

# Estado de información no financiera



2024



## 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 2024. 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 71.000 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 €1.866 billones en innovación y desarrollo (ejercicio fiscal 2023), 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 84 productos basados en inteligencia artificial (ejercicio fiscal 2024).

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 (“RM”) para aplicaciones clínicas y científicas: el Magnetom Cima.X con una potencia de campo magnético de 3 Teslas y el Magnetom Terra.X con una potencia de 7 Teslas. Y ahora, por primera vez, estos escáneres de alta gama están utilizando nuestra tecnología de reconstrucción de imágenes basada en IA conocida como Deep Resolve.

En el campo de la tomografía computarizada, también hemos introducido características nuevas e innovadoras para la familia de doble fuente SOMATOM Drive y SOMATOM Force. Por ejemplo, la nueva función “FAST Bolus” permite un retraso automatizado y dinámico en el disparo del escaneo, que puede adaptarse a cada paciente individualmente. Esto mejora la calidad de la imagen cuando se administra el medio de contraste, dependiendo de la constitución particular del paciente.

En el área de la mamografía, Siemens Healthineers ha introducido el Mammomat B.brilliant, un sistema de mamografía que utiliza tomosíntesis de ángulo amplio. En este dispositivo, el tubo de rayos X gira alrededor del pecho en un ángulo de 50°. Junto con un tiempo de escaneo de aproximadamente cinco segundos, esta característica lo convierte en el sistema de tomosíntesis de ángulo amplio más rápido del mundo, generando una imagen 3D con una resolución de profundidad muy alta en el menor tiempo posible.

En el segmento de Terapias Avanzadas, Siemens Healthineers ha introducido el sistema de techo ARTIS icono para aplicaciones cardiológicas. Este sistema de angiografía montado en el techo, con funciones especialmente desarrolladas para el cuidado cardiológico y cardiovascular, ofrece características innovadoras para ayudar en el diagnóstico y tratamiento de arritmias cardíacas, enfermedades coronarias y enfermedades estructurales del corazón.

La última incorporación a nuestro catálogo de diagnóstico de laboratorio es el Atellica CI Analyzer, un sistema compacto de análisis para laboratorios. El Atellica CI Analyzer permite que, tanto laboratorios independientes como los laboratorios satélite de redes más grandes, utilicen los mismos reactivos, suministros consumibles y software inteligente que la solución Atellica, pero condensado en un espacio de solo 1.9 metros cuadrados.

Asimismo, Siemens Healthineers está también focalizada en inversiones que mejoren su competitividad y su innovación, como la adquisición de Corindus Vascular Robotics en 2019, introduciendo la compañía en el campo de las intervenciones vasculares robóticas y procedimientos mínimamente invasivos, 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

El estudio de materialidad que realiza Siemens se basa en marcos externos como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las Normas de la Iniciativa de Información Global (GRI). Además, el diálogo continuo con las partes interesadas internas y externas desempeña un papel fundamental en el proceso de materialidad. Entre estos grupos de interés se encuentran, en particular, los inversores, clientes, proveedores, nuestros empleados, comunidades, los

responsables políticos, los medios de comunicación, las organizaciones no gubernamentales, asociaciones empresariales e instituciones académicas.

Recientemente se ha actualizado el estudio de materialidad con un enfoque especial a los negocios con el fin de identificar las temáticas relevantes en el ámbito económico, ecológico y social. De esta manera, se han podido priorizar los temas de sostenibilidad relevantes, que han sido discutidos y confirmados por nuestro Consejo de Sostenibilidad de Siemens. En el caso particular de Siemens Healthineers, el estudio de materialidad ha sido actualizado después de la adquisición de Varian. Los temas materiales del informe están estructurados en función de su relevancia para las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG). La integración de la perspectiva de la contribución de Siemens Healthineers a la consecución de los ODS ha enriquecido, asimismo, la evaluación de los temas más importantes.

El análisis de materialidad de Siemens Healthineers se dividió en tres fases:

**Fase 1:** Identificación de asuntos potencialmente relevantes. En esta fase se recopilaban todos los asuntos potencialmente relevantes en materia de sostenibilidad teniendo en cuenta nuestro modelo de negocio. Para ello se han tomado como base los ODS, el análisis de tendencias y competitividad, los estándares globales de reporting, los requerimientos de sostenibilidad de las agencias de clasificación, fuentes internas y la opinión de representantes de nuestros grupos de interés clave.

**Fase 2:** Identificación de la relevancia de los asuntos para nuestros grupos de interés y nuestro impacto en los mismos. En esta fase, para cada tema identificado, se ha procedido a dar respuesta a las siguientes dos preguntas, ¿qué relevancia tiene este asunto para nuestros grupos de interés cuando evalúan nuestra empresa o cuando toman decisiones?, y ¿cuán significativo es nuestro impacto en este asunto? En base a las contestaciones dadas se han priorizado los temas.

**Fase 3:** Validación. En la tercera y última fase se ha validado la priorización de los asuntos, en particular se han clasificado según su contenido.

El análisis de materialidad resultó en 14 asuntos materiales que pueden ser agrupados en cuatro temáticas centrales:

|   |  |
|---|--|
| <u>Mejorar la calidad de vida a través de la sanidad y la innovación</u>  | ▪ Mejorar los accesos a los cuidados   |
|   | ▪ Innovar a través de la digitalización responsable y la Inteligencia Artificial |
|   | ▪ Cuidados de la salud personalizados  |
|   | ▪ Transformación a través de cuidados preventivos                                |
| <u>Nuestro compromiso con un entorno regenerativo y sostenible</u>  | ▪ Combatir el cambio climático a través de la reducción de emisiones             |
|   | ▪ Transformación a través de la economía circular                                |
| <u>Nuestro compromiso social: Avanzar en diversidad, equidad e inclusión, impulsar el compromiso de los empleados</u> | ▪ Invertir en nuestra gente  |
|   | ▪ Expandir la diversidad, la equidad y la inclusión                              |
|   | ▪ Respetar los derechos humanos  |

|                   |  |
|-------------------|--|
| <u>Gobernanza</u> | ▪ Seguridad y calidad de producto                                  |
|                   | ▪ Compromiso claro de liderazgo                                    |
|                   | ▪ Aplicar la mejor ética en los negocios a través del cumplimiento |
|                   | ▪ Crecimiento sostenible y a largo plazo del valor de negocio      |
|                   | ▪ Potenciar asociaciones y colaboración para la innovación         |

### 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. El Responsable de Sostenibilidad supervisa y gestiona todas las actividades estratégicas de sostenibilidad en toda la empresa y actualiza periódicamente al Consejo de Administración sobre cuestiones clave relacionadas con la sostenibilidad. Asimismo, lidera 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). Si esto ocurre, respondemos de forma contundente. 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 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.

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, y que nos ayudan y guían para actuar siempre de forma responsable tanto en el mundo real como en el digital.

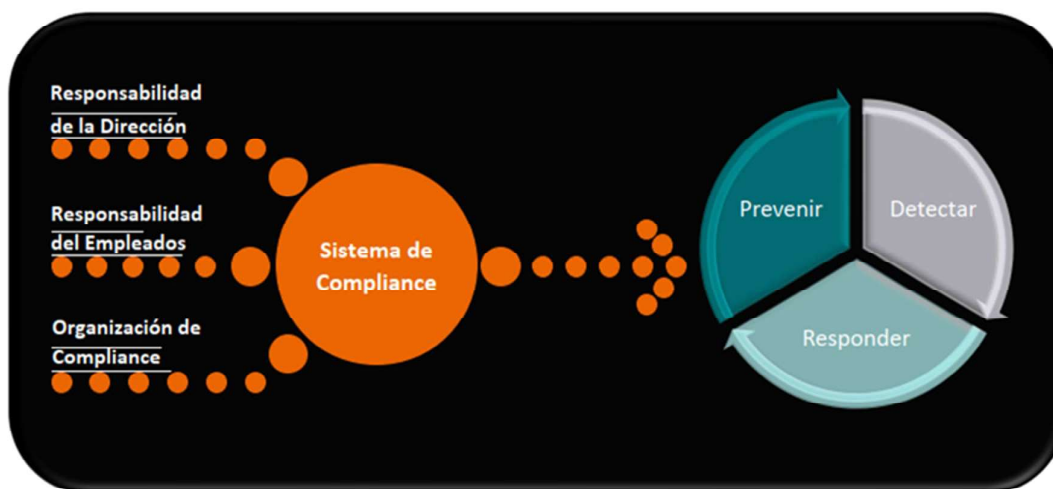


En Siemens nos comprometemos a cumplir estos principios en todas nuestras acciones y decisiones. Creemos que actuar basándonos en nuestros principios éticos nos permite todavía más reforzar el foco en las prácticas responsables de negocio. Nuestra aspiración es apoyar el desarrollo sostenible de Siemens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

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

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

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





## 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. Los canales para informar sobre posibles incumplimientos como son el sistema de información “*Let Us Know* y la *Ombudswoman*”, así como investigaciones de Compliance justas y profesionales son elementos indispensables para identificar y resolver posibles conductas irregulares. Respuestas y consecuencias claras a las mismas sirven para reaccionar ante dichas conductas y eliminar posibles debilidades. Para asegurar que nuestro Sistema de Compliance está implantado a nivel global, de acuerdo con los requerimientos establecidos, nuestro departamento de Auditoría Interna Corporativa realiza de forma continua controles y auditorías de Compliance.

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

La organización global de Compliance combina una sólida dirección a nivel de grupo con 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 atención médica está altamente regulada y sujeta a regulaciones adicionales. 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 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 dirijamos 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 reconvirtieron 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 2024 se ha continuado con el despliegue de la formación presencial de Compliance, “**Compliance In Person Training**” (CO IPT), adaptada a Siemens Healthcare.

La formación on-line de Compliance global, “**Compliance Basic Web Based Training**”, (CO WBT), se ha actualizado a Siemens Healthcare para incorporar temas específicos del sector sanitario, y se ha desplegado durante el ejercicio fiscal 2024, a todo el personal dentro del grupo objetivo, de nueva incorporación o con cambio de responsabilidad, desde 2018.

En cuanto al **Código de Conducta en los Negocios** de Siemens Healthcare, 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, se ha seguido con las campañas lanzadas en años precedentes en otros ámbitos de responsabilidad de Compliance:

- **Protección de datos:** Anualmente, se actualiza la formación o-line adaptada a Siemens Healthcare y se despliega a toda la organización, dada la trascendencia de esta materia con la implantación de la 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.

- **Defensa de la Competencia:** en este ámbito se ha continuado la formación en temas básicos de competencia, al colectivo de personas con mayor implicación en actividades relevantes en materia de competencia, principalmente puestos de responsabilidad en las áreas de dirección, marketing, ventas y proyectos.

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.

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.

### 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").

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, el departamento de Auditoría Interna de Siemens u otras empresas externas pueden realizar auditorías a los mismos según proceda.

### 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 Healthineers 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

### 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 Healthineers 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 la Asociación europea de la industria de las tecnologías sanitarias MedTech Europa 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 logros:

- El Código de Conducta en los negocios que se actualizó en 2023 adaptándose a Siemens Healthineers y enfatiza la importancia de la integridad y de los aspectos éticos en la compañía y entre los empleados donde Compliance juega un papel fundamental, se ha lanzado durante el 2024 a través de formación on-line con el objetivo de formar al 100% de los empleados. Adicionalmente, se ha actualizado el Compliance Web Book durante el ejercicio 2024 para alinearlos con el sistema de Compliance.
- Las formaciones en Compliance, CO IPT y CO WBT, se han actualizado 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.
- Durante el año 2023 se realizó la revisión de riesgos de Compliance para Siemens Healthcare S.L. (Sociedad Unipersonal) y el resto de países que componen la Zona, 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 de la implantación del plan de mitigación, así como de la identificación de nuevos riesgos, actualizando el CRA.
- Los aspectos relativos a la ética se están desplegando a diferentes niveles de la organización incluyendo su integración en los procesos de negocio de forma que los principios éticos sean parte integral de la toma de decisiones. Se han promovido y divulgado los principios éticos de Siemens que definen cómo queremos tratar a nuestros empleados, a terceras partes, la forma de gestionar nuestros negocios y nuestro posicionamiento en la sociedad.
- 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.
- 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 revisado el proceso de “Beneficios” (Regalos y Hospitalidades a terceros) y se ha elaborado la Guía “Compliance Event Planner Guide” que recoge cómo interactuar con las máximas garantías éticas.
- 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 Healthcare S.L. (Sociedad Unipersonal) 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.
- Durante el 2024 se ha renovado la certificación de los sistemas de información de Siemens Healthineers en el Esquema Nacional de Seguridad en base al Real Decreto

311/2022, de 3 de mayo en el ámbito de la Administración Electrónica, aplicable a las administraciones públicas y sus operadores de servicios esenciales y proveedores de servicios digitales. Adicionalmente el grupo Siemens Healthineers está certificado en la ISO/IEC 27001:2022 extensión ISO 27701:2019 sobre Seguridad de la Información y el Sistema de Gestión de Privacidad de la Información, que cubre a todas sus filiales.

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 2024, para abordar los temas relevantes en esta materia. Como preparación a dichas reuniones se han realizado puestas en común por parte de las diversas áreas relevantes en relación con los diferentes ilícitos penales incluidos en el Código Penal vigente en cada momento.

Durante el ejercicio fiscal 2023 se incorporó al Modelo de Prevención del Delito dos nuevos delitos por los que la persona jurídica puede resultar penalmente responsable: el delito contra la integridad moral y el delito de acoso sexual como consecuencia de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, (conocida como “Ley del sí es sí”).

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

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

Durante el ejercicio 2024, Siemens Healthineers, ha seguido colaborando con la educación a través de su aportación a la Fundación Jose Luis Castaño-SEQC de 3.200 €, con la recaudación de fondos para la Gala Benéfica Niños contra el Cáncer organizada por la Clínica Universitaria

de Navarra de 5.000€, y con la participación a la campaña de Sonrisas por Navidad de la Cooperación Internacional y Desarrollo Corporativo con 2.450€. Adicionalmente, la Sociedad ha contribuido a la Fundación Juan Carlos Unzué con 10.000€, a la Gala Solidaria de la Fundación Reina Sofía con 20.000€ y a Fundación Reforest Project con 2.500€.

## 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.

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.

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

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

#### 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. 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 durante el ejercicio fiscal 2024, se ha incorporado al sistema de Compliance un proceso de evaluación que lo posibilite dar una segunda vida a, por ejemplo, equipos informáticos, de investigación, repuestos y mobiliario.

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

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".

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.

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

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

El Código de Conducta en los Negocios es un elemento clave en todos los contratos laborales con los empleados. Todos los empleados son responsables en materia de Derechos Humanos 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 2024, al igual que en el ejercicio 2023, 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, consúltase 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.
- **Autonominación:** 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.

Destacar que, a lo largo del ejercicio 2024, se han concedido un total de 854 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.

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.
- Because You Care, nuestro atractivo programa de compensación, beneficios y ayudas sociales.
- Plan Health Management, focalizado en nuestro bienestar físico y psicoemocional.

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 han añadido 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.

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.

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 2024 está compuesta por 696 personas (653 personas a cierre del ejercicio 2023). De ellas, un 68,82% son hombres y un 31,18% mujeres (a cierre del ejercicio 2023, el 69,37% eran hombres y el 30,63% 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 45 años (45,20 años a cierre del ejercicio 2023).

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 3,44% del total de la plantilla (3,06% al cierre del ejercicio 2023).
- **Mandos medios.** En este grupo se encuadran todos los managers no incluidos en la categoría anterior y representa el 10,20% de la plantilla (10,41% al cierre del ejercicio 2023).
- **Técnicos y profesionales.** Engloba a todos los *Project Manager, Professional & Expert, Team Leader* y *Supervisor* (según *Position Type*). Este grupo representa un 83,33% de la plantilla (74,43% al cierre del ejercicio 2023).
- **Personal de apoyo.** Son los *Operations (Technical & Administrative)*. El personal de apoyo conforma un 3,16% de la plantilla (11,79% al cierre del ejercicio 2022). La diferencia en los porcentajes se debe al cambio en los criterios de asignación de los técnicos de campo que a partir de este año 2024 han pasado al grupo de Técnicos y Profesionales.

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

---

<sup>2</sup> Además de estas cuatro agrupaciones, se incorpora una adicional "Expatriados/as" que recoge a dos personas trabajadoras de la compañía que se encuentran de forma circunstancial en España.

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

**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 (100%) de contratación indefinida.*

**Ejercicio 2023:**

| Nº Empleados             | Hombres   |            |            |            | Mujeres   |           |           |            | Total      |
|--------------------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
|                          | <35       | 35-45      | >45        | Total      | <35       | 35-45     | >45       | Total      |            |
| Directivos               |           | 5          | 6          | 11         |           | 3         | 6         | 9          | 20         |
| Mandos Medios            | 1         | 11         | 30         | 42         | 3         | 10        | 13        | 26         | 68         |
| Técnicos y Profesionales | 70        | 99         | 169        | 338        | 45        | 46        | 57        | 148        | 486        |
| Personal de Apoyo        | 13        | 12         | 35         | 60         | 2         | 6         | 9         | 17         | 77         |
| Expatriados              | 0         | 1          | 1          | 2          | 0         | 0         | 0         | 0          | 2          |
| <b>Total general</b>     | <b>84</b> | <b>128</b> | <b>241</b> | <b>453</b> | <b>50</b> | <b>65</b> | <b>85</b> | <b>200</b> | <b>653</b> |

*\*Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) reporta su plantilla, no como plantilla media, sino como plantilla a cierre de ejercicio fiscal (30.09.2023). 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 99,86% de la plantilla de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) tiene contrato indefinido (100% al cierre del ejercicio 2023). En lo que respecta al tipo de jornada, el 100% de los contratos corresponden a la modalidad de tiempo completo.

| <b>Contrato de trabajo</b> | <b>2024</b> | <b>2023</b> |
|----------------------------|-------------|-------------|
| Indefinidos                | 695         | 653         |
| Temporales                 | 1           | 0           |
| <b>TOTAL</b>               | <b>696</b>  | <b>653</b>  |
| A tiempo completo          | 696         | 653         |
| A tiempo parcial           | 0           | 0           |
| <b>TOTAL</b>               | <b>696</b>  | <b>653</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 2024:**

| <b>Contratos indefinidos</b> | <b>Hombres</b> |              |               |              | <b>Mujeres</b> |              |               |              | <b>Total</b> |
|------------------------------|----------------|--------------|---------------|--------------|----------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
|                              | <b>&lt;35</b>  | <b>35-45</b> | <b>&gt;45</b> | <b>Total</b> | <b>&lt;35</b>  | <b>35-45</b> | <b>&gt;45</b> | <b>Total</b> |              |
| Directivos                   | 0              | 5            | 8             | 13           | 0              | 3            | 6             | 9            | 22           |
| Mandos medios                | 2              | 11           | 29            | 42           | 2              | 9            | 16            | 27           | 69           |
| Técnicos y profesionales     | 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>   |



Ejercicio 2023:

| Contratos indefinidos    | Hombres |       |     |       | Mujeres |       |     |       | Total |
|--------------------------|---------|-------|-----|-------|---------|-------|-----|-------|-------|
|                          | <35     | 35-45 | >45 | Total | <35     | 35-45 | >45 | Total |       |
| Directivos               | 0       | 5     | 6   | 11    | 0       | 3     | 6   | 9     | 20    |
| Mandos medios            | 1       | 11    | 29  | 41    | 3       | 10    | 12  | 25    | 66    |
| Técnicos y profesionales | 68      | 96    | 165 | 329   | 43      | 44    | 55  | 142   | 471   |
| Personal de apoyo        | 13      | 12    | 34  | 59    | 2       | 6     | 8   | 16    | 75    |
| Expatriados/as           | 0       | 1     | 1   | 2     | 0       | 0     | 0   | 0     | 2     |
| TOTAL                    | 82      | 125   | 235 | 442   | 48      | 63    | 81  | 192   | 634   |

➤ Promedio anual de contratos temporales.

Durante el ejercicio fiscal 2024 ha habido 1 contratación temporal.

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 y profesionales | 1       | 0     | 0   | 1     | 0       | 0     | 0   | 0     | 1     |
| Personal de apoyo        | 0       | 0     | 0   | 0     | 0       | 0     | 0   | 0     | 0     |
| Expatriados/as           | 0       | 0     | 0   | 0     | 0       | 0     | 0   | 0     | 0     |
| TOTAL                    | 1       | 0     | 0   | 1     | 0       | 0     | 0   | 0     | 1     |

Ejercicio 2023:

| 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 y profesionales | 0       | 0     | 0   | 0     | 0       | 0     | 0   | 0     | 0     |
| Personal de apoyo        | 0       | 0     | 0   | 0     | 0       | 0     | 0   | 0     | 0     |
| Expatriados/as           | 0       | 0     | 0   | 0     | 0       | 0     | 0   | 0     | 0     |
| TOTAL                    | 0       | 0     | 0   | 0     | 0       | 0     | 0   | 0     | 0     |

➤ **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.

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 2024 se produjeron 12 despidos (9 despidos en el ejercicio 2023).

**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         |
| Expatriados/as           | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0         |
| <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.*

**Ejercicio 2023:**

| 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        | 2        | 2        | 0        | 0        | 0        | 0        | 2        |
| Técnicos y profesionales | 0        | 2        | 2        | 4        | 1        | 0        | 1        | 2        | 6        |
| Personal de apoyo        | 1        | 0        | 0        | 1        | 0        | 0        | 0        | 0        | 1        |
| Expatriados/as           | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| <b>TOTAL</b>             | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>7</b> | <b>1</b> | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>9</b> |
| <b>TOTAL</b>             | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>6</b> | <b>9</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 2024 ha sido de 84.006,88 euros (en el ejercicio 2023 fue de 84.628,09 euros).

#### Ejercicio 2024:

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

### Ejercicio 2023:

| Remuneración media (€)   | Hombres       |               |               |               | Mujeres       |               |               |               | Total          |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
|                          | <35           | 35-45         | >45           | Total         | <35           | 35-45         | >45           | Total         |                |
| Directivos               | 0             | 260.652       | 320.946       | 293.540       | 0             | 206.535       | 218.656       | 214.615       | <b>258.024</b> |
| Mandos Medios            | *             | 91.997        | 134.064       | 122.605       | 83.322        | 111.605       | 119.890       | 112.484       | <b>118.735</b> |
| Técnicos y Profesionales | 52.646        | 72.878        | 88.157        | 76.327        | 55.279        | 67.222        | 81.406        | 69.053        | <b>74.112</b>  |
| Personal de Apoyo        | 48.750        | 59.172        | 75.720        | 66.567        | 49.175        | 41.761        | 56.500        | 50.436        | <b>63.005</b>  |
| Expatriados/as           | 0             | *             | *             | 578.691       | 0             | 0             | 0             |               | <b>578.691</b> |
| <b>TOTAL</b>             | <b>52.792</b> | <b>87.330</b> | <b>98.405</b> | <b>86.818</b> | <b>56.717</b> | <b>78.130</b> | <b>94.343</b> | <b>79.667</b> | <b>84.628</b>  |

*\*Dado el bajo número de personas trabajadoras en las siguientes categorías y cruces: Directivas mujeres <35, Directivas mujeres 35-45, Mandos Medios mujeres <35, Personal de Apoyo mujeres <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 8,30% (8,24% al cierre del ejercicio 2023), ratio que se explica principalmente por: la diferencia salarial existente en la agrupación de Directivos (21,87%). Ello se debe a que en esta categoría se concentran 22 personas trabajadoras, 13 de las cuales son hombres con una antigüedad de más de cinco años en la compañía, mientras que cinco de las nueve mujeres directivas han accedido a esta categoría recientemente.

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

### Ejercicio 2024:

| Remuneración media (€)   | Hombres       | Mujeres       | Brecha Salarial |
|--------------------------|---------------|---------------|-----------------|
| 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>    |

**Ejercicio 2023:**

| Remuneración media (€)   | Hombres       | Mujeres       | Brecha Salarial |
|--------------------------|---------------|---------------|-----------------|
| Directivos               | 293.540       | 214.615       | 26,89%          |
| Mandos Medios            | 122.605       | 112.484       | 8,25%           |
| Técnicos y Profesionales | 76.327        | 69.053        | 9,53%           |
| Personal de Apoyo        | 66.567        | 50.436        | 24,23%          |
| Expatriados/as           | 578.691       | *             | *               |
| <b>TOTAL</b>             | <b>86.818</b> | <b>79.667</b> | <b>8,24%</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 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, los cuales están incluidos en la categoría de Directivos".."

**Ejercicio 2023:**

| Remuneración media (€) | Hombres        | Mujeres        |
|------------------------|----------------|----------------|
| Directivos             | 293.540        | 214.615        |
| <b>TOTAL</b>           | <b>293.540</b> | <b>214.615</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:
  - Webinar: Actividad física y salud.
  - Webinar: Bienestar psicoemocional.
  - Webinar: Conducción emocional. Consciencia plena.
  - Webinar: Cuidado postural: ergonomía en casa y en el trabajo.
  - Webinar: Deshabitación tabáquica.
  - Webinar: Ergonomía ambiental: ambiente sonoro.
  - Webinar: Gestión del miedo e incertidumbre.
  - Webinar: Mindfulness para la reducción del estrés en el trabajo.
  - Webinar: Prevención de trastornos musculoesqueléticos.
  - Webinar: Prevención de las dependencias y adicciones en el ámbito laboral.
  - Webinar: Prevención del accidente de trabajo por trastornos musculoesqueléticos. Escuela de espalda.
  - Webinar: ¿Qué tengo que considerar para saber si estoy expuesto a agentes biológicos?
  - Webinar: Salud cardiovascular.
  - Webinar: Sueño y descanso.
  - Webinar: Uso profesional de la voz.

#### ➤ 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 mantenido la sala de fisioterapia en las oficinas de la sede central en Madrid, donde cualquier trabajador/a puede recibir una sesión de fisioterapia en horario laboral y a un precio concertado.
- 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. A estas iniciativas hay que añadir los webinars específicos realizados en colaboración con nuestra mutua FREMAP para la reducción del estrés en el trabajo, habilidades comunicacionales y gestión de conflictos, etc.

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.

➤ **Global Safety Days:**

Esta iniciativa, que antes se denominó Global Health Days y que ahora se denomina Global Safety Days, tiene por cometido el despliegue de una serie de acciones, tanto mundiales como locales, tanto presenciales como virtuales, para la promoción de la seguridad y salud. Este año se realizó desde el 29 de abril, hasta el 8 de mayo. Localmente, en España, organizamos:

- Cursos de conducción segura, a través de RACC en sus instalaciones y con su flota de vehículos.
- Cursos de primeros auxilios.
- Webinar: Cuidado postural, ergonomía en casa y en el trabajo.
- Webinar: Ergonomía, comunicación y seguridad vial.

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

Durante este ejercicio se ha producido un total de 15 accidentes de trabajo según las siguientes clasificaciones con los siguientes índices de siniestralidad, 5 de ellos fueron accidentes con baja pero al ser Intinere no se computan el cálculo de los índices de gravedad y frecuencia. **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

#### Ejercicio 2023:

| Siniestralidad                   | Hombres | Mujeres | TOTAL |
|----------------------------------|---------|---------|-------|
| Accidentes con baja              | 5       | 0       | 5     |
| Tasa de frecuencia de accidentes | 6,53    | 0       | 4,55  |
| Índice de gravedad** (SR)        | 0,11    | 0       | 0,07  |
| 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 3,37% (3,33% al cierre del ejercicio 2023).

| Absentismo     | Nº horas de absentismo total | Horas trabajadas totales |
|----------------|------------------------------|--------------------------|
| Ejercicio 2024 | 40.588                       | 1.201.528                |
| Ejercicio 2023 | 36.720                       | 1.099.990                |

## 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, patrocinados 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 2024                       | 696                   | 696  | 100%           |
| Ejercicio 2023                       | 653                   | 653  | 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/on line 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.

| Horas de formación totales por categorías | Total horas ejercicio 2024 | Total horas ejercicio 2023 |
|---|----------------------------|----------------------------|
| Directivos                                | 97                         | 176                        |
| Mandos medios                             | 660                        | 572                        |
| Técnicos y profesionales                  | 5.539                      | 18.666                     |
| Personal de apoyo                         | 89                         | 3.457                      |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>6.385</b>               | <b>22.871</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, que han sido implantadas por Siemens, S.A., compañía propietaria de los inmuebles:

- **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 0,86% (1,07% en 2023) 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 2024             | 3       | 3       | 6     |
| Ejercicio 2023             | 4       | 3       | 7     |

## 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.

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** 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 es ser pioneros en el cuidado de la salud, para todos, en todas partes. 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
- Fundación Reina Sofía
- Cooperación internacional

Por segundo 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** y en el marco del **Plan Educa** hemos realizado las siguientes acciones;

- Tecnum. 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).
- “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 CarlosIII Madrid). Estudiantes de ingeniería biomédica y Máster (Junio 2024).
- 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).

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 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.
- **Clínica Universidad de Navarra (Pamplona y Madrid).** Con un total de 16 proyectos en marcha, cabe destacar el iniciado en el mes de septiembre en el que el Centro de Investigación Médica Avanzada (CIMA, Pamplona) participa junto con el Departamento de Diagnóstico por la Imagen de la Clínica Universitaria, para la investigación del Cáncer
- **Servicio Andaluz de Salud (SAS).** Con la participación de los Hospitales Universitarios Reina Sofía (Córdoba) y Virgen Macarena (Sevilla), el área de DA está llevando a cabo una colaboración con el SAS para la evaluación del impacto de nuestras herramientas de inteligencia artificial AI Rad Companion Chest CT y Chest Xray en el cribado del cáncer de pulmón. El estudio, con una duración de un año, permitirá evaluar los beneficios clínicos y socioeconómicos de una técnica de screening bajo debate dentro de la comunidad nacional sanitaria.

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 (SCM) en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) es proporcionar una contribución de valor sustancial y sostenible para el éxito de nuestros negocios. Los cuatro elementos de esta contribución de valor son: productividad, calidad, disponibilidad e innovación.

Todas las actividades de compra se ejecutan acorde a nuestro manual del sistema de gestión mundial (iMS4C Integrated Management System for Countries) que integra nuestra política de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. Estos son los principios rectores para nuestra gestión de la cadena de suministro y forman parte del proceso general de compras y gestión de proveedores, como la selección, cualificación, evaluación y el desarrollo de estos.

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

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

Así mismo, el proceso de gestión de proveedores de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) proporciona una gama completa de herramientas interrelacionadas para garantizar la transparencia y la concienciación con respecto al gasto, los proveedores y los riesgos y oportunidades en la cadena de suministro; y ayuda a aprovechar al máximo el potencial de nuestra red de proveedores.

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

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

Realizamos una monitorización continua a los proveedores a los que se le subcontrata un proceso crítico para la calidad; realizamos una evaluación formal de los proveedores con una periodicidad marcada por su clasificación de riesgo.

Por otra parte, se realizan auditorías periódicas a los proveedores clasificados con un riesgo más alto. En función de las actividades de monitorización, evaluación y auditoría se definen acciones de mejora para los proveedores y se realiza un seguimiento de su aplicación. Si no se resuelven en un tiempo prudencial o si los resultados de las evaluaciones son muy bajos, se procede a realizar un plan de sustitución del proveedor.

Durante el ejercicio 2024 se ha realizado una auditoría con resultado satisfactorio (2 auditorías con el mismo resultado se realizaron en el ejercicio 2023).

En el caso concreto de subcontratistas de obras y servicios, se realiza una monitorización especial del cumplimiento de los requisitos en materia de medio ambiente, seguridad y salud y requisitos normativos en materia de subcontratación.



Con motivo de la certificación de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad (nivel medio), 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 parte de la compañía en España, implantados on-premise 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 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 que les prestamos.

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 2024, se han registrado 5 quejas de nuestros clientes (17 durante el ejercicio 2023, 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, que en gran medida recoge los compromisos y recomendaciones contenidos en el Código de Buenas Prácticas Tributarias al que se encuentra adherido dentro del Grupo Fiscal cuyo nuevo representante es Siemens S.A.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

|                  | Beneficios obtenidos |                   | Impuestos sobre<br>beneficios /WHT pagados |                  | Subvenciones<br>públicas recibidas |                |
|------------------|----------------------|-------------------|--|------------------|------------------------------------|----------------|
| Ejercicio fiscal | 2024                 | 2023              | 2024                                       | 2023             | 2024                               | 2023           |
| España           | 6.168.327            | 21.888.261        | 17.846.059                                 | 2.111.012        | 149.804                            | 181.836        |
| América del Sur  |                      |                   |  |                  |                                    |                |
| <b>TOTAL</b>     | <b>6.168.327</b>     | <b>21.888.261</b> | <b>17.846.059</b>                          | <b>2.111.012</b> | <b>149.804</b>                     | <b>181.836</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.

### 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

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

Respecto a las acciones para mitigar **el impacto ligado a nuestra actividad**, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) ha dispuesto de 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 Healthineers 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 del grupo Siemens.
- 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).
- La posibilidad de uso de energía renovable, implantando donde sea posible instalaciones de energía renovable, por ejemplo, en España, el agua caliente de nuestras instalaciones se produce por placas termosolares. Las instalaciones en las que está ubicada Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) son propiedad de Siemens, S.A., perteneciente también al Grupo Siemens.
- La reducción de emisiones de SF<sub>6</sub>, utilizado como gas de aislamiento, mediante la investigación de soluciones técnicas.

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 2023 y 2024.

#### Combustible

|           | Combustible | Cantidad 2024 | Cantidad 2023 | Unidades | Comentarios        |
|-----------|-------------|---------------|---------------|----------|--------------------|
| Vehículos | Gasolina    | 23.555,61     | 23.920,91     | Litros   | Flota de vehículos |
|           | Gasóleo     | 207.412,03    | 193.548,72    |          |                    |

Observaciones:

- Dado que la mayor parte de las emisiones de CO<sub>2</sub> provienen de nuestra flota de vehículos, las medidas implantadas en los últimos años para la reducción de estas emisiones se han centrado en la modificación de la política de la flota de vehículos, estableciendo los siguientes criterios de sostenibilidad: sustitución de vehículos por modelos más eficientes, conversión de la flota de turismos a vehículos híbridos o de menor consumo, electrificación de la flota, información de conducción eficiente, control y seguimiento de consumos por conductor.
- Durante el año fiscal 2024 se ha mantenido prácticamente constante el consumo de combustible aumentando solamente un 6%, probablemente debido a un aumento de actividad.
- Para dar un impulso significativo a la reducción de emisiones, en el último trimestre del año fiscal 2024 se ha implantado un proyecto de electrificación de la flota denominado "**New way of moving**". El objetivo de este plan es tener en el 2030 todos los vehículos de flota de 0 emisiones. A fecha 1 de Septiembre 2024 hemos tenido 116 solicitudes de trabajadores/as para un cambio a vehículos eléctricos, que se entregarán a lo largo del Q1 y Q2 del FY25, por lo que en el próximo año ejercicio fiscal deberíamos notar una reducción drástica en los consumos y emisiones relacionadas con combustible.

Energía

|                    |              | Cantidad 2024 | Cantidad 2023 | Unidades |
|--------------------|--------------|---------------|---------------|----------|
| Consumo de energía | Electricidad | 188,03        | 150,52        | MWh      |
|                    | Gasóleo C    | 0             | 0             | Litros   |

|                     |       | Kg recargados 2024 | Kg recargados 2023 |
|---------------------|-------|--------------------|--------------------|
| Gases refrigerantes | R410A | 0                  | 3,2                |
|                     | R32   | 0                  | 0                  |
|                     | R407C | 0                  | 0                  |

Observaciones:

- El consumo de electricidad se mantiene, ya que hemos llegado a niveles bastante reducidos en nuestras oficinas. Como hemos comentado, hay más afluencia de los trabajadores/as a las oficinas, pero mantenemos las restricciones de temperatura obligatorias para aumentar los ahorros en los consumos.
- No han habido recargas de gases refrigerantes en Cornellá ni en Mezquitas durante el año fiscal 2024. En Pórtico esa información no nos la proporcionan, ya que está fuera del alcance del contrato de arrendamiento. .

### Agua

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

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

|                 |             | 2024     | 2023     | Unidades       |
|-----------------|-------------|----------|----------|----------------|
| Consumo de agua | Agua de red | 1.139,97 | 1.221,59 | m <sup>3</sup> |

### Observaciones:

- Ha habido una ligera disminución del consumo del agua con respecto al año previo de un 7%.
- 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

|                              | Residuos                             | Ejercicio 2024<br>(KG) | Ejercicio<br>2023 (KG) | Código LER  |
|------------------------------|--------------------------------------|------------------------|------------------------|---|
|                              |                                      |                        |                        |   |
| Generación<br>de<br>residuos | RSU                                  | 3.182,2                | 1.825,2                | 20 03 01  |
|                              | Madera                               | 40.300                 | 0                      | 15 01 03  |
|                              | Papel y cartón (envases)             | 2.580                  | 525                    | 20 01 01 y 15 01 01   |
|                              | Papel (documentación) y cartón       | 798                    |                        | 20 01 01 y 15 01 01   |
|                              | Tóner                                | 1                      | 1                      | 08 03 18  |
|                              | Chatarra - Metales Ferrosos          | 281                    | 0                      | 17 04 07 - 16 01 17   |
|                              | Aparatos electrónicos                | 200.353,7              | 410.053,20             | 16 02 13*, 16 02 14 y<br>otros de pequeños<br>AEE's<br>20 01 36 |
|                              | Fluorescentes                        | 0                      | 0                      | 20 01 21*   |
|                              | Absorbentes contaminados             | 0                      | 25,3                   | 15 02 02*   |
|                              | Residuos biodegradables<br>de cocina | 2.473,5                | 1.5                    | 200.108   |
|                              | Aceite mineral usado                 | 17                     | 0                      | 13 02 05*   |
|                              | Vidrio                               | 237,3                  | 63,9                   | 15 01 07  |
|                              | Envases de plástico                  | 141,4                  | 0,1                    | 15 01 02  |
|                              | Envases mixtos                       | 443,5                  | 386,9                  | 15 01 06  |
|                              | Pilas y baterías                     | 0                      | 0                      | 20 01 33*, 16 06 01*<br>y 16 06 05                              |
|                              | Envases contaminados                 | 1                      | 429,9                  | 15 01 10*   |
|                              | Residuos biosanitarios               | 8                      | 110,5                  | 18 01 03*   |
|                              | Productos químicos                   | 302,2                  | 6.776,5                | 16 05 06*, 16 03 05*<br>y 18 01 06*                             |
|                              | Residuos voluminosos                 | 4.880                  | 0                      | 20 03 07<br>15 01 05  |
|                              | Aerosoles                            | 0                      | 0                      | 15 01 11*   |
|                              | Aceites no clorados                  | 0                      | 0                      | 13 01 10*   |
|                              | Plásticos – Film                     | 3,6                    | 0                      | 20 01 39  |

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

### Observaciones:

- Respecto al año fiscal 2023, en el año 2024 se mantienen estables las cantidades de residuos generadas en nuestros centros de trabajo, a excepción de los RSU que se han duplicado, lo que se debe a la mayor afluencia de trabajadores/as a la oficina, como ya hemos comentado previamente.
- En cuanto a los RAEEs (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos), que son residuos directamente vinculados a la actividad de la empresa, vemos una reducción de un 51% en su generación con respecto al año fiscal previo, lo que refleja claramente el incremento significativo que hubo de proyectos relacionados con el INVEAT, y, por tanto, pico de retiradas de equipos obsoletos, durante el año fiscal 2023.

- Se aprecia un gran incremento 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 se están llevando a cabo por Tipsa desde Diciembre 2023, y la gestión de sus embalajes la llevamos a cabo en España a través de un gestor autorizado en coordinación con Tipsa, en lugar de devolverlos a Alemania para reutilización, como hemos hecho previamente. 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.
- El incremento en residuos voluminosos y metales ferrosos con respecto al año fiscal previo, se debe a una retirada puntual en el centro de trabajo del Dr. Negrín, dónde hubo que retirar material almacenado.
- 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.

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 2024 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

A continuación, se desglosa el detalle de las emisiones de gases de efecto invernadero producidas en 2023 y 2024:

| Emisiones de gases de efecto invernadero (España)* | Ejercicio 2024 (t CO <sub>2</sub> equivalente) | Ejercicio 2023 (t CO <sub>2</sub> equivalente) | Comentarios   |
|--|--|--|---|
| Alcance 1  | 568,53   | 541,37   | Emisiones generadas por la flota de vehículos, principalmente |
| Alcance 2  | 0  | 5,37   | *Emisiones generadas en los centros de trabajo.               |

\* El 100% de la energía que usamos actualmente está certificada como energía verde

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

Como se puede observar, las emisiones de Alcance 1 en 2024 han incrementado en un 5% con respecto a las producidas durante el periodo anterior. Esto es debido, según comentado anteriormente en el apartado de consumo de combustible, a un aumento de actividad, a lo que

se añaden las emisiones asociadas a las recargas de gases refrigerantes efectuadas durante este año fiscal, casi nulas en el ejercicio previo.

Todas nuestras oficinas tienen contratada energía 100% verde, con Garantía de Origen (GdO), lo que acredita que la energía eléctrica generada proviene de fuentes renovables. Así pues, aplicando el factor de emisión correspondiente (0 kg CO<sub>2</sub>eq/kWh), las emisiones del consumo eléctrico (Alcance 2) nos salen como nulas.

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 2024 (tampoco en el ejercicio 2023). Con respecto a determinados riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria.

Siemens 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    | Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.   | <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p>  | 1 - 7                               |                                  |
| Principales riesgos e impactos identificados | 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                               | <b>Efectos actuales y previsibles</b> de las actividades de la empresa  | GRI 3-3 Gestión de los temas materiales  | 7.2                                 |  |
|  | <b>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</b>   | Criterio interno/GRI 201-2   | 7.2                                 |  |
|  | <b>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</b>  | Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable) | 7.2.3                               |  |
|  | Aplicación del <b>principio de precaución</b>   |  | 7.2.3                               |  |
|  | Cantidad de <b>provisiones y garantías</b> para riesgos ambientales   | GRI 2-23 Compromisos y políticas   | 7.2.3                               |  |
| Contaminación  | <b>Medidas</b> para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica) | GRI 3-3 Gestión de los temas materiales  | 7                                   |  |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | <b>Medidas</b> de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos            | GRI 3-3 Gestión de los temas materiales<br>GRI 306-3 (2020) Residuos generados                               | 7.2.3                               |  |
|  | <b>Acciones</b> para combatir el desperdicio de alimentos   | GRI 3-3 Gestión de los temas materiales  | n.a.                                | Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante |
| Uso sostenible de los recursos                       | <b>Consumo</b> de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales                                    | GRI 3-3 Gestión de los temas materiales<br>GRI 303-5 Consumo de agua   | 7.2.3                               |  |
|  | <b>Consumo</b> de materias primas   | GRI 3-3 Gestión de los temas materiales<br>GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen                | 7.2.3                               | Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante |
|  | <b>Consumo</b> , directo e indirecto, de energía  | GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización   | 7.2.3                               |  |
|  | <b>Medidas</b> tomadas para mejorar la eficiencia energética  | GRI 3-3 Gestión de los temas materiales  | 7.2.2<br>7.2.3                      |  |
|  | <b>Uso</b> de energías renovables   | GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización   | 7.2.3                               |  |
| Cambio climático                                     | <b>Elementos</b> importantes de   | GRI 305-1 Emisiones  | 7.2.3                               | El factor de emisión empleado para el                                      |

|                                |  |   |       |  |
|--------------------------------|--|---|-------|--|
|                                | las emisiones de gases de efecto invernadero generadas                           | directas de GEI (alcance 1)<br><br>GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) |       | cálculo de emisiones ha sido el del MAPAMA/MITECO 2019                     |
|                                | <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<br>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<br>GRI 3-3 Gestión de los temas materiales<br>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<br>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<br>GRI 3-3 Gestión de los temas materiales   | 5.3                                 |   |
|         | Remuneración media de los directivos por sexo   | Remuneración media de los directivos por sexo<br>GRI 3-3 Gestión de los temas materiales  | 5.3                                 |   |

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

|  |  |   |     |  |
|--|--|---|-----|--|
|  |  | empleados y programas de ayuda a la transición.   |     |  |
|  | <b>Cantidad</b> total de horas de formación por categorías profesionales.  | Cantidad total de horas de formación<br>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<br>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<br>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<br>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<br>GRI 2-23 Compromisos y políticas<br>GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 4.3<br>4.4<br>4.6<br>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<br>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<br>GRI 2-23 Compromisos y políticas<br>GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes<br>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<br>GRI 2-23 Compromisos y políticas<br>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<br>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<br>6.2                          |                                  |
|  | <b>Acciones</b> de asociación o patrocinio  | GRI 3-3 Gestión de los temas materiales<br>GRI 2-28 Afiliación a asociaciones<br>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<br>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<br>Marco interno: información sobre quejas y  | 6.4                                 |                                  |

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