SIEMENS, S.A.

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

Ernst & Young, S.L.
C/ Raimundo Fernández Villaverde, 65
28003 Madrid

Tel.: 902 365 456
Fax.: 915 727 300
ey.com

Building a better working world

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los accionistas de SIEMENS, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2019, de SIEMENS, S.A. (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. 01/19/18520

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Informe sobre trabajos distintos a la auditoría de cuentas

ERNST & YOUNG, S.L.

Alberto Castilla Vida

10 de diciembre de 2019

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA-SIEMENS S.A

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

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

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

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad del grupo llevado a cabo en 2019 y que aplica a todas las empresas del grupo. Este análisis se ha llevado a cabo a partir de diversas fuentes de información, de los grupos comparables y valorando la relevancia que tienen para Siemens S.A, los asuntos de mayor significatividad para sus grupos de interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son de importancia relativa significativa para Siemens S.A

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

1. Modelo de negocio

Siemens S.A es una compañía tecnológica con actividades principales en los campos de electrificación, automatización y digitalización. Es un proveedor líder en soluciones de generación y transmisión de energía, de infraestructura, así como de automatización, accionamiento y software para la industria.
Siemens S.A forma parte del grupo empresarial internacional Grupo Siemens cuya cabecera es Siemens AG por lo que sus políticas y procesos vienen definidos y marcados por todas las políticas y directrices establecidas a nivel grupo como, por ejemplo, las específicas en materia de sostenibilidad, el código de conducta en los negocios, el código de conducta de proveedores, el sistema de gestión de riegos 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 reorganizado sus operaciones. La implantación de la nueva organización y de la estrategia Vision 2020+, definida a nivel grupo, se completó el 1 de abril de 2019. La nueva estructura consiste en tres Divisiones u "operating companies", Gas and Power (GP), Smart Infraestructure (SI) y Digital Industry (DI) así como Portfolio Companies (POC) que consiste en negocios anteriormente englobados en las divisiones de GP y DI junto con otras actividades que se reportan de manera separada del resto del negocio.

Siemens S.A, realiza sus actividades y comercializa sus productos, principalmente en España y en menor medida en otros mercados europeos e internacionales.

1.1 Gas and Power (GP)

Gas and Power ofrece un amplio espectro de productos y soluciones para la generación de energía a partir de combustibles fósiles, para la transmisión y distribución de energía eléctrica y para la producción y transporte de petróleo y gas. La cartera incluye turbinas de gas, turbinas de vapor, generadores para plantas de energía de gas o vapor, trenes de compresores, soluciones de plantas de energía integradas y sistemas de instrumentación y control para la generación de energía.
Los clientes son productores de energía, empresas de ingeniería, adquisición y construcción que sirven a los servicios públicos y productores de energía; compañías petroleras soberanas y multinacionales; y clientes industriales que generan energía para su propio consumo.

La competencia se compone principalmente de dos grupos: un número relativamente pequeño de fabricantes de equipos, algunos con posiciones muy fuertes en sus mercados nacionales, multinacionales y un gran número de contratistas de ingeniería y construcción.

GP también incluye la unidad de negocio de Servicios de Generación de Energía, que ofrece un conjunto completo de servicios para productos, soluciones y tecnologías de GP, que abarcan mejoras de rendimiento, servicios de mantenimiento, formación al cliente y consultoría profesional.

Varias tendencias están afectando a los negocios de la unidad de negocio:

El fuerte crecimiento en la demanda de generación de energía renovable y la asociada volatilidad en la generación de energía está desplazando la demanda del mercado de la generación basada en fósiles, a plantas de energía de gas más flexibles, cada vez más eficientes y relativamente más asequibles con bajas emisiones.

Una segunda tendencia global es que el desarrollo y ejecución de grandes proyectos requiere, cada vez más, financiación por el fabricante de equipos originales (OEM), incluyendo la participación en capital, particularmente en América Latina. Este rol es desempeñado por los Servicios Financieros de Siemens (SFS), que pueden ofrecer a los clientes una amplia gama de opciones de financiación.

Otra tendencia continua es el cambio a una generación de energía más flexible y descentralizada.

Los mercados de la unidad de negocio se ven fuertemente afectados por los cambios en las regulaciones energéticas nacionales, como el apoyo a la energía renovable, la seguridad del suministro, los precios del carbón, objetivos relacionados con el cambio climático y la modernización de los mercados de energía y electricidad.

GP aborda estas tendencias, entre otras, a través de su investigación y desarrollo (I+D) y actividades de inversión.

Las actividades de investigación y desarrollo (I+D) de la unidad de negocio se centran en el desarrollo de productos y soluciones para mejorar la eficiencia, automatización, flexibilidad y economía en la generación de energía, así como en la industria del petróleo y el gas.

1.2 Smart Infraestructure (SI)

Smart Infraestructure reúne los sistemas y productos de gestión energética (Energy management EM)- desde el control inteligente a través de la red, las soluciones desde las subestaciones de media tensión y el punto de consumo, pasando por una amplia gama de productos de baja tensión y control -con una amplia cartera de productos, soluciones y servicios de tecnologías de la construcción (Building technologies-BT) relacionados con el control climático, la protección antiincendios, la seguridad y la automatización de edificios e infraestructuras. Combina soluciones físicas y de digitalización en las áreas de electrificación, automatización de edificios y de energía.
SI conecta de forma inteligente sistemas energéticos, edificios e industrias lo que permite a los clientes una mejor utilización de los recursos y apoyar el desarrollo sostenible.

El negocio de EM posee una amplia gama de clientes directos y socios estratégicos, incluidos proveedores de energía, operadores de sistemas de transmisión y distribución, empresas industriales, desarrolladores de infraestructura, empresas de construcción, distribuidores y OEM.

Los competidores consisten principalmente en un pequeño número de grandes empresas multinacionales, junto con fabricantes más pequeños y de rápido crecimiento en países emergentes.

Sus actividades en muchos mercados regionales y verticales, así como su participación en mercados de ciclo largo y corto proporcionan una combinación de negocios equilibrada y resiliente.

EM generalmente se beneficia de las principales tendencias y cambios en los sistemas de energía eléctrica mundiales, en particular la descarbonización, la descentralización y la digitalización.

La descarbonización: Reducir la huella de CO2 es esencial. Para ello la eficiencia energética, la creación de capacidades de generación a partir de fuentes renovables y las soluciones inteligentes para edificios e infraestructuras son claves.

Otra tendencia es la descentralización: la integración de la energía eólica, la fotovoltaica, la biomasa, el almacenamiento y otros recursos energéticos intermitentes o distribuidos en redes eléctricas eficientes y fiables.

La digitalización implica proporcionar soluciones inteligentes para la conectividad, la gestión de redes energéticas complejas y servicios habilitados por las tecnologías digitales.

Las actividades de I+D de EM, a nivel mundial, se centran en preparar su cartera para un mercado de energía más descarbonizado, descentralizado y digital. La creciente incorporación de energía renovable a las redes eléctricas requiere que esas redes sean más flexibles y eficientes. La digitalización de futuras redes permitirá el funcionamiento inteligente de la red y los servicios basados en gestión de datos. En consecuencia, las innovaciones de la unidad de negocio se centran en las áreas de electrónica de potencia, digitalización y estabilización de la red.

El negocio de BT comercializa sus productos y soluciones principalmente a través de las sucursales regionales y también a través de su organización de soluciones y servicios junto con socios de valor añadido, instaladores, distribuidores y OEM. La gran base de clientes es dispersa. Incluye propietarios, operadores e inquilinos de edificios públicos y comerciales y contratistas generales. Los principales competidores son compañías multinacionales y en el caso del negocio de soluciones y servicios, integradores de sistemas, pequeñas empresas locales y cada vez más, empresas emergentes o start-ups.

BT se enfrenta a la continua presión de precios, particularmente en el negocio de soluciones, debido a la fuerte competencia de las grandes multinacionales y casas de sistemas.

La principal tendencia que afecta a los clientes de BT es la creciente demanda de eficiencia energética de los edificios impulsada en parte por el aumento de los requisitos legales y la necesidad de reducir los costes, aumentando la utilización eficiente del espacio. Además, los clientes demandan, cada vez más, soluciones de espacio inteligente que garanticen el bienestar y la productividad mediante la mejora de las condiciones de confort y las ofertas de servicios adicionales centrados en el usuario.

1.3 Digital Industry (DI)

DI ofrece una completa cartera de productos, sistemas, soluciones y servicios para la industria española. Tanto para la industria con fabricación discreta como para las industrias de proceso. En este tipo de oferta se incorporan, sistemas de automatización, así como todos los productos necesarios en el mundo de Motion Control.

Estas ofertas se complementan con la cartera de software de automatización de diseño electrónico de empresas del grupo como Mentor Graphics, U. S. (Mentor) y TASS International, así como con MindSphere

que conecta máquinas e infraestructura física con el mundo digital. DI también proporciona a los clientes servicios basados en el ciclo de vida y los datos. En conjunto, las ofertas de DI permiten a los clientes optimizar cadenas de valor completas, desde el diseño y desarrollo de productos hasta la producción y los servicios. Con sus soluciones de software avanzadas, DI apoya a las empresas manufactureras en su transformación hacia la "Empresa Digital", lo que resulta en una mayor flexibilidad y eficiencia de los procesos de producción y en una reducción del tiempo para la puesta en el mercado de nuevos productos.

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

Los cambios en la demanda de los clientes están fuertemente impulsados por los ciclos macroeconómicos, y pueden conducir a una variación significativa a corto plazo en la rentabilidad de la División. La competencia de Digital Factory se puede agrupar en dos categorías: empresas multinacionales que ofrecen una cartera relativamente amplia y empresas que están activas únicamente en ciertos mercados geográficos o de productos.

DI actualmente ve tres tendencias básicas que influyen en su negocio. Los bancos centrales están elevando gradualmente las tasas de interés. Por un lado, se espera que esta tendencia limite las decisiones de inversión en general. Por otro lado, conducirá a una inversión más enfocada en mejorar la eficiencia. Adicionalmente, hay una tendencia a la regionalización para proteger las economías locales o para adaptar mejor las soluciones a las necesidades locales. La tendencia hacia la digitalización impulsa a las empresas a modernizar su rendimiento productivo para mantener o aumentar su competitividad.

Las actividades de I+D de Digital Factory están orientadas a mejorar la velocidad, la flexibilidad, la calidad y la eficiencia dentro de la industria. Aquí la digitalización integral, incluida la ciberseguridad, es la palanca clave. La estrecha unión entre los mundos virtual y real permite a los clientes simular y optimizar sus productos, su maquinaria e instalaciones en una etapa temprana, al tiempo que garantiza una producción de alto rendimiento.

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, todo 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 que los hemos agrupado en tres categorías: de 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 y preocupándonos por la salud y seguridad de nuestros empleados y contratistas. Asimismo, 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 "C02-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 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, edificios eficientes y seguros e iniciativas de ciudades inteligentes que aprovechan el poder de la digitalización.

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 energética 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 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. 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 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 un mayor número de mujeres en primera línea, actividades de networking, training y mentoring.

ODS 8 - Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo y un trabajo digno para todos. Siemens afecta directamente al ODS 8 a través de sus operaciones globales que contribuyen al desarrollo del PIB en muchos países proporcionando 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 implantación 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 enorgullezcan 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 Siemens, 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 también ofrecen nuevas oportunidades de negocio, en particular abriendo puertas para colaborar 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 valoración de los temas importantes para Siemens 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 grupos de interés. 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 una empresa neutra 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 completar 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) a nivel corporativo. También preside el Comité de Sostenibilidad de Siemens (SSB), que está formado por representantes de la Junta Directiva, "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 "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. La estructura organizativa y de responsabilidad requiere que cada una de las respectivas direcciones de las "operating companies", 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 a nivel corporativo estén plenamente informados sobre los riesgos significativos en tiempo y forma.

La gestión de riesgos en el Grupo Siemens se basa en un enfoque integral, interactivo y orientado a la gestión de riesgos empresariales (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 o compliance. El horizonte temporal suele ser de tres años, y con un enfoque de riesgo neto, abordando los riesgos y oportunidades resultantes después de la ejecución de las medidas de control existentes. Con el fin de proporcionar una visión integral de nuestras actividades de negocio, los riesgos y oportunidades se identifican de una manera estructurada combinando elementos de enfoque de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba. El reporte de riesgos se realiza trimestralmente; complementamos este reporte periódico con un proceso de reporte ad hoc que tiene como objetivo

escalar las cuestiones críticas de manera oportuna. Los riesgos y oportunidades relevantes se priorizan en términos de impacto y probabilidad, teniendo en cuenta diferentes perspectivas, incluidos los objetivos de negocio, la reputación y los asuntos regulatorios. El proceso de identificación y priorización ascendente se complementa con workshops con las respectivas direcciones de las "operating companies", 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. Así mismo, detección y análisis con respecto a las oportunidades. En un segundo paso, la responsabilidad de un riesgo u oportunidad implica también el desarrollo, la iniciación y el seguimiento de las medidas de respuesta adecuadas correspondientes a la estrategia de respuesta elegida. Estas medidas de respuesta deben adaptarse específicamente para permitir una gestión eficaz del riesgo u oportunidad.

2.3.3 Organización y responsabilidades en la gestión de riesgos

Para supervisar el proceso de ERM e impulsar aún más la integración y la armonización de las actividades de control existentes para alinearlas con los requisitos legales y operativos, la Junta Directiva a nivel grupo, estableció una Organización de Gestión de riesgos y Control Interno, 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.

2.3.4 Principales riesgos no financieros

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

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

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, 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 Visión 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 Visión 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 a nuevos competidores, sustituciones de productos/ soluciones/servicios existentes, nuevos modelos de negocios y, finalmente, el riesgo de que nuestros competidores puedan tener estrategias de tiempo de comercialización más avanzadas e introducir sus productos y soluciones disruptivas más rápidamente que Siemens. Nuestros resultados operativos dependen en gran medida de nuestro liderazgo tecnológico, nuestra capacidad de anticipar y adaptarnos a los cambios en nuestros mercados y optimizar nuestra base de costes en consecuencia. La introducción de nuevos productos y tecnologías requiere un compromiso significativo con la investigación y el desarrollo, lo que a cambio requiere un gasto de recursos financieros considerables que no siempre pueden resultar en el éxito. Nuestros resultados 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 obsoletos. Solicitamos constantemente nuevas patentes y gestionamos activamente nuestra cartera de propiedad intelectual para asegurar nuestra posición tecnológica.

- **Falta de personal cualificado:** La competencia por personal altamente cualificado (por ejemplo, especialistas, expertos, talento digital) es intensa. Tenemos una demanda continua de empleados altamente cualificados. 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 planes 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.

- **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 apoya la reducción de las emisiones de CO2 tanto en nuestras propias operaciones como para nuestros clientes, basadas en tecnologías de nuestra cartera medioambiental 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 medioambiente, 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 o en que operamos. Con respecto a ciertos riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria.

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 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 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

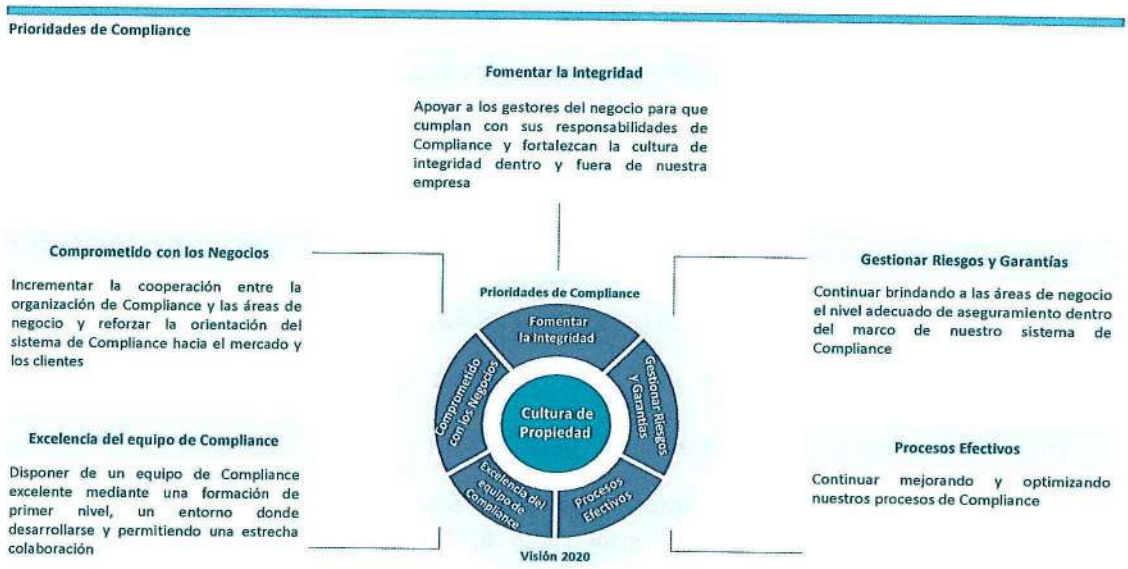
La estructura de Compliance global combina una sólida dirección a nivel de grupo con la presencia de responsables de Compliance cualificados que aseguran que el Sistema de Compliance se implementa en todo el mundo. Trabajan en estrecha colaboración con los empleados y los directivos, los cuales asumen 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. 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 su cumplimiento. 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 identificado y comprometido en 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 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 temas referentes a 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.

Durante el ejercicio 2019 se ha formado aproximadamente al 90% de los empleados de la compañía (más de 1.100 colaboradores) en el Código de Conducta en los Negocios de Siemens. En este sentido se han resaltado las nuevas áreas de riesgo más relevantes, así como los cambios principales respecto a la versión anterior de dicho Código. También se han realizado acciones específicas para las jefaturas (más de 150) para incidir en el despliegue de los temas de Compliance en sus equipos y para que ejerzan un liderazgo basado en el ejemplo.

Adicionalmente se ha continuado con formaciones generales de Compliance tanto a nivel presencial como on-line focalizadas en aquellas funciones en la compañía que se considera tienen una mayor exposición a riesgos de Compliance (p.e. ventas, proyectos...). Estas iniciativas se han desplegado a un colectivo de aproximadamente 500 empleados.

Por otra parte, se han impartido formaciones más especializadas en materias concretas que, por diversos motivos, han requerido un despliegue adicional. En este sentido caben destacar:

- **Control de Exportación**: formación centrada en las legislaciones europea y americana sobre material de defensa y doble uso, así como requerimientos específicos resultantes de la normativa interna de Siemens. En este sentido se ha impartido formación presencial a más de 450 empleados cuya cifra se amplía a más de 1.000 personas formadas sin tenemos en cuenta la formación on-line.

- **Protección de Datos de carácter personal**: materia de especial sensibilidad en este ejercicio por la entrada en vigor en el ejercicio anterior del nuevo Reglamento Europeo REGLAMENTO (UE)

2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 reforzado y ampliado por la legislación española Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Para abordar las necesidades de formación en esta materia se han realizado iniciativas on-line y presenciales abarcando a un colectivo de 600 y 100 empleados respectivamente. En el caso de la formación presencial, está se ha centrado en las áreas más sensibles a nivel de protección de datos como pueden ser Recursos Humanos, Informática, Compras y Comunicación.

Aparte de estas iniciativas desplegadas por el equipo de Compliance cabe destacar las acciones realizadas en primera persona por los directivos de la compañía que en el marco de lo que denominamos Diálogos de Integridad, seleccionan temas de especial relevancia en materia de Compliance para sus respectivas áreas de responsabilidad y los exponen de manera abierta y participativa. De esta forma Compliance, Integridad y Responsabilidad, junto con los otros valores de la compañía, se afianzan en el ADN de todos los empleados.

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.

Al cierre del ejercicio hay vigentes 39 análisis de Diligencia Debida para aquellos socios considerados en el alcance de Compliance. De ellos, el colectivo más importante (aprox. 70%) corresponde a empresas con funciones de intermediación, vinculadas a la venta de nuestros productos y servicios, trámites administrativos y otras actividades varias.

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 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.

Las dos primeras rondas de financiación de la Siemens Integrity Initiative han abarcado 55 proyectos a nivel global por un importe de más de 70 millones de dólares. 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 en un plazo de 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).

El detalle sobre estos proyectos se recoge 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.

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

Adicionalmente a las acciones descritas en los puntos 6.1.1 y 6.1.3, Siemens S.A a lo largo del ejercicio 2019 ha colaborado con fundaciones de carácter cultural como la Fundación del Teatro Real y la Fundación Goethe. Así como con la Fundación SERES con el objetivo de fomentar y promover el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad con actuaciones responsables fortaleciendo la Responsabilidad Social Corporativa.

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:
  - Declaración Universal de los Derechos Humanos,
  - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,

- Convenio europeo para la protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales,
- Declaración tripartita de principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las empresas multinacionales y la política social,
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (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 de Siemens 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. Estos temas se implantan en los países siguiendo las directrices de casa matriz que es donde se centralizan el alcance y las acciones a implantar.

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 a nivel corporativo. Nuestro trabajo en Derechos Humanos está supervisado por la Junta Directiva de Siemens y el Comité de Sostenibilidad de Siemens, así como por los responsables de nuestras áreas de negocio y países. Nuestro Director Corporativo de Compliance proporciona una monitorización adicional a nivel del Consejo de Supervisión.

En octubre de 2016, el Comité de Sostenibilidad de Siemens 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

En Siemens S.A, los canales habituales de denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos en relación con los empleados, son el Comité de Empresa y el responsable de las Relaciones laborales en el área de Recursos Humanos. A cierre del ejercicio 2019, no consta ninguna denuncia por este concepto.

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

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

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

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

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

5.1 Descripción de la plantilla

La plantilla de Siemens, S.A. en España a cierre del ejercicio fiscal 2019 está compuesta por 1.262 personas. De ellas, un 74,80% son hombres y un 25,20% mujeres. Esta diferencia obedece principalmente a que actualmente la cantidad de estudiantes femeninas que se licencian en carreras técnicas y ramas de FP, perfiles de los cuales Siemens, S.A. se nutre principalmente, es minoritaria.

En lo que respecta al desglose por edades, la edad media de la plantilla es de 43,5 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 Position Level 4 de la compañía y supone un 4,36% del total de la plantilla.
- **Mandos medios**. En este grupo se encuadran todos los managers no incluidos en la categoría anterior y representan el 6,81% 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 73,06% de la plantilla.
- **Personal de apoyo**. Son los *Operations* (*Technical & Administrative*). El personal de apoyo conforma un 15,77% 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, S.A. promueve una correcta gestión de los aspectos relacionados con Recursos Humanos, entre ellos la mitigación de los riesgos que pudieran afectar a la compañía en este ámbito. Para más información con relación a estos riesgos, consúltese el apartado 2.3. Política de control y gestión de riesgos.

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

Nº Empleados		España		
		Hombres	Mujeres	Total
Directivos	Hasta 35 años	1	0	1
	Entre 35-45 años	11	3	14
	> 45 años	36	4	40
	Total	**48**	**7**	**55**
Mandos medios	Hasta 35 años	3	2	5
	Entre 35-45 años	27	12	39
	> 45 años	38	4	42
	Total	**68**	**18**	**86**
Técnicos y profesionales	Hasta 35 años	109	62	171
	Entre 35-45 años	264	126	390
	> 45 años	276	85	361
	Total	**649**	**273**	**922**
Personal de apoyo	Hasta 35 años	49	5	54
	Entre 35-45 años	62	8	70
	> 45 años	68	7	75
	Total	**179**	**20**	**199**
TOTAL		**944**	**318**	**1.262**

**Siemens, S.A. 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 cómputos dado el bajo nivel de rotación en la compañía (<1%), así como el elevado porcentaje de contratación indefinida. De cara a próximos ejercicios, Siemens, S.A. valorará la posibilidad de modificar el criterio de cálculo para considerar la plantilla media.*

5.2 Modalidades de contratación y cifra de despidos

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

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

El 95% de la plantilla de Siemens, S.A. tiene contrato indefinido. En lo que respecta al tipo de jornada, el 99, 5% de los contratos corresponden a la modalidad de tiempo completo.

Contrato de trabajo	2019
Indefinidos	1.198
Temporales	64
TOTAL	**1.262**
A tiempo completo	1.256
A tiempo parcial	6
TOTAL	**1.262**

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

➢ **Promedio anual de contratos indefinidos.**

El promedio de contratación indefinida alcanza valores máximos para todas las agrupaciones profesionales, excepto en el caso de Técnicos y Profesionales. En esta agrupación profesional el promedio de contratación indefinida equivale al 84,9% de contratos, inferior a la media del 94,22% para toda la compañía.

Contratos indefinidos	Hombres			Mujeres		
	<35	35-45	>45	<35	35-45	>45
Directivos	1	2	18	0	1	2
Mandos medios	16	71	64	6	18	8
Técnicos y profesionales	52	109	122	9	21	14
Personal de apoyo	53	174	198	50	107	73
TOTAL	**122**	**356**	**402**	**65**	**147**	**97**
TOTAL	**880**			**309**		

➢ **Promedio anual de contratos temporales.**

De todas las agrupaciones profesionales, la de "técnicos y profesionales" es la que presenta mayor presencia de contratos temporales. El promedio de contratos temporales ascendió al 73%.

Contratos temporales	Hombres			Mujeres		
	<35	35-45	>45	<35	35-45	>45
Directivos	0	0	0	0	0	0
Mandos medios	2	0	0	0	0	0
Técnicos y profesionales	36	14	3	4	1	0
Personal de apoyo	3	2	2	3	2	1
TOTAL	**41**	**16**	**5**	**7**	**3**	**1**
TOTAL	**62**			**11**		

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

Como se indicó anteriormente, la práctica totalidad de los contratos en la plantilla de Siemens, S.A corresponde a jornada completa, existiendo únicamente 5 contratos a tiempo parcial

Contratos a tiempo parcial	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
Técnicos y profesionales	0	0	0	2	0	1
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	2
TOTAL	0	0	0	2	0	3
TOTAL	**0**			**5**		

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

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

En el Ejercicio Fiscal 2019 se produjeron 17 despidos que correspondieron, en su mayoría, a empleados pertenecientes a la agrupación de Técnicos y Profesionales.

Nº de despidos	Hombres			Mujeres		
	<35	35-45	>45	<35	35-45	>45
Directivos	0	0	3	0	0	0
Mandos medios	0	0	0	0	1	0
Técnicos y profesionales	1	1	6	0	0	2
Personal de apoyo	0	0	3	0	0	0
TOTAL	**1**	**1**	**13**	**0**	**1**	**2**
TOTAL	**14**			**3**		

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

5.3 Remuneración

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

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

- Retribución dineraria total que incluye:
  - un componente fijo (salario base, antigüedad y otros pluses fijos)
  - un componente variable ligado a los esfuerzos y resultados obtenidos. Dicho componente variable cuenta con esquemas propios para las distintas funciones y niveles dentro de la compañía (directivos, ventas, gestión de proyectos, etc.). El 72% de la plantilla se rige por un programa de dirección por objetivos mientras que el 28% percibe un reparto de beneficios regulado en el Convenio Colectivo de Siemens, S.A.
- Complementos salariales, en su mayoría recogidos en el Convenio Colectivo.

- Otras percepciones extrasalariales y beneficios: seguros de personal (salud, jubilación, vida y accidentes), Plan de Compensación Flexible, programa de compra de acciones, aplicación del 7p, entre otros.

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

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

La remuneración media de los empleados de Siemens, S.A. en el Ejercicio Fiscal 2019 es de 63.324 €. En dicho concepto se incluyen salario fijo, salario variable, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

Remuneración media (€)	Hombres			Mujeres		
	<35	35-45	>45	<35	35-45	>45
Directivos	-	165.292	216.895	-	167.956	203.439
Mandos Medios	83.717	96.922	107.198	-	91.886	96.362
Técnicos y Profesionales	40.665	58.525	69.491	39.588	56.187	57.172
Personal de Apoyo	29.657	34.989	37.108	24.071	29.809	38.106
TOTAL	**38.970**	**60.590**	**80.346**	**39.315**	**59.896**	**63.256**

** La retribución media de Directivos <35, Mandos Medios mujeres <35 no se reporta en cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley Orgánica de Protección de Datos.*

La brecha salarial total de Siemens, S.A. entre mujeres y hombres es de 13,93%. Su desglose por agrupación profesional es la siguiente:

Remuneración media (€)	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Directivos	204.224	188.232	7,83%
Mandos Medios	102.082	90.334	11,51%
Técnicos y Profesionales	60.189	52.724	12,40%
Personal de Apoyo	34.334	31.278	8,90%
TOTAL	**65.628**	**56.487**	**13,93%**

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

➢ **Remuneración media de los directivos de Siemens, S.A.**

Remuneración media (€)	Hombres	Mujeres
Directivos	204.224	188.232
TOTAL	**204.224**	**188.232**

** Dentro del grupo de directivos se considera únicamente a los Senior Managers y PL4. Asimismo, se excluye de los datos de esta tabla a los consejeros de la compañía. Ello se debe a que, de los tres consejeros existentes, dos de ellos pertenecen a Siemens AG.*
La retribución del consejero restante no se reporta en cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley Orgánica de Protección de Datos.

5.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

➢ **Organización del tiempo de trabajo.**

La organización del tiempo de trabajo en Siemens, S.A. viene determinada por todas las regulaciones aplicables en materia de jornada laboral. De forma adicional, Siemens, S.A. trata de aplicar las condiciones más ventajosas para las personas trabajadoras de la compañía negociando las jornadas de trabajo con ellas según lo establecido en el artículo 21 del convenio colectivo.

En él, la compañía define el calendario anual, los descansos y las medidas de conciliación dando respuesta a las necesidades de las personas trabajadoras, así como a las de la empresa y sus clientes. El convenio recoge, además, otras cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, tales como: los tipos de jornada existentes (intensiva y de servicios técnicos), los conceptos económicos de estas jornadas, etc.

➢ **Implantación de políticas de desconexión laboral.**

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

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

De forma paralela, como consecuencia del *Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*, de donde se deriva la obligación de llevar un registro horario y facilitar al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias, la dirección de recursos humanos de Siemens, S.A. junto a la Representación de los trabajadores ha procedido a negociar una cláusula específica que figura en el Acuerdo sobre Registro Horario de Siemens, S.A. (Cláusula Sexta. Desconexión digital).

Esta cláusula se ha desarrollado como sigue: "*Una vez registrada la finalización de la jornada laboral ningún/a trabajador o trabajadora tendrá que atender los requerimientos de índole laboral, con independencia del medio que se utilice, hasta en tanto no se produzca la reanudación de su actividad el día laborable siguiente, una vez realizado el registro de inicio de jornada. La única excepción será la de casos de fuerza mayor o cuando por razón de la actividad realizada se perciba un complemento por disponibilidad*".

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.**

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

Una de las iniciativas más destacadas y que se encuentra recogida en el Convenio Colectivo vigente es el ***mobile working***. Se trata de una forma alternativa de trabajar, ocasionalmente (no días fijos y debe estar motivado), 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, redundando 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, respetando la protección de datos y la confidencialidad de estos.

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

- **Flexibilidad:** Siemens, S.A. ofrece a las personas trabajadoras horario flexible de entrada y salida, el viernes flexible (de jornada reducida acumulando tiempo de lunes a jueves), vacaciones en días sueltos, jornada intensiva de verano, reducción de jornada cuando tienen hijos menores de 12 años o con una minusvalía a su cargo, excedencias y capacidad disminuida sobrevenida.

- **Ocio/familia:** Siemens, S.A. impulsa la participación del entorno familiar de las personas trabajadoras en diversas actividades de ocio tales como la celebración de jornadas de puertas abiertas, conciertos y festivales de Navidad. Asimismo, la compañía ofrece tickets guardería y promueve actividades de voluntariado. Existe también un foro de intercambio web (AnunciaT) donde las personas trabajadoras pueden compartir anuncios sobre diferentes materias (*carpooling*, intercambio de idiomas, etc.).

- **Salud:** Con objeto de contribuir al cuidado de la salud de sus personas trabajadoras, la compañía ofrece talleres de salud, habilita en sus instalaciones parkings de bicicletas, así como vestuarios y duchas.

- **Servicios:** Siemens, S.A. ayuda a las personas trabajadoras de la compañía a optimizar su tiempo ofreciendo en los centros de trabajo un servicio médico. Igualmente, pone a disposición de los empleados un chequeo médico anual. Asimismo, en los centros con mayor plantilla, la compañía habilita cajeros en oficinas, comedores de empresa / cafetería, salas de *vending*, plazas de aparcamiento, tienda on-line a disposición de la plantilla y terrazas al aire libre.

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

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

5.5 Condiciones de Salud y Seguridad Laboral

La actuación de Siemens, S.A. en 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, Siemens, S.A. dispone de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, certificado por la norma ISO 45001:2018 en junio de 2019, así como por la auditoría reglamentaria de AENOR. En este ejercicio no se han detectado no conformidades mayores, y las menores han sido objeto de trabajo con el desarrollo de las medidas de subsanación correspondientes.

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

- **Zero Harm Culture**

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

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

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

- Se ha trabajado en la implicación de la dirección con el desarrollo de iniciativas como *Safety Moment* (cinco minutos dedicados a temas EHS en todas las reuniones de dirección) o *Safety walk and talk* (programa por el que se establecen visitas de la dirección a las instalaciones haciéndoles partícipes del camino de seguridad, de las medidas implantadas, de las mejoras potenciales y otros).

- Se ha puesto el foco en la formación de todas las personas trabajadoras y managers empoderándoles en las funciones de reportar y actuar frente a cualquier accidente o riesgo de accidente detectado. Los accidentes graves relacionados con el trabajo que indican cualquier debilidad en nuestra supervisión y control deben ser reportados en persona al Comité de Dirección de Siemens S.A por el responsable de la unidad de negocio en cuestión, incluidas las acciones correctivas y preventivas tomadas.

- Se han desarrollado campañas de sensibilización globales y locales para comunicar el contenido y los principios de nuestra cultura de seguridad a las personas trabajadoras, subcontratistas, clientes, y otros grupos de interés, así como las medidas adoptadas en seguridad y salud haciendo uso de los canales de la compañía y otros medios: Yammer, intranet, video walls, desarrollo de talleres por divisiones con los contratistas, entre otros.

- **Health Management**

Health Management es un programa basado en tres pilares fundamentales (nutrición, ejercicio físico y aspectos psicosociales) que define un plan de acción que pone en marcha diversas iniciativas beneficiosas para las personas trabajadoras de Siemens, S.A.

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

Algunas de las iniciativas desarrolladas han consistido en la colaboración en nutrición con los proveedores de alimentación (SODEXO) para promover iniciativas de alimentación saludable en los centros de trabajo o el patrocinio de actividades físicas que promuevan el ejercicio.

Por otro lado, Siemens, S.A. trabaja para adaptarse a las nuevas formas de trabajo y dar herramientas a las personas trabajadoras para saber gestionar los cambios del entorno. Para ello, se han desarrollado dos evaluaciones psicosociales, tras las que se ha puesto un gran énfasis en la gestión del estrés en el trabajo a través de talleres y otras metodologías.

Además de estos dos programas (Zero harm culture y Health management), es importante destacar que Siemens, S.A. dispone de centros médicos en sus sedes de Madrid, Getafe y Barcelona, donde lleva a cabo chequeos médicos a todas las personas trabajadoras de acuerdo a lo exigido en la legislación. Los chequeos médicos de Health Management han sido auditados por una empresa externa obteniendo Siemens, S.A. la certificación de Empresa Saludable.

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.

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

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

Durante el ejercicio se produjeron 12 accidentes correspondiendo en su totalidad a empleados masculinos, los cuales representan un número muy bajo de accidentes en plantilla.

Siniestralidad	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes	12	0	12
Tasa de frecuencia de accidentes	6,7029	0,0000	6,7029
Índice de gravedad** (SR)	0,2000	0,0000	0,2000
Enfermedades profesionales	0	0	0

* Índice de Frecuencia: (Nº accidentes con baja/Nº de horas trabajadas) * 1.000.000.
** Severity Rate (SR) = (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) * 1000

➢ **Número de horas de absentismo en Siemens, S.A.**

Siemens S.A. tiene un ratio de absentismo muy bajo equivalente al 2,2%.

Absentismo	Nº horas de absentismo total	Horas trabajadas totales
TOTAL	40.258	1.790.276

5.6 Relaciones y diálogo social

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

Siemens, S.A. cuenta actualmente con 53 representantes sindicales que cubren la totalidad de la plantilla en España. Estos corresponden, tanto a los representantes sindicales que forman parte del comité de empresa en los centros de trabajo de Tres Cantos, Barcelona e Illescas; como a los delegados sindicales ubicados en aquellos centros de trabajo en los que no hay un número suficiente de empleados como para constituir comité de empresa.

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

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

Entre estos temas de carácter general, este último ejercicio, han sido negociadas las condiciones para el registro horario derivado del RDL 10/2019, estando en negociación el nuevo convenio colectivo.

Los principales asuntos tratados durante el ejercicio han sido el horario laboral, el nuevo convenio colectivo en proceso de negociación y la categorización de los grupos profesionales establecida dentro del convenio.

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

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

El 100% de la plantilla de Siemens S.A está cubierta con este convenio.

% de personas trabajadoras en España	Personas trabajadoras	Personas trabajadoras cubiertos por convenio	Porcentaje (%)
TOTAL	1.262	1.262	100%

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

Siemens, S.A., en lo relativo a la salud y la seguridad en el trabajo, regula en el convenio colectivo los comités de seguridad y salud, que se configuran como órganos paritarios de intercambio de propuestas de información entre la parte empresarial y sindical, a los que el área de EHS (*Environment, Health and Safety*) acude como asesor.

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

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

5.7 Gestión de la formación y el desarrollo de la plantilla

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

Siemens, S.A. 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.

Siemens, S.A. ofrece planes de formación "on-going" 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, Siemens, S.A. proporciona a sus personas trabajadoras 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 específica para cada área (productos, servicios o tecnología). Para ello, Siemens, S.A. dispone de diversos proveedores globales, como Cross Knowledge, Plural Sight o Lear Light.

Por otro lado, Siemens, S.A. oferta formación local a su plantilla, orientado a temas específicos como prevención de riesgos laborales (PRL), medio ambiente o calidad, los cuales requieren una certificación derivada de normativa local concreta.

Asimismo, como parte del plan de desarrollo de cada empleado, Siemens, S.A. les ofrece 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, Siemens, S.A. promueve la generación de contenido por parte de las personas trabajadoras, poniendo a su disposición canales y plataformas (My Video, Yammer - red interna-) para el desarrollo y la difusión del conocimiento que cada una de ellas desee aportar.

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

Los directivos y mandos intermedios concentran un mayor número de horas de formación debido a que deben atender la formación obligatoria corporativa (p.e. Compliance, Diversidad) en su mayor parte on-line.

Horas de formación totales por categorías	TOTAL HORAS**
Directivos	2.182
Mandos medios	816
Técnicos y profesionales	9.363
Personal de apoyo *	244
TOTAL	**12.605**

**La tabla refleja las horas de formación realizadas en los itinerarios formativos incluidos en la plataforma Learning Campus. La formación prestada al personal de apoyo corresponde en su mayor parte a formación de carácter técnico y otros cursos presenciales que no está recogida en la plataforma mencionada anteriormente, lo que explica el número de horas reportadas en esta categoría.*
***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.*

5.8 Respeto a la igualdad de oportunidades y diversidad.

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

Siemens, S.A. cuenta con un mayor porcentaje de hombres que de mujeres en su plantilla. Ello se debe, fundamentalmente, a que desarrolla un negocio que requiere principalmente perfiles técnicos, área en el que el mercado laboral registra, todavía hoy, una mayor presencia masculina.

La compañía, en todo caso, desarrolla un gran un gran número de iniciativas específicas en todas sus áreas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estas iniciativas están recogidas en el *Gender Balance Plan 2019* orientadas a fomentar la diversidad a través de:

- **Contratación y talento.** Las medidas incluidas en este pilar tienen como objetivo asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección a través de acciones como: garantizar la participación de al menos una persona del género menos representado en todas las rondas finales; formación específica en género para los equipos encargados de los procesos de selección y promoción ofrecida tanto por la empresa como por el Ministerio; participación en programas como Ahora Tú junto con el Instituto de la Mujer (Comunidad de Madrid) para atraer el talento femenino de carreras STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), entre otras.
- **Desarrollo y gestión del desempeño.** A través de este pilar en el Plan de Igualdad, Siemens, S.A. impulsa el talento femenino en todos las actuaciones de la compañía a través de acciones como: llevar a cabo sesiones de potencial con los managers para garantizar la correcta identificación de empleadas con talento, con foco en la diversidad de género; priorizar la nominación de mujeres en los Top Talents; fomentar redes de mujeres como glow@spain, etc.; participar en programas de liderazgo para mujeres (ESADE, EOI, etc.); y desarrollar formación específica para mujeres managers con potencial.
- **Compensación y compromiso:** Siemens, S.A. fomenta medidas que impulsan la igualdad salarial a través de análisis anuales, rigurosidad en las evaluaciones de desempeño y equidad salarial en las

promociones dentro de la misma categoría. Por otro lado, colabora con otras entidades para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través de acciones como: sesiones presenciales (Take a Talk - Airbus); colaboración con universidades en el desarrollo de un Manual Buenas Prácticas en Diversidad de Género, entre otras.

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

El compromiso de Siemens, S.A. en este ámbito le ha hecho merecedor del sello Charter de diversidad 2018-2020, que pone en valor el esfuerzo realizado por la compañía en tener una plantilla compuesta por personas trabajadoras de habilidades personales, culturales, sociales y demográficas muy diversas.

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

Siemens, S.A. fomenta la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su cultura corporativa, incorporando el II Plan de Igualdad al convenio colectivo vigente en su Anexo 21. La elaboración del Plan de Igualdad se llevó a cabo tras obtener las conclusiones de un estudio de diagnóstico que analizaba diversas vertientes de la compañía: comunicación, selección, promoción y desarrollo profesional, formación, retribución, conciliación, ordenación del tiempo de trabajo y acoso sexual. El plan establece una serie de objetivos, determina medidas concretas para su consecución, analiza los mejores canales para dar difusión al contenido del mismo y elabora un sistema de seguimiento y monitorización de las acciones que se llevan a cabo.

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

Siemens, S.A. 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). Ante la igualdad de perfiles la empresa prioriza el género menos representado, contribuyendo así a consolidar la diversidad en los puestos de trabajo. Asimismo, el principio de *Own your Career* fomenta que cada empleado se haga responsable de su desarrollo profesional.

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

Siemens, S.A. ha desarrollado una serie de medidas para prevenir y erradicar el acoso en todas sus modalidades, entre las que destaca la aprobación del protocolo para la prevención y actuación del acoso aplicable a la compañía que se recoge en el anexo 22 del convenio colectivo.

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

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

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

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

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

➢ **Empleados con discapacidad en Siemens, S.A.**

Siemens, S.A. cumple con la Ley General de Discapacidad (antigua ley LISMI- Ley de Integración Social de los Minusválidos) incorporando a su plantilla una cuota de reserva a favor de las personas con una capacidad igual o superior al 33% del 1,8% sobre el total de las personas trabajadoras. Para alcanzar el 2% exigido por la ley, la compañía ha solicitado los correspondientes certificados de excepcionalidad que permiten a la empresa acudir a medidas alternativas. Para ello, Siemens, S.A. tiene suscritos con centros especiales de empleo (GELIM Madrid SA) contratos de prestación de servicio de limpieza. Asimismo, colabora en el programa Inserta (fundación ONCE).

	TOTAL
Empleados con discapacidad	22

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. Nuestro trabajo a nivel global abarca desde las labores de socorro en casos de desastre, por ejemplo, hasta la prestación de ayuda inmediata en materia de agua y de servicios de saneamiento, higiene y atención de la salud, provisión de material para salud y artículos no alimentarios para las comunidades afectadas por las inundaciones en el distrito de Wayanad en Kerala (India).

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 el proyecto de la Escuela de excelencia, que incluye actividades técnicas de educación y formación profesional en Egipto. En cooperación con la organización alemana Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Siemens pretende iniciar un efecto dominó a lo largo de todo el sistema, inspirando a otros a seguir los mismos pasos. La compañía apoyó un proyecto técnico de escuela pública a través de la aportación en especie de 700.000 €, para introducir nuevas tecnologías como el Control Digital, Automatización Totalmente Integrada, Gestión del Ciclo de Vida del Producto (PLM), Virtual Soldadura e impresión en 3D. Esta Escuela de excelencia permitirá el acceso de 300 estudiantes cada año a las últimas tecnologías y de las novedades del mercado de trabajo. La escuela se está convirtiendo en un modelo a imitar por otros stakeholders, lo que asegurará un mayor valor añadido de impacto y sostenibilidad.

Un buen ejemplo en España es el acuerdo que Digital Industry cerró el pasado 16 de julio en colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid para formar al profesorado y a los estudiantes en Industria 4.0. cuyo rector destacó que la colaboración era "un paso más en la permanente relación universidad-empresa".

Siemens España también incentiva y premia a los estudiantes más innovadores a través del Concurso de Prototipos "Automatización en la Industria 4.0" que este año cumplió 11 ediciones. En esta ocasión, un total de 32 centros presentaron proyectos centrados en la digitalización y la automatización para la

Industria 4.0. Los cuatro centros ganadores: Institut Alt Penedès, el Centro AVE María San Cristóbal, la Institución Profesional Salesiana de Madrid y la Mondragón Goi Eskola Politeknikoa fueron obsequiados con material tecnológico valorado en más de 50.000€.

Conscientes de que la Industria 4.0 requiere una Educación 4.0, y dentro de la responsabilidad que Siemens mantiene con la educación y la formación, a través del proyecto SCE (Siemens Cooperates with Educatión), ponemos a disposición de Universidades e Institutos de Formación Profesional nuestra colaboración y hacemos accesible nuestra tecnología, sobre todo en el área de FP con acuerdos con estas instituciones.

En octubre de 2018 lanzamos por primera vez en España una competición para los amantes de los desafíos y de las asignaturas de electricidad. El Desafío SIMARIS retaba a los estudiantes inscritos en un grado o máster en ingeniería eléctrica o electrónica de cualquier universidad nacional, a desarrollar un proyecto de electricidad de una instalación utilizando el software SIMARIS Design. A la fase final del concurso accedieron 8 equipos formados cada uno por dos alumnos y un profesor, final que fue ganada por los representantes de la Universidad Politécnica.

Otra iniciativa fue la donación de los equipos informáticos, portátiles e impresoras procedentes de la renovación de los ordenadores de los empleados de Siemens a la Fundación Balia, para contribuir y ayudar en la lucha contra la brecha digital en los sectores de la población más desfavorecidos.

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.

Una herramienta esencial en el desarrollo de una educación unida a la realidad del mundo empresarial es la Formación Profesional Dual. A lo largo de los años más de 300 estudiantes han pasado por los Programas de Formación Dual Administrativo-financiero en Siemens España (algunos de ellos incluso han llegado a puestos de dirección en la empresa). Además, desde 2012, con el programa European@Siemens fomentamos la formación teórico-práctico en áreas técnicas (mecatrónica y electrónica), en las fábricas de Siemens en Berlín. Durante tres años, el programa acoge a estudiantes de diferentes países europeos, entre ellos España.

Así mismo Siemens España participó como patrocinador de SpainSkills 2019, las Olimpiadas de la Formación Profesional, celebrado en IFEMA del 26 al 28 de marzo de 2019; los ganadores estarán en las competiciones EuroSkills y WorldSkills.

Siemens también forma parte del Consejo de Formación Dual de la Cámara de Comercio Alemana en España, una forma de impulso de formación y educación que representa una fuerte tradición y éxito entre Alemania y nuestro país. En concreto, la empresa colabora en el Programa 2+1, que tiene como base el desarrollo técnico de la mecatrónica.

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.

Con motivo del Día Internacional de la mujer, celebramos una jornada de formación e información con el fin de promover las carreras técnicas y la formación profesional entre las chicas. Una actividad dirigida, por un lado, a las familiares de los empleados: hijas, sobrinas, primas, etc. entre 14 y 17 años y, por otra, a las alumnas de institutos de Tres Cantos, donde tenemos nuestra sede corporativa. El objetivo era acercarlas al mundo de empresa y tecnología de una forma cercana, de tú a tú. Durante la jornada, inaugurada por la CFO de Siemens S.A y clausurada por el Alcalde de Tres Cantos, conocieron la experiencia personal de ingenieras y técnicas de Siemens en una mesa redonda, así como las tecnologías que trabajamos en la compañía de forma directa.

El pasado mes de abril Siemens y EDEM Escuela de Empresarios acercaron las disciplinas STEM a 200 estudiantes de secundaria. Ambas instituciones organizaron conjuntamente la jornada "Construyendo el futuro juntos" con el objetivo de acercar las disciplinas STEM a los adolescentes, poniendo el foco en las mujeres. A través de varias ponencias y de una mesa redonda, alrededor de 200 estudiantes de Secundaria de distintos centros educativos de Valencia y Castellón conocieron las salidas profesionales de estas carreras, claves en un mundo cada vez más digital y tecnológico.

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, como el de la inundación en Kerala (India), donde nuestras donaciones junto con las de los empleados ascendieron a un total de 73.700 euros y llegaron a 3.100 familias afectadas por las inundaciones en los distritos de Wayanad y Assam.

Así podemos mencionar el programa Cents4Sense que permitió a los empleados accionistas de Siemens donar la cantidad equivalente a un dividendo a tres proyectos de la Fundación Siemens seleccionados. Cents4Sense cuenta con el respaldo de la Junta Directiva, y Siemens AG aporta la cantidad equivalente de los fondos recaudados, duplicando el impacto total.

Un ejemplo de ello es la decisión que tomó la empresa en España de no hacer regalos de empresa ni felicitaciones de Navidad en papel durante los años de la crisis y hacer una donación importante a Caritas el último trimestre de cada año durante seis años.

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.

Otro tema de importancia para la Ciudadanía Corporativa en Siemens es la responsabilidad de los empleados: el voluntariado corporativo es una forma eficaz y personal de comprometerse con la sociedad. A nivel global en 2016, el voluntariado de los empleados se identificó como una prioridad estratégica. Esto combina el deseo de la compañía de contribuir a las comunidades con el deseo de nuestros empleados de ser mejores. Con este fin, hemos comenzado a establecer un marco mundial de voluntariado y hemos implementado estándares globales. Los objetivos incluyen la creación de un acercamiento a los jóvenes, fomentando el voluntariado, concienciando y ampliando el impacto en nuestras comunidades y en nuestros negocios. En España hemos colaborado con la Fundación Junior Achievement con la participación de empleados de Siemens en España como voluntarios en los programas de la Fundación en los centros de educación secundaria.

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, Multinacionales por marca España, Fundación Seres, Círculo de empresarios, Fundación Princesa de Girona o APD. Un ejemplo en el ámbito cultural es nuestra vinculación histórica con el mecenazgo de la Fundación del Teatro Real.

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

Siemens se esfuerza por desempeñar un papel integral en todas las economías y sociedades en las que opera. El objetivo principal de la gestión de la cadena de suministro (SCM) en Siemens es proporcionar una contribución de valor sustancial y sostenible para el éxito de nuestros negocios. Los cuatro elementos de esta contribución de valor son: productividad, calidad, disponibilidad e innovación. Las raíces de nuestra red de proveedores son profundas. Nuestra empresa trabaja a nivel global con unos 90,000 proveedores en aproximadamente 150 países y Siemens S.A con aproximadamente 1000 proveedores de los cuales con 500 de manera regular. En el año fiscal 2019, Siemens S.A. compró bienes y servicios a proveedores ajenos por un valor aproximado de 94 millones de Euros.

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

Exigimos a todos los proveedores que se adhieran a nuestro Código de conducta para proveedores (Código). Nuestro Código, establecido hace una década, se basa en el Pacto Mundial de las Naciones

Unidas, así como en los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También se basa en las Directrices de conducta empresarial de Siemens, que establecen los principios fundamentales de sostenibilidad en toda la organización.

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

Así mismo, el proceso de gestión de proveedores de Siemens 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.

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

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

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

Las autoevaluaciones de responsabilidad corporativa (CRSA) son parte 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 cada tres años.

Nuestro módulo de detección más sólido, la Auditoría externa de sostenibilidad, ha demostrado ser especialmente eficaz. Dichas auditorías son realizadas por uno de nuestros socios de auditoría externa y se utilizan como mecanismos de control para proveedores de alto riesgo a nivel mundial. En el año fiscal 2019, mantuvimos nuestro alto nivel estable de esfuerzo y realizamos 387 auditorías externas de sostenibilidad, a nivel mundial, habiendo varios proveedores de Siemens S.A. entre los elegidos. El número constantemente alto de auditorías externas de sostenibilidad va de la mano con el desarrollo de nuestras actividades de abastecimiento de valor global. A fecha del informe, Siemens S.A no dispone de los resultados de dichas auditorías.

Las actividades de monitoreo pueden incluir nuevas auditorías o auditorías de seguimiento por parte de nuestros socios de auditoría externa. Las unidades de compras de Siemens también pueden acordar una serie de pasos correctivos con los proveedores. A lo largo del proceso, seguimos comprometidos con nuestras asociaciones con nuestros proveedores y con ayudarlos a mejorar. Sin embargo, si los problemas

persisten y / o no están dispuestos a implementar las medidas necesarias, los excluimos de nuestra lista de proveedores.

En cuanto a los contratistas, Siemens 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.

A finales de 2017, a nivel global comenzamos nuestro proyecto "Carbon Emissions@Suppliers", cooperando con un proveedor de servicios externo. Juntos logramos desarrollar un modelo económico que identifica la huella de CO2 de todos nuestros proveedores de Siemens.

Con base en este modelo, actualmente estamos planeando acercarnos a proveedores que generen altos niveles de emisiones de CO2. En este año fiscal 2019, se ha realizado de nuevo una encuesta de forma centralizada a unos 7.800 proveedores de 93 países (84 proveedores españoles) para obtener información más detallada sobre sus huellas de CO2. Paso a paso, buscamos que nuestra base de proveedores sea consciente de la importancia de una producción más eficiente en CO2.

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

6.3 Consumidores/clientes

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

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

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

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

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

Colocar a nuestros clientes en el centro es una tradición y obligación dentro de Siemens. Pero la forma en que lo hacemos debe adaptarse a un mundo donde el cambio 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 adapta y adecua correspondientemente. Hemos implementado un flujo de trabajo de excelencia en ventas como parte de nuestro Modelo Operativo. Eso nos ayuda a hacer varias cosas: definir una fuerte visión de ventas y mensajes clave; utilizar métodos de ventas de vanguardia para optimizar herramientas y procesos de ventas, centrándonos cada vez más en los modelos de negocio basados en software y servicios digitales.

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

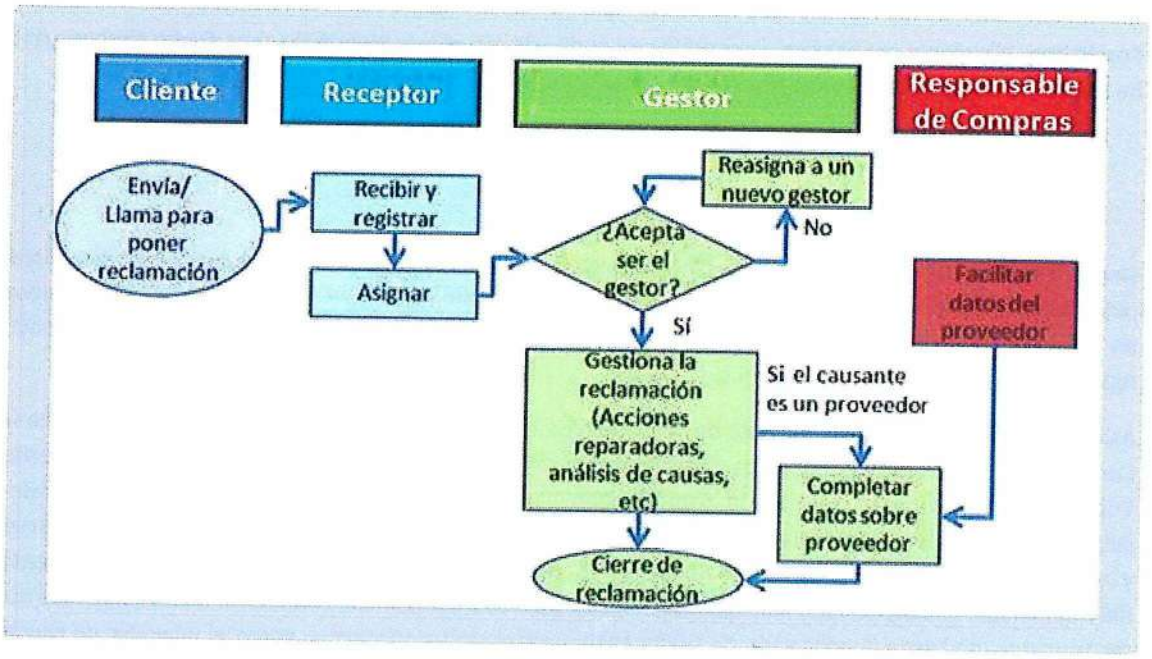
Se realiza un seguimiento independientemente de la puntuación. Cuando una puntuación es baja y se considera crítico, tomamos medidas inmediatas para identificar problemas clave y determinar qué medidas deben tomarse para mejorar la relación.

Como parte de la encuesta, recibimos comentarios de clientes sobre áreas de buen funcionamiento, así como de aquellos de posible mejora. En respuesta, cada uno de los negocios 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 557 entrevistas en España, con una puntuación general de NPS en el año fiscal 2019 de 65, con buenos resultados en la mayoría de las áreas de negocio, lo que mantiene el objetivo de seguir subiendo frente a un 64 de 2018. Las mejoras se basan principalmente en los resultados de las áreas de negocio, y también se pueden atribuir al enfoque más fuerte en mantener un contacto aún más cercano con nuestros clientes.

Pero la retroalimentación de lo que esperan nuestros clientes no termina ahí. Desde Siemens disponemos de una plataforma para que nuestros clientes nos puedan remitir sus reclamaciones, llamada "Contartar Web" a través de la cual se han recibido 11 reclamaciones durante el año fiscal 2019, de las cuales sólo 2 son reclamaciones como tal y corresponden a Siemens SA y en ningún caso son relativas a incumplimientos de las normativas relativas a los impactos en la salud y seguridad de los productos/servicios.

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



Durante el ejercicio fiscal 2019, se han registrado 14 reclamaciones externas, de las cuales, 11 han sido provocadas y derivadas a proveedores de Siemens que han realizado los trabajos por los que se recibe la reclamación. Las 3 reclamaciones restantes, 2 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 S.A, y siguiendo las directrices de nuestra Casa Matriz, disponemos de una estructura organizativa en la que está definido nuestro CEO como responsable de seguridad de producto y un especialista de seguridad de producto a nivel país, así como especialistas en cada una de las unidades de negocio que escalan las incidencias a las direcciones de negocio, así como a Casa Matriz y al responsable en el país.

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

Por último, el sistema cuenta con un checklist de auditoría con el que identificar gaps. Dicho chequeo que ha realizado durante el ejercicio fiscal 2019 en todas las áreas de negocio.

6.4 Información fiscal

Siemens S.A 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 Siemens.

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 Siemens España.

Para el cumplimiento de dichos objetivos, Siemens 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 sobre los beneficios obtenidas en los países y los impuestos sobre beneficios pagados agrupados en las principales localizaciones donde Siemens S.A opera, así como el importe de las subvenciones recibidas durante el ejercicio 2019, tal y como figuran en las cuentas anuales:

	Beneficios obtenidos	**Impuestos sobre beneficios /WHT pagados**	**Subvenciones públicas recibidas**
España	51.742.715	24.482.436	112.077
Africa		6.465	
Asia		16.890	
América del Sur		8.173	
TOTAL	51.742.715	24.513.964	112.077

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

7.2 Sistema de gestión ambiental

Siemens desde el año 2004 tiene implantado un sistema de gestión medioambiental bajo la norma ISO 14001:2015 que incluye todas las actividades realizadas en España, dicho certificado es auditado internamente todos los años al igual que externamente por AENOR.

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

7.3.1 Descarbonización

El cambio climático es un desafío clave que Siemens ha estado abordando más allá de la última década. Estamos comprometidos en contribuir a la descarbonización de la economía global, que según los expertos debe ocurrir mucho antes del final del siglo XXI. Con esto contribuimos principalmente al ODS 7 - Energía asequible y limpia, ODS 12 - Consumo y producción responsables, así como al ODS 13 - Acción climática. Hay varias formas de alcanzar este objetivo, tales como:

- usar la energía de la manera más eficiente posible;
- aumentar la cuota de energía renovable y acelerar el cambio de la generación de electricidad convencional restante a combustibles bajos en carbono;
- rediseñar los mercados de electricidad para garantizar una inversión suficiente en un sistema sostenible, seguro y eficiente en el consumo de energía;
- acelerar la adopción de tecnologías altamente flexibles para integrar las energías renovables y garantizar la estabilidad del sistema;
- Acelerar la descarbonización de otros sectores con la integración del sector, incluidas las tecnologías Power-to-X.

Siemens está trabajando para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero a lo largo de toda nuestra cadena de valor, en la cadena de suministro, en nuestras propias operaciones y a través de los bienes y servicios que brindamos a nuestros clientes.

7.3.2 CO_2- Siemens Neutro

Con respecto a nuestras propias operaciones, en septiembre de 2015, Siemens lanzó el Programa global de cero emisiones de CO_2. Sobre la base de un business case positivo, planeamos reducir a la mitad la huella de nuestras propias operaciones para 2020 en comparación con 2014 y convertirnos en neutros en emisiones de CO_2 para 2030.

Para el año fiscal 2019, logramos reducir nuestras emisiones de CO2 en más de 2.5 toneladas métricas en comparación con 2014, lo que nos encamina a cumplir nuestro objetivo interino de 2020.

Nuestro programa CO2-Neutral no solo nos permite proteger el medio ambiente y reducir costes, sino también fortalecer nuestra experiencia en tecnologías ecológicas que pueden ser útiles para nuestros proveedores y clientes. Las reducciones de emisiones provienen de una serie de iniciativas en curso:

- 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, incluyendo en las condiciones de compra criterios de eficiencia energética
- Apostando por una flota de vehículos más eficiente
- El 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 termo solares.
- y el control las emisiones de SF6 en nuestros procesos

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

Emisiones de gases de efecto invernadero (España)	KG CO2 equivalente	Comentarios
Alcance 1	609.840	Principalmente de nuestra flota de vehículos
Alcance 2	0,00	El 100% de la energía que usamos, está certificada como energía verde

7.3.3 Impacto ligado a los productos

Nuestro porfolio medioambiental representa nuestra mayor contribución a la mitigación del cambio climático. La cartera medioambiental de Siemens es parte de la respuesta de la compañía s a desafíos globales como el cambio climático, la escasez de recursos naturales y la contaminación ambiental. El porfolio medioambiental consta de productos, sistemas, soluciones y servicios que cumplen uno de nuestros criterios de selección: la eficiencia energética o/y las energías renovables. Estos elementos reducen el impacto en el medio ambiente y las emisiones de dióxido de carbono y otros gases de efecto invernadero (definidos conjuntamente como emisiones de dióxido de carbono). Con esto contribuimos directamente en el ODS 7 - Energía asequible y limpia, ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura, ODS 11 - Ciudades y comunidades sostenibles, ODS 12 - Consumo y producción responsables, así como el ODS 13 - Acción por el clima.

Con nuestro porfolio medioambiental, tenemos la intención, entre otras cosas, de ayudar a nuestros clientes a mitigar su huella de CO2, reducir sus costes de energía y mejorar su rentabilidad.

En el año fiscal 2018, a nivel corporativo, aproximadamente las tres cuartas partes de los ingresos de nuestro porfolio medioambiental fueron generados por productos y soluciones para la eficiencia energética.

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

7.3.4 Impacto ligado a la actividad

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

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

Siemens impulsa la conservación de recursos con su programa Serve the Environment (StE). Dentro de StE, los objetivos y actividades se definen para reducir los impactos ambientales negativos en todas las actividades de Siemens a través de los siguientes puntos:

- Mejorando la eficiencia energética de los inmuebles
- Mejorando de la competitividad y la satisfacción del cliente
- Mejorando el 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

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

			Unidades
Consumo de energía	Electricidad	4.447,31	MWH
	Gasóleo C	98	Litros
	Gasolina Vehículos	7.560	Litros
	Gasóleo Vehículos	206.463	Litros

		Kg recargados	Comentarios
Gases refrigerantes	R401A	32	Fugas de los equipos de aire acondicionado de nuestros centros

- **Agua:**

- Reducir los impactos negativos que nuestra actividad cause sobre el agua instalando equipos que mejoran la calidad del agua que vertemos a la red de saneamiento
- Reducir el consumo de agua derivada de nuestra actividad implantando un sistema que permita el ahorro de agua (perlizadores), o apostando por plantas autóctonas y menos consumidoras de agua en nuestros jardines

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

Fuente de extracción	m3 agua consumida	m3 agua reusada/reutilizada
Agua de red	13.256,49	-

- **Residuos**

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

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

- Mejorando la clasificación de los residuos ya desde el punto en donde se generan instalada isla de reciclaje en todas nuestras oficinas y puntos limpios en los proyectos
- 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 este ejercicio fiscal se ha lanzado bajo el lema #ZeroResiduos, una campaña que tiene como finalidad concienciar a la plantilla para evitar el desperdicio de materiales dentro de las instalaciones y hacer un uso más racional de los recursos disponibles.
- Dentro de esta campaña se han puesto en marcha, distintas iniciativas como por ejemplo que en los comedores de empleados y en las cafeterías, se han eliminado las botellas de plástico y latas, se han la instalación de fuentes de agua con vasos de cristal y dispensadores

para el resto de las bebidas. Se han cambiado los envases de comida para llevar por unos biodegradable, de material PLA. En las salas de reunión, donde se han eliminado las botellas de plástico por otras de cristal y los vasos para el café, agua o zumos son biodegradables o de cristal.

- Las máquinas de vending cuentan con vasos y resto de utensilios biodegradables y se ha implementado un nuevo sistema de pago por móvil para reducir paulatinamente las tarjetas de plástico recargables así mismo, se han entregado a todos los colaboradores de la compañía de una botella de cristal y una taza de cerámica para sustituir el uso de los característicos botellines de agua de plástico.
- Además, en nuestras principales oficinas tenemos contenedores para que nuestros colaboradores depositen sus pilas, aparatos eléctricos o las capsulas de café o té

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

Residuos	KG	Códigos LER
RSU	13.161	200301
Madera	15.306	150103
Papel y cartón	25.112	150101
Tóner	26	80318
Chatarra	38.903	170407
Aparatos electrónicos	4.046	160214
Fluorescentes	71	200121
Residuos orgánico Biodegradable	20.364	200108
Grasas y aceites	200	200125
Vidrio	801	150107
Envases de plástico	1.715	150102
Envases mixtos	12.614	150106
Pilas y baterías	10	200133
Envases compuestos	7.942	150105
Liquido acuoso (aguas de lavado)	26.720	161001
Filtros de aceite	30	160107
Aerosoles	114	160504
Absorbentes	103	150202

➢ Generación de ruido exterior y contaminación lumínica

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

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

➢ Biodiversidad

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

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

No existen provisiones o garantías para riesgos ambientales creadas a cierre del ejercicio 2019. Con respecto a determinados riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria

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:** – 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	7.3.4	

		obligaciones de la Compañía		
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 7.3.4	
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	7.3.4	
	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	7.3.4	
	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	7.3.4	
	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 MAPAMA
	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	7.3.4	

	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Descripción cualitativa de las medidas	7.3.4	

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	**Número** total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.1	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.2	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	5.2	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Información cuantitativa sobre despidos	5.2	
	Brecha salarial	Este dato se reporta según criterio interno	5.3	La fórmula de cálculo de la brecha salarial ha sido la siguiente: (Remuneración media de hombres – Remuneración media de mujeres) / Remuneración media de hombres
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo fijo, variable	5.3	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo	5.3	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo	5.3	
	Implantación de **políticas** de desconexión laboral	Descripción cualitativa de las políticas vigentes	5.4	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.8	
Organización del trabajo	**Organización** del tiempo de trabajo	Descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	5.4	
	Número de horas de absentismo	Número de horas de absentismo	5.5	

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

	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Descripción cualitativa de las medidas de integración	5.8	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Descripción cualitativa de la gestión de la diversidad	5.8	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada	4.5	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, **medidas** para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Descripción cualitativa de la gestión realizada	4.3 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	Los sistemas de reporting de la compañía actualmente no permiten obtener el resultado de las auditorías; se trabajará para obtener dichos datos en futuros ejercicios
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	