las tecnologías digitales son una parte profundamente integrada en nuestra cartera de negocios. Observamos un aumento global de las

amenazas a la seguridad, ciberataques y mayores niveles de sofisticación en delitos informáticos, lo que representa un riesgo para la seguridad de los productos, sistemas y redes y la confidencialidad, disponibilidad e integridad de los datos. Como otras grandes multinacionales, intentamos mitigar estos riesgos mediante el uso de una serie de medidas, incluida la capacitación de los empleados, el monitoreo integral de nuestras redes y sistemas a través de los Centros de Operaciones de Seguridad Cibernética, y el mantenimiento de sistemas de respaldo y protección, como firewalls y antivirus. Iniciamos la “Carta de confianza” industrial, firmada por un grupo creciente de compañías globales, que establece los principios para generar confianza en las tecnologías digitales y crear un mundo digital más seguro. No obstante, nuestros sistemas, productos, soluciones y servicios, así como los de nuestros proveedores de servicios, siguen siendo potencialmente vulnerables a los ataques. Tales ataques podrían conducir a la publicación, manipulación o filtración de información, como espionaje industrial, uso indebido de nuestros sistemas, productos defectuosos, tiempos de inactividad de producción y escasez de suministros, con posibles efectos adversos en nuestra reputación, nuestra competitividad y resultados de operaciones.

- Transformación de la compañía e implantación de la Vision 2020+. Existen riesgos asociados al cambio sustancial de la estructura, las políticas y dirección de la compañía, en interés de fomentar la velocidad, agilidad y cultura de empresa. Los riesgos incluyen aumento de los costes, pérdida de personal clave, pérdida de sinergias y reducción de la confianza del inversor. Se ha creado un equipo dentro de la Vision 2020+ que monitoriza y controla el programa de transformación.
- Tecnologías disruptivas. Los mercados en los que operan nuestras empresas experimentan cambios rápidos y significativos debido a la introducción de tecnologías innovadoras y disruptivas. En los campos de la digitalización existen riesgos asociados con nuevos competidores, sustituciones de productos/ soluciones/servicios existentes, nuevos modelos de negocios y, finalmente, el riesgo de que nuestros competidores puedan tener estrategias de tiempo de comercialización más avanzadas e introducir sus productos y soluciones disruptivas más rápido que Siemens. Nuestros resultados operativos dependen en gran medida de nuestro liderazgo tecnológico, nuestra capacidad de anticipar y adaptarnos a los cambios en nuestros mercados y optimizar nuestra base de costes en consecuencia. La introducción de nuevos productos y tecnologías requiere un compromiso significativo con la investigación y el desarrollo, lo que a cambio requiere un gasto de recursos financieros considerables que no siempre pueden resultar en el éxito. Nuestros resultados de operaciones 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 obsoleto. Solicitamos constantemente nuevas patentes y gestionamos activamente nuestra cartera de propiedad intelectual para asegurar nuestra posición tecnológica.
- Falta de personal cualificado: La competencia por personal altamente calificado (por ejemplo, especialistas, expertos, talento digital) es intensa. Tenemos una demanda continua de empleados altamente calificados. Nuestro éxito futuro depende en parte de nuestra capacidad continua para identificar, evaluar, contratar, integrar, desarrollar



y retener ingenieros, talento digital y otro personal cualificado. Abordamos este riesgo, por ejemplo, con planificación de sucesión estructurada, retención y gestión de carrera. Además, estamos fortaleciendo las capacidades y habilidades de nuestros equipos de adquisición de talento y hemos definido una estrategia de búsqueda proactiva de personas con las habilidades requeridas en nuestras respectivas industrias y mercados. La tecnología y la digitalización nos ayudan a ser más efectivos para atraer y seleccionar talentos, así como para mejorar la eficiencia de nuestros procesos.

- Riesgos Psico sociales. En diciembre de 2017 se realizó una encuesta de riesgos psicosociales, previamente se constituyó un grupo de trabajo con representación paritaria de parte social y Dirección. Durante los siguientes meses hasta la actualidad se han realizado reuniones periódicas para analizar los resultados arrojados en la encuesta y proponer medidas para reducir o mitigar aquellos riesgos psicosociales más significativos desarrollar por RRHH
- Cambio climático (mitigación y adaptación) Fenómenos climáticos. Si bien el cambio climático representa un grave riesgo para las empresas y la sociedad, también presenta una oportunidad para que Siemens ayude a mitigar sus efectos. En línea con el acuerdo global en París (COP21) que entró en vigor en noviembre de 2016, Siemens se esfuerza por apoyar una tendencia hacia la reducción de las emisiones de CO2 tanto en nuestras propias operaciones como para nuestros clientes, basadas en tecnologías de nuestra cartera ambiental como la generación de energía baja en carbono a partir de fuentes de energía renovables.
- Riesgos regulatorios: cambios de regulación en Medioambiente y salud y seguridad en el trabajo. Algunas de las industrias en las que operamos están altamente reguladas. Las regulaciones gubernamentales actuales y futuras sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad y otros cambios a los mismos pueden requerir que cambiemos la forma en que manejamos nuestras operaciones y podrían resultar en aumentos significativos en nuestros costes operativos o de producción. Si bien tenemos procedimientos establecidos para garantizar el cumplimiento de las regulaciones gubernamentales aplicables en la conducción de nuestras operaciones comerciales, no se puede excluir que las violaciones de las regulaciones gubernamentales aplicables puedan ser causadas por nosotros o por terceros con los que contratamos, incluidos proveedores o subcontratistas cuyas actividades se nos pueden atribuir. Cualquier violación de este tipo nos expone particularmente al riesgo de responsabilidad, sanciones, multas, daños a la reputación o pérdida de licencias o permisos que son importantes para nuestras operaciones comerciales. En particular, también podríamos enfrentar responsabilidad por daños o remediación por contaminación ambiental en las instalaciones que diseñamos u operamos. Con respecto a ciertos riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria.

3. Lucha contra la corrupción y el soborno

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

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 (ODS 16) - Paz, justicia e instituciones sólidas incluye un llamado a las empresas para reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas. Esto a su vez promueve la libre competencia, lo que beneficia a las empresas impulsadas por la innovación, como Siemens. Los esfuerzos para combatir la corrupción, junto con sistemas de Compliance sólidos, protegen a las empresas, sus empleados y accionistas contra los riesgos de conductas inapropiadas. Tanto los gobiernos como las regiones y sus ciudadanos se benefician de una forma importante de una menor corrupción.

Dado que la corrupción es un lastre para la economía y el desarrollo sostenible, los esfuerzos para combatirla pueden contribuir al progreso en todos los ODS. Tenemos un programa específico para imbuir la integridad y el Compliance en las mentes y las acciones de todos los empleados de Siemens y de aquellos terceros relevantes, y llevamos a cabo programas de Diálogos de Integridad y Formación en Compliance. Exigimos a los proveedores y socios comerciales que cumplan con nuestros estándares de conducta, incluidos los de anticorrupción y libre competencia. Más allá de los propios límites de nuestra Compañía, estamos comprometidos a apoyar la lucha contra la corrupción y promover la libre competencia en nuestros mercados en cooperación con otras organizaciones en el curso de nuestras actividades de Acciones Colectivas.

Nuestro **Código de Conducta en los Negocios (Business Conduct Guidelines)** describe cómo cumplimos con nuestras responsabilidades relacionadas con Compliance. También sirve como una expresión de nuestros valores y asienta las bases para normativas internas más detalladas. El Código de Conducta en los Negocios es vinculante para todos los empleados de Siemens en todo el mundo.

Nuestro **Sistema de Compliance** tiene como objetivo garantizar que nuestras prácticas comerciales en todo el mundo cumplan con estas pautas y con todas las leyes aplicables. Con este fin, y para protegernos de los riesgos de Compliance, nuestro Sistema de Compliance se basa en tres pilares: prevenir, detectar y responder, y abarca las áreas de Anticorrupción, Blanqueo de Capitales, Defensa de la Competencia, Acciones Colectivas, Protección de Datos, Control de Exportaciones y Derechos Humanos.

Trabajamos con multitud de organizaciones nacionales e internacionales en todo el mundo para ayudar a combatir la corrupción y promover la libre competencia (consulte la sección sobre Acciones Colectivas más adelante). Trabajamos con socios externos en el sector privado, el gobierno y la sociedad civil. Estos incluyen nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas a nivel global, una iniciativa para alentar a las empresas de todo el mundo a adoptar de manera sostenible políticas socialmente responsables e informar sobre su implementación, y con el Foro Económico Mundial a través de su Iniciativa de Alianza contra la

Corrupción (PACI). Apoyamos activamente el compromiso de la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción y la Convención Anticorrupción de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Desempeñamos un papel de liderazgo en el grupo de trabajo de Anticorrupción del Comité Asesor de Negocios e Industria de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE-BIAC). Los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y estas otras iniciativas orientan nuestro trabajo en esta área en toda nuestra organización.

Siemens opera con clientes en los sectores público y privado, cubriendo una amplia gama de industrias. El entorno en el que Siemens lleva a cabo sus negocios y, por lo tanto, sus actividades de Compliance es realmente complejo.

Para que sea efectivo, el Sistema de Compliance de Siemens debe adaptarse para cumplir con los riesgos específicos del negocio y los múltiples requisitos legales locales. Dado que desarrollamos nuevas tecnologías y las llevamos al mercado, necesitamos estar a la vanguardia del mismo con un Sistema de Compliance que también sea adaptable en ese aspecto. Las tareas van desde la elaboración de normas y procesos de Compliance sobre temas específicos hasta el apoyo a los empleados con información, formación y asesoramiento sobre Compliance. Los responsables locales de Compliance y los expertos en temas específicos lideran la forma de gestionar estos esfuerzos en nuestras unidades de negocio en todo el mundo.

3.1 Enfoque de la Dirección

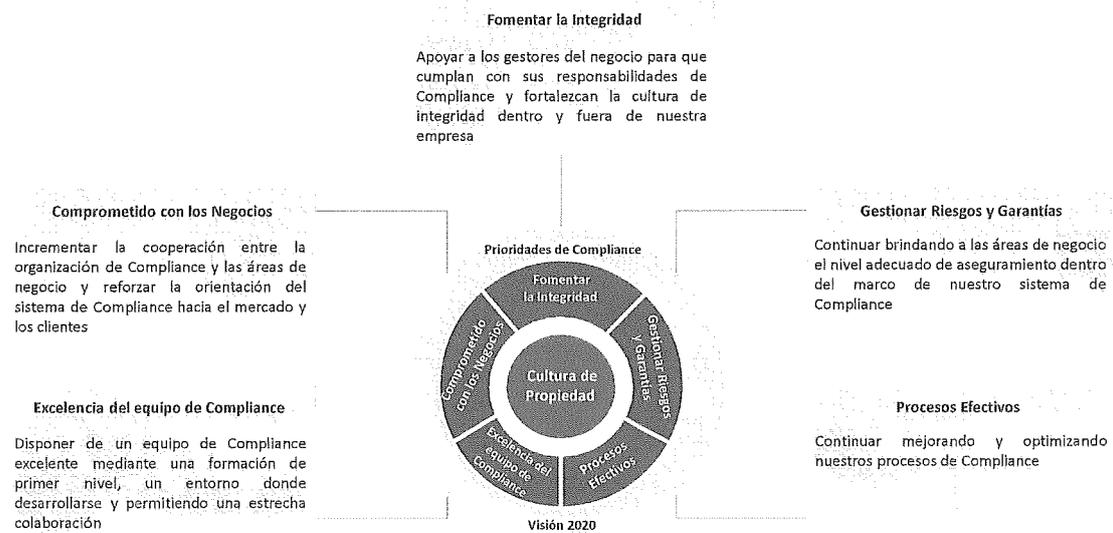
La estructura de Compliance global combina una sólida dirección a nivel de grupo con la presencia de responsables de Compliance cualificados que aseguran que el Sistema de Compliance se implementa en todo el mundo. Trabajan en estrecha colaboración con los empleados y los directivos, los cuales asumen la responsabilidad personal de Compliance en sus respectivas áreas.

Esta responsabilidad se extiende más allá del papel fundamental de la alta dirección. Todos los directivos deben ser la expresión de nuestro compromiso con Compliance y garantizar que las decisiones y acciones comerciales en sus áreas de responsabilidad estén siempre de acuerdo con los requisitos legales relevantes y nuestros valores y normas. En general, los directivos medios y superiores de Siemens demuestran un fuerte compromiso con Compliance. Compliance e Integridad están profundamente arraigados en la cultura de la empresa.

3.2 Prioridades de Compliance en el año fiscal 2019

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

A partir del año fiscal 2015, definimos nuestras prioridades de Compliance a largo plazo como se ilustra y describe brevemente en la siguiente imagen.



Estas prioridades han evolucionado en línea con la Visión 2020+, el programa estratégico de Siemens, para crear una perspectiva confiable a largo plazo en el desarrollo de nuestros esfuerzos de Compliance. La cultura de propiedad es una piedra angular tanto de Visión 2020 como de Compliance. Estas prioridades se complementan con áreas determinadas y actividades específicas para cada año fiscal y han seguido guiando nuestro trabajo en el año fiscal 2019.

Cada empleado de Compliance está debidamente motivado y comprometido para contribuir al desarrollo del Sistema de Compliance.

3.3 Logros en el año fiscal 2019

Nuestro Código de Conducta en los Negocios es el marco legal y ético para todos los empleados y directivos en todo el mundo. Dado el cambio continuo y el desarrollo de nuestra organización y el entorno en el que estamos trabajando, el Código de Conducta en los Negocios se ha actualizado y revisado ampliamente en el año fiscal 2018 en un proceso que ha implicado a toda la organización. Siguiendo el lema "por empleados, para empleados", los empleados de todo el mundo tuvieron la oportunidad de unirse al proceso de actualización del nuevo Código de Conducta en los Negocios. El estilo del nuevo código de conducta es moderno, actualizado y comprensible para todos. Además, ha cambiado de un código de conducta basado en normas a un código de conducta basado tanto en valores como en normas. El nuevo Código de Conducta en los Negocios entró en vigor en enero de 2019.

Junto a los avances realizados en la fase de ejecución de proyectos, el proceso de Compliance en la fase de ventas de proyectos se mejoró aún más en los años fiscales 2018 y 2019. Se agregaron dos módulos de riesgo, Derechos Humanos y lucha contra el Blanqueo de Capitales, al módulo Anticorrupción ya existente, para la evaluación de riesgos de Compliance.

Los avances también continuaron junto a las áreas mencionadas anteriormente, en algunas otras como:

- Desarrollo del concepto de monitorización continua de los riesgos de Control de exportaciones, que fue parte de un esfuerzo combinado de aseguramiento junto con el departamento corporativo de Auditoría Financiera. Fue lanzado en el año fiscal 2019.

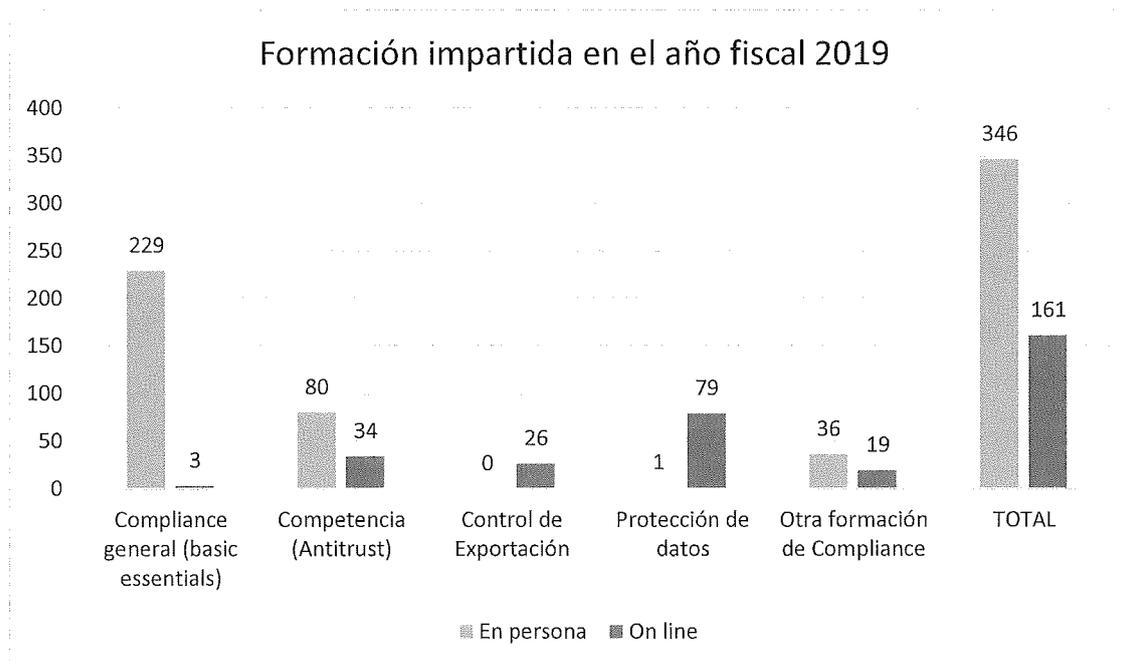
- Desarrollo de un enfoque de diálogo comercial y de Compliance para la identificación temprana y la mitigación de riesgos de Compliance específicos en la fase de preventa de los proyectos.
- Reducción de la complejidad, la automatización y la detección inteligente en el proceso de Due Diligence relativo a socios comerciales para gestionar los riesgos de terceros.
- Integración de los Derechos Humanos en la Due Diligence de Compliance para los negocios de proyectos a nivel global.
- A partir de octubre de 2017, se implementó un programa integral contra el Blanqueo de Capitales (AML) a nivel mundial.
- Durante 2018 se puso también especial foco en el área de Protección de Datos en la organización de Compliance, implementándose un riguroso programa para garantizar el cumplimiento con el Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD 2016/679) así como de la legislación local.

3.4 Formación de Compliance y resultados de Compliance

Todos los directivos y empleados que ocupan puestos con un perfil de riesgo específico deben asistir a sesiones de formación de Compliance. Los responsables de Compliance de las unidades relevantes de la compañía identifican a los directivos y empleados que deben participar y se aseguran de que asistan a las sesiones de formación. Revisan y confirman el cumplimiento de estos requisitos periódicamente.

Nuestro programa global de formación de Compliance consta de iniciativas de formación presencial y online. El Diálogo de Integridad global anual tiene como objetivo mantener la integridad y Compliance como temas prioritarios en Siemens. La iniciativa proporciona un foro para ayudar a los directivos a discutir asuntos recientes de Compliance con sus equipos. Además, tienen la opción de “Momentos de Integridad” de menor duración que se pueden compartir durante las reuniones regulares o por otros canales de comunicación habituales del negocio.

El objetivo es la concienciación continua de Compliance. Comienza con la orientación recibida por los nuevos empleados, y pasa a cursos avanzados de formación y actualización, seguidos por un refuerzo continuo de la cultura de integridad por parte de los directivos.



3.5 Gestión de Riesgos de Compliance

Los riesgos de Compliance en las entidades individuales de Siemens en todo el mundo se identifican a través de un proceso de Evaluación de riesgos de Compliance (CRA). Los CEO's, los directivos relevantes y los responsables de Compliance de las respectivas compañías deben determinar y evaluar sistemáticamente los riesgos de Compliance de sus unidades de manera regular. Los temas clave para el análisis son Anticorrupción, Defensa de la Competencia, Protección de Datos, Blanqueo de Capitales, Derechos Humanos y Control de Exportaciones.

Los resultados del CRA se incorporan en el análisis de riesgos de Compliance a nivel de grupo. Su objetivo es identificar los riesgos de Compliance sistemáticos y recurrentes a nivel mundial lo más rápidamente posible. Los análisis a nivel de grupo consideran factores adicionales, como la percepción interna acerca de los controles de Compliance y las investigaciones de casos específicos. Los riesgos corporativos de Compliance se obtienen de los resultados consolidados, que se comparten con las unidades de negocio de la compañía. Los riesgos relevantes se comunican a través de la herramienta de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) y se elaboran e implementan medidas de mitigación de riesgos.

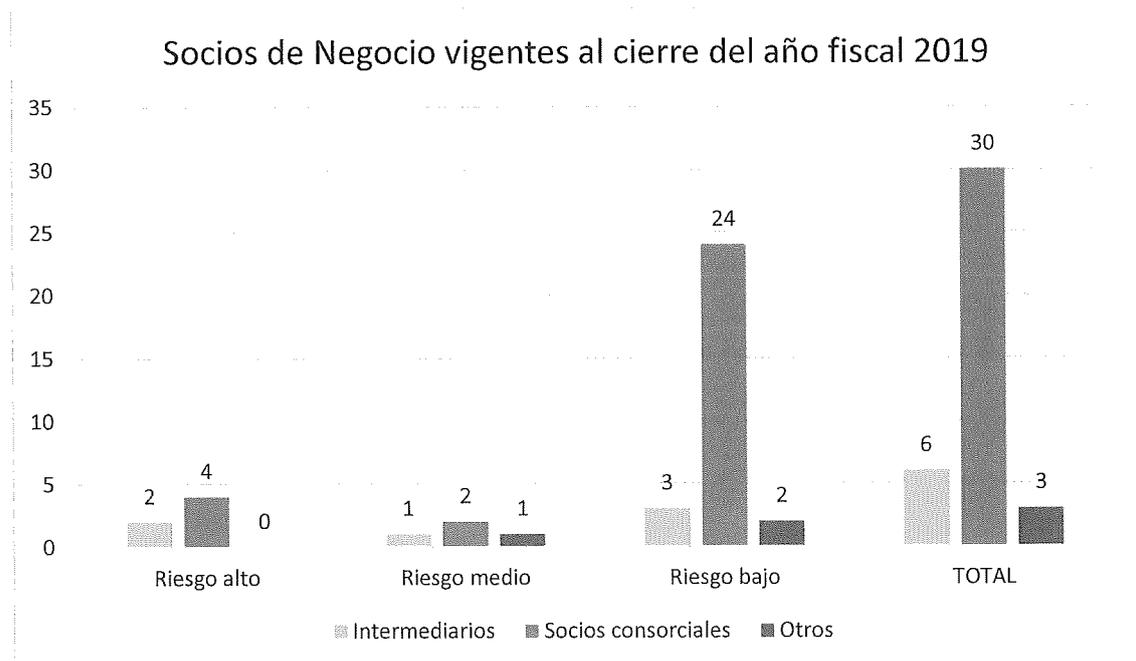
La identificación de los riesgos de Compliance en cada entidad de Siemens en todo el mundo (CRA) y el análisis de riesgos de Compliance a nivel de grupo se complementan adicionalmente con una puesta en común entre diferentes grupos durante las reuniones trimestrales de Compliance Risk Radar, y la reunión de trabajo anual Corporate Compliance Risk Workshop, en el que diferentes grupos clave de la compañía analizan aquellos riesgos de Compliance sistemáticos y recurrentes.

Dentro del sistema de control interno de Siemens también existe un grupo de requerimientos de control específicos de Compliance, denominado Compliance Control Framework (CCF), y cuya realización asegura una revisión periódica de aspectos tales como la organización de Compliance en las entidades individuales, la información proporcionada a la dirección, los socios de negocio o la protección de datos, entre otros.

3.6 Socios de Negocio y Proveedores

La cooperación con terceros, tales como intermediarios, ya sean relacionados o no con las ventas, consultores y revendedores, es parte habitual de los negocios, pero la empresa puede ser responsable de las acciones realizadas por estos terceros. Tenemos procesos y herramientas obligatorios para realizar Due Diligences sobre los socios comerciales que se actualizan constantemente para cubrir nuevos riesgos. Además, están diseñados para ayudar a las entidades de Siemens a realizar verificaciones de integridad basadas en el riesgo de los socios comerciales. Las decisiones sobre las relaciones con los socios comerciales son transparentes y adoptan un enfoque basado en el riesgo, utilizando métodos de alta calidad y procedimientos de Diligencia Debida (Due Diligence) de Compliance vanguardistas. Dependiendo del nivel de riesgo, las medidas a adoptar pueden incluir auditorías de los socios comerciales realizadas por auditores internos de Siemens o por profesionales externos.

Cada unidad de Siemens es responsable de sus propios socios comerciales. Deben seleccionarse cuidadosamente y supervisarse y gestionarse adecuadamente a lo largo de las relaciones de negocio. Esto está respaldado por un proceso de revisión continua basado en herramientas. Como se explicó anteriormente, los proveedores y socios comerciales deben firmar códigos de conducta predefinidos.



3.7 Denuncia de irregularidades

En Siemens, ofrecemos canales de comunicación seguros para todos los empleados y otros grupos relevantes externos para informar sobre incumplimientos de las normas externas e internas. Las informaciones proporcionadas a través de estos canales se envían a nuestra organización de Compliance. La posible mala conducta también se puede comunicar directamente a través de la Dirección de la Compañía o los responsables de las diferentes unidades y departamentos a la organización de Compliance y, en particular, a los responsables

de Compliance de cada entidad individual de la compañía. Nuestros empleados hacen uso regular de estos canales.

3.8 Acción Colectiva y Siemens Integrity Initiative

Para progresar de forma sustancial en la lucha contra la corrupción y fomentar la libre competencia, debe haber una actuación conjunta de un colectivo importante de diferentes grupos. La Iniciativa de Integridad global de Siemens (Siemens Integrity Initiative) destina más de 100 millones de USD para apoyar a organizaciones y proyectos que combaten la corrupción y el fraude a través de las denominadas Acciones Colectivas, la educación y la formación. La iniciativa se centra en apoyar proyectos que tienen un claro impacto en el entorno empresarial, pueden demostrar resultados objetivos y medibles, y tienen el potencial de ampliarse y replicarse. Hasta el final del año fiscal 2019, a través de las dos primeras rondas de financiación, se han destinado más de 70 millones de USD a unos 55 proyectos en todo el mundo.

Estos se recogen en nuestros informes anuales de la Siemens Integrity Initiative.

Los resultados de la revisión en el medio plazo de estos proyectos son, en general, positivos, particularmente se observa que hay "evidencias tangibles" de que los proyectos han "logrado los resultados previstos a corto plazo" y han hecho "contribuciones significativas al cambio dentro de sus respectivos contextos", por ejemplo, mediante la creación de recursos organizativos, permitiendo el intercambio de conocimientos, contribuyendo significativamente a expandir las alianzas, fortaleciendo el estado de derecho e impulsando las Acciones Colectivas relativas a anticorrupción y fraude.

El 13 de marzo de 2018, anunciamos el lanzamiento de la Tercera Ronda de Financiación de la Siemens Integrity Initiative en un comunicado de prensa, que finalmente agregará alrededor de 25 proyectos nuevos y un valor de financiación de aproximadamente 30 millones de USD en total a la cartera de proyectos existente durante un periodo de entre 3 y 5 años.

Esta iniciativa es parte de un acuerdo de 2009 entre Siemens y el Banco Mundial y de otro acuerdo de 2013 entre Siemens y el Banco Europeo de Inversiones (BEI).

3.9 Modelo para la Prevención del Delito

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

Este modelo de organización y gestión cubre los siguientes aspectos:

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

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.

Este Comité se reunió en abril de 2019 con el siguiente orden del día:

1. Repaso de las actuaciones pendientes de la última reunión.
2. Actualización de la situación de implementación del Modelo de Organización y Gestión para la Prevención del Delito.
3. Novedades legislativas y jurisprudenciales.
4. Varios.
5. Próxima reunión del Comité para la Prevención y Control de Delitos.
6. Redacción, lectura y, en su caso, aprobación del acta.

3.10 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En el ejercicio 2019 la sociedad no ha realizado ninguna donación a entidades sin ánimo de lucro. No obstante y tal como se menciona en el punto 5.4, SRA ha colaborado con la Fundación Española del Corazón participando en la X Carrera del Corazón. El objetivo de esta Fundación es la prevención de las enfermedades del corazón, mediante la educación sanitaria de la población a través de campañas de divulgación sobre la adopción de hábitos saludables de vida. El importe total de esta colaboración ha sido de 1.890 euros.

4. Respeto de los derechos humanos

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

En este contexto, Siemens se compromete a cumplir 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.

Además, estos principios sobre los Derechos Humanos están debidamente reflejados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con sus 17 objetivos. En línea con la promesa de la Agenda 2030 de "no dejar a nadie atrás", Siemens se esfuerza por contribuir a los ODS a través de nuestras prácticas comerciales responsables, como el ODS 8 -Trabajo digno y crecimiento económico- y el ODS 12 -Consumo y producción responsables-. Siemens está igualmente convencido de que los ODS solo se alcanzarán por completo al observar y abordar los posibles impactos negativos en las cadenas de valor. Por lo tanto, Siemens también se esfuerza por

evaluar los posibles impactos negativos relacionados con sus actividades comerciales. Siemens se compromete a trabajar de forma colaborativa y asociada para luchar de manera progresiva y conjunta a lo largo del tiempo en la reducción de las desigualdades a nivel local, nacional y global y para abordar el riesgo de impactos adversos vinculados a las actividades comerciales de la empresa dentro de su cadena de valor (alineándose así con el ODS 17 -Alianzas para los Objetivos-).

4.1 Políticas y Compromisos

4.1.1 Código de Conducta en los Negocios

Nuestro compromiso de respetar los Derechos Humanos está fijado en el Código de Conducta en los Negocios de Siemens, que establece claramente: “Respetamos la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada individuo”, y, que son vinculantes para todos los directivos y empleados a nivel mundial, añade que Siemens se compromete a trabajar con personas sin importar su origen étnico, cultura, religión, edad, discapacidad, raza, identidad sexual, visión personal del mundo o género.

Siemens se compromete a implementar los Principios Rectores de la ONU tales como el estándar global para prevenir y abordar el riesgo de impactos adversos en los derechos humanos vinculados a las actividades comerciales de la compañía dentro de nuestra cadena de valor.

Como se indica en la última página de nuestro Código de Conducta en los Negocios:

Consideramos que los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas son vinculantes para toda la empresa y, por lo tanto, esperamos que nuestros empleados, proveedores y socios comerciales en todo el mundo reconozcan y apliquen las siguientes convenciones, junto con otras que puedan ser relevantes:

- Carta Internacional de los Derechos Humanos que consiste en:
 - o Declaración Universal de los Derechos Humanos,
 - o Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y
 - o Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,
- Convenio europeo para la protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales,
- Declaración tripartita de principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las empresas multinacionales y la política social,
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (especialmente en relación con los siguientes temas: eliminación del trabajo infantil, abolición del trabajo forzoso, prohibición de la discriminación, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva), y
- Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (habiendo adoptado los elementos clave de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en 2011).

4.1.2 Acuerdos globales

Siemens ha sido un participante activo en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2003. El Pacto es una iniciativa voluntaria basada en los compromisos del CEO para implementar principios universales de sostenibilidad y emprender asociaciones en apoyo de los objetivos de la ONU. Siemens se ha comprometido con otras normas internacionales, incluidas algunas establecidas por la OIT.

4.1.3 Acuerdo internacional sobre los derechos fundamentales de los empleados

Siemens reafirmó su compromiso con los derechos fundamentales de los empleados en un acuerdo marco internacional firmado con representantes de los empleados y sindicatos en 2012. Incluye cláusulas sobre la eliminación del trabajo forzoso, la prohibición de la discriminación, el derecho a la igualdad de trato, la abolición del trabajo infantil y la definición de una edad mínima para trabajar, el derecho a la negociación colectiva y la libertad de asociación.

4.1.4 Código de conducta para proveedores y terceros intermediarios

Los socios comerciales relevantes deben cumplir con el Código de Conducta de Siemens para proveedores de Siemens y terceros intermediarios. Se basa principalmente en los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la OIT, pero contiene requisitos adicionales. Específicamente, en términos de derechos humanos, aborda el respeto de los derechos humanos fundamentales de los empleados, incluida la remuneración justa, la libertad de reunión, las normas de salud y seguridad y la prohibición de la discriminación, el trabajo forzado y el trabajo infantil.

4.2 Gobierno y estructuras de gestión de los Derechos Humanos

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

En octubre de 2016, el Comité de Sostenibilidad de Siemens estableció que los departamentos de Sostenibilidad y Compliance debían trabajar juntos para organizar formalmente el liderazgo corporativo en el tema de los derechos humanos y fortalecer el componente de derechos humanos en toda la empresa a nivel mundial. Desde entonces, ambos departamentos han desarrollado y acordado un marco coherente de derechos humanos que se implementará gradualmente en los próximos años.

4.3 Concienciación y formación en Derechos Humanos

El grupo de trabajo anual Corporate Compliance Risk Workshop reúne a varias partes interesadas para analizar los riesgos de Compliance sistemáticos y recurrentes. Este grupo de trabajo ayuda a identificar áreas que pueden necesitar análisis o formación adicional.

Existen programas de formación específicos para salud y seguridad, para proveedores y para ciertos socios comerciales. También llevamos a cabo sesiones sobre nuestras Business Conduct Guidelines.

4.4 Diálogos colaborativos

Las cuestiones de Derechos Humanos pueden ser difíciles de identificar y complejas de prevenir o mitigar. Los diálogos abiertos y constructivos con grupos de empresas similares nos ayudan a discutir el progreso, los desafíos y las soluciones e identificar el potencial para la acción conjunta. Creemos que esto nos permitirá ir más rápido de lo que podríamos ir solos. En el año fiscal 2017, nos unimos a Global Business Initiative on Human Rights (GBI), una organización sin ánimo de lucro dirigida por un grupo central de 18 corporaciones relevantes a nivel mundial. El objetivo del GBI es "promover los derechos humanos en un contexto empresarial a través del aprendizaje entre iguales, la divulgación y el desarrollo de capacidades, y comunicando políticas". En el año fiscal 2018, Siemens se unió al Grupo Europeo de Aprendizaje entre Empresas y Derechos Humanos de la Red del Pacto Mundial. Está diseñado como un grupo de aprendizaje entre iguales sobre negocios y derechos humanos orientado a empresas europeas de diferentes sectores y tamaños.

4.5 Due Diligence de Derechos Humanos

Es probable que las grandes empresas de infraestructuras, como Siemens, que operan con diversos modelos de negocios y cadenas de valor globales en países con una organización social y medioambiental débil o con inestabilidad política, se enfrenten a numerosos desafíos relativos a los Derechos Humanos.

Durante el año fiscal 2018, los departamentos de Sostenibilidad y Compliance desarrollaron una matriz sobre la situación de los Derechos Humanos que con mayor probabilidad pueden impactar en las actividades de Siemens ya sea directamente o a través de su cadena de valor. El objetivo principal de esta matriz es evaluar el impacto sobre los directamente afectados e identificar prioridades para la puesta en marcha de acciones específicas. El documento se basa en la lista de Derechos Humanos presentada en el Anexo A del marco informativo de los Principios Rectores de la ONU.

Junto a profesionales externos de Derechos Humanos, hemos reevaluado (sobre la base de nuestros primeros hallazgos recopilados durante el año fiscal 2017) los derechos humanos con el impacto más severo en toda nuestra cadena de valor, desde las operaciones iniciales a través de nuestras propias operaciones hasta las operaciones posteriores, y los agrupamos por tema.

Esto permite a Siemens comprender a) el alcance de las áreas de derechos humanos con un impacto negativo potencial, b) la probabilidad de que Siemens pueda verse involucrado en actividades con un impacto negativo y c) la gravedad del impacto sobre la base de cuán grave y generalizado podría ser el impacto, así como cuán difícil sería la remediación.

En el contexto de grandes proyectos de infraestructura, se hace evidente que los derechos humanos, como el derecho a un nivel de vida adecuado, el derecho a la vida, el derecho a la libre determinación y el derecho a la libertad de expresión, son derechos humanos potencialmente en riesgo para las comunidades indígenas y los colectivos vulnerables. Sobre la base de estos derechos humanos, Siemens ha derivado temas clave relacionados con los derechos humanos, como los impactos en la comunidad, las prácticas laborales y la esclavitud moderna en los negocios de proyectos.

Siemens ha desarrollado un marco de derechos humanos que se irá implementando en los próximos años. El establecimiento de un sistema proactivo de Due Diligence relacionado con los derechos humanos en toda la cadena de valor de la compañía es el núcleo de este marco para ocuparse de las áreas de derechos humanos con el impacto más severo identificado anteriormente y evaluar la efectividad de las acciones de mitigación de riesgos.

Durante el año fiscal 2018, en colaboración con expertos externos en derechos humanos y consultores de sostenibilidad y sobre la base del marco de derechos humanos anterior, Siemens desarrolló un concepto detallado que describe las funcionalidades clave respecto a un sistema sistemático de Due Diligence relativo a los derechos humanos, aprovechando las ideas del proceso de Due Diligence con los derechos humanos identificados hasta la fecha en nuestras actividades iniciales y posteriores.

Siemens está totalmente comprometido con la implementación de un sistema de Due Diligence proactivo e integral relacionado con los derechos humanos, así como con el desarrollo de estrategias de mitigación basadas en el riesgo de los derechos humanos en consonancia con los UNGPs, las expectativas de las partes interesadas externas (como, por ejemplo, gobiernos locales, inversores, clientes, ONGs) y los requisitos regulatorios respectivos.

4.6 Denuncias por casos de vulneración

No ha habido ninguna

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

5.1 Empleo

Gestión de Recursos Humanos

Las personas que trabajan en SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U. (en adelante, SRA), constituyen el activo fundamental de la compañía. Por ello, SRA, al igual que el resto de filiales del Grupo Siemens AG, se esfuerza por ofrecerles un entorno de trabajo seguro, atractivo, enriquecedor y con oportunidades de desarrollo profesional.

Precisamente, el Grupo Siemens AG ha identificado seis aspectos principales sobre los que se estructuran las condiciones de trabajo de todos sus empleados. Estos aspectos se han incluido en el Código de Conducta del Grupo y hacen referencia a cuestiones como las siguientes:

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

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

Descripción de la plantilla

La plantilla de SRA en España a cierre del ejercicio fiscal 2019 está compuesta por 731 personas (esta cifra no incluye el personal expatriado que no percibe remuneración en España). De ese total, un 77,3% son hombres y un 22,7% mujeres. Esta diferencia obedece principalmente al tipo de negocio y actividad industrial de la compañía, donde los perfiles profesionales requeridos son minoritariamente ocupados por mujeres y sensiblemente incrementada por las subrogaciones de personal derivados de los nuevos proyectos de *Service* ganados en licitaciones públicas.

En lo que respecta al desglose por edades, la edad media de la plantilla es de 38,83 años.

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 Responsables de Área / Departamento o Unidad de Negocio de la compañía y supone un 3,0 % del total de la plantilla.
- Mandos medios. En este grupo se encuadran todos los managers no incluidos en la categoría anterior y representan el 3,7% de la plantilla.
- Técnicos y profesionales. Engloba a todos los Project Manager, Professional & Expert, Team Leader y Supervisor (según Position Type). Este grupo representa un 81,5% de la plantilla.
- Personal de apoyo. Son los Operations (Technical & Administrative). El personal de apoyo conforma un 11,8% de la plantilla.

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

¹ A través de estos instrumentos, Siemens Rail Automation 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 en relación a estos riesgos, consúltese el apartado 2.3.4.



➤ **Plantilla de SRA. Desglose por sexo, edad y clasificación profesional.**

| Nº Empleados | | España | | |
|--------------------------|------------------|------------|------------|------------|
| | | Hombres | Mujeres | Total |
| Directivos | Hasta 35 años | 0 | 0 | 0 |
| | Entre 35-45 años | 5 | 1 | 6 |
| | > 45 años | 15 | 1 | 16 |
| | Total | 20 | 2 | 22 |
| Mandos medios | Hasta 35 años | 0 | 2 | 2 |
| | Entre 35-45 años | 10 | 4 | 14 |
| | > 45 años | 9 | 2 | 11 |
| | Total | 19 | 8 | 27 |
| Técnicos y profesionales | Hasta 35 años | 133 | 52 | 185 |
| | Entre 35-45 años | 257 | 71 | 328 |
| | > 45 años | 68 | 15 | 83 |
| | Total | 458 | 138 | 596 |
| Personal de apoyo | Hasta 35 años | 27 | 3 | 30 |
| | Entre 35-45 años | 28 | 6 | 34 |
| | > 45 años | 13 | 9 | 22 |
| | Total | 68 | 18 | 86 |
| TOTAL | | 565 | 166 | 731 |

*SRA reporta su plantilla, no como plantilla media, sino como plantilla a cierre de ejercicio fiscal (30.09.2019). En todo caso, no es previsible una gran diferencia entre ambos cálculos dado el bajo nivel de rotación en la compañía (<1%), así como el elevado porcentaje de contratación indefinida. De cara a próximos ejercicios, SRA valorará la posibilidad de modificar el criterio de cálculo para considerar la plantilla media. Adicionalmente, en la plantilla a cierre no están incluidos el personal expatriado que no percibe remuneración en España.

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.**

El 96,4% de la plantilla de SRA tiene contrato indefinido. En lo que respecta al tipo de jornada, el 100% de los contratos corresponden a la modalidad de tiempo completo.

| | |
|----------------------------|-------------|
| Contrato de trabajo | 2019 |
| Indefinidos | 705 |
| Temporales | 26 |
| TOTAL | 731 |
| A tiempo completo | 731 |
| A tiempo parcial | 0 |
| TOTAL | 731 |

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 superiores al 94% en todas las agrupaciones profesionales.

| Contratos indefinidos | Hombres | | | Mujeres | | |
|--------------------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|
| | <35 | 35-45 | >45 | <35 | 35-45 | >45 |
| Directivos | 0 | 4 | 14 | 0 | 1 | 1 |
| Mandos medios | 5 | 51 | 29 | 6 | 10 | 1 |
| Personal de apoyo | 23 | 23 | 12 | 3 | 6 | 8 |
| Técnicos y profesionales | 115 | 195 | 44 | 42 | 60 | 14 |
| TOTAL | 143 | 273 | 99 | 51 | 77 | 24 |
| TOTAL | 515 | | | 152 | | |

➤ **Promedio anual de contratos temporales.**

De todas las agrupaciones profesionales, se han firmado contratos temporales principalmente con personas trabajadoras correspondientes al personal de apoyo, pero también con técnicos y profesionales. En todo caso, el promedio de contratos temporales en la compañía es bajo (5,24%).

| Contratos temporales | Hombres | | | Mujeres | | |
|--------------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | <35 | 35-45 | >45 | <35 | 35-45 | >45 |
| Directivos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mandos medios | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal de apoyo | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Técnicos y profesionales | 17 | 4 | 0 | 4 | 1 | 0 |
| TOTAL | 21 | 9 | 0 | 4 | 1 | 0 |
| TOTAL | 30 | | | 5 | | |

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

Como se indicó anteriormente, la totalidad de los contratos en la plantilla de SRA corresponde a jornada completa.

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

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

En el ejercicio fiscal 2019 no se produjeron despidos, entendiendo como despido las bajas forzadas, sin incluir los ceses pactados o cualquier otro tipo de finalización de contratos.

5.2 Igualdad y accesibilidad

Remuneración

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

A la hora de establecer la retribución de sus empleados, la compañía se guía por las condiciones económicas y las tablas de remuneración establecidas en el Convenio Colectivo de "DIMETRONIC, S. A.", convenio bajo el cual se ampara SRA. Este esquema retributivo basado en el convenio es de aplicación al 80% de la plantilla. El 20% restante queda sometido a una política retributiva diferente basada en un programa de dirección por objetivos.

Este programa es de aplicación a la persona trabajadora a lo largo de toda su vida profesional y determina los incrementos que experimentará su retribución.

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 SRA (por sexo, edad y agrupación profesional) y brecha salarial.**

La remuneración media de los empleados de SRA en el ejercicio fiscal 2019 es de 61.552€.

| Remuneración media (€) | Hombres | | | Mujeres | | |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | <35 | 35-45 | >45 | <35 | 35-45 | >45 |
| Directivos | 0 | 133.720 | 180.932 | 0 | * | * |
| Mandos Medios | 0 | 82.007 | 89.993 | * | 68.842 | * |
| Técnicos y Profesionales | 48.985 | 61.354 | 80.139 | 48.564 | 59.412 | 70.129 |
| Personal de Apoyo | 40.835 | 42.265 | 51.153 | 29.614 | 33.793 | 44.665 |
| TOTAL | 47.610 | 61.467 | 91.794 | 48.043 | 58.763 | 64.483 |

* La retribución media de algunas categorías: Mujeres en Mandos Medios con una edad inferior a 35 años, Mujeres directivos con una edad en intervalo 35-45 años, Mujeres directivos con edad mayor de 45 años y Mujeres en mandos medios con una edad mayor de 45 no se reporta en cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley Orgánica de Protección de Datos.

La brecha salarial total de SRA entre mujeres y hombres es del 11,34%. Ello se debe, por un lado, a la antigüedad tanto en el puesto de trabajo como en la compañía, la cual en SRA tiene una doble vertiente, en función del desempeño y del valor del quinquenio. Por otro, encontramos esta diferencia salarial por los pluses de desplazamiento, dado que SRA es una compañía donde los principales proyectos se encuentran en el extranjero. Su desglose por agrupación profesional el siguiente:

| Remuneración media (€) | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial |
|--------------------------|---------------|---------------|-----------------|
| Directivos | 169.129 | 130.139 | 23,05% |
| Mandos Medios | 85.790 | 68.586 | 20,05% |
| Técnicos y Profesionales | 60.551 | 56.489 | 6,71% |
| Personal de Apoyo | 43.396 | 38.532 | 11,21% |
| TOTAL | 63.179 | 56.013 | 11,34% |

Para mitigar esta brecha, el Plan de Igualdad de la compañía fija como uno de sus objetivos principales realizar un seguimiento de esta brecha, para lo cual ha diseñado tres medidas específicas:

- Realizar un seguimiento de brecha salarial entre mujeres y hombres y sus causas a lo largo de la vigencia del Plan tomando como referencia el sistema de clasificación profesional que se acuerde en el convenio colectivo. Para ello, se hará uso de la metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el Anexo del Diagnóstico de Situación (diagnóstico que exigen todos los planes de Igualdad).
- Impulsar las medidas necesarias para reducir la brecha al máximo en los cuatro años de vigencia del plan, tomando como referencia la tabla de brecha salarial realizada para el diagnóstico.
- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de la evolución de la brecha salarial a través de las actas de las reuniones en las que se haya recogido esta información.

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

➤ **Remuneración media de los directivos de SRA.**

| Remuneración media (€) | Hombres | Mujeres |
|------------------------|----------------|----------------|
| Directivos* | 169.129 | 130.139 |
| TOTAL | 169.129 | 130.139 |

* Dentro del grupo de directivos se considera únicamente a los Senior Managers, Responsables de Área / Departamento o Unidad de Negocio. No se reporta el dato de consejeros debido a que éstos forman parte de otras Empresas del grupo

Respeto a la igualdad de oportunidades y diversidad.

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

La compañía desarrolla un gran número de iniciativas específicas en todas sus áreas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- **Desarrollo y gestión del desempeño:** SRA lanza un programa de liderazgo para formar a *managers* de ambos géneros en sus primeros años. En este programa se ha procurado que la participación de mujeres doble proporcionalmente el número de mujeres en plantilla.
- **Contratación y talento:** SRA en sus procesos de selección se apoya en un principio de no discriminación ante la igualdad de candidatos en preparación técnica y competencial. En esta línea, promueve la selección de personas pertenecientes al género menos favorecido.
- **Campañas de sensibilización interna:** SRA ofrece formación a todas las personas trabajadoras a través de iniciativas como:
 - El impulso de un video para promocionar el protocolo anti-acoso a través de sus principales canales de comunicación.
 - La impartición de charlas sobre igualdad en las que han participado tanto a *managers* como empleados de ambos géneros. Durante las charlas se ha hecho énfasis en indicadores económicos que reflejan la salud financiera de las empresas que promueven una presencia equilibrada de trabajadores de ambos sexos. Se han tratado temas como la diversidad de género, la conciliación, el valor de la mujer en el entorno laboral, etc.
- **Mobility female voice:** SRA ha creado un grupo de trabajo en el que se realizan foros de debate para tratar asuntos que preocupan tanto a los *managers* de la compañía como a sus empleadas. Los temas a tratar pueden versar sobre el plan de igualdad o la formación tecnológica y estratégica de las trabajadoras, entre otros. Este grupo de trabajo, además de desarrollarse a nivel interno en la compañía, se ha exportado al sector ferroviario a través de la fundación MAFEX.
- **Formación externa:** SRA pone a disposición de su plantilla programas en colaboración con otras entidades:
 - Programa promocional (ESADE en colaboración con la COE) consistente en cursos de preparación a directivas o empleadas que van a promocionar a directivas.
 - Womaton. 25 personas trabajadoras de la compañía han asistido a este evento externo en el que se impartieron charlas formativas orientadas a que las mujeres tomen conciencia sobre temas estratégicos del mercado, desarrollo tecnológico, balance de vida laboral y marca personal, entre otros.

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

SRA fomenta la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su cultura corporativa. Para desarrollar este compromiso, la compañía ha publicado su I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres el 27 de septiembre de 2018. En él establece diversos objetivos a lograr, así como múltiples medidas en materia de acceso equilibrado entre ambos sexos a la compañía, contratación, formación, promoción, retribución, salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, comunicación y sensibilización y conciliación.

Asimismo, el Plan establece sistemas de seguimiento de los objetivos fijados con una periodicidad anual. Este seguimiento permitirá conocer el desarrollo del plan. A la finalización de la vigencia del plan, se recogerán las valoraciones sobre la efectividad de cada una de las

medidas y su repercusión en la compañía. Para realizar el seguimiento del Plan, este define una Comisión de Seguimiento que se constituye entre los miembros de la Comisión de Igualdad de la compañía.

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

SRA fomenta la igualdad de oportunidades y la movilidad interna. Su política de selección de personal y rotación interna se basa en dos pilares: *Ownership Culture* y *Open Job Market* que promueven el desarrollo profesional a través de los principios de transparencia (todas las vacantes deben de ser publicadas) y meritocracia (debe realizarse un proceso de selección).

Algunas de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad que promueven la igualdad de oportunidades en el empleo son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, utilizando para ello, procesos de selección transparentes y objetivos centrados exclusivamente en la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. Ante situaciones de igualdad en los perfiles, la empresa prioriza el género menos representado, contribuyendo así a consolidar la diversidad en los puestos de trabajo. La compañía ha formado, además, al personal responsable de selección en materia de igualdad.
- Fomentar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la empresa y en la estructura directiva.
- Incrementar la presencia de mujeres en la organización, a través de actuaciones como promover la transformación de los contratos temporales a indefinidos o realizar un seguimiento de las bajas en las empresas por sexo identificando cual es el motivo.
- Promover las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.
- Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres.

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

SRA 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 en los casos de acoso” aplicable a la compañía.

SRA 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 indicado anteriormente, SRA desarrolla acciones de prevención y de reacción empresarial estableciendo medidas orientadas a evitar situaciones

susceptibles de acoso y definiendo procedimientos internos de actuación. Entre ellos se han incluido módulos de formación a las personas trabajadoras que como parte de su actividad deben viajar al extranjero, centrados en la interculturalidad para capacitar a esta parte de la plantilla en la reinterpretación de gestos, aumentar la consciencia de determinadas situaciones, etc.

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

SRA 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.** Esta medida ha supuesto mejorar la organización de la gestión de adaptación de puestos, la selección de sillas con alto grado de adaptación, la regulación de altura de mesas mecánicas, la dotación de aseos adaptados y la creación de plazas de aparcamiento adaptadas, entre otras.
- **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 SRA**

SRA cumple con la Ley General de Discapacidad (antigua ley LISMI- Ley de Integración Social de los Minusválidos) incorporando a su plantilla una cuota de reserva a favor de las personas con una capacidad igual o superior al 33% del 2% sobre el total de las personas trabajadoras.

| | TOTAL |
|----------------------------|-------|
| Empleados con discapacidad | 15 |

➤ **5.3 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad**

➤ **Organización del tiempo de trabajo.**

La organización del tiempo de trabajo en SRA viene determinada por todas las regulaciones aplicables en materia de jornada laboral. De forma complementaria, SRA 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 los capítulos IV y IX del Convenio Colectivo de "DIMETRONIC, S. A."

El capítulo IV define la jornada, el horario, las vacaciones y los permisos dando respuesta a las necesidades de las personas trabajadoras, de la empresa y de sus clientes. El convenio recoge, además, otras cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, tales como los conceptos económicos de estas jornadas.

Fuera del convenio, SRA contempla otros beneficios para los empleados como son los días de libre disposición de jornada laboral o el *mobile working*, entre otros. El **mobile working** es una modalidad que propone una forma alternativa de trabajar, ocasionalmente (no se establecen días fijos) desde otra ubicación diferente al centro de trabajo, cuando resulte más conveniente por motivos personales o de trabajo. Implica una relación de confianza entre jefatura y persona trabajadora que redundará en un mejor desempeño. El hecho de trabajar ocasionalmente fuera de la oficina no implica condiciones laborales ni obligaciones diferentes en relación con la realización de su trabajo de forma presencial. Es importante respetar la protección de datos y la confidencialidad de los mismos.

➤ **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, la dirección de recursos humanos de SRA junto con la Representación de los trabajadores procurará negociar una cláusula específica sobre la desconexión digital.

De este modo, los mecanismos para garantizar el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral serán susceptibles de un mayor desarrollo en el futuro dentro del Convenio colectivo. Igualmente, se pondrá en marcha un proceso de comunicación formal para la difusión de esta información a la plantilla.

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

SRA recoge sus medidas de conciliación tanto en el Convenio Colectivo de "DIMETRONIC, S. A.", como en el Plan de Igualdad de la compañía que vela por favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla y fomentar la responsabilidad mujer/hombre. Estas medidas podemos agruparlas en los siguientes apartados:

- **Flexibilidad:** SRA ofrece en el Convenio colectivo a las personas trabajadoras: horario flexible de entrada y salida, vacaciones en días sueltos, reducción de jornada cuando tienen hijos menores de 12 años o con una minusvalía a su cargo y excedencias o flexibilidad horaria para estudios. Para todas aquellas solicitudes que van más allá de lo establecido en el convenio colectivo, se estudian caso a caso procurando dar una respuesta que sea compatible con las necesidades organizativas.

El Plan de Igualdad ofrece una ampliación de la baja por paternidad de dos semanas por encima de lo legalmente establecido (siempre y cuando la baja sea inferior a 16 semanas). Adicionalmente, a la finalización de la baja por paternidad, la persona trabajadora podrá hacer uso de hasta cuatro semanas de teletrabajo. Asimismo, han puesto en marcha la iniciativa *mobile working* que permite ocasionalmente (no días fijos) a la persona trabajadora a desempeñar sus funciones desde otra ubicación diferente al centro de trabajo.

- **Ocio/familia:** SRA impulsa la participación del entorno familiar de las personas trabajadoras en diversas actividades de ocio tales como la celebración de jornadas de puertas abiertas. 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. Igualmente, realiza un seguimiento por los Comités de Seguridad y Salud del cumplimiento de las normas de: protección del embarazo, tratamiento de la fertilidad y lactancia natural. Asimismo, habilita en sus instalaciones parkings de bicicletas, así como vestuarios y duchas.
- **Servicios:** SRA 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:** SRA complementa hasta el 100% del salario base de bajas por enfermedad y accidente, así como bajas por maternidad y paternidad. Asimismo, subvenciona total o parcialmente servicios como: la ayuda para hijos con capacidad disminuida, la ayuda para estudios, subvención de comida, gestión social por incapacidad permanente parcial, préstamos personales, seguro voluntario de vida o accidente, actividades culturales y autobuses.

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

5.4 Salud y seguridad en el trabajo

➤ Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

La actuación de SRA en esta materia va más allá del 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 las mismas.

Para gestionar este ámbito, SRA dispone de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, certificado por la norma ISO 45001:2018 en septiembre de 2019, así como por la auditoría reglamentaria de AENOR que este ejercicio no ha detectado no conformidades de ningún tipo.

De forma adicional a su sistema de gestión, SRA ha implantado dos programas tendentes a evitar accidentes y mejorar la seguridad de los trabajadores: Zero Harm Culture y Health Management.

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

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 SRA. 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 en todas las áreas de la empresa, se han tomado una variedad de medidas:

- 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). Durante este ejercicio se han realizado 120 Safety Moments y 53 Safety Walks&Talks.
- 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 Managing Board por el CEO de la unidad de negocios 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: Yamer, intranet, video walls, desarrollo de Safety Days 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 SRA.

Algunas de las iniciativas desarrolladas han consistido en:

- **Nutrición:**
 - **Taller de Nutrición:** 90 personas trabajadoras pudieron participar en el taller teórico práctico en el que un experto capacitó a los participantes sobre cómo tener una alimentación equilibrada y cómo configurar menús saludables.

- **Promoción del consumo de fruta:** Desde el mes de febrero, todos los lunes, se distribuyen cestas de fruta fresca en los centros de Cornellá, Tres Cantos y San Fernando de Henares para promocionar el consumo de este alimento entre la plantilla.
- **Ejercicio físico:**
 - **Reto contra el sedentarismo:** Esta iniciativa se lleva a cabo en colaboración con Fitbit y en ella participaron un total de 130 personas. Un dispositivo Fitbit se encargó de monitorizar todos sus pasos, alcanzándose una media muy superior al mínimo recomendado.
 - **X Carrera Popular del Corazón:** Esta carrera se celebró en colaboración con la Fundación Española del Corazón y la Sociedad Española de Cardiología y contó con la participación de 100 trabajadores de SRA.
 - **Torneos de pádel:** SRA ha organizado dos torneos de pádel que han contado con una participación de cerca de 90 trabajadores.
 - **Talleres de espalda:** A través de esta iniciativa 60 participantes fueron formados en hábitos posturales recomendables en la rutina diaria.
- **Aspectos psicosociales:**
 - **Talleres de mindfulness:** Esta herramienta, eficaz para el manejo del estrés, utiliza técnicas de meditación budistas adaptadas. En los talleres tres organizados participaron 90 trabajadores.
 - **Evaluaciones psicosociales.** A partir de las evaluaciones se ha establecido un grupo de trabajo para definir medidas que permitan a la plantilla adaptarse a las nuevas formas de trabajo y dar herramientas a las personas trabajadoras para saber gestionar los cambios del entorno.
- **Plan de movilidad:** Entre otras, el plan ha incluido las siguientes acciones: realización de una encuesta específica de movilidad a las personas trabajadoras, promoción del uso de bicicleta, inclusión de información en intranet sobre accesos en transporte público, fomento del uso de reuniones virtuales (circuit), implantación gradual de la política de empresa sobre el *mobile working*, lanzamiento de una campaña de comunicación en materia de seguridad vial antes de los periodos de vacaciones con alto nivel de desplazamientos y la publicación en la intranet de *Safety Moments* sobre conducción.
- **Primeros auxilios:** Más de cuarenta participantes acudieron a los cursos de primeros auxilios, Soporte Vital Básico y Desfibrilador Externo Automatizado.

Además de los programas mencionados anteriormente es importante destacar que SRA dispone de centros médicos en sus sedes de Madrid, y Barcelona, donde lleva a cabo chequeos médicos a todas las personas trabajadoras de acuerdo a lo exigido en la legislación.

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.

Por último, se incluyen a continuación, los principales ratios en relación a siniestralidad y absentismo. Estos indicadores son de la mayor importancia para SRA de tal forma que se monitorizan regularmente ofreciendo un reflejo de la gestión desarrollada por la empresa en este aspecto:

➤ **Frecuencia y gravedad de accidentes de trabajo en SRA.**

Durante el ejercicio se produjo un único accidente correspondiente a un empleado masculino.

| Siniestralidad | Hombres | Mujeres | TOTAL |
|----------------------------------|---------|---------|-------|
| Accidentes | 4 | 1 | 5 |
| Tasa de frecuencia de accidentes | 4,09 | 1,02 | 5,12 |
| Índice de gravedad** (SR) | 0,03 | 0,01 | 0,05 |
| Enfermedades profesionales | 0 | 0 | 0 |

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

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

➤ **Número de horas de absentismo en SRA.**

SRA tiene un ratio de absentismo muy bajo equivalente al 2,54%.

| Absentismo | Nº horas de absentismo total | Horas trabajadas totales |
|--------------|------------------------------|--------------------------|
| TOTAL | 24.864 | 977.372 |

5.5 Gestión de la formación y el desarrollo de la plantilla

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

SRA cuenta con una política de formación derivada de la política global del grupo Siemens AG. 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.

SRA ofrece planes de formación 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 llevará a cabo en un proceso de valoración y aprobación.

Adicionalmente, SRA proporciona a la plantilla formación a través de contenidos de fácil acceso y gratuitos abiertos a toda la plantilla. Estos contenidos son puestos a disposición de la plantilla a través de una plataforma - Learning Campus - que ofrece un programa de formación transversal (business learning), así como un segundo de formación específica para cada área (productos, servicios o tecnología).

Por otro lado, SRA oferta formación local a su plantilla, orientada a temas específicos como prevención de riesgos laborales (PRL), medio ambiente o calidad, los cuales requieren una formación de la normativa local concreta.

Asimismo, como parte del plan de desarrollo de cada empleado, SRA ofrece a las personas trabajadoras un programa llamado "Own your career" que determina la carrera profesional que cada uno quiere desempeñar dentro de la compañía, decidiendo sus propios itinerarios en la formación.

En un menor porcentaje, la compañía imparte de forma paralela cursos presenciales para determinadas funciones/puestos clave de la compañía en los que se fomenta la participación de personas trabajadoras de diferentes nacionalidades (Core Learning Programs).

De forma adicional, SRA 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 las personas trabajadoras desee aportar.

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

La plantilla de SRA ha realizado un total de 11.201 horas de formación durante el ejercicio fiscal 2019.

| Horas de formación totales por categorías | Total de horas* |
|---|------------------|
| Directivos | 351,49 |
| Mandos medios | 2.162,62 |
| Técnicos y profesionales | 8.477,64 |
| Personal de apoyo * | 209,29 |
| TOTAL | 11.201,04 |

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

5.6 Relaciones y diálogo social

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

SRA cuenta actualmente con 17 representantes unitarios y 2 delegados sindicales para los centros de trabajo de Tres Cantos y San Fernando de Henares, el resto de centros de trabajo en la empresa no cuenta con representación legal de los trabajadores.

El diálogo social se estructura, fundamentalmente, a través de reuniones periódicas con el comité de empresa o delegados en las que se tratan temas que afectan a las personas trabajadoras de sus propios centros de trabajo, bien de carácter individual o colectivo. Los principales asuntos tratados durante el ejercicio han sido el registro de jornada, el nuevo convenio colectivo en proceso de negociación y la categorización de los grupos profesionales establecida dentro del convenio.

El Plan de igualdad recoge también otras formas de participación como son las comisiones creadas para temas específicos como la de Igualdad. Todos los procedimientos de negociación

de SRA se ajustan a lo establecido en la ley. Asimismo, SRA cumple con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

➤ **Porcentaje de la plantilla cubierto por el Convenio colectivo de SRA.**

El 100% de la plantilla de SRA está cubierta por el Convenio colectivo de “DIMETRONIC, S. A.”.

| % de personas trabajadoras en España | Personas trabajadoras | Personas trabajadoras cubiertos por convenio | Porcentaje (%) |
|--------------------------------------|-----------------------|--|----------------|
| TOTAL | 731 | 731 | 100% |

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

SRA, 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. El área de EHS (*Environment, Health and Safety*) acude a las reuniones de estos comités como asesor.

SRA dispone de un Comité de Seguridad y Salud en Tres Cantos, desde el que se representa a los trabajadores de los centros de trabajo de Tres Cantos y San Fernando de Henares, el cual queda regulado en el capítulo XI del Convenio colectivo. 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, si existiera representación de los trabajadores.

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

6. Sociedad

6.1 Sociedad y desarrollo sostenible: Ciudadanía corporativa

La buena ciudadanía corporativa ha sido parte de nuestro ADN desde que Werner von Siemens fundó la empresa en 1847: está reflejada en nuestra misión de proporcionar tecnologías que mejoren la calidad de vida de las personas y crear valores duraderos para la sociedad. En 2020, cumplimos nuestro 125 aniversario en España. Siemens ha echado raíces en todos los lugares del mundo en los que opera. Sin perder nunca de vista los resultados finales, la compañía ha ampliado su compromiso con la mejora de la humanidad haciendo que nuestras habilidades y conocimientos estén al alcance de todos.

Nuestras actividades de ciudadanía corporativa van más allá de la filantropía; exprimimos nuestras competencias clave para encontrar las formas de contribuir.

Tenemos tres áreas de enfoque para nuestro trabajo de ciudadanía corporativa: Acceso a la Tecnología, Acceso a la Educación y Comunidades Sostenibles. Todas surgieron de nuestra estrategia empresarial, de nuestras competencias básicas, de nuestros objetivos globales para el desarrollo sostenible y de nuestros objetivos para la mejora de la calidad de vida, tendencias globales (demografía, urbanización, cambio climático, la globalización y la digitalización), y el diálogo con las partes interesadas. Todos ellos están enraizados en nuestro enfoque Business to Society y en nuestra estrategia Visión 2020+.

Nuestras actividades en Ciudadanía Corporativa contribuyen al progreso de los ODS: proporcionando acceso a la educación, tenemos un impacto medio en ODS 4 - Educación de Calidad. La importancia de nuestras áreas de enfoque Acceso a la Tecnología y Comunidades Sostenedoras también destaca en ODS 9- Industria, Innovación e Infraestructura y ODS 11- Ciudades y Comunidades Sostenibles.

6.1.1 Acceso a la tecnología

Nos basamos en nuestras competencias centrales e investigación científica para ayudar a mejorar las condiciones de vida a través del acceso a la tecnología. Un ejemplo interesante de nuestro trabajo en esta área es la colaboración con varias Universidades con las que hemos lanzado la competición de 'Ingenio para la Movilidad', destinada a estudiantes inscritos en cualquier Universidad con sede en España (grado, máster, doctorado, formación continua, aula de la experiencia) que quieran contribuir con su proyecto a mejorar aún más la eficiencia energética de los trenes. Las aportaciones de los estudiantes tienen una proyección sostenible en la medida en que los proyectos presentados han de estar encaminados a la optimización del control de un tren a lo largo de una ruta para que adapte su velocidad de manera automática y el consumo sea óptimo, reduciendo así las emisiones de CO2. En esta iniciativa los profesores de las distintas universidades colaboran en la selección de los mejores proyectos.

Asimismo, en nuestro compromiso con la Innovación, hemos llevado a cabo la primera y la segunda edición de nuestro programa de intraemprendimiento, cuyo objetivo es potenciar y fomentar el espíritu emprendedor de nuestros colaboradores y las nuevas formas de trabajo dentro de la compañía.

Con este fin, el primer concurso estuvo enfocado a recopilar ideas para mejorar la experiencia de los pasajeros en sus desplazamientos en tren, mientras que el segundo ha girado en torno a la Sostenibilidad y reducción de emisiones. Además de este programa, de manera periódica desarrollamos jornadas de innovación con nuestro equipo de I+D, de las que salen ideas para ayudar a nuestros clientes a optimizar sus instalaciones actuales e incrementar la eficiencia.

Inmersos en la transformación digital, y como parte del cambio cultural, estamos fomentando nuevas formas de trabajo como LEGO® SERIOUS PLAY®, Design Thinking, entre otros. Asimismo, contamos con equipos que están trabajando con los últimos marcos de trabajo ágiles, y ya se está impartiendo formación a otras áreas de la compañía para que trabajen con esta misma metodología.

Durante el año 2019, Siemens Rail Automation creó un grupo de expertos de trabajo en Inteligencia Artificial y derivado de este puso en marcha diferentes talleres de formación 'Labternoon' con temáticas tecnológicas diversas (IoT, Big Data, etc.).

6.1.2 Acceso a la educación

Trabajamos para ampliar las oportunidades educativas a más personas y mejorar la investigación, especialmente en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (conocida como STEM). Esto mejora los niveles de educación, estimula el interés en STEM e indirectamente ayuda a capacitar a nuestra futura fuerza laboral. Ya que estos esfuerzos a menudo involucran a los empleados como voluntarios, mentores y asesores, también mejoran la satisfacción y la retención de los empleados.

Abordar la "Cuarta Revolución Industrial" requiere competencias diferentes a todos los niveles de la industria, desde los operarios a los ingenieros pasando por el personal administrativo. Una investigación reciente del World Economic Forum sobre el futuro de los puestos de trabajo ha puesto de manifiesto la magnitud y la rapidez de estos cambios. Según este estudio, en 2020, más de la tercera parte de las competencias profesionales clave que se requerirán todavía no son consideradas como cruciales en el mercado laboral actual. Es importante también destacar que estas nuevas competencias profesionales no se refieren solo al dominio de las nuevas tecnologías digitales, sino que, como subraya la Comisión Europea, hay una creciente demanda de otras competencias complementarias, por ejemplo, en materia de emprendimiento, liderazgo e ingeniería.

La promoción de las vocaciones STEM, por un lado y por otro, el impulso de la diversidad es un reto para la sociedad y para una empresa como la nuestra. Nuestro objetivo es promover las vocaciones STEM en general y en particular potenciar la igualdad entre géneros. La falta de equidad en STEM es una problemática real y factual: según datos del 2018, la proporción de mujeres baja a medida que se asciende en la carrera científica. Un dato muy llamativo si se tiene en cuenta que las mujeres obtienen el 65% de los grados universitarios y más del 45% de los doctorados.

Para dar más visibilidad a la mujer en el ámbito de la movilidad, Siemens Rail Automation ha creado el grupo 'FeMale Voice in Mobility', con el que pretende acercar a la sociedad la importancia fememina en este sector al que gradualmente se van incorporando más mujeres. FeMale Voice no solo está formado por personas de nuestra compañía sino que integra un colectivo más amplio proveniente de otras empresas. Entre sus actividades a lo largo de 2019 caben destacar diferentes encuentros de networking y dos sesiones de trabajo, una sobre Diversidad de género y otra sobre Big Data y Movilidad.

Asimismo, algunas colaboradoras de Siemens Rail Automation participan de forma activa en el programa europeo Technovation Challenge, que persigue el empoderamiento de las niñas. En este contexto, a lo largo del año y en dos visitas, alrededor de 50 niñas de colegios de la localidad que forman parte de este programa visitaron las oficinas de Siemens Rail Automation en Tres Cantos, donde tenemos nuestra sede corporativa. Aquí fueron recibidas por Agustín Escobar, CEO de Siemens Rail Automation, y por un grupo de compañeras que les presentaron las diferentes áreas de la compañía y les informaron de los diferentes perfiles laborales que demanda una empresa de movilidad.

Hemos llevado a cabo igualmente dos sesiones de Speed Mentoring, la primera sobre 'Experiencias internacionales' y la segunda sobre 'Movimientos internos', así como jornadas de Coaching y Shadowing.

Por otro lado alrededor de 40 managers de la compañía han recibido formación en liderazgo y en nuevas formas de relacionarse con sus equipos y, paralelamente, se ha lanzado la Digital Academy con el objetivo de acercar y facilitar el conocimiento con tres focos diferentes: tecnología, desarrollo personal y nuevos formatos de trabajo. Adicionalmente, 11 personas recibieron formación en Mindsphere y 2 participaron en el Mindsphere Hackaton en Berlín.

En la carrera para captar a buenos profesionales, mantenemos estrechos contactos con las universidades de referencia y mayor prestigio en nuestros mercados más importantes y son muchos los estudiantes que desarrollan de forma temprana un enorme entusiasmo por Siemens durante sus prácticas en nuestra compañía. Gracias a la colaboración con la Fundación Universidad Empresa en dicha formación, posteriormente se convierten en empleados absolutamente competentes.

La diversidad aporta más competencia, innovación y variedad a nuestra empresa. En Siemens entendemos la diversidad como la inclusión y colaboración de diferentes ideas, orígenes, experiencias, conocimientos y cualidades individuales en todos los niveles organizativos.

6.1.3 Comunidades Sostenibles

El acceso a los servicios básicos es esencial para el mantenimiento de las comunidades, pero, al mismo tiempo, también resulta de la misma importancia la identificación local sobre la base de los modelos sociales y culturales. Por lo tanto, el apoyo a las actividades culturales y sociales forma parte de nuestra razón de ser como empresa socialmente responsable que protege la creatividad, mejorando el entendimiento intercultural e inspirando el progreso. Nuestro compromiso social y medioambiental incluye la ayuda humanitaria de emergencia y la ayuda financiera y asistencia técnica en caso de desastres naturales.

También incentivamos la donación de sangre con nuestras principales sedes en colaboración de Cruz Roja y en Navidades también contribuimos al Banco de Alimentos, incentivando y facilitado la donación a nuestros empleados en nuestras sedes.

Desde la compañía también incentivamos y promovemos la participación en las carreras populares con un fin social, asumiendo el coste de la inscripción y regalando una camiseta a cada participante. Un buen ejemplo es la Carrera del Corazón que organiza la Fundación del Corazón y que un año más reconoció a Siemens con el premio a la empresa con más inscritos en la última edición, casi 500 inscritos corrieron esta IX edición por la salud cardiovascular.

En la vertiente asociativa estamos en constante relación con la realidad económica y social y por ello participamos en un gran número de asociaciones, entre ellas: CEOE, Railgrup, Railway Innovation Hub, Mafex, Cetrén, entre otras.

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

6.2 Subcontratación y proveedores

SRA se esfuerza por desempeñar un papel integral en todas las economías y sociedades en las que opera. El objetivo principal de la gestión de la cadena de suministro (SCM) en la compañía es proporcionar una contribución de valor sustancial y sostenible para el éxito de nuestros negocios. Los cuatro elementos de esta contribución de valor son: productividad, calidad, disponibilidad e innovación. Las raíces de nuestra red de proveedores son profundas. Nuestra empresa trabaja con unos 136 proveedores extranjeros y unos 530 en España. En el año fiscal 2019, la compañía compró bienes y servicios por un valor aproximado de 152 millones de euros. Esta cifra es equivalente aproximadamente al 60% de nuestros ingresos totales.

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

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

De acuerdo con nuestros principios de sostenibilidad, todos los proveedores deben cumplir con el Código. Entre otras cosas, deben acordar respetar los derechos básicos de sus empleados, implantar normas estrictas de salud y seguridad y protección del medio ambiente, y establecer políticas de tolerancia cero contra la corrupción y el soborno.

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

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

La compañía realiza un análisis de los proveedores basado en el riesgo e incluye datos obtenidos de autoevaluaciones de proveedores, evaluaciones de riesgos realizadas por nuestros departamentos de compras y auditorías de proveedores por auditores de calidad internos.

En ese sentido, en el ejercicio 2019, SRA ha realizado 23 auditorías de calidad basadas en la norma ISO 9001. De ellas, 12 se realizaron conjuntamente con el departamento de EHS por tratarse de proveedores de servicios. Como resultado de dichas auditorías, no se ha detectado ningún hallazgo que impida seguir trabajando con los proveedores auditados.

Las autoevaluaciones de responsabilidad corporativa (CRSA) son parte del proceso de calificación de proveedores de Siemens, que se revisa periódicamente y, si es necesario, se actualiza para incorporar nuevas normas y regulaciones. Los nuevos proveedores potenciales pasan por el proceso de calificación, mientras que los existentes se vuelven a evaluar periódicamente.

En cuanto a los contratistas, la sociedad ha desarrollado un proceso de selección de contratistas fruto de los esfuerzos conjuntos de las unidades de SCM y EHS, por el cual los expertos en EHS deben dar su visto bueno a las respuestas que hacen los contratistas potenciales a cuestionarios especializados en materia de salud y seguridad, antes de ser contratados y poder ser utilizados para negocios.

6.3 Consumidores/clientes

La Compañía está alineada Los clientes siempre están en el centro de nuestro pensamiento con respecto a la tecnología, la innovación y la eficiencia operativa.

Ofrecemos productos, soluciones y servicios para clientes fundamentalmente públicos, que operan en el ámbito de la movilidad ferroviaria. Para satisfacer sus necesidades, recurrimos a nuestra fuerza de ventas en la fase de oferta, apoyados por las áreas de I+D, Ingeniería y Ejecución de Proyectos.

Con nuestra cartera a lo largo de la cadena de valor de la movilidad, desde el abastecimiento de energía a la red ferroviaria tanto en “main line” como en “mass transit” mediante subestaciones de tracción y la distribución por catenaria, junto con los SCADA’s de gestión de red, al material rodante, pasando por los sistemas de señalización y seguridad que garantizan una operación eficiente y, sobre todo, segura.

Para un grupo nuestros principales clientes, tenemos un sistema de gestión de cuentas clave. 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. Esto aplica tanto al ámbito nacional como internacional, donde actuamos en un gran número de países.

Nuestro objetivo principal es establecernos como el socio de elección para nuestros clientes fomentando relaciones de largo plazo. Nuestro objetivo es obtener la satisfacción de nuestros clientes y de los clientes de estos, en lo que venimos a llamar la “experiencia del viajero”. En este sentido buscamos que los clientes no solo nos compren, sino que nos recomienden.



Colocar a nuestros clientes en el centro es una tradición y una seña de identidad de Siemens. Pero la forma en que lo hacemos debe adaptarse a un mundo donde el cambio en sí mismo 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 enfrentar estos desafíos, Siemens se esfuerza por ser más eficiente. Hemos implementado un flujo de trabajo de excelencia en ventas como parte de nuestro modelo de gestión. Tenemos una organización funcional donde la gestión de los clientes y las oportunidades se apoya en la fuerza de ventas con la figura del Sales Manager al frente como el interlocutor con el cliente y el responsable de la gestión de la cuenta, del análisis de las oportunidades, del conocimiento del mercado y de la definición estratégica de cada oportunidad: solución técnica, alianzas, precio etc. Por otro lado, la organización de "Bidding" confecciona la oferta con las indicaciones del área de ventas, construyendo la solución técnica, calculando los costes y generando la documentación técnica necesaria. Esta especialización redonda en un claro foco de cada parte en lo externo y lo interno respectivamente y en la separación funcional del cálculo de costes y la fijación de precios.

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 [División] a un colega o socio comercial?" Pero ese es solo el punto de partida. La encuesta ha puesto 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.

Hay un seguimiento, tanto interno como externo, 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.

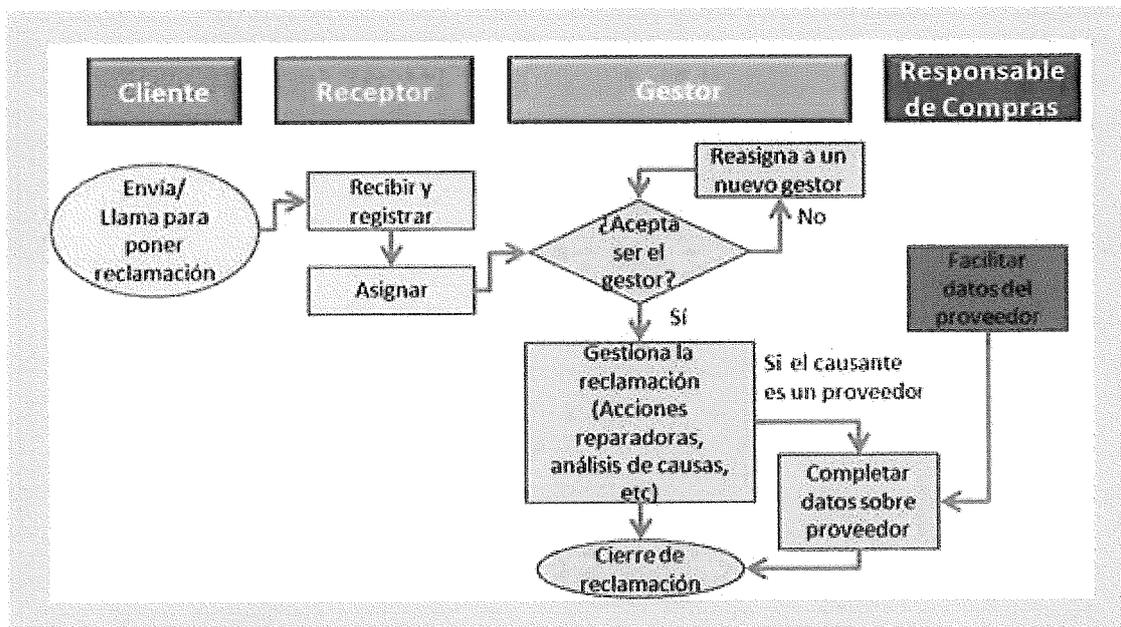
Como parte de la encuesta, recibimos comentarios de los clientes sobre áreas de posible mejora. En respuesta, cada uno de los negocios establecen medidas de mejora que se revisan periódicamente. Al realizar estos ajustes, nuestro objetivo es mejorar nuestras relaciones con los clientes y hacer de Siemens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

Basado en 22 entrevistas en España, que representa una participación del 42%, con una puntuación general de NPS en el año fiscal 2019 de 14, que aunque a nivel de NPS se trata de un resultado bajo, hay que destacar que de las 22 respuestas obtenidas 15 se corresponden con una puntuación de 8. A pesar de que podemos considerar que para la cultura española el resultado no es malo, no dejamos de lado el resultado de NPS obtenido y en esta línea se ha realizado un plan de acción basado en los comentarios que nos han realizado los clientes y con un fuerte compromiso por parte de los implicados en mejorar sustancialmente el valor de NPS obtenido.

Asimismo, las quejas y reclamaciones que recibimos de nuestros clientes son registradas en nuestra herramienta de gestión de No Conformidades, donde se gestionan hasta dar una resolución a las mismas. Estas quejas y reclamaciones pueden ser recibidas por cualquier persona de la organización y se trasladan al área de calidad, quien es la responsable de grabarlas en la herramienta de gestión de no conformidades, realizar su seguimiento, así como apoyar a la organización en la resolución de las mismas. Nuestro proceso PRCA-0002

“Medición, análisis, acciones correctivas y mejora”, explica en detalle cómo se realiza el tratamiento de las citadas quejas y reclamaciones.

El procedimiento anteriormente citado podría resumirse en la siguiente figura:



Durante el ejercicio fiscal 2019, se han registrado 4 reclamaciones externas, de las cuales, 2 han sido provocadas y derivadas a proveedores de Siemens que han realizado los trabajos por los que se recibe la reclamación, encontrándose una cerrada y la otra en tramitación. Las 2 reclamaciones restantes, 1 se encuentran en proceso de tramitación y 1 está ya tramitada y cerrada. Ninguna de las reclamaciones registradas es por incumplimiento de las normativas relativas a los impactos en la salud y seguridad de los productos/servicios.

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

Para ello el sistema está asentado sobre requerimientos externos (leyes y reglamentos de producto, que varían en función del producto) y requerimientos internos incluidos en 2 circulares; nº 183 (en su versión 1.1 de 1 de abril de 2019) y la “Guía de seguridad de producto” (edición 4- versión 1.2, 2016-04).

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, que permitirán una respuesta profesional rápida en caso de problemas relacionados con la seguridad.

En este sentido, desde Siemens Mobility 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 un especialista de seguridad de producto a nivel país, así como especialistas en cada una de las Compañías Operacionales 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 en Siemens AG en los casos que aparecen descritos en el apartado 5.1 de la Guía de Seguridad de Producto. Existen además procedimientos sistemáticos de auditoría del sistema para identificar posibles gaps o desviaciones.

6.4 Información fiscal

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

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

El principal objetivo del Grupo SIEMENS es actuar de acuerdo con las leyes fiscales respectivas en los países en los que opera, entre ellos España y el compromiso general de cumplimiento, desarrollo e implementación de buenas prácticas en materia fiscal tanto en España como en el resto de los países en los que el Grupo SIEMENS desarrolla su actividad, evitando riesgos tributarios e ineficiencias en la ejecución de las decisiones comerciales. Para ello, evita el uso de estructuras artificiales u oscuras a efectos fiscales, no adquiere empresas residentes en paraísos fiscales con el objetivo de evadir obligaciones tributarias, minimiza los conflictos derivados de la interpretación de la normativa aplicable, utilizando los instrumentos establecidos a tal efecto por las normas tributarias, y evalúa adecuadamente, antes de llevar a cabo operaciones de reestructuración e inversiones, las posibles consecuencias fiscales derivadas de las mismas.

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

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

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

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

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

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

A continuación se presenta la información significativa de Siemens Rail Automation sobre los beneficios obtenidas en los países y los impuestos sobre beneficios pagados agrupados en las principales localizaciones

| | Ejercicio 18/19 | |
|--------------|------------------------------|------------------------|
| | En Euros | |
| | Resultado antes de Impuestos | Impuesto IS/WHT pagado |
| España | 6.393.226,00 | 5.462.333,90 |
| Europa | 19.980,05 | 61.103,80 |
| Africa | 0,00 | 747.232,16 |
| América Sur | 0,00 | 58.196,84 |
| Total | 6.413.206,05 | 6.328.866,70 |

Nota: la Compañía tiene una Branch en Haramain, Arabia Saudi. La Autoridad General de Zakat e Impuestos "GAZT" confirmó que el proyecto Haramain estaba exento del impuesto sobre beneficios. El Gobierno de allí ha resuelto asumir todos los impuestos aduaneros y aranceles que surjan en relación con la implementación del Proyecto de alta velocidad de Haramain. Por lo tanto, en los estados financieros de la Branch no se hace ninguna provisión sobre este Impuesto.

7. Cuestiones ambientales

7.1 Política ambiental

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

Siemens Rail Automation tiene establecida una Política de Seguridad y Salud Laboral y Medioambiente (EHS) en la que se establece el compromiso por parte de la alta dirección en el cuidado del medioambiente, la minimización de los impactos ambientales de la actividad, la reducción y el control de los riesgos ambientales y la mejora continua del desempeño ambiental de la organización.

7.2 Sistema de gestión ambiental

SRA tienen implantado, desde el año, 2002, un Sistema de Gestión Ambiental Certificado con la ISO14001: 2015, que incluye todas las actividades realizadas en España realizando auditoría internas y externas anuales. Mediante este Sistema de Gestión se garantiza el cumplimiento de los requisitos legales y de cliente y las necesidades de otras partes interesadas. Además nos ayuda a cumplir con nuestros requisitos y objetivos corporativos.

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

Los impactos ligados a la actividad de Siemens en España se clasifican en dos grandes grupos:

7.3.1 Impacto ligado a los productos

Con el objetivo de mitigar el impacto ligado a los productos que comercializamos, Siemens ha implantado el programa "Product Eco Excellence" con un enfoque integrador y de apoyo al negocio con el fin de cumplir los requisitos medioambientales relacionados con los productos que fabricamos, en todo su ciclo de vida. También tiene como finalidad, anticiparse a futuros requisitos legales, de nuestros clientes o de la sociedad.

Los principales puntos del programa son:

- la evaluación de los materiales que se usan en nuestros productos e identificar aquellos que pueden ser materiales críticos para planificar una reducción o sustitución, con el fin de evitar riesgos comerciales (materiales críticos)



- proporcionar la información de los componentes de un producto y garantizar su conformidad con el mercado objetivo y la reglamentación (Declaración de sustancias)
- crear un enfoque homogéneo para calcular el “footprint” de nuestros productos (Evaluación del impacto ambiental).

Los Objetivos de este programa son:

Materiales críticos:

- Aumentar la competitividad mediante la reducción y evitando el uso de materiales críticos, en particular aquellos escasos
- Evaluar y minimizar los riesgos causados por materiales críticos

Declaración de Sustancias

- Garantizar el cumplimiento reglamentario de los productos, en el uso de sustancias

Evaluación del Impacto ambiental de los productos

- Reducir los riesgos ambientales que puedan causar los productos por la reglamentación presente o futura en materia ambiental y diseño ecológico

Los productos, soluciones y servicios de Siemens Rail Automation ayudan a clientes de infraestructuras todo el mundo a optimizar sus instalaciones actuales e incrementar su eficiencia, reducir el consumo de energía y mejorar la seguridad a la vez que minimizan su impacto ambiental.

7.3.2 Impacto ligado a la actividad

Con el objetivo de mitigar el impacto ligado a nuestra actividad de ejecución de proyectos o de nuestros inmuebles, Siemens ha implantado el programa "Serve to Environmental", con el que intentamos mejorar nuestro desempeño e impacto medioambiental, a través de los siguientes puntos:

- Mejorando la eficiencia energética de los inmuebles
- Mejorando de la competitividad y la satisfacción del cliente
- Mejorando del compromiso de los empleados
- Garantizando el cumplimiento de los requisitos legales de medioambiente y minimizando futuros riesgos

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

Agua

- Reducir los impactos negativos que nuestra actividad cause sobre agua

Residuos

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

El crecimiento de la actividad previsto no influirá significativamente en nuestro impacto ambiental.

7.3.3 Acciones y medidas para mitigar los impactos

El departamento de EHS de SRA cuenta con técnicos de EHS con dedicación a la gestión medioambiental de las actividades y proyectos llevados a cabo por la empresa (redacción de planes, inspecciones, sistema de gestión, gestión de residuos, formación, etc.)

Con respecto las provisiones o garantías para riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria. Mediante dicho seguro se encuentra cubierta la Responsabilidad Medioambiental por la causación de daños medioambientales o por la amenaza inminente de que tales daños se produzcan cuando hayan sido causados a consecuencia del desarrollo de la actividad asegurada en territorio Español. La póliza cubre los siguientes daños



medioambientales conforme a lo establecido en la Ley 26/2007 de 23 de octubre de Responsabilidad Medioambiental:

- Daños a las especies silvestres y a los hábitats que produzcan efectos adversos significativos en la posibilidad de alcanzar o mantener el estado favorable de conservación de estos hábitats o especies
- Daños a las aguas, ribera del mar y rías entendidos como cualquier daño que produzca efectos adversos significativos tanto en el estado ecológico, químico y cuantitativo de las masas de agua superficiales o subterráneas como en el potencial ecológico de las masas de agua artificiales o muy modificadas así como la dificultad o imposibilidad de conseguir o mantener un adecuado nivel de calidad de aquéllas.
- Daños al suelo, salvo la del suelo del propio centro Asegurado, que suponga efecto adverso para salud humana o para el medio ambiente debidos al depósito, vertido o introducción directos o indirectos de sustancias, preparados, organismos, microorganismos en el suelo o en el subsuelo.

Emisiones y Energía:

Reduciendo nuestras emisiones en el año 2020 al 50 % comparadas con las emisiones del 2015 siendo en el 2030, una empresa neutra en emisiones. Para ello se focaliza en cuatro subprogramas

- Energía verde, Siemens apuesta por la compra de energía verde para nuestras actividades
- Eficiencia de nuestras instalaciones, integrando criterios de eficiencia energética en los sistemas de gestión medioambiental y desarrollando un programa de eficiencia energética en los inmuebles que nos permita encontrar áreas de mejora o nuevas tecnologías que haga más eficiente nuestra actividad e incluyendo en las condiciones de compra criterios de eficiencia energética
- Apostando por una flota de vehículos más eficiente
- la posibilidad de uso de energía renovable, implantando donde sea posible instalaciones de energía renovable, por ejemplo, en España, el agua caliente de nuestras instalaciones se produce por placas termosolares. Nos ubicamos en instalaciones compartidas que disponen de placas solares, aunque no disponemos de la propiedad de las mismas ya que pertenecen a los gestores del inmueble.
- y controlando las emisiones de SF6 en nuestros procesos

A continuación, se presenta la información significativa sobre el consumo de energía y la generación de emisiones de efecto invernadero, correspondiente a la parte proporcional de los edificios en los que SRA realiza su actividad como arrendatario de forma compartida con otras empresas.

| | | | Unidades |
|--------------------|--------------|------------|----------|
| Consumo de energía | Electricidad | 2242641.23 | Kwh |

| | | | Unidad |
|---------------------|-------|------|--------------|
| Gases refrigerantes | R401A | 1,59 | Kg recargado |

Agua

- Implementando un sistema que permita el ahorro de agua (perlizadores) y un mantenimiento periódico de los grifos para evitar pérdidas
- En los jardines apostando por plantas autóctonas y menos consumidoras de agua

A continuación, se presenta la información significativa sobre el consumo de agua:

| Consumo de agua | Agua de red | | Unidad |
|-----------------|-------------|---------|--------|
| | TOTAL | 8477,27 | M3 |

Residuos

- Mejorando la clasificación de los residuos ya desde el punto en donde se generan
- Priorizando el reciclaje antes que la eliminación en vertedero de los residuos, por ello trabajamos con nuestros gestores de residuos, para que la menor cantidad de nuestros residuos termine en vertederos
- Evitando la generación de residuos “el mejor residuo es el que no se genera”. Durante el ejercicio 2019 se han puesto en marcha distintas medidas para reducir los residuos, como la eliminación de las botellas de plásticos y latas de refresco.

A continuación, se presenta la información significativa sobre la generación de residuos, en la que se incluyen las cantidades de residuos generadas tanto por los centros en los que SRA realiza una gestión propia de los residuos, como la parte proporcional de los residuos generados en los centros en los que SRA realiza la gestión de forma compartida con el resto de las empresas que ocupan el inmueble:

| Generación de residuos | Residuos | KG | Código LER |
|--------------------------|----------|-----------------|------------|
| | Rsu | 20705 | 200301 |
| Madera | 27683 | 150103 | |
| Papel y cartón | 25073 | 200101 y 150101 | |
| Toner | 17 | 80318 | |
| Chatarra | 14637 | 170407 y 160117 | |
| Aparatos electrónicos | 1476 | 160214 | |
| Fluorescentes | 171 | 200121 | |
| Absorbentes contaminados | 427 | 150202 | |
| Grasas y aceites | 153 | 200125 | |
| Vidrio | 601 | 150107 | |
| Envases de plástico | 2415 | 150102 | |
| Envases mixtos | 10254 | 150106 | |
| Envases contaminados | 84 | 150110 | |
| Envases compuestos | 6456 | 150105 | |
| Pilas de botón | 3 | 160603 | |
| Pilas alcalinas | 26 | 160604 | |
| Aerosoles | 159 | 150111 | |
| RAEEs peligrosos | 210 | 160213 | |
| Baterías de plomo | 2570 | 160601 | |

Ruido

Siemens Rail Automation SAU no realiza actividades ruidosas en sus instalaciones, por lo que no se trata de un aspecto ambiental relevante de nuestra actividad.

Contaminación lumínica

Siemens Rail Automation SAU no realiza actividades que generen contaminación lumínica en sus instalaciones, por lo que no se trata de un aspecto ambiental relevante de nuestra actividad.

Cambio climático

Siemens Rail Automation SAU ha calculado su huella de carbono en base a los factores de emisión registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono. MITECO, Abril 2019, Versión 12.

| Emisiones de gases de efecto invernadero (España) | KG CO2 equivalente | Comentarios |
|---|--------------------|---|
| Alcance 1 | 3,32 | Se incluyen los gases refrigerantes (R410A) |
| Alcance 2 | 10900,17 | Se incluye el consumo eléctrico |

Biodiversidad

Debido a las características de nuestras actividades no generamos un impacto relevante sobre la biodiversidad. De todos modos, en nuestra actividad en ejecución de proyectos y mantenimientos se da cumplimiento a las medidas establecidas para la protección y restauración de la biodiversidad específicas para cada localización tales como: respeto de los horarios y épocas de reproducción y nidificación, uso de viales existentes, reutilización de tierra vegetal, medidas para la prevención y actuación ante derrames, planes de prevención de incendios forestales, etc.

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

Ámbitos generales

| Ámbitos | | Marco de reporting | Referencia (apartado/s del informe) | Comentarios/ Razón de la omisión |
|--|--|--|-------------------------------------|----------------------------------|
| Modelo de negocio | Descripción del modelo de negocio: <ul style="list-style-type: none"> – Entorno empresarial – Organización y estructura – Mercados en los que opera – Objetivos y estrategias – Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-3 Ubicación de la sede GRI 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades | 1 | |
| Principales riesgos e impactos identificados | Gestión de riesgos Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave | 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales | 2 | |

Cuestiones medioambientales

| Ámbitos | | Marco de reporting | Referencia (apartado/s del informe) | Comentarios/ Razón de la omisión |
|------------------------|--|---|-------------------------------------|----------------------------------|
| Gestión medioambiental | Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa | Descripción cualitativa de los principales efectos actuales y previsibles | 7.3 | |
| | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | Descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones | 7.2 | |
| | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | Descripción del enfoque interno en relación al principio de precaución | 7.3.3 | |
| | Aplicación del principio de precaución | Descripción del enfoque interno en relación al principio de precaución | 7.3.3 | |

| | | | | |
|--|---|--|-------------------------|--|
| | Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | Descripción cualitativa de las obligaciones de la Compañía | 7.3.3 | |
| Contaminación | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica) | Descripción cualitativa de las principales medidas y actuaciones | 7.3.1 7.3.2 7.3.3 | |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | Descripción cualitativa de las medidas relativas a la gestión de residuos e información cuantitativa del total de residuos | 7.3.3 | |
| | Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | n.a | | Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante |
| Uso sostenible de los recursos | Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | GRI 303-1 Extracción de agua por fuente | 7.3.3 | |
| | Consumo de materias primas | n.a | | Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante |
| | Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | n.a | | Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante |
| | Consumo , directo e indirecto, de energía | GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización | 7.3.3 | |
| | Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | Descripción cualitativa de las medidas adoptadas | 7.3.2 7.3.3 | |
| | Uso de energías renovables | Descripción cualitativa del uso de energías renovables | 7.3.2 7.3.3 | |
| Cambio climático | Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas | GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 7.3.1 7.3.2 | El factor de emisión empleado para el cálculo de emisiones ha sido el del MITECO, Abril 2019, Versión 12 |
| | Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 7.3.1 7.3.2 | |
| | Metas de reducción establecidas voluntariamente | Descripción cualitativa de las metas establecidas | 7.3.2 | |
| Protección de la biodiversidad | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | Descripción cualitativa de las medidas | 7.3.3 | |

| | | | | |
|--|--|--|-------|--|
| | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | Descripción cualitativa de las medidas | 7.3.3 | |
|--|--|--|-------|--|

Cuestiones sociales y relativas al personal

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

| | | | | |
|--|---|--|-----|---|
| | Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | Descripción cualitativa de las medidas | 5.3 | |
| Salud y seguridad | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional | 5.4 | Índice de Frecuencia: (Nº accidentes con baja/Nº de horas trabajadas) * 1.000.000. Índice de gravedad: (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) * 1000 |
| | Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo | GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional | 5.4 | |
| Relaciones sociales | Organización del diálogo social | Descripción cualitativa de la organización del diálogo social | 5.6 | |
| | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo sobre el total de empleados | 5.6 | |
| | Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | Descripción cualitativa del balance de los convenios colectivos | 5.6 | |
| Formación | Políticas implementadas en el campo de la formación | Descripción cualitativa políticas implementadas en el campo de la formación | 5.5 | |
| | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales. | Cantidad total de horas de formación | 5.5 | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | | Descripción cualitativa de las medidas | 5.2 | |
| Igualdad | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | Descripción cualitativa de las medidas | 5.2 | |
| | Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | Descripción cualitativa de los procedimientos vigentes | 5.2 | |

| | | | | |
|--|---|--|-----|--|
| | Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | Descripción cualitativa de las medidas de integración | 5.2 | |
| | Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | Descripción cualitativa de la gestión de la diversidad | 5.2 | |

Información sobre el respeto de los derechos humanos

| Ámbitos | Marco de reporting | Referencia (apartado/s del informe) | Comentarios/ Razón de la omisión |
|---|--|-------------------------------------|----------------------------------|
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos | GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada | 4.5 | |
| Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | Descripción cualitativa de la gestión realizada | 4.3 4.4 | |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | Información cuantitativa del número de denuncias | 4.6 | |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil | Descripción cualitativa de la gestión realizada | 4.1 | |

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

| Ámbitos | Marco de reporting | Referencia (apartado/s del informe) | Comentarios/ Razón de la omisión |
|---|---|-------------------------------------|----------------------------------|
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta | 3, 3.3, 3.4, 3.8, 3.9 | |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | Descripción cualitativa de las medidas | 3.3 | |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | Cuantía de las aportaciones en euros | 3.10, 6.1.1, 6.1.3 | |

Información sobre la sociedad

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

| | | | | |
|--------------------|---|--|-----|--|
| | | gestión realizada sobre la inclusión | | |
| | Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | Descripción cualitativa de la gestión realizada | 6.2 | |
| | Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | Descripción cualitativa y cuantitativa de los sistemas de supervisión y auditorías | 6.2 | |
| Consumidores | Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | Descripción cualitativa de las medidas | 6.3 | |
| | Sistemas de reclamación | Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación | 6.3 | |
| | Quejas recibidas y resolución de las mismas | Número de reclamaciones y desglose según su estado | 6.3 | |
| Información fiscal | Beneficios obtenidos país por país | Resultado antes de impuestos | 6.4 | |
| | Impuestos sobre beneficios pagados | Impuestos sobre beneficios pagados | 6.4 | |
| | Subvenciones públicas recibidas | Subvenciones públicas recibidas | 6.4 | No se han recibido subvenciones públicas |