

# Estado de información no financiera



2025

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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 Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) 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 a nivel corporativo llevado a cabo en 2025. 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 Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal), 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 Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal).

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 Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) es una compañía de tecnología médica que realiza sus actividades y comercializa sus productos, principalmente en España y en menor medida en otros mercados europeos e internacionales y que forma parte del grupo empresarial internacional, cuya cabecera es Siemens AG, por lo que sus políticas y procesos vienen definidos y marcados por todas las políticas y directrices establecidas a nivel grupo como, por ejemplo, las específicas en materia de sostenibilidad, el código de conducta en los negocios, el código de conducta de proveedores, el sistema de gestión de riesgos empresariales, etc.

Después de la última gran reorganización del Grupo Siemens llevada a cabo en el ejercicio 2020 que significó la separación como unidad independiente del negocio de "Gas and Power" junto con Siemens Gamesa bajo un único paraguas de "Siemens Energy", Siemens Healthineers se ha consolidado como "Compañía Estratégica" independiente de los demás negocios principales de Siemens: "Smart Infrastructure", "Digital Industries" y "Siemens Mobility".

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) queda enmarcada dentro de la organización del Grupo Siemens bajo la "Compañía Estratégica" Siemens Healthineers, que recoge todo el negocio de tecnología médica del grupo. Siemens Healthineers cotiza en la Bolsa de Frankfurt desde marzo de 2018.

## 1.1 Siemens Healthineers

Siemens Healthineers es una empresa líder en el mercado mundial de tecnología sanitaria con más de 24.000 derechos de propiedad intelectual (entre los que se incluyen 15.000 patentes). La compañía se estructura en cuatro áreas: diagnóstico y tratamiento por imagen, diagnóstico de laboratorio, terapias avanzadas y tecnología para diagnóstico y tratamientos oncológicos (Varian). Dentro de estos cuatro segmentos Siemens Healthineers ofrece servicios integrales en toda la cadena de valor de sus clientes, como la planificación y el diseño, el mantenimiento, la gestión operativa, servicios de financiación, formación y servicios de educación, por ejemplo, en el marco de las alianzas estratégicas de valor con los proveedores de salud, llamadas “value partnerships”. Nuestros servicios incluyen la gestión del rendimiento de los equipos tecnológicos, educación clínica y e-learning, gestión de activos, servicios departamentales para laboratorios e instalaciones sanitarias, consultoría, y productos y servicios de salud digital.

El objetivo de Siemens Healthineers es aportar valor a los proveedores de servicios de salud de todo el mundo a través del desarrollo de la medicina de precisión, la transformación de la asistencia sanitaria y la mejora de la experiencia del paciente, todo ello gracias a la digitalización de la atención sanitaria.

Más del 90% de los principales hospitales del mundo confían en Siemens Healthineers y trabajan con nosotros. Más del 70% de las decisiones clínicas están influenciadas por nuestra tecnología de productos, soluciones y servicios. La innovación centrada en el paciente ha sido y siempre será el núcleo y el ADN de nuestra empresa. El rango de nuestros clientes va desde entidades dedicadas a la salud públicas y privadas, así como compañías farmacéuticas e institutos de investigación clínica.

Actualmente Siemens Healthineers está presente en más de 70 países de todo el mundo, con aproximadamente 73.000 empleados. El tipo de actividades de Siemens Healthineers es bastante resistente a las tendencias económicas del corto plazo, pues parte de nuestro negocio recurrente se produce a largo plazo. Por otra parte, se trata de un negocio que depende de las regulaciones que se producen en los diferentes países.

Las dinámicas del mercado tienen un gran impacto en la industria de la salud. Tomemos, por ejemplo, el envejecimiento de la población (mayores de 65 años) y la creciente prevalencia de enfermedades crónicas y comorbilidades (causadas, por ejemplo, por estilos de vida sedentarios). Siemens Healthineers considera que el futuro de la atención médica, dadas las dinámicas del mercado actual, reflejará lo siguiente:

- La medicina será más precisa y asequible. Las terapias adaptadas a la persona nos acercarán cada vez más al objetivo de “el tratamiento adecuado para el paciente adecuado en el momento adecuado”.
- El valor estará cada vez más en el centro de la prestación de atención sanitaria. Reducir los costes sin sacrificar los resultados requerirá equipos dedicados trabajando colaborativamente a lo largo de todos los puntos del proceso continuo de la atención sanitaria.
- Los pacientes se comportarán cada vez más como consumidores: a medida que continúen asumiendo una mayor responsabilidad financiera de su propia atención sanitaria, la búsqueda de un mejor valor/servicio guiará su toma de decisiones.
- La sanidad será digital. Las tecnologías digitales y el big data seguirán revolucionando nuestra comprensión y el tratamiento de las enfermedades, así como la naturaleza misma del bienestar y la atención médica.
- En resumen, la transformación de la sanidad exige una atención sanitaria excelente y menos costosa.

Como resultado de estas tendencias, los proveedores de atención sanitaria siguen consolidándose cada vez más dentro de estructuras en red, que se han traducido en grandes cadenas clínicas y de laboratorio (a menudo internacionales), convirtiéndose en grandes compañías en el sector. Aplicando esta lógica industrial, gracias a la innovación tecnológica de empresas como Siemens Healthineers, el mercado sanitario puede dar respuesta a sus retos, desarrollando mejoras sistemáticas en eficiencia y calidad, a la vez que reduce sus costes, con un uso optimizado de los recursos.

Siemens Healthineers tiene una inversión anual de más de €1.8 mil millones en innovación y desarrollo (ejercicio fiscal 2025), aproximadamente un 9% de la facturación. Las actividades de I+D de Siemens Healthineers están fuertemente orientadas al desarrollo de líneas de producto innovadoras que permiten innovar y expandir la medicina personalizada, transformar la asistencia sanitaria, y alcanzar la excelencia en las operaciones. Estos nuevos desarrollos tecnológicos y capacidades de Siemens Healthineers permiten, entre otras cosas, conectar digitalmente diagnósticos precisos con tratamientos precisos, logrando así una mayor precisión y personalización de las decisiones clínicas. También aportan otros valores añadidos como nuevos algoritmos que detectan patrones escondidos y dan apoyo a los profesionales sanitarios en el diagnóstico y las decisiones terapéuticas. Siemens Healthineers tiene en el mercado más de 110 productos basados en inteligencia artificial (ejercicio fiscal 2025).

Además de avanzar en el desarrollo de nuevo portfolio de productos Siemens Healthineers está continuamente actualizando y llevando al siguiente nivel tecnológico los productos y servicios ya existentes. Resultado de las actividades de I+D se han aplicado con éxito técnicas de Inteligencia Artificial para el análisis, interpretación, toma de decisiones, control inteligente de robots y automatización. En este sentido, el desarrollo del “Gemelo Digital” es parte de nuestra visión del futuro de la sanidad.

En el segmento del diagnóstico por la imagen, utilizamos inteligencia artificial en nuestros últimos equipos de resonancia magnética (en adelante RM) para aplicaciones clínicas y científicas: MAGNETOM Flow es nuestra pionera solución de RM de próxima generación de 1.5T, sostenible y sin dependencia de helio, reduciendo así los costes y optimizando recursos. Además, optimiza los flujos de trabajo para ofrecer una experiencia más positiva al paciente. Y ahora, con inteligencia artificial (IA) para una mayor calidad de imagen y mayor velocidad para examinar comparado con otros dispositivos de Siemens Healthineers que no disponen de IA.

En el campo de la tomografía computarizada, este año hemos presentado Biograph Trinion, un escáner PET/CT de alto rendimiento y eficiencia energética que ofrece una amplia gama de capacidades clínicas con un bajo coste operativo a lo largo de su vida útil. Diseñado para optimizar tanto la experiencia del usuario como la del paciente, Biograph Trinion incorpora un flujo de trabajo automatizado mediante inteligencia artificial, gracias a la interfaz inteligente myExam Companion™, que guía al profesional paso a paso durante el examen para obtener resultados rápidos y consistentes. Además, el sistema cuenta con un modo inteligente de ahorro de energía logrando hasta un 46 % de ahorro energético. Esta solución avanzada responde eficazmente a necesidades clínicas en áreas como oncología, teragnóstica, cardiología y neurología.

En el área de cirugía, CIARTIC Move ofrece una solución automatizada y autónoma para la obtención de imágenes intraoperatorias mediante un sistema de arco en C completamente motorizado. Este diseño permite agilizar los flujos de trabajo durante las intervenciones quirúrgicas y reducir significativamente los tiempos de imagen en comparación con los sistemas móviles manuales. Además, gracias a su control remoto completo, los equipos quirúrgicos y los cirujanos debidamente capacitados pueden continuar trabajando incluso en ausencia de un técnico especializado en arco en C. Estas funcionalidades contribuyen a aliviar la carga física y mental del personal clínico y permiten afrontar con mayor eficacia las ausencias de personal, uno de los retos más importantes que enfrentan los sistemas de salud actuales.

En el segmento de Terapias Avanzadas, Siemens Healthineers ha incorporado nuevas prestaciones al sistema de ultrasonidos ACUSON Sequoia, enfocadas en cardiología. La función AI Measure, con hasta 120 cálculos automatizados, reduce significativamente el tiempo de los estudios rutinarios. Por su parte, 2D HeartAI mejora la eficiencia en el análisis de la deformación del miocardio mediante detección automática de vistas y contornos, con o sin electrocardiograma o contraste. Además, optimiza la evaluación de la fracción de eyección, ayudando a disminuir la necesidad de exámenes de seguimiento.

En el ámbito de la neurología, Siemens Healthineers, en colaboración con Novartis, ha desarrollado un análisis de sangre para mejorar el manejo de la esclerosis múltiple recurrente (EMR). El ensayo de cadena ligera de neurofilamentos (NFL), ya disponible con marcado CE para los sistemas Atellica IM y ADVIA Centaur XP/XPT, permite detectar precozmente el riesgo de daño neuronal, facilitando una gestión más eficaz de la enfermedad y ayudando a prevenir recaídas. Este biomarcador complementa los hallazgos

clínicos, de imagen y laboratorio, y se espera que transforme la práctica neurológica al ampliar el acceso a pruebas avanzadas en plataformas de laboratorio ampliamente disponibles.

La última incorporación a nuestro catálogo de diagnóstico de laboratorio es el Atellica UAS 60 Analyzer, un analizador de sedimento urinario que automatiza el flujo de trabajo en el análisis de orina. Gracias a su tecnología de imagen digital con campo de visión completo, el Atellica UAS 60 ofrece una visualización que reproduce con gran precisión la microscopía manual, mejorando la eficiencia y la fiabilidad en los laboratorios clínicos.

Asimismo, Siemens Healthineers está también focalizada en inversiones que mejoren su competitividad y su innovación, como la adquisición de ECG Management Consultants en 2019, la incorporación de Varian completada en 2021, empresa especialista en tecnología para diagnóstico y tratamiento oncológicos o, en el año 2023, con la adquisición de Block Imaging, un proveedor de equipo médico de imagen, partes y servicio, especializado en el refurbish.

## 2 Gestión de aspectos no financieros

### 2.1 Política de sostenibilidad

Siemens Healthineers se ha marcado unas metas claras en relación con el futuro de la compañía con el fin de conseguir un crecimiento sostenible. Queremos crear valor para nuestros empleados, clientes, grupos de interés y las comunidades en las que vivimos a través de avances para el bienestar de los pacientes en todo el mundo. Esto ha sido el eje central de nuestra compañía desde su fundación. Es por ello por lo que queremos realizar aportaciones relevantes a los esfuerzos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Los ODS de las Naciones Unidas fueron creados en 2015 y componen un marco globalmente aceptado y ampliamente utilizado para fines de sostenibilidad públicos y privados. Los 17 ODS deben ser alcanzados en 2030.

Apoyamos los ODS de las Naciones Unidas con el fin de crear un futuro mejor para nuestro planeta y los que vivimos en él. El grado en el que una compañía puede aportar al cumplimiento de los ODS varía significativamente. Como proveedor del sector salud, hemos identificado tres objetivos principales debido a nuestros productos, nuestras soluciones, nuestras operaciones de negocio, nuestro liderazgo y nuestros empleados.

Estos objetivos principales son “Vida saludable y bienestar” (ODS 3), “Igualdad de género” (ODS 5) y “Consumo y producción responsable” (ODS 12).

**ODS 3** - Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos, a todas las edades. Contribuimos a este objetivo con nuestros productos, soluciones e innovaciones y ayudando a establecer una cobertura sanitaria universal. También proporcionamos ayuda en la lucha contra las enfermedades transmisibles y no transmisibles. Estos esfuerzos se reflejan en nuestro tema central “mejorar la calidad de vida a través del acceso a la sanidad y la innovación”.

**ODS 5** - Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Estamos convencidos que la diversidad es un aspecto crucial para que nuestros empleados muestren todo su potencial. Si bien aquí nos enfocamos en la igualdad de género, estamos comprometidos a abordar cualquier forma de diversidad, incluyendo nacionalidades, religiones, creencias o preferencias sexuales. En apoyo a nuestros fines de igualdad de género, desplegamos esfuerzos en múltiples niveles de la organización, desde la dirección hasta nuestro grupo de talentos. Por ello, queremos aportar a erradicar cualquier forma de discriminación contra las mujeres. Estos esfuerzos se reflejan en nuestro tema central “progresar en diversidad e inclusión y promover la participación de las personas trabajadoras”.

**ODS 12** – Garantizar un consumo y patrones de producción sostenibles y responsables. Contribuimos a este objetivo enfocándonos a la gestión sostenible de nuestros recursos y en la circularidad. Nuestros esfuerzos abordan toda la cadena de valor. Incluyen la compra de materia prima, la reutilización y el reciclaje de nuestros productos al final de su vida útil. Con nuestro trabajo en el ODS 12 actuamos también como ejemplo a seguir para nuestros proveedores. Estos esfuerzos se reflejan en el tema central “contribuir a un entorno sano y regenerativo” y “crear valor sostenible a través de los negocios responsables y el liderazgo”.

Adicionalmente a estos tres ODS principales en los cuales podemos aportar de manera más significativa, hemos identificado los siguientes seis ODS (considerados ODS primordiales) que apoyamos a través de nuestros negocios.

**ODS 8** - Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo y un trabajo digno para todos. Contribuimos al crecimiento económico, al empleo seguro y productivo, al trabajo digno y a salvaguardar los derechos laborales.

**ODS 9** - Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. La innovación es clave en nuestra compañía. Invertimos una cantidad significativa de recursos en investigación y desarrollo para la innovación.

**ODS 10** – Reducir las desigualdades en y entre países. Contribuimos a este objetivo a través del fortalecimiento de una cultura inclusiva entre nuestros empleados – una cultura que abarca todas las personas independientemente de su edad, sexo, capacidades, raza, etnia, origen, religión o estatus

económico o de otra índole. Asimismo, reducimos las desigualdades facilitando el acceso a la atención sanitaria con nuestros productos y soluciones.

**ODS 13** - Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos. Estamos comprometidos en abordar el cambio climático reduciendo las emisiones en la cadena de valor. Nuestro trabajo aquí incluye abordar la reducción de emisiones en nuestros proveedores, incrementar la eficiencia energética en nuestras propias operaciones y a reducir el consumo energético en la fase de uso de nuestros productos.

**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. Disponemos de un marco de cumplimiento robusto diseñado para reducir la corrupción y el soborno. Un fuerte compromiso de liderazgo a todos los niveles de nuestra compañía soporta el desarrollo de instituciones fuertes.

**ODS 17**- Fortalecer las Alianzas y el Global Partnership para el desarrollo sostenible. Creemos que las alianzas acelerarán el cumplimiento de los ODS y estamos involucrados en numerosas alianzas científicas y tecnológicas, joint ventures para start-ups y alianzas con clientes. Aspiramos a reforzar estas colaboraciones mostrándonos como socio de confianza.

- En diálogo con nuestros grupos de interés por la sostenibilidad

Presentamos constantemente innovaciones importantes a los mercados – para el beneficio de pacientes, profesionales médicos y de la sociedad en general – con el fin de facilitar el acceso sostenible y universal a la sanidad. Sabemos que no podemos alcanzar este objetivo solos. Operamos en un entorno global de diferentes grupos de interés representando opiniones y objetivos diversos. Escuchar y entender sus necesidades es crítico para el éxito sostenible de nuestra compañía a largo plazo.

Nuestros grupos de interés incluyen inversores, clientes, proveedores, empleados, representantes de los trabajadores, científicos, comunidades, federaciones, legisladores, agencias de regulación, los medios de comunicación, organizaciones no gubernamentales, asociaciones empresariales, académicos, competidores y socios de negocio. A través de nuestra colaboración con estos grupos de interés contribuimos al ODS 17 - Fortalecer las Alianzas y el Global Partnership para el desarrollo sostenible.

## **2.2 Gestión de la sostenibilidad**

La sostenibilidad ha formado siempre parte de nuestro ADN. Sostenibilidad significa alcanzar nuestros objetivos de negocio mientras protegemos la integridad ecológica y social en el interés de las generaciones presentes y futuras.

Recurriendo a nuestra larga historia, hemos demostrado que innovamos de forma sostenible para proveer de una sanidad que permita a las personas en todo el mundo vivir mejores vidas. Nos focalizamos en el acceso a la sanidad y la innovación, en la responsabilidad con el clima y el medioambiente, en nuestra responsabilidad social y la gobernanza y cumplimiento de la sostenibilidad. Desde nuestra fundación, hemos contribuido a un entorno regenerativo y saludable a través de la mejora de la eficiencia de nuestras instalaciones de producción y de nuestros productos.

El liderazgo responsable ha pasado a formar parte intrínseca de nuestra vida empresarial. Hoy en día, esto se refleja en nuestras normativas y cultura corporativa que se caracteriza por nuestra capacidad de actuar de manera rápida y sostenible para adaptarnos a las nuevas necesidades y dirigir los desarrollos con el fin de que ayuden a las personas a vivir vidas más largas y saludables.

### **2.2.1 Estudio de materialidad: identificación de prioridades**

Nuestra estrategia de sostenibilidad se construye sobre nuestro análisis de materialidad de 2020, que ha sido regularmente actualizado a lo largo de los años. En el ejercicio 2025, hemos continuado evolucionando este marco de trabajo, integrando de una forma holística los conceptos de aplicación del enfoque de doble materialidad requeridos por el ESRS.

Este assessment nos ha ayudado a identificar y evaluar conceptos de sostenibilidad desde dos perspectivas distintas: impacto material, que refleja como nuestro negocio afecta a las personas y el

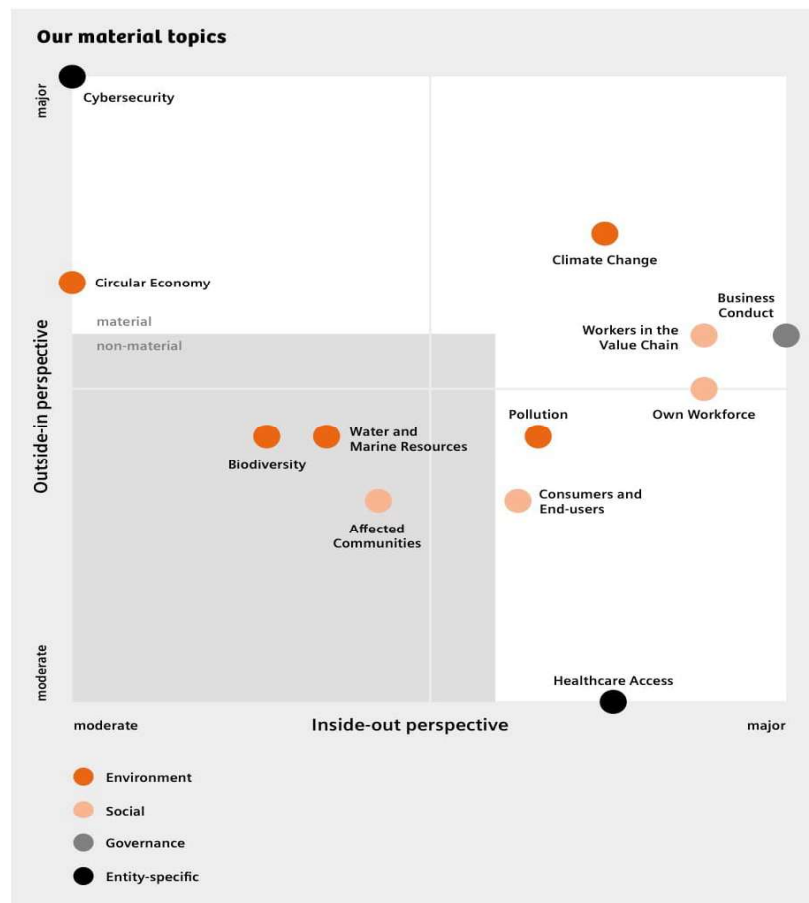
entorno; y la materialidad financiera, que considera como estos aspectos influyen en nuestro rendimiento financiero.

La matriz presentada resume los resultados de nuestro estudio en 2025, ilustrando las relaciones entre estas dos dimensiones. El eje Y representa la materialidad financiera del entorno social y los conceptos de gobernanza de gobernanza para nuestra compañía (outside-in perspective), mientras que el eje x muestra la materialidad de nuestro impacto en las personas y el entorno (inside out perspective). En total, hemos identificado 9 conceptos de sostenibilidad material basados en 18 subconceptos que se obtienen de 25 impactos riesgos y oportunidades (IRO).

El assessment ha confirmado que ya nos enfocamos en los conceptos más relevantes para nuestro negocio - aquellos que activamente atacamos a través de nuestra estrategia: cambio climático (E1), fuerza de trabajo (S1), trabajadores en nuestra cadena de valor (S2), y nuestro concepto específico, acceso a servicios asistenciales. Estamos bien posicionados para profundizar en nuestro compromiso precisamente allí donde más importa - en áreas que se alinean con nuestras prioridades a largo plazo y donde podemos crear un impacto positivo a través de la cadena de valor al tiempo que reducimos los efectos negativos de nuestros productos y servicios.

La información detallada sobre cada uno de los conceptos, incluyendo las acciones específicas y las políticas que tenemos definidas se pueden encontrar en los capítulos correspondientes de nuestro Informe de Sostenibilidad de Siemens Healthineers 2025. Este proporciona también una descripción detallada de nuestro proceso de assessment de doble materialidad.

El assessment de materialidad no solo establece las bases de nuestro reporte de acuerdo con el ESRS, sino que también es la guía estratégica para la toma de decisiones de negocio y acciones relacionadas con la sostenibilidad.



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

Siemens Healthineers ha introducido estructuras de gobernanza con responsabilidades claramente definidas en los niveles superiores de la organización para garantizar el cumplimiento de sus compromisos en materia de sostenibilidad. Siemens Healthineers AG está sujeta a las disposiciones de la ley alemana de sociedades anónimas. Por tanto, tiene una estructura de directorio de dos niveles, compuesto por el Consejo de Administración y el Consejo de Supervisión.

Como máximo órgano de dirección de la sociedad, el Consejo de Administración está comprometido y obligado a servir a los intereses de la compañía y lograr el crecimiento sostenible del valor de la empresa. Los miembros del Consejo de Administración son conjuntamente responsables de toda la gestión de la empresa y deciden sobre las cuestiones básicas de política empresarial y estrategia corporativa, así como sobre los planes anuales y plurianuales de la compañía.

El consejo de supervisión supervisa y asesora al consejo de administración en su gestión del negocio de la Compañía. En intervalos regulares, el consejo de supervisión discute sobre negocios, desarrollo, planificación, estrategia e implementación de las estrategias.

Para dar respuesta a la enorme relevancia de la sostenibilidad, se estableció en el año fiscal 2021 el departamento de Sostenibilidad Corporativa de Siemens Healthineers. Este departamento es desde 2022 totalmente independiente con el fin incrementar aún más la visibilidad de la sostenibilidad, tanto internamente como externamente.

El equipo central está plenamente apoyado por la alta dirección. En consecuencia, el Responsable de Sostenibilidad reporta a un miembro del Consejo de Administración y supervisa y gestiona todas las actividades estratégicas de sostenibilidad en toda la empresa. Asimismo, actualiza periódicamente al Consejo de Administración sobre cuestiones clave relacionadas con la sostenibilidad. Lidera también el Comité de Sostenibilidad, compuesto por un miembro del Consejo de Administración y altos líderes de diversas funciones, áreas de negocio y regiones.

## **2.3 Política de control y gestión de riesgos**

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

Nuestra política de gestión de riesgos se deriva de la filosofía de perseguir un crecimiento sostenible y de creación de valor económico, gestionando los riesgos y oportunidades adecuados y evitando riesgos inadecuados. Dado que la gestión de riesgos es una parte integral de la forma en que planificamos y ejecutamos nuestras estrategias de negocio, nuestra política de gestión de riesgos es establecida a nivel grupo por el Consejo de Administración. La estructura organizativa y de responsabilidad requiere que cada una de las respectivas direcciones de las unidades 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 el Consejo de Administración y el Consejo de Supervisión a nivel corporativo estén plenamente informados sobre los riesgos significativos en tiempo y forma.

La gestión de riesgos en el Grupo Siemens se basa en un enfoque integral, interactivo y orientado a la gestión de riesgos empresariales (Enterprise Risk Management - ERM) que está integrado en la organización y que aborda tanto los riesgos como las oportunidades. Nuestro enfoque ERM se basa en el

COSO (Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway) "Gestión de Riesgos Empresariales – Integrado con estrategia y resultados" (2017) y la norma ISO 31000 (2018) y se adapta a los requisitos de Siemens. El proceso de ERM está conectado con nuestro proceso de reporting financiero y nuestro sistema de control interno. Se considera que la estrategia de una compañía, la eficiencia y eficacia de sus operaciones comerciales, la fiabilidad de sus informes financieros y el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes son igualmente importantes.

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

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

### **2.3.3 Organización y responsabilidades en la gestión de riesgos**

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

### **2.3.4 Principales riesgos no financieros**

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

Tomando como referencia la identificación de riesgos globales y comunes elaborada a nivel grupo, se ha ajustado dicho mapa al contexto de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal), permitiendo de esta manera identificar los riesgos no financieros más relevantes.

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

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

- **Entorno competitivo:** El entorno competitivo global para nuestros productos y servicios es muy dinámico y desafiante. La competencia se intensifica debido a la entrada de nuevas empresas, como startups de tecnología e inteligencia artificial, así como a la expansión de competidores existentes. Factores como la innovación tecnológica, decisiones de precios y la regulación afectan nuestra posición en el mercado.

Para enfrentar estos desafíos, monitoreamos continuamente a nuestros competidores y adaptamos nuestras estrategias. Implementamos medidas como ajustes operativos, fusiones y optimización de nuestra cartera de productos. Si no logramos ofrecer productos tecnológicamente superiores, con capacidades clínicas de alta calidad, más precisos, con costes eficientes, y en definitiva competitivos, podríamos perder cuota de mercado y vernos obligados a adaptar nuestros precios.

- **Transformación de la división de Diagnóstico:** el programa de transformación anunciado en noviembre de 2022 se ha centrado en optimizar el conjunto de productos y la estructura organizativa en el segmento de Diagnósticos. Este proceso conlleva riesgos de ejecución debido a su complejidad y ambiciosa cronología. Se busca lanzar productos estratégicamente relevantes para reducir el número total de plataformas activas y establecer un portafolio saludable.

Sin embargo, los lanzamientos conllevan riesgos técnicos y de mercado. También existe el riesgo de perder conocimientos institucionales si no se gestiona adecuadamente el cambio organizacional. Para mitigar estos riesgos, se han implementado medidas como revisiones regulares del equipo directivo y fases controladas de lanzamiento de productos. Además, se planea un sistema de transferencia de conocimientos y desarrollo cultural corporativo, apoyado por expertos internos y consultores externos.

- **Cambio regulatorio:** como empresa diversificada y con negocios a nivel global, estamos expuestos a normativas diversas sobre productos o específicas de los países en los que operamos y que influyen en nuestros procesos y actividades de negocio. Observamos que existe un riesgo cada vez más relevante de cambios significativos e inesperados en las normativas (por ejemplo, relacionadas con el medioambiente, el control a la exportación y embargos) que pueden conllevar restricciones a nuestros productos al no cumplir las nuevas regulaciones. Si bien tenemos procedimientos establecidos para garantizar el cumplimiento de las regulaciones gubernamentales aplicables en la conducción de nuestras operaciones comerciales, no se puede

excluir que las violaciones de las regulaciones gubernamentales aplicables puedan ser causadas por nosotros o por terceros con los que contratamos, incluidos proveedores o subcontratistas cuyas actividades se nos pueden atribuir. Cualquier violación de este tipo nos expone particularmente al riesgo de responsabilidad, sanciones, multas, daños a la reputación o pérdida de licencias o permisos que son importantes para nuestras operaciones comerciales. En particular, también podríamos enfrentar responsabilidad por daños o remediación por contaminación ambiental en las instalaciones que diseñamos o en que operamos. Con respecto a ciertos riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria.

- **Tecnologías disruptivas:** Los mercados en los que operan nuestras empresas experimentan cambios rápidos y significativos debido a la introducción de tecnologías innovadoras y disruptivas. En los campos de la digitalización existen riesgos asociados a nuevos competidores, sustituciones de productos/ soluciones/servicios existentes, nuevos modelos de negocios y, finalmente, el riesgo de que nuestros competidores puedan tener estrategias de tiempo de comercialización más avanzadas e introducir sus productos y soluciones disruptivas más rápidamente que Siemens. Nuestros resultados operativos dependen en gran medida de nuestro liderazgo tecnológico, nuestra capacidad de anticipar y adaptarnos a los cambios en nuestros mercados y optimizar nuestra base de costes en consecuencia. La introducción de nuevos productos y tecnologías requiere un compromiso significativo con la investigación y el desarrollo, lo que a cambio requiere un gasto de recursos financieros considerables que no siempre pueden resultar en el éxito. Nuestros resultados pueden verse afectados si invertimos en tecnologías que no funcionan o que no se integran como se esperaba, o que no son aceptadas en el mercado como se anticipó, o si nuestros productos, soluciones o sistemas no se introducen en el mercado de manera oportuna, particularmente en comparación con nuestros competidores, o incluso quedar obsoletos. Solicitamos constantemente nuevas patentes y gestionamos activamente nuestra cartera de propiedad intelectual para asegurar nuestra posición tecnológica.
- **Falta de personal cualificado:** La competencia por personal altamente cualificado (por ejemplo, especialistas, expertos, talento digital) sigue siendo intensa en las industrias y regiones en las que operamos nuestros negocios. Tenemos una demanda continua de empleados altamente cualificados y la necesidad de mejorar la diversidad, inclusión y sentimiento de pertenencia de nuestra plantilla. Nuestro éxito futuro depende en parte de nuestra capacidad continua para identificar, evaluar y contratar ingenieros, talento digital y otro personal cualificado. Asimismo, los debemos integrar, desarrollar y retener una vez forman parte de nuestra plantilla, lo cual resulta ser especialmente relevante en tiempos de un entorno de trabajo cada vez más virtual. Abordamos estas temáticas fortaleciendo las capacidades y habilidades de nuestros equipos de adquisición de talento y hemos definido una estrategia de búsqueda proactiva de personas con las habilidades requeridas en nuestras respectivas industrias y mercados. La tecnología y la digitalización nos ayudan a ser más efectivos para atraer y seleccionar talento diverso. Además, ponemos el foco en la diversidad y en planes de sucesión estructurada.
- **Condiciones geopolíticas:** Existen grandes incertidumbres con relación a las perspectivas geopolíticas y económicas globales. Las tensiones geopolíticas y en especial el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania están conllevando consecuencias políticas y económicas tales como el impacto en ventas, procesos de producción, así como la compra y logística de productos intermedios (problemáticas en la cadena de suministro) y una crisis energética y una amenaza general a la seguridad difícil de dimensionar. La escalación del conflicto, así como otro tipo de ataques e incidentes podría influenciar negativamente la confianza de la economía y de los consumidores. Asimismo, una economía global altamente interconectada sigue siendo vulnerable ante desastres naturales, nuevas pandemias o guerras híbridas.

### 3 Lucha contra la corrupción y el soborno

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

Nuestra premisa es hacer siempre lo correcto de modo que solo los negocios limpios son negocios Siemens. Esto aplica a nivel mundial y a todos los niveles de la organización. En Siemens, integridad significa que en todos los sitios en los que hacemos negocios actuamos de acuerdo con nuestros valores y conforme a nuestros principios éticos.

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

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

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

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

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

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

#### 3.1 El sistema de Compliance de Siemens

Nuestro **Código de Conducta en los Negocios (Business Conduct Guidelines -BCGs-)** recoge los principios fundamentales y las directrices para nuestro comportamiento tanto a nivel interno en Siemens como con terceros, clientes, socios externos y la sociedad en general. También sirve como 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.

En el año 2023 se actualizó el Código de Conducta de Siemens Healthineers adaptándolo a las nuevas realidades de los mercados y de la sociedad en general. En los tiempos difíciles que estamos viviendo tener unos principios y directrices claros es todavía si cabe más importante. Para Siemens no hay excusas: actuamos siempre conforme a la legalidad, éticamente y con la mayor integridad.

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



## Aspectos generales del Sistema de Compliance de Siemens Healthineers:



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

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

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

Para asegurar que nuestro Sistema de Compliance está implantado a nivel global, de acuerdo con los requerimientos establecidos, nuestro departamento de Auditoría Interna Corporativa realiza de forma continua controles y auditorías de Compliance.

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

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

La organización global de Compliance combina una sólida dirección a nivel de grupo con la disponibilidad de responsables de Compliance cualificados en diversas unidades de negocio y de países, como es el caso de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal), que aseguran que el Sistema de Compliance está debidamente implantado en todo el mundo.

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

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

Para recoger la opinión directa de nuestros empleados se realizan de forma regular encuestas en el ámbito de integridad dentro del marco de la encuesta global de empleados de Siemens. Estas consultas se realizan

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

Las áreas de responsabilidad de Compliance abarcan los ámbitos de Anticorrupción, Blanqueo de Capitales, Defensa de la Competencia, Acciones Colectivas, Protección de Datos y Derechos Humanos.

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

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

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

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

En este marco nuestra interacción con terceros es una parte esencial, de ahí que fomentemos relaciones de negocio únicamente con clientes, proveedores y otros socios que sean de garantía, empresas cuyas actividades cumplan con los requerimientos legales y nuestras expectativas de integridad y comportamiento ético.

La industria de la tecnología médica está sujeta a las leyes nacionales y supranacionales que rigen muchos aspectos de las operaciones comerciales. Por lo tanto, la relación entre la industria y los profesionales de la salud y las organizaciones de la salud está altamente regulada. Siemens Healthineers está adherida a los Códigos Éticos de Buenas Prácticas del sector sanitario, a nivel global a MedTech Europe y a nivel nacional, a Fenin, Federación española de Tecnología Sanitaria.

### **3.2 Gestión de riesgos de Compliance**

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

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

Durante el año 2023 se realizó la revisión de riesgos de Compliance para Siemens Healthcare S.L. (Sociedad Unipersonal), con la participación de la dirección de la compañía (CEO y CFO) así como de los directores técnicos y financieros de las unidades de negocio y departamentos centrales relevantes. Para los riesgos más significativos identificados, en 2023, se ha realizado un seguimiento durante el año 2024 y 2025 de la implantación del plan de mitigación, así como de la identificación de nuevos riesgos, actualizando el CRA.

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

### 3.3 Formación de Compliance

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

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

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

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

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

Muchas de las actividades de formación que se venían haciendo de forma presencial se convirtieron en el año 2020 a formaciones virtuales / on-line para garantizar la continuidad en la actividad formativa y en los años posteriores se ha seguido trabajando en la misma línea ampliando y mejorando las mismas, de forma que podamos llegar a un colectivo más amplio de empleados y con formatos actuales y atractivos.

Durante el ejercicio fiscal 2025 se ha continuado con el despliegue de la formación presencial de Compliance, "**Compliance In Person Training**" (CO IPT), adaptada a Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) y se despliega a todo el personal dentro del grupo objetivo, de nueva incorporación o con cambio de responsabilidad, desde 2018.

La formación on-line de Compliance global, "**Compliance Basic Web Based Training**", (CO WBT), se actualizó en 2024 a Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) para incorporar temas específicos del sector sanitario, y se despliega a toda la organización en su incorporación.

En cuanto al **Código de Conducta en los Negocios** de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal). Siemens a nivel corporación se ha comprometido a formar a todos los empleados de la compañía incluyendo personal con acceso on-line, personal de fábricas y servicios técnicos.

Por otra parte, en materia de **Protección de Datos**, se ha seguido con las campañas lanzadas en años precedentes en otros ámbitos de responsabilidad de Compliance:

- Anualmente, se actualiza la formación de Protección de Datos on-line adaptada a Siemens Healthineers y se despliega a toda la organización, dada la trascendencia de esta materia con la implantación de las nuevas legislaciones europea y española, especialmente en el sector sanitario, unida al desarrollo de nuevos modelos de negocio y la necesidad de garantizar una correcta gestión de los datos de carácter personal.
- Adicionalmente, se realiza anualmente el despliegue del “Data Privacy Awareness” por parte de las jefaturas de la compañía a sus colaboradores, trasladando mensajes clave de cada área, focalizado en los riesgos detectados durante la evaluación continua que se lleva a cabo durante el año, así como nuevas regulaciones y normativas internas y procesos.
- Para impulsar concienciación sobre la importancia de la protección de los datos personales en la compañía, se lanza anualmente la campaña “Data Privacy Week” que incorpora sesiones globales y locales, presenciales y virtuales, en todo el mundo.

Finalmente, en materia de **Defensa de la Competencia**, durante el ejercicio 2025 se ha lanzado una nueva formación recurrente en formato web-based, adaptada a Siemens Healthineers. Esta formación está dirigida a funciones sensibles con mayor implicación en actividades relevantes en materia de competencia, como dirección, marketing, ventas, gestión de proyectos, fusiones y adquisiciones, cadena de suministro, atención al cliente y puestos de responsabilidad.

La monitorización de las formaciones obligatorias para los países y grupos objetivos definidos se apoya en la plataforma digital **Learn4U** y la implantación de los requerimientos de formación es reportado de forma periódica a las jefaturas de las respectivas unidades.

Aparte de estas iniciativas desplegadas por el equipo de Compliance, hay que destacar las acciones realizadas en el marco de lo que denominamos Diálogos de Integridad, **Let’s Talk**, en temas de especial relevancia en materia de Compliance para las respectivas áreas de responsabilidad y se exponen de manera abierta y participativa entre los colaboradores.

Los contenidos de estos Diálogos de Integridad se actualizan cada año en base a los riesgos detectados a nivel corporación conteniendo un amplio abanico de contenidos y material que abarca todas las áreas de responsabilidad de Compliance, y se mantienen a disposición de las jefaturas para ser desplegados en sus respectivos equipos.

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

### 3.4 Colaboración con Socios de Negocio

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

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

Tanto los socios de negocio como los proveedores tienen que firmar el Código de Conducta establecido por Siemens para estas terceras partes. Dependiendo de la clasificación de riesgo de los socios de negocio

y proveedores, Siemens Healthineers o un tercero designado puede llevar a cabo auditorías para verificar el cumplimiento del Código de Conducta.

En línea con los compromisos de Siemens Healthineers y las obligaciones derivadas de los Códigos de Conducta de la Industria, que amplían el perímetro de responsabilidad corporativa hacia terceros intermediarios en los ámbitos de venta y aprovisionamiento, los socios comerciales están obligados a cumplir con los estándares éticos y normativos establecidos de los códigos éticos sectoriales a los que estamos adheridos. Esta exigencia se articula a través de procesos formales de onboarding, screening y monitorización continua, aplicables a todo el colectivo de clientes no finales. Dichos procesos se centran en la evaluación de aspectos comerciales, financieros y específicos de Compliance, con el objetivo de fomentar la transparencia, garantizar la integridad en las relaciones comerciales y mitigar riesgos legales y reputacionales.

Además, se promueve la inclusión de cláusulas contractuales explícitas que refuercen el cumplimiento de requisitos sectoriales como los de Medtech Europe o Fenin, así como la mejora continua de los contenidos formativos dirigidos a socios, asegurando una comprensión adecuada de sus responsabilidades éticas y legales.

### **3.5 Denuncias de irregularidades**

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

Por ejemplo, las irregularidades se pueden denunciar a través de un sistema de Denuncias “Let Us Know” o a una Ombudswoman independiente de Siemens. También se pueden comunicar directamente a los responsables de Compliance de cada unidad o a las jefaturas correspondientes, entre otros. Nuestros empleados hacen uso regular de estos canales.

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

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

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

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

La posible existencia de estas situaciones debe entenderse como parte del funcionamiento normal del Sistema de Compliance implantado de forma efectiva. Teniendo en cuenta la diversidad de nuestros negocios y los diferentes ámbitos locales e internacionales en los que actuamos entendemos dentro de la normalidad los incumplimientos detectados. En Siemens existe una cultura de “Speak-up” en temas de Compliance, que forma parte del diálogo continuo de Compliance con la Dirección para establecer acciones para promoverla en la compañía.

En el año 2023 se implantó en Siemens Healthcare S.L. (Sociedad Unipersonal) los requerimientos establecidos en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción). Además, se ha integrado adicionalmente, un canal de denuncias local, para denuncias de Acoso, dentro de la Ley Orgánica 10/22 de garantía de la

libertad sexual y el Protocolo de Denuncias de Acoso del Plan de Igualdad de la Compañía. Hay un responsable del sistema de información y se han definido la política y procedimiento de gestión estando todo ello disponible en nuestra intranet e internet junto con los canales de información establecidos

### **3.6 Acciones Colectivas y Siemens Integrity Initiative**

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

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

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

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

En Siemens luchamos contra la corrupción colectivamente, trabajando junto con varios grupos de interés para construir una alianza contra la corrupción. Abordamos y resolvemos el problema desde múltiples ángulos con el objetivo final de crear condiciones de mercado justas e igualitarias, un "campo de juego nivelado", para todos los actores del mercado y eliminar las tentaciones de corrupción para todos.

La acción colectiva en Siemens Healthineers tiene como objetivo brindar más oportunidades para cooperar con alianzas en la industria de la salud, mejorar el entorno de cumplimiento y beneficiar a todos, no solo a los actores del mercado, sino también a los profesionales de la salud y a los pacientes. Lo hacemos, por ejemplo, siendo miembros de las Asociaciones europeas de la industria de las tecnologías sanitarias MedTech Europe y Cocir y de la Asociación española Fenin, y trabajando activamente en sus Códigos Éticos de Buenas Prácticas. Siemens Healthineers apoya el avance tecnológico aplicados a la salud con formación y adiestramiento de los profesionales sanitarios. Estas ayudas están reguladas por nuestra normativa interna y por los códigos éticos de buenas prácticas a los que estamos adheridos, promoviendo una industria ética.

### **3.7 Resultados y progreso alcanzado**

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

- Las formaciones en Compliance se actualizan a Siemens Healthineers para incorporar los distintos elementos del sector sanitario, como los requerimientos de los códigos éticos del sector sanitario o la interacción de la industria con los profesionales del sector de la salud y las organizaciones de la atención médica.
- Hay una continua simplificación y digitalización en los procesos de Compliance para conseguir una mayor eficacia y eficiencia en los mismos integrándolos en la medida de lo posible en los procesos de negocio.
- Se ha actualizado el proceso de Conflicto de Intereses de empleados integrándolo en el proceso de Onboarding de empleados.
- También referido a terceras partes se ha ampliado el espectro bajo el alcance de Compliance y se han mejorado los procesos y herramientas de revisión de alertas y de monitorización de los socios comerciales.

- La interacción de la industria con los profesionales y las organizaciones de la salud es esencial para el desarrollo de avances tecnológicos en salud. Por ello, se ha actualizado el proceso de beneficios (regalos y hospitalidades a terceros) con el objetivo de empoderar a los empleados para actuar correctamente en estas situaciones. En línea con las políticas sectoriales que prohíben ofrecer regalos de cortesía a profesionales y organizaciones de la salud, a partir del ejercicio fiscal 2026, dichos regalos serán eliminados globalmente y se canalizarán estas acciones hacia causas solidarias.
- La Protección de Datos en el sector salud es fundamental para cumplir con las regulaciones legales aplicables y las normativas internas. Por ello, anualmente, Siemens realiza una auto-evaluación, “Data Privacy Self Assessment”, durante el último trimestre del año fiscal, para certificar la implementación y cumplimiento de los requisitos de protección de datos establecidos en el Sistema de Gestión de la Privacidad de Datos “Data Privacy Management System” de Siemens Healthineers.

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

### **3.8 Modelo para la Prevención del Delito**

Basado en el derecho penal español, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) ha implementado un Modelo de Prevención del Delito que se basa principalmente en la normativa, los controles y la mitigación de riesgos existentes medidos a nivel global de la empresa, pero adaptándolo a los requisitos legales locales.

Este modelo de organización y gestión cubre los siguientes aspectos:

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

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

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

Este Comité, formado por la Directora de Compliance, la Directora de Legal y la Oficial de Cumplimiento Normativo, se ha reunido en dos ocasiones, según lo establecido en los estatutos, en el ejercicio fiscal 2025, para abordar los temas relevantes en esta materia. Como preparación a dichas reuniones se han realizado puestas en común por parte de las diversas áreas relevantes en relación con los diferentes ilícitos penales incluidos en el Código Penal vigente en cada momento.

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

Durante el ejercicio 2025, Siemens Healthineers, ha seguido colaborando con la recaudación de fondos para la Gala Benéfica Niños contra el Cáncer organizada por la Clínica Universitaria de Navarra y de Madrid de 3.850 y 2.100€ (5000€ en el ejercicio anterior) respectivamente, y con la participación en la campaña de Sonrisas por Navidad y el Torneo de Fútbol Benéfico Interempresas de la Cooperación Internacional y Desarrollo Corporativo con 2.355€ y 1.650€ respectivamente (2.450€ en el ejercicio anterior). Adicionalmente, la Sociedad ha participado en diferentes actividades de voluntariado con la Fundación Adopta un Abuelo de 12.280€ y con la Cruz Roja de 6.715€, mientras que en el ejercicio anterior la Sociedad contribuyó a la Fundación Juan Carlos Unzué con 10.000€, a la Gala Solidaria de la Fundación Reina Sofía con 20.000€ a la Fundación Reforest Project con 2.500€ y a la Fundación José Luis Castaño-SEQC con 3.200€. Durante el ejercicio FY25, las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro han experimentado una ligera disminución superior al 5%. Esta variación se debe principalmente a que el pago correspondiente a una de las asociaciones clave se realizó en el ejercicio FY26. Por ello, se espera que para el próximo año las aportaciones se incrementen.

## 4 Respeto de los Derechos Humanos

Como empresa global, somos plenamente conscientes de nuestra responsabilidad frente a la sociedad.

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

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

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

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

Nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos está liderado desde la alta dirección. Los esfuerzos en materia de derechos humanos son supervisados por el Comité Ejecutivo, el responsable de Derechos Humanos, el área Legal & Compliance, y los responsables de nuestras Unidades de Negocio y Regionales.

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

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

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

destacan la importancia de los procesos de diligencia debida que permiten proactivamente identificar, evaluar y prevenir posibles violaciones de los Derechos Humanos para proteger a los afectados o al menos mitigar el impacto en todo lo posible.

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

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

#### **4.2 Gestión y responsabilidades**

Nuestro compromiso de respetar los Derechos Humanos y de implantar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos está liderado desde las más altas instancias de la compañía a nivel corporativo. Nuestro trabajo en Derechos Humanos está supervisado por el Consejo de Administración 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.

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

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

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

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

#### **4.3 Medidas de mejora continua**

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

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

En el año fiscal 2023 se realizó el análisis de riesgo de Compliance en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) al igual que en casa matriz y en otros países y negocios para identificar y evaluar posibles riesgos, entre otros aspectos de Compliance, en materia de Derechos Humanos e implantar las acciones apropiadas para conseguir el cumplimiento debido en este ámbito, y durante el año fiscal 2025 se hace seguimiento de dichos riesgos. A lo largo de toda la cadena de valor hay desde hace años medidas establecidas para revisar y asegurar el cumplimiento en esta materia por ejemplo en el ámbito de homologación de proveedores, a nivel de nuestras propias ubicaciones y también en las decisiones de negocio adoptadas por nuestros clientes.

Dentro de la estrategia de Sostenibilidad, Siemens Healthineers apuesta por una economía circular, con un enfoque educativo, de investigación científica o bienestar/vida saludable. Por lo que desde el ejercicio fiscal 2024, se ha incorporado al sistema de Compliance un proceso de evaluación que posibilite dar una segunda vida a, por ejemplo, equipos informáticos, de investigación, repuestos y mobiliario.

#### **4.4 Derechos Humanos en la cadena de valor**

Nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos y la implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos está liderado desde la alta dirección. Los esfuerzos en materia de derechos humanos son supervisados por el Comité Ejecutivo, el Responsable de Derechos Humanos, el área Legal & Compliance, y los responsables de nuestras Unidades de Negocio y Regionales.

Como se ha referido anteriormente, como parte de la implementación de la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente, Siemens Healthineers está sujeta a los requisitos de la Ley Alemana de Debida Diligencia de la Cadena de Suministro (LkSG).

Siemens y sus afiliadas se comprometen a cumplir con lo establecido por la German Supply Chain Due Diligence Act "SCDDA" que abarca aspectos medioambientales y relativos a Derechos Humanos cumplimiento que debe hacerse extensivo a los proveedores directos y a los sucesivos proveedores indirectos en menor grado. Siemens Healthineers envió el primer informe a finales de enero del año 2024 a LkSG describiendo el SCDDA.

Se ha actualizado el Policy Statement, la Declaración de Política que establece la estrategia de la empresa para proteger los derechos humanos y cumplir con sus obligaciones medioambientales, así como el documento "Rules of procedure for the handling of complaints" y el informe anual a BAFA (Oficina Federal de Asuntos Económicos y Control de Exportaciones) sobre cómo cumple con los requisitos de la SCDDA y con las obligaciones de diligencia debida.

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

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

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

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

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

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

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

Los departamentos de Sostenibilidad y Compliance, junto con las áreas de negocio, departamentos centrales y expertos externos en materia de Derechos Humanos, han desarrollado una herramienta de diligencia debida innovadora en el ámbito de proyectos para conseguir evaluaciones proactivas y sistemáticas de riesgos tales como riesgos en la cadena de suministro (condiciones de trabajo justas, libertad de asociación, discriminación, etc.), riesgos en el lugar de trabajo (Seguridad y Salud, etc.) o riesgos relativos a decisiones de negocio por parte de nuestros clientes (impacto en comunidades locales, por ejemplo, a nivel de poblaciones indígenas, minorías religiosas o étnicas).

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

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

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

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

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

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

trato y de oportunidades, prohibición de empleo infantil y mecanismos de denuncia / información anónimos

#### **4.7 Formación y desarrollo de capacidades**

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

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

Nuestro documento de Sostenibilidad en la Cadena de Suministro y el Código de Conducta sirven de apoyo y sensibilizan a nuestros proveedores en lo que se refiere a tener en cuenta en mayor medida esos valores, y los requerimientos de sostenibilidad que se deben incluir en las propias cadenas de suministro de dichos proveedores. El intercambio de información y experiencias tanto a nivel interno como externo con especialistas en la materia es constante y nos permite mejorar en la identificación de riesgos por ejemplo mediante la práctica de diligencias debidas en regiones en conflicto.

#### **4.8 Redes de colaboración y alianzas**

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

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

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

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

#### **4.9 Denuncias por casos de vulneración**

Siemens ofrece a todos sus empleados y terceras partes canales protegidos para reportar incumplimientos de la normativa interna y externa. En el año 2023 se adaptaron los procedimientos a nivel de grupo en base a la normativa europea y en el caso de Siemens Healthcare S.L. (Sociedad Unipersonal) en base a la ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Las notificaciones realizadas por estos medios se trasladan al departamento de Compliance y se les da el debido seguimiento. Estos mismos canales pueden usarse para informar a la compañía de posibles incumplimientos en materia de Derechos Humanos.

Nuestra página de internet también facilita la posibilidad de hacer reclamaciones específicas en el ámbito de Derechos Humanos. Somos conscientes de que algunas actividades de negocio son controvertidas y

constituyen un marco de actuación complejo. Nuestro objetivo es compartir nuestra posición y nuestras actividades en curso de forma abierta con nuestros grupos de interés. Tenemos más información disponible en nuestra página específica de Derechos Humanos en internet.

En Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) 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 Recursos Humanos. A cierre del ejercicio 2025, al igual que en el ejercicio 2024, no consta ninguna denuncia por este concepto.

## 5 Cuestiones sociales y relativas al personal

Las personas que trabajan en Siemens Healthcare S.L. (Sociedad Unipersonal) constituyen el activo fundamental de la compañía. Por ello, la compañía, al igual que el resto de las filiales del Grupo Siemens, se esfuerza por ofrecerles un entorno de trabajo seguro, atractivo, enriquecedor y con oportunidades de desarrollo profesional.

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

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

Valoramos nuestras personas como el recurso más importante de nuestra empresa. Estamos plenamente convencidos de que nuestra cultura de alta confianza nos distingue como una de las mejores empresas para trabajar.

Hemos seguido consolidando nuestra Cultura de alta confianza y compromiso, como uno de los pilares fundamentales en los que se asienta nuestra estrategia actual 'New Ambition'. Con la introducción de nuestro "nuevo" Propósito y Valores contamos con una oportunidad única de dar forma y dar vida a nuestra cultura, aunando la fuerza motivadora de Siemens Healthineers y Varian.

En Siemens Healthineers sabemos que el propósito es lo que mueve a nuestras personas a dar lo mejor de sí mismas y que los valores compartidos determinan la base de los comportamientos de nuestras personas y definen cómo trabajamos, colaboramos y tomamos decisiones.

- **Nuestro Propósito**  
Somos pioneros en el cuidado de la salud.  
Para todos. En todas partes. De forma Sostenible.
- **Nuestros Valores compartidos**  
Escuchamos primero.  
Ganamos juntos.  
Aprendemos con pasión  
Avanzamos con decisión.  
Nos comprometemos.

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

Las **People & Leadership Practices** son la base de la cultura de nuestra compañía, con una clara orientación al desarrollo de las personas, rompiendo con sistemas tradicionales, a través de diálogos de calidad, manager ↔ colaborador, sobre desempeño y desarrollo, feedback honesto y constructivo, reconocimiento, gestión del talento y excelencia en liderazgo.

---

<sup>1</sup> A través de estos instrumentos, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal), al igual que el resto de filiales del Grupo, 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 **2.3.4 Principales riesgos no financieros**.

Los siguientes elementos configuran el Modelo / “Itinerario” People & Leadership Practices a lo largo del año:

- **Expectativas Mutuas:** comprensión, compartida y de “igual a igual”, de las expectativas entre el manager y el empleado, en relación con el desempeño y desarrollo del empleado, así como a la ayuda que necesita del manager para su consecución.
- **Feedback:** práctica continua, multidireccional (manager↔empleado↔empleado), independiente de la jerarquía y de las líneas de reporte.
- **Reconocimiento y Recompensa:** cultura de agradecimiento y recompensa inmediata e individualizada, al desempeño y/o comportamientos destacados.
- **Diálogo sobre Desarrollo (coaching):** la trayectoria profesional a largo y a corto plazo y el desarrollo personal de un empleado, a través de coaching.
- **Autonomización:** oportunidad que tienen los empleados durante todo el año, de auto nominarse a programas de desarrollo y puestos de la organización.
- **Talent Reviews:** sesiones dedicadas al desarrollo de las personas en las que los managers y HR identifican medidas de desarrollo concretas para empleados con potencial, ‘auto nominaciones’ y aquellos que requieren ‘further review’ o un especial seguimiento.
- **Planes de Sucesión:** identificación, gestión y desarrollo de sucesores para people managers y posiciones clave.

Mostrar agradecimiento es clave en la cultura de nuestra Compañía. Por ello, el reconocimiento es una piedra angular de nuestras People & Leadership Practices (PLP) y define la forma en que trabajamos en Siemens Healthineers y cómo desarrollamos a nuestros empleados/as.

En Siemens Healthineers contamos con una herramienta global de Reconocimiento & Recompensa, intuitiva y fácil de usar, que ha sido diseñada para soportar nuestras prácticas de Reconocimiento & Recompensa como parte de nuestra colaboración diaria.

Hay que destacar que, a lo largo del ejercicio 2025, se han concedido un total de 814 premios a través de esta herramienta, y recompensado a 436 colaboradores/as como clara muestra de reconocimiento a sus desempeños y/o comportamientos destacados.

EL PLP permite a Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) alcanzar sus aspiraciones culturales de transparencia, confianza y autonomía, incrementando la flexibilidad, la agilidad y el desempeño de la organización, así como una mayor fidelización de todos los empleados/as.

En un escenario tan retador y excepcional como el actual, en Siemens Healthineers debemos responder a las exigencias y retos del mercado presente y futuro de Healthcare en el que la digitalización, la agilidad en la toma de decisiones, la mejora continua y el compromiso de las personas son las claves del éxito y lo que verdaderamente nos diferencia de nuestros competidores.

Por ello, deseamos destacar que en el año 2020 obtuvimos la Certificación Great Place to Work®, y en 2021 tuvimos la satisfacción de haber sido reconocidos como la 13ª Mejor Empresa para Trabajar en España, en el Ranking Best Work Places® 2021, dentro de la categoría de empresas de más de 500 empleados, reconocimiento otorgado por la consultora Great Place to Work®, líder en la identificación y certificación de Excelentes Lugares para Trabajar.

Obtenida la Certificación Great Place to Work® y el reconocimiento en el Ranking Best Work Places® 2021, hemos trabajado en la mejora continua de los resultados de este diagnóstico cultural.

En 2023 nos recertificamos como compañía Great Place to Work® ocupando el noveno puesto en el ranking Best Workplaces 2023, mejorando cuatro posiciones frente a 2021.

En 2025 hemos vuelto a renovar nuestra certificación como Great Place to Work®. Este reconocimiento pone en valor nuestra cultura de alta confianza en la que fomentamos el talento, la diversidad, la inclusión, el liderazgo, la creatividad, el respeto, el trabajo en equipo, el agradecimiento

Great Place to Work® ha destacado nuestras prácticas, centradas en el cuidado y desarrollo de nuestras personas, que hacen que Siemens Healthineers España no sea sólo un gran lugar para trabajar, sino un lugar del que querer formar parte:

- New Ambition, nuestros valores y nuestro propósito son una guía para desarrollarnos y ser nuestra mejor versión.
- Nuestras Prácticas de Personas y Liderazgo ayudan a elevar el desempeño y potencial de cada Healthineer.
- Healthineers Way of Working, nuestro modelo híbrido de trabajo (digital-presencial).
- Nuestras nuevas oficinas con espíritu de co-working e inspiración, compromiso con el medioambiente, accesibilidad y modernas instalaciones.
- El programa #DigitalTogether que nos ayuda a trabajar cada día de una manera más lean.
- Nuestro atractivo programa de compensación, beneficios y ayudas sociales.
- Nuestro Programa New Way of Moving con el objetivo principal de definir un plan estratégico para garantizar una flota empresarial de cero emisiones para 2030 y, al mismo tiempo, impulsar una nueva movilidad al margen del coche de empresa para un compromiso de todos con el planeta.

Formar parte de este prestigioso ranking, nos acredita como una organización centrada en el cuidado y desarrollo de nuestras personas, en la que todos nos sentimos comprometidos y motivados para dar lo mejor, y trabajar como “un único equipo” en la transformación de la sanidad.

En un contexto tan cambiante y desafiante como el actual, es imprescindible garantizar un diálogo constante con nuestras personas.

Nuestra plataforma **Healthineers Forum** nos permite integrar los diferentes puntos de vista de nuestras colaboradoras y colaboradores en las decisiones y planes de nuestra empresa.

Cada seis meses, todos/as los/as Healthineers hemos sido invitados a participar voluntariamente y ofrecer nuestra opinión sobre temas de la vida laboral diaria. Nuestro socio externo, Peakon, garantiza el anonimato y la confidencialidad.

Tras dos años de su lanzamiento y desde el mes de septiembre de 2022, la Healthineers Forum incorpora novedades: incluye la participación de las personas de Varian, introduce nuevas preguntas ligadas a nuestros “nuevos” valores y las rondas se aplican de forma mensual. En el 2024 se añadieron una serie de nuevas preguntas orientadas a conocer a las minorías dentro de nuestra fuerza laboral y a agrupar las necesidades de todos los empleados, este proyecto se desarrolló durante 2025 con más de 50% de participación.

Los managers comparten los resultados de forma regular para fomentar el diálogo continuo dentro del equipo y establecer medidas orientadas a la mejora del compromiso y bienestar de nuestras personas en el marco de nuestra estrategia de New Ambition.

Adicionalmente, hemos potenciado las actividades de nuestro grupo de trabajo dedicado exclusivamente a fomentar la Diversidad e Inclusión dentro de la compañía. Entre los principales objetivos en los que se está trabajando actualmente, destacan los siguientes:

- Aumentar la seguridad y bienestar psicológico de los colaboradores y colaboradoras de la compañía.
- Creación de una campaña de comunicación para concienciar sobre la importancia de ser inclusivo y las ventajas que ello puede traer, tanto para el propio colaborador o colaboradora como para la compañía, tratando de hacer a todos y todas partícipes en retos y reflexiones a través de los canales de comunicación de la compañía.
- Creación de material de formación para Managers y colaboradores y colaboradoras en materia de sesgos inconscientes y comportamientos inclusivos.

- Unión a REDI como la Red Empresarial más importante de España dedicada a crear entornos laborales inclusivos, seguros y respetuosos con todas las personas, sin importar su identidad, expresión de género, orientación o características sexuales.

Ser una de las mejores empresas para trabajar, potencia la visibilidad y credibilidad, interna y externa, de nuestra cultura de alta confianza y nos posiciona como Empleador de referencia del sector salud.

### 5.1 Descripción de la plantilla

La plantilla de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) en España a cierre del ejercicio fiscal 2025 está compuesta por 701 personas (696 personas a cierre del ejercicio 2024). De ellas, un 67% son hombres y un 33% mujeres (a cierre del ejercicio 2024, el 68,82% eran hombres y el 31,18% eran mujeres). Esta diferencia obedece, principalmente, a que tradicionalmente la cantidad de estudiantes femeninas que se licencian en las carreras técnicas y ramas de FP de las que Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) se nutre, es minoritaria.

En lo que respecta al desglose por edades, la edad media de la plantilla es 44,9 años (45 años a cierre del ejercicio 2024).

Por último, desde el punto de vista de categoría profesional, en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) se diferencian cuatro agrupaciones<sup>2</sup> (según nomenclatura del grupo Siemens):

- **Directivos.** Este grupo está compuesto por los Senior Managers y Position Level 4 de la compañía y supone un 3,28% del total de la plantilla (3,44% al cierre del ejercicio 2024).
- **Mandos medios.** En este grupo se encuadran todos los managers no incluidos en la categoría anterior y representa el 9,13% de la plantilla (10,20% al cierre del ejercicio 2024).
- **Técnicos y profesionales.** Engloba a todos los Project Manager, Professional & Expert, Team Leader y Supervisor (según Position Type). Este grupo representa un 79,03% de la plantilla (83,33% al cierre del ejercicio 2024).
- **Personal de apoyo.** Son los Operations (Technical & Administrative). El personal de apoyo conforma un 8,56% de la plantilla (3,16% al cierre del ejercicio 2024).

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

---

<sup>2</sup> Además de estas cuatro agrupaciones, en el ejercicio fiscal 2025, se incorporó una adicional "Expatriados/as" que recogía a dos personas trabajadoras de la compañía que se encontraban de forma circunstancial en España.

- **Plantilla de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) desglose por sexo, edad y clasificación profesional.**

**Ejercicio 2025:**

Nº Empleados	Hombres				Mujeres				Total
	<35	35-45	>45	Total	<35	35-45	>45	Total	
Directivos	0	4	9	13	0	4	6	10	23
Mandos Medios	0	19	24	43	3	7	11	21	64
Técnicos y Profesionales	71	112	198	381	44	59	70	173	554
Personal de Apoyo	23	6	5	34	7	7	12	26	60
Expatriados	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total general</b>	<b>94</b>	<b>141</b>	<b>236</b>	<b>471</b>	<b>54</b>	<b>77</b>	<b>99</b>	<b>230</b>	<b>701</b>

*\* Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) reporta su plantilla, no como plantilla media, sino como plantilla a cierre de ejercicio fiscal (30.09.2025). En todo caso, no es previsible una gran diferencia entre ambos cálculos dado el bajo nivel de rotación en la compañía (<2%), así como el elevado porcentaje (100%) de contratación indefinida.*

**Ejercicio 2024:**

Nº Empleados	Hombres				Mujeres				Total
	<35	35-45	>45	Total	<35	35-45	>45	Total	
Directivos	0	5	8	13	0	3	6	9	22
Mandos Medios	3	12	29	44	2	9	16	27	71
Técnicos y Profesionales	95	113	208	416	50	49	65	164	580
Personal de Apoyo	1	0	3	4	1	6	10	17	21
Expatriados	0	1	1	2	0	0	0	0	2
<b>Total general</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>249</b>	<b>479</b>	<b>53</b>	<b>67</b>	<b>97</b>	<b>217</b>	<b>696</b>

*\*Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) reporta su plantilla, no como plantilla media, sino como plantilla a cierre de ejercicio fiscal (30.09.2024). En todo caso, no es previsible una gran diferencia entre ambos cálculos dado el bajo nivel de rotación en la compañía (<2%), así como el elevado porcentaje de contratación indefinida.*

## 5.2 Modalidades de contratación y cifra de despidos

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

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

El 100% de la plantilla de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) tiene contrato indefinido (99,86% al cierre del ejercicio 2024). En lo que respecta al tipo de jornada, el 100% de los contratos corresponden a la modalidad de tiempo completo.

Contrato de trabajo	2025	2024
Indefinidos	701	695
Temporales	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>701</b>	<b>696</b>
A tiempo completo	701	696
A tiempo parcial	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>701</b>	<b>696</b>

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

### ➤ Promedio anual de contratos indefinidos.

El promedio de contratación indefinida es del 100% en todas las agrupaciones profesionales.

#### Ejercicio 2025:

Contratos indefinidos	Hombres				Mujeres				Total
	<35	35-45	>45	Total	<35	35-45	>45	Total	
Directivos	0	5	11	15	0	4	7	10	26
Mandos medios	0	20	24	44	3	7	11	21	65
Técnicos y profesionales	68	111	207	386	40	58	72	170	556
Personal de apoyo	22	6	6	34	4	7	12	22	56
Expatriados/as	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>141</b>	<b>248</b>	<b>479</b>	<b>47</b>	<b>75</b>	<b>101</b>	<b>223</b>	<b>702</b>

**Ejercicio 2024:**

Contratos indefinidos	Hombres				Mujeres				Total
	<35	35-45	>45	Total	<35	35-45	>45	Total	
Directivos	0	5	8	13	0	3	6	9	22
Mandos medios	2	11	29	42	2	9	16	27	69
Técnicos profesionales y	84	110	207	401	44	47	65	156	557
Personal de apoyo	1	1	4	6	1	6	9	16	22
Expatriados/as	0	1	1	2	0	0	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>128</b>	<b>249</b>	<b>464</b>	<b>47</b>	<b>65</b>	<b>96</b>	<b>208</b>	<b>672</b>

➤ **Promedio anual de contratos temporales.**

El promedio de contratación indefinida es del 100% en todas las agrupaciones profesionales.

**Ejercicio 2025:**

Contratos temporales	Hombres				Mujeres				Total
	<35	35-45	>45	Total	<35	35-45	>45	Total	
Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mandos medios	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos profesionales y	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Ejercicio 2024:**

Contratos temporales	Hombres				Mujeres				Total
	<35	35-45	>45	Total	<35	35-45	>45	Total	
Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mandos medios	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos profesionales y	1	0	0	1	0	0	0	0	1
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

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

Como se indicó anteriormente, la totalidad de los contratos en la plantilla de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) corresponde a jornada completa al igual que en el ejercicio anterior.

Finalmente, se desglosa el número de despidos por sexo, edad y agrupación profesional que ha habido a cierre del ejercicio en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal).

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

En el Ejercicio Fiscal 2025 se produjeron 25 despidos (12 despidos en el ejercicio 2024).

**Ejercicio 2025:**

Nº de despidos*	Hombres				Mujeres				Total
	<35	35-45	>45	Total	<35	35-45	>45	Total	
Directivos	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Mandos medios	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Técnicos y profesionales	0	4	11	15	2	1	3	6	21
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	2	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>25**</b>

\* El número de despidos contempla exclusivamente los despidos disciplinarios o por causas objetivas, sin incluir cualquier otro tipo de finalización de contratos.

\*\* Los despidos producidos en FY25 vienen motivados por reorganizaciones internas de negocio.

**Ejercicio 2024:**

Nº de despidos*	Hombres				Mujeres				Total
	<35	35-45	>45	Total	<35	35-45	>45	Total	
Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mandos medios	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Técnicos y profesionales	0	0	4	4	1	2	1	4	8
Personal de apoyo	0	1	2	3	0	0	0	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

\* El número de despidos contempla exclusivamente los despidos disciplinarios o por causas objetivas, sin incluir cualquier otro tipo de finalización de contratos.

### 5.3 Remuneración

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) 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.

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) se guía como base por las tablas de remuneración establecidas en el II Convenio Colectivo de Empresa de Siemens Healthcare, S.L. (Código de convenio 90103602012020) publicado en el BOE de 19 de marzo de 2024.

No obstante, dispone también de un sistema de incremento salarial adicional denominado “*Merit Increase*” que se basa en dos parámetros: la evaluación del desempeño de la persona trabajadora (PLP) y la situación retributiva respecto al mercado de cada uno de los puestos de trabajo.

Con el objetivo de poder reducir posibles desigualdades, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) ha venido realizando desde el Ejercicio Fiscal 2018 un análisis de equidad por género que contempla tanto la equidad externa como interna del colectivo total de personas de la compañía comparándolo con el puesto que cada uno de ellos ocupa. Estos resultados se tienen en cuenta en las subidas aplicadas cada año.

Asimismo, el III Plan de Igualdad de la compañía incluye medidas para garantizar un sistema retributivo objetivo y no discriminatorio en el que, a mismo puesto, misma responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo, no puedan existir diferencias en función del género. En caso de detectarse tales diferencias, la compañía promoverá medidas y procesos específicos tendentes a corregirlas.

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

➤ **Remuneración media de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) (por sexo, edad y agrupación profesional) y brecha salarial.**

La remuneración media de los empleados de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) en el Ejercicio Fiscal 2025 ha sido de 87.349 euros (en el ejercicio 2024 fue de 84.006,88 euros).

**Ejercicio 2025:**

Remuneración media (€)	Hombres				Mujeres				Total
	<35	35-45	>45	Total	<35	35-45	>45	Total	
Directivos	0	443.631	268.480	322.373	0	199.134	200.864	200.172	<b>269.242</b>
Mandos Medios	0	112.808	129.178	121.945	83.992	106.137	128.727	114.806	<b>119.602</b>
Técnicos y Profesionales	61.631	75.909	92.959	82.109	59.702	69.502	87.376	74.242	<b>79.652</b>
Personal de Apoyo	54.221	53.797	70.902	56.599	45.127	47.552	57.029	51.273	<b>54.291</b>
Expatriados/as	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>59.818</b>	<b>90.372</b>	<b>102.869</b>	<b>90.536</b>	<b>59.162</b>	<b>77.571</b>	<b>95.170</b>	<b>80.824</b>	<b>87.349</b>

### Ejercicio 2024:

Remuneración media (€)	Hombres				Mujeres				Total
	<35	35-45	>45	Total	<35	35-45	>45	Total	
Directivos	0	234.333	254.500	246.744	0	184.183	197.077	192.780	224.667
Mandos Medios	71.256	99.224	121.351	111.901	85.598	111.451	123.310	116.563	113.674
Técnicos y Profesionales	56.964	75.927	88.517	77.892	57.555	61.695	82.323	68.608	75.226
Personal de Apoyo	48.075	0	60.044	57.052	46.448	45.382	54.904	51.046	52.190
Expatriados/as	0	*	*	352.256	0	0	0	0	352.256
<b>TOTAL</b>	<b>57.307</b>	<b>84.169</b>	<b>97.367</b>	<b>85.456</b>	<b>58.403</b>	<b>72.402</b>	<b>93.355</b>	<b>78.349</b>	<b>84.007</b>

*\*Dado el bajo número de personas trabajadoras en las siguientes categorías y cruces: Mandos Medios hombres <35, Expatriados Hombres 35-45 y Expatriados Hombres >45, no se reporta la retribución media en cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley Orgánica de Protección de Datos.*

La brecha salarial existente en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) entre mujeres y hombres ha sido de 10,73% (8,30% al cierre del ejercicio 2024), ratio que se explica principalmente por: la diferencia salarial existente en la agrupación de Directivos (37,91%). Ello se debe a que en esta categoría se concentran 23 personas trabajadoras, 13 de las cuales son hombres con una antigüedad de más de cinco años en la compañía, mientras que cinco de las diez mujeres directivas han accedido a esta categoría recientemente. Además, el aumento de brecha se debe a que uno de los directivos ha tenido un aumento con un salario a nivel Estados Unidos pero todavía sigue residiendo en España.

El desglose de la brecha salarial por agrupación profesional es el siguiente:

### Ejercicio 2025:

Remuneración media (€)	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial <sup>3</sup>
Directivos	322.373	200.172	37,91%
Mandos Medios	121.945	114.806	5,85%
Técnicos y Profesionales	82.109	74.242	9,58%
Personal de Apoyo	56.599	51.273	9,41%
Expatriados/as	0	0	N/A
<b>TOTAL</b>	<b>90.536</b>	<b>80.824</b>	<b>10,73%</b>

<sup>3</sup> La fórmula de cálculo de la brecha salarial ha sido la siguiente: (Remuneración media de hombres – Remuneración media de mujeres) / Remuneración media de hombres

**Ejercicio 2024:**

Remuneración media (€)	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial <sup>3</sup>
Directivos	246.744	192.780	21,87%
Mandos Medios	111.901	116.563	-4%
Técnicos y Profesionales	77.892	68.608	11,92%
Personal de Apoyo	57.052	51.046	10,53%
Expatriados/as	352.256	*	*
<b>TOTAL</b>	<b>85.455</b>	<b>78.349</b>	<b>8,30%</b>

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

➤ **Remuneración media de los directivos de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal).**

**Ejercicio 2025:**

Remuneración media (€)**	Hombres	Mujeres
Directivos*	322.373	200.172
<b>TOTAL</b>	<b>322.373***</b>	<b>200.172</b>

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

\*\* No se reporta la remuneración de los consejeros puesto que Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) no dispone de ellos al organizarse su estructura en 2 administradores mancomunados, los cuales están incluidos en la categoría de Directivos y no reciben retribución alguna por el ejercicio de esta función.

\*\*\* El aumento respecto al FY24 obedece a que uno de los directivos ha recibido una actualización salarial asociada a su nuevo cargo global, alineada con el nivel retributivo de Estados Unidos, manteniendo su residencia en España.

**Ejercicio 2024:**

Remuneración media (€)**	Hombres	Mujeres
Directivos*	246.744	192.780
<b>TOTAL</b>	<b>246.744</b>	<b>192.780</b>

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

\*\* No se reporta la remuneración de los consejeros puesto que Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) no dispone de ellos al organizarse su estructura en 2 administradores mancomunados y por confidencialidad de la información, no se reporta esta información."

## 5.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

### ➤ Organización del tiempo de trabajo.

La organización del tiempo de trabajo en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) viene determinada por todas las regulaciones aplicables en materia de jornada laboral. De forma adicional, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) 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 18 del Convenio colectivo de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal). Este convenio, tal y como se explica en el apartado 5.6 del presente Informe, es el convenio de aplicación para la compañía.

El convenio de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) 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.

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 Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) junto a la Representación de los trabajadores ha procedido a negociar una cláusula específica que figura en el Acuerdo sobre Registro de Jornada y Desconexión digital.

Esta cláusula se ha desarrollado como sigue: "Se reconoce el derecho a la desconexión digital, en virtud del principio a la conciliación de la vida privada y la vida profesional del empleado/a. En este sentido y consecuentemente, los/as empleados/as no tendrán que responder a emails, mensajes profesionales o llamadas telefónicas fuera de su horario de trabajo, ni durante los tiempos de descanso o vacaciones, salvo circunstancias excepcionales, guardias y/o disponibilidades de emergencia. La empresa realizará acciones concretas internas dirigidas a todos los trabajadores/as, que definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y a las acciones de información y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática".

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 Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) recoge en su III Plan de Igualdad las medidas orientadas a potenciar el adecuado equilibrio y compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar en toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad o modalidad contractual.

Una de las iniciativas más destacadas y que se encuentra recogida en el Convenio Colectivo vigente de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) es el **mobile working**. Esta modalidad propone una forma alternativa de trabajar, ocasionalmente (no se establecen 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 la jefatura y la persona trabajadora que redunde en un

mejor desempeño. El hecho de trabajar ocasionalmente fuera de la oficina no implica condiciones laborales ni obligaciones diferentes en relación con la realización de su trabajo de forma presencial. Es importante respetar la protección de datos y la confidencialidad de estos.

Esta medida se ve reforzada con la implantación de un sistema definido de trabajo a distancia. En enero de 2022 se firmó el Acuerdo de trabajo a distancia con los representantes sindicales, siendo realizada su implantación efectiva en abril de 2022. Para las personas trabajadoras susceptibles de acogerse a este acuerdo por el puesto de trabajo que ocupan se han ofrecido las siguientes cuatro opciones:

- 4 días a la semana de trabajo a distancia desde el domicilio de la persona trabajadora o el lugar elegido por ésta, 1 día a la semana presencialmente en uno de los centros de trabajo de la empresa.
- 3 días a la semana de trabajo a distancia desde el domicilio de la persona trabajadora o el lugar elegido por ésta, 2 días a la semana presencialmente en uno de los centros de trabajo de la empresa.
- Una semana 2 días de trabajo a distancia desde el domicilio de la persona trabajadora o el lugar elegido por ésta, siguiente semana 3 días de trabajo a distancia desde el domicilio de la persona trabajadora o el lugar elegido por ésta. Alternando en las siguientes semanas.
- 2 días a la semana de trabajo a distancia desde el domicilio de la persona trabajadora o el lugar elegido por ésta, 3 días a la semana presencialmente en uno de los centros de trabajo de la empresa.

Otras medidas de conciliación que ofrecen ventajas más allá de las que requiere la ley, serían las siguientes:

- **Flexibilidad:** Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) 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 Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) difunde medidas en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres que incluyan permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La compañía no acomete medidas de traslado a otro municipio en situación de embarazo o lactancia. Asimismo, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) ofrece tickets guardería y promueve actividades de voluntariado, entre otras.
- **Salud:** Con objeto de contribuir al cuidado de la salud de sus personas trabajadoras, la compañía ofrece talleres de salud, cursos *mindfulness* y habilita en sus instalaciones parkings de bicicletas, así como vestuarios.
- **Servicios:** Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal), en los centros con mayor plantilla, habilita cajeros en oficinas, comedores de empresa / cafetería, salas de *vending*, fruta, agua y café a disposición de los empleados/as, plazas de aparcamiento y tienda on-line a disposición de la plantilla.
- **Prestaciones:** Siemens Healthcare, S.L.(Sociedad Unipersonal) subvenciona total o parcialmente servicios como: la ayuda escolar (a trabajadores con hijos entre 4-23 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), también serán acreedores de esta ayuda los/as trabajadores/as con cónyuges o parejas de hecho legalmente reconocidas, siempre que tengan reconocido oficialmente un grado 2 o superior de dependencia, 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 y de asistencia sanitaria y plan de pensiones), subvención de comida, prestaciones por incapacidad temporal, préstamos personales (Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) dispone de un fondo a interés reducido) y cesta de Navidad.
- **Permiso para el cuidado del bebé lactante:** Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) ha acordado en su III Plan de Igualdad ampliar el permiso a 22 días.

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

## 5.5 Condiciones de Salud y Seguridad Laboral

### ➤ Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

La actuación de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) 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, las actividades de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) están cubiertas por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo certificado por la norma ISO 45001:2018. Continuamos unidos a la certificación que la compañía tiene a nivel mundial. Durante este ejercicio, nuestro sistema de gestión fue sometido a dos auditorías:

- Una auditoría interna, realizada por la empresa AFJ Health & Safety, donde no se detectó ninguna No Conformidad mayor ni menor.
- Una auditoría de recertificación, realizada por la empresa SGS, donde tampoco se detectó ninguna No Conformidad mayor ni menor.

La compañía extiende sus programas y procedimientos de trabajo no solo a las personas que forman parte de nuestra organización, sino también a los proveedores, clientes y otros grupos de interés, con el objetivo de fomentar un ambiente saludable y seguro.

De forma adicional a su sistema de gestión, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) ha implantado otros programas tendentes a evitar accidentes y mejorar la seguridad de los trabajadores:

#### ➤ Servicio de prevención

Es un servicio de prevención propio que ha asumido dos especialidades preventivas: Seguridad en el trabajo y Ergonomía y Psicosociología aplicada. Externalizando con un servicio de prevención ajeno, concretamente con Quirón Prevención, las otras dos especialidades: Higiene Industrial y Medicina del trabajo.

El servicio de prevención propio cuenta con dos personas responsables de desempeñar las funciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

#### ➤ Programa: Zero Harm Culture

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

Este programa centra sus esfuerzos en impulsar un cambio cultural que promueva la seguridad laboral como parte de la responsabilidad de cada una de las personas trabajadoras de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal). El programa ofrece las herramientas necesarias para el desarrollo de estrategias e implantación de las líneas de acción requeridas para el cambio, que comienza en los managers de la compañía, impulsando 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 diversas medidas en las diferentes áreas de la empresa:

- Se ha continuado con la iniciativa Safety & Health Walk and Talk, que promueve la realización de reuniones informales entre los managers y sus empleados/as, para aprender y buscar soluciones sobre los problemas y desafíos, de seguridad y salud, a los que se enfrentan los empleados/as en su día a día, elogiando y reconociendo comportamientos seguros y buenas prácticas, en definitiva, una herramienta para mejorar la cultura de seguridad y salud de nuestra compañía. Durante este ejercicio se realizaron 62 Safety & Health Walk and Talk.
- Se ha continuado con la formación a managers y empleados/as, para empoderarles en las funciones de reportar y actuar frente a cualquier accidente o riesgo de accidente detectado.
- Se han realizado campañas de concienciación en el uso de equipos de protección, generando una política de mejora continua de los mismos e inspecciones de uso en áreas sensibles.
- Se ha impartido formación específica en seguridad.

- Se han realizado campañas de sensibilización globales y locales para comunicar el contenido y los principios de nuestra cultura de seguridad, así como las medidas adoptadas en seguridad y salud haciendo uso de los canales de la compañía y otros medios: Viva Engage, intranet, video walls, entre otros.
- Se ha continuado con el suministro de equipos de protección individual.
- Se ha continuado con el suministro de equipos de trabajo ergonómicos (mesas, sillas, reposapiés, alfombrillas ergonómicas para ratón y teclado).
- Se han lanzado las siguientes actividades, en colaboración con nuestra Mutua de accidentes FREMAP, relacionadas con la ergonomía en el puesto de trabajo para prevenir los accidentes musculo esqueléticos:
  - e-learning: Pautas básicas para el manejo seguro de agentes químicos.
  - e-learning: Prevención de trastornos musculoesqueléticos en los trabajos con pantallas de visualización.
  - Webinar: Cuidado postural: Ergonomía en casa y en el trabajo.
  - Webinar: Ergonomía en el trabajo a distancia.
  - Webinar: Uso profesional de la voz.
  - Webinar: Aprendiendo a modular la voz.
  - Webinar: Antropometría aplicada al diseño ergonómico.
  - Webinar: Tengo estanterías metálicas ¿qué aspectos debo tener en cuenta para realizar un almacenamiento seguro?
  - Webinar: ¿Cómo prevenir el riesgo biológico por el manejo de agentes cortantes y punzantes?.

#### ➤ Programa: Health Management

Health Management es un programa basado en tres principios: promover la salud y bienestar de nuestros/as empleados/as, proteger a nuestros/as empleados/as y proveer un ambiente de trabajo saludable, potenciando 5 pilares fundamentales (nutrición saludable, actividad física, bienestar psicosocial, cuidado de la salud y ambiente de trabajo saludable) que define un plan de acción que pone en marcha diversas iniciativas beneficiosas para las personas trabajadoras de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal).

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

En cuanto a iniciativas sobre **nutrición saludable**:

- Se han mantenido los Fruit corners en todas nuestras principales oficinas de España. Los Fruit cornes son rincones de la oficina donde se ofrece de manera gratuita fruta fresca y de calidad a todas las personas trabajadoras.

En cuanto a la **actividad física**:

- Se ha continuado con el fomento de la actividad física mediante la financiación de carreras populares, e-challenge (fomento de actividades deportivas con el fin de sumar kilómetros para la realización de donativos a fundaciones, como por ejemplo, para la investigación del cáncer) o el pago de hasta 300€ al año por empleado/a, si se presentan facturas de actividades deportivas.

En cuanto al **bienestar psicosocial**:

- Se ha mantenido a nivel mundial la aplicación HEADSPACE, una app gratuita para el trabajador/a y para dos de sus familiares, en la que se pueden encontrar una gran variedad de ejercicios de meditación y mindfulness para ayudar a la reducción del estrés, dormir mejor, controlar la ansiedad o aumentar la concentración. Y también el programa de asistencia al empleado, que incluye ayuda psicológica para el empleado/a y/o sus familiares directos, además de asesoramiento profesional, voluntario y confidencial para cualquier situación de desafío personal o profesional, tanto por teléfono como en persona o virtual.
- En este punto cabe destacar también el grupo de trabajo creado tras la realización de la evaluación de factores psicosociales, en el que se han identificado factores estresores en distintas áreas o actividades para los que se han definido acciones o se han escalado a otras áreas para su

estudio y análisis de medidas preventivas. Hay que destacar el interés e implicación de la organización en cuanto al factor de carga de trabajo, destacando la contratación durante este ejercicio de un estudio específico, encargado a la consultora LHH, para identificar las causas de la carga de trabajo en la organización, así como planificación de acciones a llevar a cabo para su reducción.

- Este ejercicio se ha lanzado a nivel global la iniciativa MHFA: Mental Health First Aiders o Miembros del Equipo de Primeros Auxilios de Salud Mental son Healthineers formados/as que prestan apoyo inicial a los colaboradores/as que sufren crisis de salud mental, de forma similar a como harían los miembros de los equipos de primeros auxilios ante una emergencia de salud. En este punto cabe destacar también el grupo de trabajo creado tras la realización de la evaluación de factores psicosociales, en el que se han identificado factores estresores en distintas áreas o actividades para los que se han definido acciones o se han escalado a otras áreas para su estudio y análisis de medidas preventivas. Hay que destacar el interés e implicación de la organización en cuanto al factor de carga de trabajo, destacando la contratación durante este ejercicio de un estudio específico, encargado a la consultora LHH, para identificar las causas de la carga de trabajo en la organización, así como planificación de acciones a llevar a cabo para su reducción.

En cuanto al **cuidado de la salud:**

- Se ha continuado la realización de campañas de chequeos médicos para la prevención precoz del cáncer, con la realización de revisiones ginecológicas para la prevención del cáncer de mama y de cérvix y la prevención del cáncer de próstata, con la medición del antígeno prostático específico, PSA, en varones de 45 o más años de edad. Como novedad este año se ha incluido una nueva campaña para la prevención del cáncer de colon y recto, para empleados/as mayores de 50 años o empleados/as en situación de riesgo y la medición del FLI o índice de resistencia a la insulina para la detección precoz de enfermedades hepáticas. Se ha continuado también con las campañas de vacunación contra la gripe, para todos aquellos trabajadores/as que así lo soliciten, y vacunación frente a la hepatitis B, para todos aquellos trabajadores con riesgo de exposición a agentes biológicos.

En cuanto al **ambiente de trabajo saludable:**

- Se continúa con el análisis y evaluación de posibles riesgos ergonómicos y ambientales en el puesto de trabajo, teniendo siempre en cuenta estos dos factores en el diseño del lugar de trabajo. De esta manera se ha continuado con la entrega de mobiliario y material ergonómico para puestos de trabajo de oficina y teletrabajo.

Adicionalmente, se han lanzado Webinars en colaboración con nuestra Mutua de accidentes FREMAP y TELUS el proveedor del Programa de Asistencia a Empleados (EAP).

- Webinar: Actividad física y salud
- Webinar: Mindfulness para la reducción del estrés en el trabajo
- Webinar: Salud cardiovascular
- Webinar: Grupos vulnerables. Gestión del riesgo durante el embarazo, lactancia y otras actividades sensibles a determinadas personas trabajadoras
- Webinar: Alimentación y nutrición
- Webinar: Gestión del miedo y la incertidumbre

#### ➤ **Frecuencia y gravedad de accidentes de trabajo en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal)**

Durante este ejercicio se ha producido un total de 14 accidentes de trabajo según las siguientes clasificaciones con los siguientes índices de siniestralidad, de los que 5 fueron accidentes con baja.

**Ejercicio 2025:**

Clasificación	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidente de trabajo con baja	3	2	5
Accidente de trabajo sin baja	3	0	3
Accidente de trabajo in itinere con baja	2	4	6
Enfermedades profesionales	0	0	0

Siniestralidad	Hombres	Mujeres	TOTAL
Frecuencia-IF*	3,62	5,13	4,12
Índice de Gravedad-IG**	0,03	0,08	0,06
Índice de Incidencia-II***	0,63	0,90	0,71
Índice Duración Media- IDM****	15	2,00	9

\* Frecuencia-IF: (Accidentes con baja/Nº total horas trabajadas)\*10<sup>6</sup>

\*\* Índice de gravedad: (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) \* 1000

\*\*\* Índice de Incidencia-II: (Accidentes/Personas)\*100

\*\*\*\* Índice Duración Media-IDM: Días baja/Accidentes

**Ejercicio 2024:**

Clasificación	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidente de trabajo con baja	0	0	0
Accidente de trabajo sin baja	8	2	10
Accidente de trabajo in itinere con baja	3	2	5
Enfermedades profesionales	0	0	0

Siniestralidad	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes con baja	0	0	0
Tasa de frecuencia de accidentes	0	0	0
Índice de gravedad** (SR)	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0

\*\* Índice de gravedad: (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) \* 1000

➤ **Número de horas de absentismo en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal)**

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) tiene un bajo ratio de absentismo, equivalente al 2,94% (3,37% al cierre del ejercicio 2024), lo que supone una reducción del 13% sobre el ejercicio 2024.

Absentismo	Nº horas de absentismo total	Horas trabajadas totales
Ejercicio 2025	35.632	1.209.926
Ejercicio 2024	40.588	1.201.528

## 5.6 Relaciones y diálogo social

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

En Siemens Healthineers, nos esforzamos por una cultura abierta, en la que todas nuestras personas deben poder inspirar y liderar. Nuestro objetivo es desarrollar un entorno de trabajo creativo y dinámico y una cultura basada en la confianza.

Con el **Healthineers Performance System (HPS)** queremos empoderar a nuestras personas para que desplieguen todo su potencial. HPS es como una caja de herramientas basada en un liderazgo que fomenta organizaciones planas, confianza y autonomía.

Nuestras **People & Leadership Practices** refuerzan la importancia en nuestra cultura del “escuchar” y fomentan un diálogo continuo, honesto y constructivo, entre managers y colaboradores/as.

Las **encuestas a colaboradores/as** tienen una larga tradición en nuestra compañía. En septiembre de 2017, se realizó la primera encuesta específica de Siemens Healthineers para todos los colaboradores/as. La encuesta se centró en nuestra estrategia, los Principios de Healthineers, nuestra cultura corporativa y temas como el entorno laboral. Al realizar esta encuesta, también tomamos en cuenta la creciente tendencia a la digitalización.

Todos los colaboradores/as de Siemens Healthineers pudieron ver los resultados de la encuesta directamente al mismo tiempo y determinar, junto con sus managers, cómo se deben aplicar los resultados en su trabajo diario. Eso significó más transparencia y responsabilidad individual. Todos los colaboradores/as pudieron expresar su opinión y también dar su feedback a través de una función de comentarios abierta.

Una vez realizado el diagnóstico cultural y recién estrenada nuestra certificación **Great Place to Work®** en 2023, un contexto tan cambiante y excepcional hacía imprescindible mantener un diálogo constante con nuestras personas.

En octubre 2020, lanzamos nuestra plataforma **Healthineers Forum** que nos permite integrar, de forma regular, los diferentes puntos de vista de nuestras colaboradoras y colaboradores en las decisiones y planes de nuestra empresa.

Cada mes, todos los Healthineers somos invitados a compartir voluntariamente nuestra opinión sobre temas de nuestra vida laboral diaria. Nuestro socio externo, Peakon, garantiza el anonimato y la confidencialidad. Los managers comparten los resultados de forma regular para fomentar el diálogo continuo dentro del equipo y establecer medidas de mejora en el marco de nuestra estrategia de mejora continua.

Celebramos reuniones regulares con los colaboradores/as que ofrecen amplias oportunidades de comunicación con el **Equipo Directivo**. En ellas, todos los participantes están disponibles para responder preguntas dentro de la ronda de preguntas abiertas.

- **Webcast Globales** con nuestro management team mundial que se traducen al alemán, inglés, chino, español y francés, accesibles a todos los colaboradores y colaboradoras y en las que cualquier persona puede preguntar o compartir sus comentarios.
- **Encuentros Healthineers**, webcast local que celebramos cada trimestre con nuestro Director General, nuestro Director Financiero y nuestra Directora de Recursos Humanos, accesible a todos los colaboradores y colaboradoras y en las que se anima a todas las personas a preguntar y compartir sus comentarios.
- **Town Hall**, celebramos eventos en una o varias de nuestras más de 17 ubicaciones en toda España, en las que los diferentes miembros del Equipo Directivo tienen oportunidad de dirigirse a los colaboradores/as en persona, hablar de temas estratégicos, de cultura o simplemente charlar de manera distendida compartiendo una cena al final del día de Town Hall que celebramos, al menos, una vez al año. Estos eventos son actividades claves para promover la participación activa de nuestras personas en temas que importan.
- **Healthineers Day**, se trata de uno de los eventos con mayor impacto inspirador dadas las actividades desplegadas por el Equipo Directivo, clientes, managers, ponente con discurso inspirador, colaboradores y colaboradoras, premios, reconocimientos, celebración, ... Este evento es una actividad clave para informar y potenciar iniciativas de consulta y participación por parte de nuestras personas.
- **Conexiones Healthineers**, reuniones con miembros de nuestro Equipo Directivo en las que participan en torno a 15 colaboradores y colaboradoras. En la organización de las mismas se busca que la diversidad de nuestra organización esté representada, diferentes edades, género, funciones, antigüedad, ... Los directivos/as definen los temas estratégicos que desean compartir, al margen de generar un diálogo abierto y transparente de consulta y participación.
- **Equipos de Trabajo** enmarcados en nuestra **Estrategia 2025 New Ambition**, en los que grupos de Healthineers participan, sponsorizados por un miembro del Equipo Directivo, en el despliegue e implementación de iniciativas estratégicas referidas a nuestras áreas de negocio, clientes, liderazgo y personas.
- Participación en **Equipos de Embajadores y Champions** para potenciar la información, consulta y participación de voluntarios y voluntarias, antes del lanzamiento de Programas e Iniciativas, de alto impacto cultural, social y estratégico, por ejemplo: entorno laboral, digitalización, eficiencia y agilidad de procesos...
- **Grupos de Trabajo de Psicosociales**: se forman con el objetivo de analizar los resultados de las evaluaciones que sobre temas psicosociales se realizan en nuestra organización. Además del análisis de resultados, el grupo contribuye a la interpretación de los mismos y al establecimiento y seguimiento de medidas y acciones de mejora. En el grupo participan colaboradores y colaboradoras (incluidos managers) que reflejan la diversidad de nuestra organización, el Responsable de Prevención de riesgos Laborales y Recursos Humanos.

Nuestras **Creencias de las Personas y los Valores de Healthineers** destacan la importancia de "escuchar" dentro de la cultura corporativa de Siemens Healthineers. Los Valores de Healthineers definen procedimientos y comportamientos claros que sirven para mejorar y potenciar continuamente nuestra capacidad de "escucha". Estamos convencidos de que prestar atención activa fomenta una toma de conciencia más profunda e invita a nuestras personas a participar de forma abierta.

Por eso, escuchar es uno de nuestros valores compartidos: **Escuchamos Primero**.

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

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

El 20 de Julio de 2022 se constituyó la mesa negociadora del II Convenio Colectivo de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) consiguiéndose su firma y publicación el 20 de noviembre de 2023.

El Convenio vigente recoge otras formas de participación de estos Comités o delegados como son las Comisiones creadas en el mismo para temas específicos, como la de Igualdad o Protocolo de Acoso.

El 4 de junio de 2024 se constituyó la Comisión negociadora del III Plan de Igualdad de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal), el cual fue firmado a fecha 17 de septiembre de 2024, encontrándose actualmente en fase de Registro.

Todos los procedimientos de negociación de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) se ajustan a lo establecido en la ley. Asimismo, la compañía 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 de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) cubierto por convenio.**

El 100% de la plantilla de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) está cubierto por convenio.

% de personas trabajadoras en España	Personas trabajadoras	Personas trabajadoras cubiertos por convenio	Porcentaje (%)
Ejercicio 2025	701	701	100%
Ejercicio 2024	696	696	100%

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

La legislación de PRL y el convenio de aplicación en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) regulan los comités de seguridad y salud, que se configuran como órganos entre la parte empresarial y la parte social, donde se informa, consulta y participa en los planes de prevención a los que el área de EHS (Environment, Health and Safety) acude como asesor.

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) dispone de dos comités de seguridad y salud en sus centros de Madrid y Cornellá. Para todos aquellos centros, donde por número personas trabajadoras no exista comité de seguridad y salud, en cumplimiento de la legislación se establece que, en vez de comités de seguridad y salud, el delegado de personal, si existiese, sea el delegado de prevención.

Los comités de centro, así como los delegados de prevención canalizan las exigencias relativas a la información, participación y consulta en seguridad y salud en el trabajo establecidas en los convenios y en la legislación.

De forma paralela, el área de EHS estructura una planificación anual para todas las acciones que se va a acometer (exigencias legislativas, acciones derivadas de los programas Zero Harm Culture y Health Management, etc.), aprobada por el CEO de la compañía, así como el seguimiento de su cumplimiento, las cuales son revisadas en reuniones fijadas por los comités de seguridad y salud.

Por otro lado, a final de cada año se presenta, en los comités de seguridad y salud, la Memoria de Actividad Preventiva que establece la legislación y en el Comité de Dirección, la Revisión de Sistema de Gestión Integrado (calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo), en la que se reporta al CEO y a los directores de negocio, la evolución de las actuaciones desarrolladas.

Habitualmente los delegados de prevención participan en los programas de seguridad y salud.

## 5.7 Gestión de la formación y el desarrollo de la plantilla

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

Como empresa líder en tecnología médica, para Siemens Healthineers es muy importante que nuestros colaboradores estén bien preparados y tengan las habilidades adecuadas para ser diferenciadores en el cuidado de la salud a través de la innovación. El propósito de la Organización “Aprendemos con pasión” es uno de nuestros valores corporativos y recientemente hemos puesto en marcha un nuevo enfoque de aprendizaje de nuestros colaboradores, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y colaborativo que se centra en las personas.

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) dispone de un proceso de gestión para recopilar, planificar y elaborar el plan de formación según las acciones formativas necesarias para todas las personas trabajadoras de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal), así como gestionar y controlar el plan de formación.

Este proceso parte de las necesidades formativas detectadas por el Comité de Dirección, los managers de cada área y el responsable de formación, y también se valoran las solicitudes de formación que comunican los propios colaboradores a sus jefaturas dentro de la cultura de Prácticas de Personas y Liderazgo (por sus siglas PLP), así como las sugerencias de la Representación Legal de los Trabajadores.

De esa manera, de forma anual, la compañía elabora un plan de formación que define las líneas básicas a seguir durante el ejercicio fiscal e identifica el listado de cursos a impartir. El responsable de formación fija entrevistas específicas con todos los managers en las que se estudia el caso de cada empleado y para el que se define un plan concreto en base a las cinco iniciativas formativas que desarrolla Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal). Una vez elaborado el plan, el responsable de formación se encarga de su ejecución, análisis del presupuesto y seguimiento.

- Formación en habilidades: Formación impartida por la compañía en idiomas, informática y habilidades de negocio. Esta formación se imparte a través de recursos formativos puestos a disposición del usuario y puede realizarse de forma online, presencial e incluso telefónica.
- Liderazgo: Formación concreta en liderazgo y gestión de equipos, orientada a la consolidación de miembros en la dirección o personas trabajadoras que han promocionado recientemente a puestos de manager/ dirección.
- Formación técnica: Formación específica de obligado cumplimiento impartida a ingenieros de mantenimiento y formación de usuarios. Esta formación es presencial/online y se realiza fundamentalmente en el área de *Customer Service*, siendo la formación que más presupuesto concentra.
- Formaciones obligatorias: Formación en aspectos relacionados con calidad, seguridad de la información, *compliance* e higiene y seguridad en el trabajo, entre otros. Estos cursos se imparten casi siempre de forma on-line y provienen del área correspondiente a cada especialidad.
- Formación específica de Prevención de Riesgos Laborales: trabajos en altura, riesgo biológico, manejo manual de cargas, protección radiológica, conducción segura, bienestar emocional y mindfulness, Covid-19, etc.

De forma adicional, la compañía también pone a libre disposición de los colaboradores un amplio catálogo de cursos en la plataforma online SkillUP para la autoformación.

SkillUP es la plataforma de formación a la que tienen acceso todos los colaboradores y colaboradoras de Siemens Healthineers y se convierte en el punto único de acceso, incluidas plataformas de contenido técnico, Learn4U o LinkedIn Learning, además de los canales de formación internos de los respectivos negocios (Finanzas, Sales Edu, CS Edu, RRHH, etc.). SkillUp utiliza la inteligencia artificial para proporcionar recomendaciones de aprendizaje relevantes, ayuda a los usuarios a descubrir fácilmente nuevo contenido de formación, con acceso directo a múltiples categorías basadas en habilidades, roles, temas y más, siendo accesible a través de ordenador y de aplicación móvil. Permite también crear grupos y comunidades con intereses comunes para el intercambio de experiencias y contenido. Estos cursos pueden realizarse de forma voluntaria y sin necesidad de recibir aprobación expresa por parte de los managers y el responsable de formación.

Finalmente, es de destacar la nueva medida incorporada en el I Plan de Igualdad consistente en evaluar el desarrollo formativo proporcional entre hombres y mujeres dentro de la compañía, con objeto de identificar posibles disparidades e implantar las medidas correctoras necesarias.

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

Un alto porcentaje de la formación impartida por Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) corresponde a cursos de formación técnica. Las agrupaciones de “Personal de apoyo” y de “Técnicos y profesionales” son las que concentraron una mayor cantidad de horas de formación.

Para el ejercicio fiscal 2025, las formaciones en la categoría profesional de Técnicos y profesionales han experimentado una reducción del 18%.

Horas de formación totales por categorías	Total horas ejercicio 2025	Total horas ejercicio 2024
Directivos	223	97
Mandos medios	1.058	660
Técnicos y profesionales	3.706	5.539
Personal de apoyo	245	89
<b>TOTAL</b>	<b>5.232</b>	<b>6.385</b>

**5.8 Respeto a la igualdad de oportunidades y diversidad.**

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

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) 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 trabaja en el respeto por la dignidad, privacidad y los derechos personales de cada individuo, incorporando a la plantilla personas de distintas etnias, culturas, religiones, edades, discapacidades, razas, identidad sexual, puntos de vista y sexo. No tolera la discriminación contra nadie.

Asimismo, la igualdad de género contribuye al éxito de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) y conforma su identidad.

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

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) fomenta la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su cultura corporativa con el desarrollo de su III Plan de Igualdad de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal), el cual fue firmado a fecha 17 de septiembre de 2024, estando actualmente en vía de registro. La finalidad del plan es garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres por parte de todos los miembros de la empresa.

El plan establece una serie de objetivos y determina medidas concretas para su consecución basándose en las conclusiones obtenidas en un diagnóstico previamente realizado y que se focaliza en los siguientes aspectos: comunicación, selección y contratación, clasificación profesional y promoción, formación, política salarial (retribución), conciliación, acoso sexual y salud laboral. Asimismo, el Plan 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.

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) dispone de una Comisión de Igualdad cuyas principales funciones son la vigilancia y respeto del principio de igualdad de género. Esta comisión ha dado difusión

al plan a través de una serie de acciones de comunicación bajo la máxima “La Igualdad de Género contribuye a nuestro éxito empresarial”.

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

La compañía es consciente de que el éxito proviene de sus profesionales, los cuales reflejan una combinación de *expertise* en ingeniería e ideas pioneras en el sector sanitario. La diversidad en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) es su fuente de creatividad e innovación.

Desde la división de Recursos Humanos se han lanzado campañas de concienciación sobre la igualdad de oportunidades a todos los managers, compartiendo con ellos las medidas recogidas en la “Guía de Selección de Personal desde la Perspectiva de Género” de la compañía. De igual forma, se promueve una guía para el “Uso de lenguaje inclusivo”.

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) garantiza la igualdad de oportunidades y no discriminación durante todo el proceso de selección, haciendo una definición neutra e inclusiva de los puestos de trabajo y perfiles profesionales. Ante la igualdad de perfiles la empresa prioriza el género menos representado, contribuyendo así a consolidar la diversidad en los puestos de trabajo.

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) fomenta la igualdad de oportunidades y la movilidad interna. Los procesos de selección de personal y rotación interna se basan en dos programas 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): *Ownership Culture* y *Open Job Market*.

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

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) respeta la dignidad, privacidad y los derechos sexuales de cada individuo y no tolera la discriminación contra nadie. La Dirección ha manifestado su apoyo a este compromiso firmando junto a la representación social, el “Protocolo de Prevención de la Violencia y el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Entorno Laboral” y el “Protocolo de Prevención del Acoso Moral y Discriminatorio en el Entorno Laboral”.

En ellos, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) ha desarrollado una serie de medidas para prevenir y erradicar el acoso en todas sus modalidades y ha definido procedimientos internos de actuación con el objetivo de prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar estas conductas.

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) 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.

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

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) ha puesto en marcha una serie de medidas para garantizar la integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. De forma adicional, la compañía cuenta con una serie de medidas de accesibilidad adicionales en las instalaciones:

- **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.
- **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.).

- **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 Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal)**

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal), 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 0,71% (0,86% en 2024) 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, la Sociedad tiene suscritos acuerdos de colaboración con la Fundación Juan XXIII.

Empleados con discapacidad	Hombres	Mujeres	TOTAL
Ejercicio 2025	3	2	5
Ejercicio 2024	3	3	6

## 6 Sociedad

### 6.1 Sociedad y desarrollo sostenible: Ciudadanía corporativa

Siemens Healthineers lleva en su ADN la voluntad de querer hacer un mundo más sostenible y digno. La compañía fomenta **un crecimiento económico sostenible a través de su propia actividad**, generando empleo digno, respetando los derechos humanos, creando nuevos productos y servicios que mejoren la calidad de vida del paciente y abriendo oportunidades de desarrollo en todas las comunidades autónomas donde está presente. Siemens Healthineers genera valor tanto para sus grupos de interés, como son las Asociaciones de pacientes e instituciones, como para la sociedad en general, y se ha convertido en un referente en el mercado.

Desde que Werner von Siemens fundó la empresa en 1847 está reflejada en nuestra misión el proporcionar tecnologías que mejoren la calidad de vida de las personas y crear valores duraderos para la sociedad. 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. En Siemens Healthineers, somos pioneros en el cuidado de la salud; para todos; en todas partes. De forma sostenible.

Uno de los principales objetivos de Siemens Healthineers es obtener la mayor eficiencia de las nuevas tecnologías y los sistemas de información. Sabemos que el futuro de nuestro sistema sanitario reside en su digitalización mediante aspectos como la inteligencia artificial o la big data. La implantación de estas soluciones digitales, orientadas a automatizar procedimientos y a analizar e interpretar los datos de los que disponemos, favorece la generación de patrones, facilita el ahorro de tiempo y mejora los resultados. Aspectos que, sin duda, tienen al paciente como principal beneficiario.

- Es necesario vincular nuestro Sistema Nacional de Salud a la generación de **conocimiento, al desarrollo productivo y, por supuesto, a la innovación**.
- **Las crisis** sanitarias (como una pandemia) **nos tienen que enseñar** que la inversión en investigación, desarrollo e innovación es crucial para afrontar la sanidad del futuro, además de futuras emergencias.
- **La innovación tecnológica es un gran motor: mejora la eficiencia**. Es clave que los nuevos modelos de gestión y de contratación faciliten la introducción de innovaciones capaces de aportar valor al profesional sanitario y al paciente.
- En Siemens Healthineers, además, somos **conscientes de la urgencia y complejidad** de la atención y cuidado de la salud y trabajamos para proporcionar el mejor apoyo posible a los proveedores de atención sanitaria en cada etapa (diagnóstico, pronóstico, terapia y seguimiento).
- Nuestras **soluciones de salud digital, servicios y consultoría** prestan apoyo a los proveedores de salud en la protección de los trabajadores y en el aumento de su capacidad digital en la prestación de los servicios. Los servicios de Siemens Healthineers permiten al personal médico operar los sistemas independientemente de su ubicación.
- En el aspecto clínico, nuestras **soluciones de imagen médica, diagnóstico de laboratorio y pruebas en el punto de atención al paciente** ayudan a los profesionales sanitarios a realizar un pronóstico sobre la gravedad del caso, para tratar al paciente y realizar un seguimiento óptimo.

Nuestro propósito de empresa nos recuerda que **Somos pioneros en el cuidado de la salud, para todos, en todas partes. De forma sostenible**. Nuestros valores de “Escuchamos primero”, “Ganamos juntos”, “Aprendemos con pasión”, “Avanzamos con decisión” y “Nos comprometemos” nos mueven a ello.

### 6.2 Empresa sostenible, responsable y solidaria

Mantener una colaboración estrecha y un diálogo continuo con nuestros grupos de interés es especialmente importante para que podamos afrontar los retos de la sostenibilidad. Creamos alianzas efectivas basadas en la confianza y en el compromiso de colaborar conjuntamente para superar los obstáculos en el camino de crear soluciones sanitarias para todos.

En la **vertiente asociativa** estamos en constante relación con la realidad económica y social. 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 nuestros orígenes perseguimos 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. Como colaboraciones, destacamos las siguientes alianzas:

- IDIS
- España Salud
- FENIN
- Círculo de Sanidad
- SEDISA- Directivos de la salud
- Niños contra el cáncer – Clínica Universidad de Navarra
- Cooperación internacional
- Programa de Voluntariado (Fundación, Juan XXIII, Adopta un Abuelo, Cruz Roja, Banco de Alimentos entre otras asociaciones) con más de 450 horas invertidas durante este año por nuestros empleados.

Por tercer año hemos puesto en marcha la “**Cátedra de Atención Sanitaria Digital**”, un programa formativo creado para promover el liderazgo de la transformación digital en la identificación y seguimiento de los pacientes mediante la aplicación de la inteligencia artificial y la telemedicina junto con la Universidad de Barcelona y el Hospital Clinic de Barcelona.

Igualmente, en la **vertiente educativa** hemos realizado las siguientes acciones:

- Tecnun. Escuela de Ingeniería Universidad de Navarra . Visita a nuestros centros de referencia con estudiantes del Máster de Ingeniería Biomédica: Visita al MedMuseum e Innovation Experience Tour. (Enero 2024).
- CCC Centro de Estudios Profesionales, sesión de FOL y Protección Radiológica. Alumnos del Grado Técnico Superior de Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear (Marzo 2024 y Diciembre 2025).
- “Tu yo del mañana”. Visita alumnos 4 ESO + Empresa, Colegios Asunción Cuestablanca y Ntra. Sra. De la Merced de Tres Cantos. (Marzo 2024).
- Formación en competencias soft skills en el entorno laboral para TSID (Junio 2024)
- Visitas a Pórtico para acercar nuestro entorno a futuras generaciones.
- Visita UC3M (Universidad Carlos III Madrid). Estudiantes de ingeniería biomédica y Máster (Junio 2024 y Junio 2025).
- Jornada “Meeting your Future” más de 100.000 alumnos desde sus aulas, con nuestro CEO, Alberto Martínez, para poder inspirar y ayudar en la decisión académica y profesional (Marzo 2024).
- Formación en el 1er y 2º curso del grado de Técnicos Superiores en Imagen Diagnóstica.

Además, dentro del plan “Healthineers Academy” (iniciativa dedicada a la formación de profesionales en tecnología sanitaria) se han llevado a cabo las siguientes formaciones:

- Unlock the potential- Hospital La Paz (Julio 2025)
- Healthinners Academy Sessions:
  - Alicante curso de MR y CT (octubre 2024)
  - Ferrol Curso de MR Inicial (Diciembre 2024) y MR Avanzado (Febrero 2025)
  - Sevilla curso de MR y CT (Marzo 2025)
  - Barcelona Taller de Sensis (abril 2025)
  - Donosti curso de MR (Mayo 2025)
  - Valencia curso de MR y CT (Junio 2025)
  - Motril curso de MR (Junio 2025)
  - Syngo.via MI (junio 2025)
  - Valencia curso de MR y CT (septiembre 2025)
  - Galicia webinars syngo.via (Febrero - Junio 2025)

Por último, hay que destacar la vertiente de las **colaboraciones clínicas**. Las colaboraciones científicas en Siemens Healthineers están enmarcadas dentro de la Directiva 1\_D\_103 "Stipulations for Collaboration Management". Dentro de este documento, se definen las colaboraciones como herramientas esenciales que constituyen una parte integral de nuestra estrategia en el negocio.

El entorno en el que se desarrollan las colaboraciones científicas o clínicas es muy complejo. Requiere de la participación, en cada proyecto, de nuestros departamentos de Legal, Compliance y Regulatory para su aprobación: la definición y la ejecución de los contratos de colaboración con nuestros clientes deben estar sujetas a nuestro marco Legal (p.ej., en relación a Data Privacy y propiedad intelectual), de Compliance (principio "Fair Market Value" para que la compensación económica o en servicios que proporcionamos sea equivalente a lo que recibimos a cambio por parte de nuestro partner) y de Regulatory (las colaboraciones deben estar sujetas a lo que determina el Reglamento de Dispositivos Médicos (MDR 2017/745) europeo cuando este sea aplicable).

El objetivo de las colaboraciones es dar un paso más allá en nuestra relación con nuestros partners en la búsqueda de un beneficio mutuo que nos permita responder, de una forma mucho más eficiente, a la transformación de nuestro sector y a las dinámicas del mercado. Para poder ofrecer soluciones de una forma mucho más rápida, el traslado de la investigación a la práctica clínica requiere de nuestra colaboración estrecha con los hospitales, universidades y proveedores de servicios sanitarios. De forma genérica, en el ámbito global nuestras colaboraciones en DI/AT/DA/US y LD se centran en tres grandes bloques de acuerdo con el perfil de cada socio:

- La evaluación clínica de nuevas técnicas y/o protocolos, programas de análisis y posprocesado de las imágenes y los flujos de trabajo.
- La integración de Big Data, la inteligencia artificial y los sistemas avanzados para la toma de decisiones.
- El desarrollo de software y hardware y, en general, de tecnología de vanguardia en todas nuestras modalidades.

Nuestra estructura en Colaboraciones dentro de los países se organiza a través de las 3 grandes regiones (EMEA, NAM&LAM y AP). Así mismo, cada Business Area y Business Line tiene su estructura y recursos dedicados para la impulsión y gestión del contenido de los acuerdos. Dentro de nuestra zona SEU, el equipo está compuesto por 7 personas repartidas en los 4 países principales (ESP, GRE, ITA, POR); en España, las colaboraciones están gestionadas por un Scientific Collaboration Manager y dos Clinical Scientist.

En la actualidad, tenemos registrados alrededor de 50 proyectos de colaboraciones clínicas en activo distribuidas por la totalidad de las diferentes áreas clínicas (DI, AT, US y DX). Asimismo, existen firmados acuerdos marco de colaboración (Master Research Agreement) con 14 de las entidades públicas y privadas más importantes en España (CC.AA., grupos proveedores de servicios hospitalarios y sanitarios, grupos privados de diagnóstico, hospitales, etc.). Estos acuerdos dan cobertura legal y facilitan la elaboración de los acuerdos con aquellas entidades en donde se estima que el volumen de colaboraciones va a ser alto.

Como proyectos activados y/o planificados durante el año fiscal 2024 y 2025 destacamos, de acuerdo con algunos de los socios colaboradores, los siguientes:

- Hospital Universitario Vall d'Hebron (Barcelona). Dentro de la colaboración existente en Neurovascular Care con los proyectos "One Step", HARMONICS y UMBRELLA (nuevo en 2024), se sigue trabajando para explorar nuevos conceptos con impacto en el abordaje integral del paciente de ictus junto con la Unidad de Ictus y el área de Diagnóstico por Imagen. También se están explorando nuevas líneas de investigación en Gemelos Digitales.
- Clínica Universidad de Navarra (Pamplona y Madrid). Con más de 15 proyectos en marcha, continuamos apoyando las colaboraciones en las áreas de Radiología, Neurología, Medicina Nuclear. También se continua la participación en la investigación del cáncer de pulmón en el estudio conjunto del Centro de Investigación Médica Avanzada (CIMA, Pamplona) y el Departamento de Diagnóstico por Imagen de la Clínica Universitaria.

- Eli Lilly (España). Cabe destacar la consolidación de un acuerdo marco de colaboración con la empresa farmacéutica Eli Lilly, en el marco de la investigación de los nuevos tratamientos modificadores de la Enfermedad de Alzheimer.
- Sant Joan de Deu (Barcelona). Apoyamos la investigación en nuevos enfoques para mejorar la Experiencia del Paciente Pediátrico y sus familias en un proyecto dedicado con el Departamento de Experiencia del Paciente y la Unidad de Diagnóstico por Imagen del Hospital Sant Joan de Deu, uno de los centros de referencia pediátricos en España y Europa.

Todo este escenario, se enmarca en una cultura de empresa sostenible, diversa, respetuosa y con claro foco en el cuidado las personas.

### 6.3 Subcontratación y proveedores

El objetivo principal de la gestión de la cadena de suministro en Siemens Healthineers es proporcionar una contribución de valor sustancial y sostenible para el éxito de nuestros negocios. A nivel mundial, contamos con una red global de aproximadamente 40.000 proveedores. En el ejercicio fiscal 2024, Siemens Healthineers adquirió bienes y servicios a terceros por un valor aproximado de 9.540 millones de euros (ejercicio fiscal 2023: 10.190 millones de euros), lo que representa aproximadamente el 43 % de nuestros ingresos totales.

Para Siemens Healthineers la sostenibilidad en la cadena de suministro está integrada en nuestros procesos de compras y significa utilizar proveedores responsables, excelentes e innovadores para generar un valor agregado a largo plazo, y actuar con una clara responsabilidad económica, ecológica y social. Solo podemos lograr esto, trabajando aún más estrechamente con nuestros proveedores e integrando nuestros principios de sostenibilidad en todos los procesos comerciales relevantes para cumplir con los requisitos legales y de las partes interesadas.

Siemens Healthineers refuerza su compromiso con la sostenibilidad a través de la SCM Sustainability Platform (SSP), que impulsa la gestión responsable de la cadena de suministro. Esta herramienta se estructura en dos módulos: el Carbon Web Assessment (CWA) y las External Sustainability Audits (ESA).

El CWA, permite a los proveedores evaluar sus emisiones de CO<sub>2</sub>e, identificar posibilidades de reducción y aprender a gestionar su huella de carbono. El proceso combina modelos de datos certificados, autoevaluaciones y planes de mejora, lo que aporta a Siemens Healthineers mayor precisión en el cálculo de emisiones de la cadena de suministro y transparencia sobre las acciones de los proveedores. Además, facilita cumplir con obligaciones de reporte ante empleados, inversores y sociedad.

El módulo ESA garantiza auditorías externas sobre sostenibilidad, verificando medidas correctivas y asegurando que los casos se cierren con trazabilidad y transparencia. Solamente para proveedores estratégicos y realizada directamente por nuestra casa matriz.

En conjunto, Siemens Healthineers utiliza la SSP para alinear a toda la cadena de suministro con sus metas de descarbonización y Net Zero, fomentando un ecosistema de proveedores más responsable y competitivo, y consolidando su liderazgo en sostenibilidad empresarial.

Desde su puesta en marcha, se han realizado un total de 5100 CWA y 1707 ESA, tanto a nivel regional como a nivel corporativo.

Esperamos que nuestros proveedores compartan nuestras normas éticas, sociales y de cumplimiento, tal y como se establece en nuestros principios de abastecimiento responsable, y que las apliquen también en sus propias cadenas de suministro.

Al inicio de una posible colaboración con un proveedor, es importante verificar su compromiso para actuar de acuerdo con nuestros valores y requisitos. Aplicamos además criterios rigurosos para la selección y cualificación de proveedores como la estabilidad financiera, estructura empresarial, especialización, certificación, capacidad técnica, recursos materiales y humanos, cumplimiento de los requisitos de privacidad de datos. La seguridad de nuestros subcontratistas es un tema fundamental, por lo que aquellos proveedores que frecuentemente realizan trabajos donde pudieran tener riesgos de accidentes

o incidentes medioambientales, deben evaluar los riesgos a los que están expuestos y tener implantados procesos de trabajo seguros y medidas preventivas. Solo si el proveedor ha completado con éxito los procesos de registro y calificación, se le asigna el estado «Listo para operar» (R4B) y puede ser utilizado por los compradores de Siemens Healthineers.

Exigimos a todos los proveedores y terceros intermediarios que se adhieran a nuestro Código de Conducta para proveedores. Nuestro Código se basa en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como en las directrices de conducta empresarial de Siemens Healthineers, que establecen los principios fundamentales de compliance y sostenibilidad en toda la organización. Todos los nuevos proveedores deben comprometerse con el Código de Conducta.

El Código de Conducta cubre los siguientes requisitos:

- Derechos humanos y prácticas laborales
- Protección del medio ambiente
- Prácticas operativas justas
- Abastecimiento responsable de minerales
- Cumplimiento del código de conducta en la propia cadena de suministro

Si se detecta un incumplimiento de nuestro Código de Conducta, estos proveedores pueden ser bloqueados en sistemas locales de todo el mundo a través de nuestro proceso de gestión de datos de maestros globales.

Las condiciones generales de compra de Siemens Healthineers, así como nuestros contratos, incluyen los principios del Código de Conducta.

El proceso de gestión de proveedores de Siemens Healthineers proporciona una gama completa de herramientas interrelacionadas para garantizar la transparencia y concienciación sobre nuestras compras y sobre los riesgos y oportunidades de nuestra cadena de suministro. Trabajamos constantemente para mejorar nuestros procesos de compra. Promovemos la transparencia con nuestros proveedores, evaluamos sus iniciativas mediante la recopilación y evaluación de datos de proveedores, y nos comprometemos con ellos para colaborar en iniciativas.

Tenemos establecido un sistema de clasificación de proveedores de acuerdo con el riesgo, identificando primeramente si son relevantes o no para la calidad y posteriormente estableciendo una categorización dividida en tres niveles, en función del impacto en la calidad y el cumplimiento regulatorio de los productos y servicios suministrados. También se clasifican según criterios de privacidad de datos y de seguridad y salud en el trabajo.

Realizamos una monitorización continua a los proveedores a los que se les subcontrata un proceso crítico, además de evaluaciones formales (en remoto o in situ) y auditorías en función de la clasificación del riesgo. En función de los resultados obtenidos, se definen y registran no conformidades, observaciones y propuestas de mejora. Siemens Healthineers colaborará con el proveedor para acordar mutuamente las medidas correctivas que deberán aplicarse en un plazo acordado. Si todos los esfuerzos por desarrollar al proveedor siguen sin tener éxito, ya sea por falta de voluntad o incapacidad, Siemens Healthineers se reserva el derecho de rescindir la relación comercial y eliminar al proveedor progresivamente. Existen autoevaluaciones de responsabilidad corporativa (CRSA) para proveedores procedentes de países de riesgo. En España, durante el ejercicio 2025 se han realizado tres auditorías formales a proveedores.

Con motivo de la certificación de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad, hemos incorporado a nuestro proceso de compras un procedimiento para la gestión del riesgo cada vez que tenga lugar la adquisición de un componente de terceros con la finalidad de ser integrado en los sistemas de información comercializados por Siemens Healthineers, e implantados en las instalaciones de nuestros clientes.

## 6.4 Consumidores/clientes

Siemens Healthineers es una empresa líder en el mercado mundial de tecnología sanitaria con más de 24.000 derechos de propiedad intelectual (entre los que se incluyen 15.000 patentes). La compañía se estructura en cuatro áreas: diagnóstico y tratamiento por imagen, diagnóstico de laboratorio, terapias avanzadas y tecnología para diagnóstico y tratamiento oncológicos (Varian). Dentro de estos cuatro segmentos Siemens Healthineers ofrece servicios integrales en toda la cadena de valor sus clientes, como la planificación y el diseño, el mantenimiento, la gestión operativa, servicios de financiación, formación y servicios de educación, por ejemplo, en el marco de las alianzas estratégicas de valor con los proveedores de salud, llamadas “value partnerships”. Nuestros servicios incluyen la gestión del rendimiento de los equipos tecnológicos, educación clínica y e-learning, gestión de activos, servicios departamentales para laboratorios e instalaciones sanitarias, consultoría, y productos y servicios de salud digital.

El objetivo de Siemens Healthineers es aportar valor a los proveedores de servicios de salud de todo el mundo a través del desarrollo de la medicina de precisión, la transformación de la asistencia sanitaria y la mejora de la experiencia del paciente, todo ello gracias a la digitalización de la atención sanitaria.

Los clientes siempre están en el centro de nuestro pensamiento con respecto a la tecnología, la innovación y la mejor manera de prestarles soporte y apoyo para su éxito. Actualmente más del 70% de las decisiones clínicas críticas están influenciadas por el tipo de tecnología que Siemens Healthineers ofrece al mercado. Más del 90% de los principales hospitales del mundo colaboran con Siemens Healthineers.

De la tecnología sanitaria depende la comodidad del paciente, pero también aumentar la posibilidad de supervivencia gracias a diagnósticos más precisos y precoces, a una cirugía más segura y exacta que evite reintervenciones y disminuya la mortalidad, y a un seguimiento de las patologías que permita elegir el mejor tratamiento en cada momento. Esto es posible gracias a la innovación tecnológica. Este desarrollo tecnológico también juega un papel fundamental en la transformación del sistema sanitario, en el que el camino a seguir pasa por un aumento de la eficiencia y una disminución de costes implementando soluciones tecnológicas que permitan un sistema de salud más efectivo optimizando sus recursos.

El propósito de Siemens Healthineers es ser pionero en el cuidado de la salud. Para todos. En todas partes. De forma sostenible. En este sentido, el compromiso de Siemens Healthineers con el desarrollo sostenible es firme, y estamos perfectamente alineados con el objetivo de las Naciones Unidas de mejorar las condiciones de vida de toda la población, documentado en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nuestro compromiso con la mejora continua incluye un extenso informe sobre el progreso de nuestras actividades de sostenibilidad, que tienen en cuenta los aspectos esenciales de ESG (Environmental, Social and Governance) y está en línea con los estándares de Global Reporting Initiative (GRI). Siemens Healthineers es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Nuestros objetivos de reducción de emisiones han sido aprobados por la iniciativa Science Based Targets, considerados consistentes con los niveles requeridos para cumplir con los objetivos del acuerdo climático de París.

En nuestro objetivo de convertirnos en el socio de elección de nuestros clientes, nos centramos en desarrollar y mantener relaciones duraderas con los mismos, manteniendo un contacto cercano y directo de forma regular. Nuestro objetivo es conseguir la máxima satisfacción y la lealtad de nuestros clientes en el largo plazo.

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) tiene establecido un sistema específico de gestión de cuentas clave para un grupo de nuestros principales clientes. Este modelo nos permite proporcionarles todo el espectro de productos y soluciones de una manera coordinada, con una visión global y estratégica, facilitando así su relación con Siemens Healthineers.

Colocar a nuestros clientes en el centro de nuestras actividades y decisiones forma parte de la tradición y el ADN de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal). Y lo hacemos adaptándonos 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 a la vez nuevas oportunidades. Para afrontar estos desafíos, la compañía se enfoca en ser más flexible cada día, implementando nuevas metodologías de trabajo para

incrementar la agilidad y la eficiencia de los procesos internos en un programa interno estructurado llamado Healthineers Performance System.

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) tiene implantado y certificado un marco de trabajo y medidas de seguridad como, por ejemplo, el cumplimiento de la normativa del Esquema Nacional de Seguridad (ENS) desde 2022 para 18 sistemas y recertificado en 2024 para 24 sistemas.

Asimismo, se dispone de un sistema de gestión de la calidad conforme a la norma ISO 9001, basado en procesos estandarizados a nivel mundial, del que se realizan auditorías anualmente y que le sirve para establecer y hacer seguimiento de las medidas para asegurar el cumplimiento de los requisitos y expectativas de sus clientes.

Para medir la satisfacción de los clientes y, por extensión, la calidad de nuestros productos y servicios, realizamos frecuentes encuestas de satisfacción, tanto de carácter global como de carácter transaccional, enfocadas, por ejemplo, a la satisfacción con las intervenciones técnicas o la formación a los clientes.

La retroalimentación de lo que esperan nuestros clientes no termina ahí. En Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) ofrecemos a nuestros clientes múltiples medios de contacto para hacernos llegar sus consultas, sugerencias, incidencias técnicas y, por supuesto, también sus quejas sobre el servicio recibido.

Durante el período de realización de las encuestas, ponemos en marcha acciones concretas inmediatas ante las respuestas más críticas. Por otra parte, una vez finalizada y a través del análisis sistemático de todos los resultados, desarrollamos un ambicioso plan de acción de mejora de la satisfacción de los clientes, que es monitorizado periódicamente con la implicación directa de la Dirección.

Durante el ejercicio fiscal 2025, se han registrado 2 quejas de nuestros clientes (5 durante el ejercicio 2024, ya cerradas), de las cuales todas están ya tramitadas y cerradas. Ninguna de las reclamaciones registradas es por incumplimientos de la normativa relativa a los impactos en la salud y seguridad de los productos y servicios.

Adicionalmente, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) ha implantado un sistema de vigilancia, de acuerdo con los requisitos regulatorios que le afectan, relativos a productos sanitarios y productos in vitro, para garantizar la seguridad de sus productos. Como parte de dicho sistema se reportan a la autoridad competente y se distribuyen a los clientes afectados todos los incidentes y acciones correctivas de seguridad pertinentes. Anualmente se realiza un informe de seguridad de producto, que llega a la alta Dirección de la compañía a nivel mundial.

En el último informe presentado se constata que no ha habido, en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal), ningún incidente grave relativo a la salud o seguridad de pacientes o usuarios por nuestros productos.

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) cuenta con todas las licencias requeridas por la legislación de productos sanitarios para el ejercicio de su actividad, como, por ejemplo, las licencias de distribuidor, importador y fabricante de productos sanitarios y la autorización e inscripción en el Registro de Empresas de Venta y Asistencia Técnica de equipos de rayos X con fines de diagnóstico médico (EVAT), entre otras.

## **6.5 Información fiscal**

La Compañía está alineada y sigue los principios rectores y el propio Código de Conducta y Política Fiscal publicados por Siemens AG.

Asimismo, el Grupo Siemens a través de su Código de Conducta y Política Fiscal, con los que se alinea la Compañía, se compromete a proporcionar información transparente y accesible a las Administraciones Tributarias con el fin de facilitar la comprensión de su estrategia fiscal y los modelos comerciales subyacentes, a promover un diálogo abierto y honesto entre los responsables de las políticas tributarias y las empresas como la base de su trabajo diario, a considerar como su obligación el estricto cumplimiento del marco legal establecido por los legisladores nacionales, y a cumplir con estándares

internacionalmente reconocidos mediante la aplicación de políticas de precios de transferencia, como el principio de precio de mercado. Este enfoque es consistente teniendo en cuenta todos los países en los que opera el Grupo Siemens y asegura una remuneración adecuada allí donde se crea el valor.

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

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

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

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

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

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

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

A continuación, se presenta la información significativa de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) sobre los beneficios obtenidos en los países y los impuestos sobre beneficios pagados agrupados en las principales localizaciones:

Ejercicio fiscal	Beneficios obtenidos		Impuestos sobre beneficios /WHT pagados		Subvenciones públicas recibidas	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
España	19.221.315	6.168.327	1.427.258	17.846.059	217.081	149.804
Asia	-	-	2.376	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>19.221.315</b>	<b>6.168.327</b>	<b>1.429.634</b>	<b>17.846.059</b>	<b>217.081</b>	<b>149.804</b>

## 7 Cuestiones ambientales

### 7.1 Sistema de gestión ambiental

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) tiene implantado desde el año 2011 un Sistema de Gestión Medioambiental, certificado según la norma UNE-EN ISO 14001:2015, que incluye todas las actividades realizadas en España. Dicho Sistema de Gestión Medioambiental es auditado periódicamente, asegurando su conformidad con el mencionado estándar internacional.

Además, este Sistema de Gestión Medioambiental se encuadra en el Sistema Global de Gestión de EHS (Environmental, Health and Safety) de la compañía a nivel mundial, el cual es auditado externamente cada 3 años.

Adicionalmente, Siemens Healthineers ha reforzado su compromiso con la sostenibilidad ambiental como parte de su estrategia corporativa, con acciones concretas para preservar los recursos del planeta y avanzar hacia un modelo de negocio más responsable. Como parte de este compromiso global con la sostenibilidad, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) ha desarrollado e implementado múltiples programas y estrategias para reducir su impacto ambiental, alineándose con el objetivo corporativo de alcanzar la neutralidad en carbono en el alcance 1 y 2 para el año fiscal 2030.

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

Los impactos ligados a la actividad de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) en España se clasifican en dos grandes grupos: Impacto ligado a los productos e impacto ligado a la actividad.

#### 7.2.1 Impacto ligado a los productos

Este impacto se relaciona con los productos que comercializamos y los materiales empleados en los mismos especialmente aquellos que consideramos críticos (sustancias y componentes peligrosos) y sus residuos, principalmente Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE's), pero también residuos de embalajes empleados en su transporte y conservación.

#### 7.2.2 Impacto ligado a la actividad

Este impacto deriva de la propia actividad ligada a la ejecución de proyectos para implantación de nuestros productos en centros sanitarios, así como de los centros de trabajo en los que se encuentra Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal).

#### 7.2.3 Acciones y medidas para mitigar los impactos

##### 7.2.3.1 Impacto ligado a los productos

Con el objetivo de mitigar el **impacto ligado a los productos que comercializamos**, en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) tenemos ha implantado el programa **“Product Eco Excellence”**. El objetivo es optimizar los aspectos ambientales de nuestros productos en todas las fases de su ciclo de vida, desde el diseño, desarrollo, fabricación y uso, hasta su tratamiento al final de su vida útil. Al hacerlo, estamos cumpliendo los requisitos internos, así como la creciente necesidad de nuestros clientes de disponer de productos respetuosos con el medio ambiente.

Siemens Healthineers, a nivel global, cuenta con un proceso denominado PREP (Protección medioambiental relacionada con los productos), que sirve como estrategia de ecodiseño. PREP incluye muchos elementos, como la identificación de los aspectos medioambientales significativos del producto, la selección e implementación de criterios de diseño para los objetivos de mejora y la reducción o eliminación de sustancias peligrosas. Realizamos evaluaciones del ciclo de vida de todos nuestros productos para optimizar los aspectos medioambientales en todas las fases del ciclo de vida.

Las actividades de PREP forman parte de nuestro sistema de gestión de EHS según la norma ISO 14001. Esto garantiza una implementación sistemática con responsabilidad de la alta dirección.

En Siemens Healthineers, **la circularidad** forma parte del programa de preservación de recursos y está integrada en la estrategia de sostenibilidad.

El objetivo de la circularidad es optimizar los aspectos medioambientales de nuestros productos en todas las fases del ciclo de vida, desde el diseño, el desarrollo, la fabricación y el uso hasta su tratamiento al final de su vida útil.

En Siemens Healthineers llevamos más de 10 años realizando Análisis del Ciclo de Vida (ACV) de nuestros productos. El Análisis del Ciclo de Vida es una metodología que permite definir el impacto ambiental de los productos a lo largo de todo su ciclo de vida, es decir, se consideran los procesos desde el inicio de la vida del producto (como la extracción de materiales y uso de recursos) hasta su fabricación, fase de uso y fin de su vida útil. Cada uno de esos procesos precisa de entradas (por ejemplo, recursos) y genera salidas (por ejemplo, emisiones). Con respecto a estos flujos de entrada y salida, se puede calcular el impacto ambiental del producto. Los resultados de este análisis se incluyen en las Declaraciones Ambientales de Producto (EPD). Estas muestran información sobre la demanda de energía del equipo, los materiales y peso del equipo, los materiales utilizados para su embalaje, así como sus características de reciclabilidad. El **objetivo** de Siemens Healthineers es continuar aumentando la cantidad de productos que cuenten con Análisis de Ciclo de Vida, asegurando así la necesaria transparencia de la información del producto en relación con el medio ambiente.

Dentro de las actividades para cumplir con la economía circular nos estamos preparando de manera proactiva para los próximos desafíos, como la escasez de materiales. Un ejemplo claro de ello es el proceso de *refurbishment* llevado a cabo por la compañía.

Este proceso consiste en el reacondicionado de piezas y componentes en las mismas fábricas donde se producen nuevos equipos. De esta forma, los equipos se ponen nuevamente en el mercado (ahora *refurbished*), cumpliendo todos los estándares de calidad y medioambientales de la compañía.

El proceso de *refurbishment* consta de las siguientes etapas:

- Limpieza y desinfección.
- Verificación minuciosa de componentes y subcomponentes.
- Sustitución de piezas gastadas por recambios originales.
- Actualizaciones de software con actualización de hardware opcional.
- Configuración individual.

Así, conseguimos apostar por un modelo productivo basado en la economía circular, descartando el modelo lineal apoyado en “tomar, usar, desechar”, de forma que reduce la necesidad de materias primas al utilizar componentes reutilizados, reparados y reacondicionados, a la vez que permite a las organizaciones adquirir equipos, de una forma asequible y que, de otra manera, no podrían obtener.

➤ Manejo de materiales críticos

Reducir de manera proactiva el uso de sustancias críticas y peligrosas para evitar el rediseño, permitir la reutilización y dar cuenta de la escasez / aumento de precios.

➤ Uso sostenible de materiales

Fomentar el "diseño para la reutilización" y la estandarización para disminuir el impacto ambiental.

➤ Extensión de la vida útil del producto.

Aumentar las posibilidades de recuperar materiales y componentes y así extender el tiempo de vida de los productos mediante actualizaciones.

#### 7.2.3.2. Impacto ligado a nuestra actividad

Respecto a las acciones para mitigar **el impacto ligado a nuestra actividad**, Siemens Healthineers, a nivel mundial implantó un programa denominado “Serve the Environment” o “Servir al medioambiente” desde el año fiscal 2010 hasta el año fiscal 2020 centrado en la reducción de los siguientes impactos:

- Consumo de energía.
- Reducción de las principales emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con el uso de sustancias que agotan la capa de ozono.

- Reducción del volumen de residuos no reciclados.

Actualmente, se está definiendo el nuevo proyecto “Serve the Environment 2.0.” desde el año fiscal 2020 hasta el año fiscal 2025 ampliando nuestra campaña respondiendo a las mega tendencias globales identificadas. Los desafíos que pretende atajar este proyecto en relación con nuestras actividades son:

- Cambio climático.
- Naturaleza y biodiversidad.
- Globalización y digitalización.
- Conservación de los recursos naturales.

Las respuestas derivadas de nuestra estrategia consisten en **proporcionar** una actuación ambiental común, **proteger** nuestro medio ambiente y **promover** el compromiso ambientalmente consciente. Estas respuestas están respaldadas y subrayadas por los siguientes objetivos:

- Reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> (alcance 1 y 2).
- Implementar una estrategia del agua.
- Reducir el volumen de residuos de envases y residuos no reciclables.
- Optimizar los procesos de fabricación y logística.

Como compañía líder en tecnología médica, desde Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) estamos estableciendo metas ambiciosas con el fin de alcanzar la neutralidad en emisiones de carbono para el año fiscal 2030, centrándonos en la reducción en lugar de la compensación para lo cual apuesta por:

- Emplear energía verde, contando con certificado de garantía de que el 100% de la electricidad es de origen renovable en las oficinas y edificios en los que gestiona la electricidad Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal).
- Aumentar la eficiencia de nuestras instalaciones, integrando criterios de eficiencia energética en los sistemas de gestión medioambiental y desarrollando un programa de eficiencia energética en los inmuebles que nos permita encontrar áreas de mejora o nuevas tecnologías que haga más eficiente nuestra actividad e incluyendo en las condiciones de compra criterios de eficiencia energética. Además, la compañía asesora a sus clientes en el desarrollo de estrategias viables climáticamente neutrales con el fin de ayudarles a reducir costes energéticos y emisiones de CO<sub>2</sub>.
- La electrificación de la flota de vehículos y el uso de vehículos de bajas emisiones y más eficientes (por ejemplo, se han incluido en la flota varios modelos de vehículos híbridos).

Tomando como referencia el año fiscal 2019, se pretende reducir en más del 50% para el año fiscal 2030 las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2. A partir de ese año, permaneceremos neutros en carbono, mediante el uso de compensaciones de las emisiones no reducidas.

A continuación, se presenta la información significativa sobre los principales consumos (energía, agua, gases refrigerantes), generación de residuos y emisión de gases de efecto invernadero en los años 2024 y 2025 de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal)

➤ Combustible

	Combustible	Cantidad 2025	Cantidad 2024	Unidades	Comentarios
Vehículos	Gasolina	28.250	23.199*	Litros	Flota de vehículos
	Gasóleo	239.301	210.016*		

\* Los datos del ejercicio anterior se han reformulado para reflejar un valor más real y alineado con lo reportado a nivel grupo

Observaciones:

El consumo de combustible asociado a la flota de vehículos se ha visto incrementado un 14% el diésel y un 22% la gasolina, contemplando el mayor incremento durante el 4Q. Esto es debido a que los cálculos llevados a cabo en este último trimestre contemplan un incremento del 30% al consumo teórico establecido por el fabricante de cara a reflejar condiciones reales de uso.

A pesar de que la flota eléctrica se ha incrementado en un 14%, ascendiendo a 61 vehículos eléctricos a cierre del ejercicio, no hemos visto reflejado un descenso en el consumo de combustible. Esto es debido a que la mayoría de entregas de vehículos eléctricos se han llevado a cabo durante los últimos meses del ejercicio. Por lo que entendemos que, durante el próximo ejercicio, veremos reflejada una reducción en el consumo de combustible asociado a los vehículos de combustión de la flota y el impacto positivo de las medidas de eficiencia y transición hacia vehículos eléctricos dentro del programa New Way of Moving, que detallamos:

- Para dar un impulso significativo a la reducción de emisiones, en el último trimestre del año fiscal 2024 se puso en marcha un proyecto de electrificación de la flota denominado “**New way of moving**”. Este plan se alinea con el objetivo de la compañía de **reducir en un 90% las emisiones de alcance 1** (aquellas generadas directamente por fuentes propiedad o controladas por nuestra compañía), contribuyendo así a la descarbonización de sus operaciones.

El objetivo de este plan es tener en el 2029 todos los vehículos de flota de 0 emisiones. **En FY25 la flota eléctrica se ha incrementado en un 14%**, ascendiendo a 61 vehículos eléctricos a cierre del ejercicio.

**Principales acciones del plan:**

- Sustitución progresiva de vehículos de combustión por **vehículos 100% eléctricos**.
- Instalación de **infraestructura de recarga** en nuestras sedes principales. En FY25 se han instalado **22 cargadores eléctricos** en el parking de nuestra sede de Madrid en el ed. Pórtico.
- Promoción de una movilidad más eficiente y sostenible entre los empleados/as. En este sentido hemos organizado **Moving Talk** (sesiones informativas, formativas y de concienciación a los empleados con coches de flota), la cual es una iniciativa integrada dentro del programa New Way of Moving de Siemens Healthineers España, centrada en la transformación de la movilidad corporativa hacia modelos más sostenibles, como los coches eléctricos.
- Este enfoque no solo responde a los compromisos medioambientales de Siemens Healthineers, sino que también refuerza su liderazgo en innovación y responsabilidad corporativa, alineándose con los estándares internacionales de sostenibilidad.

➤ Energía

		Cantidad 2025	Cantidad 2024	Unidades
Consumo de energía	Electricidad	326,79 *	188,03	MWh
	Electricidad asociada a la flota eléctrica	110,56**	0	MWh
	Gasóleo C	45,82	0	Litros

\* A diferencia de ejercicios anteriores, para el cálculo de la electricidad en el ejercicio 2025 se ha tenido en cuenta, además del consumo de las oficinas, el correspondiente al de las zonas comunes de las instalaciones de Pórtico.

\*\*Electricidad consumida por los vehículos eléctricos, cargados en el domicilio del empleado, cargadores públicos o en centros de trabajo de Siemens Healthcare.

		Kg recargados 2025	Kg recargados 2024
Gases refrigerantes	R410A	0	0
	R32	0	0
	R407C	0	0

Observaciones:

- A excepción de las oficinas de Pórtico, que fue contratado en Junio 2025, el resto de nuestras principales oficinas tienen contratada energía 100% verde, con Garantía de Origen (GdO), lo que acredita que la energía eléctrica generada proviene de fuentes renovables.
- En cuanto al consumo de electricidad, hemos llegado a niveles bastante reducidos en nuestras oficinas en años previos. A pesar de mantener las restricciones de temperatura obligatorias para aumentar los ahorros en los consumos, este año se ha incrementado un 24% el consumo eléctrico, lo que es debido a una mayor afluencia de los trabajadores/as a las oficinas y a las recargas de vehículos eléctricos en los 22 cargadores disponibles en los garajes (la flota eléctrica se ha incrementado en un 14% respecto al ejercicio previo).
- A raíz de la Auditoría de Eficiencia Energética, derivada del RD 506/2016, hemos empezado a monitorizar los consumos eléctricos de las áreas comunes en el Edificio Pórtico, que no se tuvo en cuenta en el 2024, por lo que se ha indicado aparte en el cuadro de consumos de energía.
- Durante el FY25 ha habido una recarga de gasóleo C en el Edificio Pórtico de 700 Litros (febrero 2025), asignando un consumo de 45,82 Litros a Siemens Healthcare, en función de la superficie alquilada y haciendo un reparto por número de empleados entre Varian Medical System Ibérica y Siemens Healthcare SLU.
- No ha habido recargas de gases refrigerantes en Cornellá, ni en Mezquitas ni centros gestionados por SRE durante el año fiscal 2025. En Pórtico esa información no nos la proporcionan, ya que está fuera del alcance del contrato de arrendamiento.

➤ Agua

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

		2025	2024	Unidades
Consumo de agua	Agua de red	1.312,95	1.139,97	m <sup>3</sup>

Observaciones:

- Ha habido un ligero incremento del consumo del agua con respecto al año previo de un 15 %. El mayor consumo se atribuye al Edificio Pórtico, que, del consumo total, asignamos consumos correspondientes en base a los m2 alquilados. Este FY25 ha habido obras de instalación de Geotermia en el edificio, lo que entendemos es la causa de este incremento del consumo.
- El 100% del agua consumida proviene de la red municipal y se emplea básicamente para el uso sanitario.
- Se continúan impulsando medidas que permitan el ahorro en el consumo de agua en los edificios tales como el uso de perlizadores y el mantenimiento periódico de las instalaciones con el fin de evitar pérdidas. En los centros de trabajo que cuentan con zonas verdes se apuesta por las plantas autóctonas y menos consumidoras de agua.

➤ Residuos

Generación de residuos	Residuos	LER	Ejercicio 2025 (KG)	Ejercicio 2024 (KG)	% respecto FY previo
		RSU (Fracción resto)	200301	3.557,1	3.182,2
	Madera	150103	1.730,0	40.300,0	-96%
	Papel y carton (envases)	200101	302,5	2.580,0	-88%
	Papel (documentación) y carton	200101 150101	478,1	798,0	-40%
	Toner	080318	1,0	1,0	0%
	Chatarra - Metales Ferrosos	170407 - 160117	0,0	281,0	-100%
	RAEEs (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electronicos)	160214 160213*	218.587,0	200.349,7	9%
	RAEEs (Domésticos y asimilables)	200136	2,5	4,0	-38%
	Fluorescentes	200121*	0,0	0,0	0
	Absorbentes contaminados	150202*	12,0	0,0	100%
	Residuos Biodegradables (orgánico)	200108	2.406,4	2.473,5	-3%
	Grasas y aceites	200125	0,0	0,0	0
	Aceite mineral usado	130205*	0,0	17,0	-100%
	Vidrio	200102 150107	157,6	237,3	-34%
	Envases de plástico	150102	85,5	141,4	-40%
	Envases mezclados - mixtos	150106	1.393,3	443,5	214%
	Pilas y Baterías	200133* 160601* 160605	0,0	0,0	0
	Envases contaminados	150110*	0,0	1,0	-100%
	Voluminosos / mezcla residuos	200307 150105	11.000,0	4.880,0	125%
	Aerosoles	150111*	0,0	0,0	0
	RCDs**	200101 / 170203 200139 / 170201 200138 / 200301 170101 / 170107 170802 / 170604 170904 / 170504 170502	269.239,0	101.060,0	166%
	Residuos biosanitarios	180103*	1,0	8,0	-88%
	Productos químicos	160506*	307,0	302,2	2%
	Plásticos (PE FILM COLOR )	200139	3,5	3,6	-4%

\*Indica que el código LER corresponde a residuo peligroso.

\*\* Incorporado control de RCDs en ejercicio fiscal 2025 y 2024 generados en nuestros proyectos en las instalaciones de nuestros clientes.

#### Observaciones:

- Respecto al año fiscal 2024, en el año 2025 se reducen las cantidades de residuos generadas en nuestros centros de trabajo (sombreados en gris más oscuro), a excepción de los RSU que se han incrementado en un 12 %, y de los envases mezclados mixtos, que se han incrementado debido a la mayor afluencia de trabajadores a las oficinas (214%).
- En cuanto a los RAEEs (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos), que son residuos directamente vinculados a la actividad de la empresa, vemos un incremento de un 9 % en su generación con respecto al año fiscal previo. El nº de proyectos con RAEEs ha disminuido respecto al periodo previo (así como como el nº de proyectos en general), pero han aumentado las retiradas del Servicio Técnico (CS) gestionadas por el departamento de medio ambiente de Siemens Healthcare (han pasado de 6 a 30), que justifica este incremento.
- Se aprecia una reducción drástica en la generación de madera, papel y cartón, relacionado con embalajes de equipos. Es debido a que los suministros de los equipos XP en Andalucía que se están llevando a cabo por Tipsa desde diciembre 2023 se han reducido notablemente. Va acompañado del incremento del 125% de generación de voluminosos, debido a que Tipsa retira la mayor parte de embalajes con estos LER.
- La adhesión al SCRAP de envases Recyclia-envases también está ayudando a coordinar retiradas de envases y embalajes puntualmente en clientes, y esperamos derivar la gran mayoría de estas retiradas a través de nuestro SCRAP.
- A destacar que los pales que se nos entregan con los materiales, en las nuevas instalaciones de Mezquitas y Pórtico, son retirados por las empresas de logística o transporte, para su reutilización.
- Seguimos casi sin generar residuos de tóner, debido al proceso de digitalización de la compañía y la reducción del uso de las fotocopiadoras, no habiéndose generado cambios de tóner en las oficinas del Edificio Pórtico, ni Cornellá, solo habiendo consumido 1 kg estimado (4 cartuchos de impresora de tinta) en las instalaciones del Edificio Mezquitas, Getafe.
- EL incremento de generación de RCDs en proyectos con obra, se debe a que se han incrementado en número los proyectos que generan RCDs, además que se ha implementado un control y seguimiento más preciso de la documentación correspondiente en tiempo y forma.

En líneas generales, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) trata de minimizar el impacto asociado a la generación de residuos en su actividad, mediante:

- La concienciación de toda la plantilla de trabajadores/as, para lo cual se ha incluido en la formación online de los cursos “trabajo de oficinas, teletrabajo” y trabajos de “oficina, clientes” realizado a través de la plataforma Learn4U un capítulo de concienciación medioambiental.
- La segregación de los residuos en origen.
- 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, teniendo en cuenta que “el mejor residuo es el que no se genera”. Durante el ejercicio 2025 se mantienen las medidas de reducción en la generación de residuos, como eliminación de las botellas y vasos de plástico, fomentando el uso de vasos y tazas reutilizables.

#### ➤ Emisiones

Los datos de la huella del ejercicio fiscal 2025 incluidos en este informe se ha calculado en base a la calculadora del Ministerio de transición ecológica y reto demográfico en su versión V29.

A continuación, se desglosa el detalle de las emisiones de gases de efecto invernadero producidas en 2024 y 2025:

Emisiones de gases de efecto invernadero (España)*	Ejercicio 2025 (t CO <sub>2</sub> equivalente)	Ejercicio 2024 (t CO <sub>2</sub> equivalente)	Comentarios
Alcance 1***	665,85	574,21**	Emisiones generadas por la flota de vehículos, principalmente
Alcance 2	35,06	11,55****	Emisiones generadas en los centros de trabajo y carga de vehículos eléctricos en oficina

\* El Alcance 3 relacionado con la cadena de suministro actualmente no se reporta

\*\* Los datos del ejercicio anterior se han reformulado para reflejar un valor más real y alineado con lo reportado a nivel grupo

\*\*\* Factor de emisión kgCO<sub>2</sub>e/ud: B7\_Gasoleo (2,517) / E5\_Gasolina (2,249)

\*\*\*\* Se ha modificado el valor reportado, respecto al valor que se reportó en FY24, puesto que en la auditoría energética llevada a cabo se observó que en 2024 las oficinas de Pórtico no tenían GdO.

Las **emisiones de Alcance 1** son emisiones directas de fuentes que son propiedad o están controladas por S.L. (Sociedad Unipersonal). En nuestro caso se tiene solo en cuenta los vehículos de flota.

Las **emisiones de Alcance 1** se han incrementado en un 16% a pesar del incremento en el número de vehículos eléctricos a cierre de ejercicio (de 15 a 62 vehículos eléctricos). El mayor incremento ha sido en el Q4 y esto es debido a que los cálculos llevados a cabo en este último Q contemplan un incremento del 30% del consumo teórico establecido por el fabricante de cara a reflejar condiciones reales de uso. Dado que la mayoría de vehículos eléctricos han sido entregados en los últimos meses del año, entendemos que la reducción de emisiones en el Alcance 1 se verá considerablemente reducida durante el próximo año fiscal.

Las **emisiones de Alcance 2** son emisiones indirectas asociadas al consumo de energía adquirida. En el caso de S.L. (Sociedad Unipersonal) para el cálculo se tienen en cuenta la energía consumida en las oficinas de Madrid ed. Pórtico y Getafe ed. Mezquitas, ya que en ambos casos son contratadas directamente por Siemens Healthcare SLU, así como los Kwh consumidos por los km recorridos de la flota eléctrica.

A pesar de haber contratado energía eléctrica con GdO en las oficinas de Pórtico, las **emisiones de Alcance 2** se han incrementado al incorporar por primera vez las emisiones asociadas a la flota eléctrica, que a cierre de año fiscal representa un 14% de la flota.

Con el fin de minimizar la **contaminación acústica** derivada de la implantación de nuestros productos en centros sanitarios, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) informa a las empresas subcontratadas sobre una serie de medidas mitigadoras del ruido a tener en cuenta durante esta fase de implantación, como son:

- Cercar la zona con barreras de protección acústica cuando esté prevista una actividad que genere gran cantidad de ruido, con el fin de no interferir con la actividad programada y ajustar los tiempos de generación de ruido a la actividad del área o a la petición expresa del centro cliente.
- Asegurar el buen estado de la maquinaria (revisiones de motor, silenciadores, etc.). Así como verificar en el proceso de compra o subcontratación de la maquinaria que estas disponen de marcado CE.
- Planificar previamente las actividades que requieran maquinaria ruidosa con el fin de minimizar su uso y trabajar con ellas en los horarios permitidos por las ordenanzas locales o en el horario indicado por el centro cliente.
- Realizar las descargas especialmente ruidosas dentro de los horarios permitidos por las ordenanzas locales, o en caso de centro especial, en el horario señalado por el cliente.
- Planificar previamente la maniobra de descarga para minimizar el ruido.

Las actividades realizadas por Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) no producirían **contaminación lumínica**, pues la implantación de sus productos se realiza únicamente en horario diurno.

Los indicadores “Consumo de materias primas” y “Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso” recogidos en la Ley 11/2018 de información no financiera se consideran no relevantes debido a la actividad de la compañía actual de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal).

No existen provisiones o garantías para riesgos ambientales creadas a cierre del ejercicio 2025 (tampoco en el ejercicio 2024). Con respecto a determinados riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria.

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) no ha recibido multas o sanciones significativas derivadas del incumplimiento de leyes o normativas en materia de medio ambiente.

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

### Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	<p>Descripción del <b>modelo de negocio</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Entorno empresarial</li> <li>– Organización y estructura</li> <li>– Mercados en los que opera</li> <li>– Objetivos y estrategias</li> <li>– Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</li> </ul>	<p>GRI 2-1 Detalles organizacionales</p> <p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p> <p>GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> <p>GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición</p> <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p>	1	
Políticas y resultados de estas políticas	<p>Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.</p>	<p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p>	1 - 7	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2	

## Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsible de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.2	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Criterio interno/GRI 201-2	7.2	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable)	7.2.3	
	Aplicación del principio de precaución		7.2.3	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-23 Compromisos y políticas	7.2.3	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	7.2.3	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	n.a.	Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-5 Consumo de agua	7.2.3	
	Consumo de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	7.2.3	Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	7.2.3	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.2.2 7.2.3	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	7.2.3	

Cambio climático	<b>Elementos</b> importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	7.2.3	Los factores de emisión empleados para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero son los publicados por el Ministerio para la Transición Energética y el Reto Demográfico
	<b>Medidas</b> adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7	
	<b>Metas</b> de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7.2.3	
Protección de la biodiversidad	<b>Medidas</b> tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	n.a.	Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
	<b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		n.a.	Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.1	La compañía no reporta el desglose por país al concentrarse el 100% de empleados en España
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		5.2	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	5.2	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	5.2	
	Brecha salarial	Este dato se reporta según criterio interno GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5.3	La fórmula de cálculo de la brecha salarial ha sido la siguiente: (Remuneración media de hombres – Remuneración media de mujeres) / Remuneración media de hombres
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo fijo, variable GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.3	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.3	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.3	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4	

	<b>Empleados con discapacidad</b>	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.8	
Organización del trabajo	<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4	
	<b>Número de horas de absentismo</b>	Número de horas de absentismo GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.5	
	<b>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores</b>	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4	
Salud y seguridad	<b>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</b>	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.5	Índice de Frecuencia: (Nº accidentes con baja/Nº de horas trabajadas) * 1.000.000.  Índice de gravedad: (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) * 1000
	<b>Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo</b>	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	5.5	
Relaciones sociales	<b>Organización del diálogo social</b>	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.6	La compañía no reporta el desglose por país al concentrarse el 100% de empleados en España
	<b>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país</b>	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	5.6	
	<b>Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo</b>	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.6	
	<b>Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación</b>	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	5.6	
Formación	<b>Políticas implementadas en el campo de la formación</b>	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	5.7	

	<b>Cantidad</b> total de horas de formación por categorías profesionales.	Cantidad total de horas de formación GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	5.7	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.8	
Igualdad	<b>Medidas</b> adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.8	
	<b>Planes de igualdad</b> medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	5.8	
	<b>Integración y la accesibilidad universal</b> de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.8	
	<b>Política</b> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	5.8	

## Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Aplicación</b> de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.5	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, <b>medidas</b> para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4.3 4.4 4.6 4.7	
<b>Denuncias</b> por casos de vulneración de derechos humanos	Información cuantitativa del número de denuncias	4.9	
<b>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT</b> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	4.1	

## Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Medidas</b> adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3, 3.2, 3.3, 3.7, 3.8	
<b>Medidas</b> para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	3, 3.4	
<b>Aportaciones</b> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	3.9	

## Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<b>Impacto</b> de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6	
	<b>Impacto</b> de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1 6.2	
	<b>Relaciones</b> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1 6.2	
	<b>Acciones</b> de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio	6.2	
Subcontratación y proveedores	<b>Inclusión</b> en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.3	
	<b>Consideración</b> en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6.3	
	<b>Sistemas</b> de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	6.3	
Consumidores	<b>Medidas</b> para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.4	
	<b>Sistemas</b> de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	6.4	
	<b>Quejas</b> recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y	6.4	

		oportunidades de mejora		
Información fiscal	<b>Beneficios</b> obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	6.5	
	<b>Impuestos</b> sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	6.5	
	<b>Subvenciones</b> públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	6.5	