

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 2019. Este análisis se ha llevado a cabo a partir de diversas fuentes de información, de los grupos comparables y valorando la relevancia que tienen para Siemens 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 riegos empresariales, etc.

Con el fin de aumentar la libertad y flexibilidad empresarial de sus diferentes negocios, a lo largo del ejercicio 2019, el grupo Siemens ha reorganizado sus operaciones a nivel mundial. La implantación de la nueva organización con el plan estratégico "Visión 2020+" se completó el 1 de abril de 2019. La nueva estructura consiste en tres "compañías operativas", -"Gas and Power", "Smart Infrastructure" y "Digital Industries"- y las "Compañías Estratégicas" Siemens Healthineers, Siemens Gamesa y Siemens Mobility. En 2020 el grupo Siemens creará una nueva compañía que integrará todas sus actividades en el sector energético, incluida Siemens Gamesa, con el objetivo de sacarla a Bolsa en septiembre de 2020.

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 18.000 patentes en tres áreas: diagnóstico y tratamiento por imagen, diagnóstico de laboratorio y terapias

avanzadas. También desarrolla servicios digitales de salud a partir de la inteligencia artificial y el big data; y servicios de consultorías, es decir, programas que permiten gestionar los resultados obtenidos de las pruebas de manera más eficiente. 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.

El rango de clientes va desde entidades dedicadas a la salud públicas y privadas, así como compañías farmacéuticas e institutos de investigación clínica. El tipo de actividades de Siemens Healthineers es bastante resistente a las tendencias económicas del corto plazo, pues parte de su negocio recurrente se produce a largo plazo. Por otra parte, es un negocio que depende de las regulaciones que se producen en los diferentes países.

Los mercados a los que se dirige Healthineers está experimentando una gran transformación:

- Cambio demográfico, incluyendo el crecimiento y envejecimiento de la población
- Incremento de las enfermedades crónicas
- El paciente como consumidor
- Escasez de personal sanitario
- Presión de costes creciente
- Reembolso de los servicios basado en el valor de los mismos

Como resultado de estas tendencias, los proveedores sanitarios se están consolidando cada vez más dentro de estructuras en red, que se ha traducido en grandes cadenas clínicas y de laboratorio – a menudo internacionales- que se están convirtiendo 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.

Las actividades de I+D de Healthineers están fuertemente orientadas al desarrollo de líneas de producto innovadoras que permiten expandir la medicina de precisión, transformar la asistencia sanitaria, mejorar la experiencia del paciente y digitalizar la sanidad a partir de la inteligencia artificial y el “big data”. Estos nuevos desarrollos tecnológicos permitirán, entre otras cosas, un manejo más rápido de la información médica, y una mayor precisión y personalización de las decisiones clínicas. También conllevarán un importante valor añadido: nuevos algoritmos detectarán patrones escondidos y darán apoyo al diagnóstico y a las decisiones terapéuticas.

Además de estar continuamente avanzando en el desarrollo de nuevos productos y servicios, Siemens Healthineers está continuamente extendiendo los productos y servicios ya existentes. Sistemas como el recientemente lanzado Atellica® Solution, que da respuesta a los retos del laboratorio clínico, un creciente volumen de muestras y paciente, ofreciendo importantes incrementos en la velocidad y flexibilidad de sus procesos.

Siemens Healthineers también está extendiendo el negocio de servicios más allá de los servicios relativos al producto, desarrollando servicios digitales e incrementando la transformación de los servicios de apoyo a los clientes en servicios basados en resultado de la atención recibida. Un gran paso adelante ha sido el lanzamiento de Digital Ecosystem, una plataforma digital global con una amplia gama de proveedores de servicios y aplicaciones, desarrollando la interconexión de datos de diagnóstico, pruebas in vitro, procesos de laboratorio, gestión de dispositivos, gestión de operadores y competencias, control de calidad, software de creación de imágenes, etc.

Siemens Healthineers está también focalizada en inversiones que mejoren su competitividad y su innovación, como la reciente adquisición de Corindus Vascular Robotics, que permitirá a la compañía posicionarse como uno de los principales líderes en el campo de las intervenciones vasculares robóticas y procedimientos mínimamente invasivos.

2. Gestión de aspectos no financieros

2.1 Política de sostenibilidad

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

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

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

Sin embargo, el impacto que tenemos en los ODS varía significativamente por lo que los hemos agrupado en tres categorías: de alto, medio y bajo impacto.

En su mayor parte, los ODS en los que consideramos que tenemos un alto impacto están fuertemente relacionados con nuestros productos y soluciones, a menudo en combinación con nuestras iniciativas de liderazgo en colaboración con socios de todo el mundo

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

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

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

- **Impacto Alto:**

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

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

ODS 9 - Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. Impactamos el ODS 9 como empresa tecnológica y líder en innovación en electrificación,

automatización y digitalización. Siemens apoya la industrialización sostenible, ayudando a nuestros socios comerciales a través de la ingeniería, el dominio y el conocimiento digital en toda la cadena de valor, desde el diseño hasta la producción, desde las operaciones hasta el mantenimiento. Una gran parte de nuestros clientes y proveedores son pequeñas y medianas empresas. Creemos en las asociaciones internacionales como base para las innovaciones que hacen realidad lo que importa.

ODS 11 - Hacer que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. Siemens es un socio de confianza para las autoridades de la ciudad, ofreciendo soluciones en muchos ámbitos de infraestructura con el fin de crear ciudades más eficientes, sostenibles y resilientes: por ejemplo, mediante soluciones de transporte inteligente, edificios eficientes y seguros e iniciativas de ciudades inteligentes que aprovechan el poder de la digitalización.

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

- **Impacto Medio:**

ODS 4 - Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje para todos. Siemens cree que el aprendizaje permanente es clave para asegurar la empleabilidad de nuestros propios empleados y más allá. Impactamos el ODS 4 al proporcionar acceso a la educación de múltiples maneras, incluyendo oportunidades de aprendizaje y educación para todos los empleados, así como la educación y capacitación vocacional, (VET), impartida en asociación con las escuelas y colegios.

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

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

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

ODS 16 - Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos, y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Contribuimos al ODS 16 asegurando la integridad y el cumplimiento de toda nuestra empresa y mediante la implantación de los “Siemens Integrity Initiatives” con “stakeholders” externos. Por estos medios y a través de nuestras actividades con otros actores, apoyamos la competencia leal y aseguramos el éxito a largo plazo de nuestra empresa. El grupo Siemens se compromete a aplicar los requisitos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración de Derechos Humanos y todas las demás regulaciones

pertinentes

en nuestra cadena de suministro y a través de nuestras colaboraciones con organizaciones e instituciones externas

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

Creemos que las empresas necesitan evaluar su impacto en el desarrollo sostenible desde diversas perspectivas. Es por eso por lo que hemos desarrollado nuestro enfoque Siemens – Business to Society (B2S), que nos permite medir objetivamente los impactos de nuestros proyectos, localizaciones y negocios, en el país y la sociedad. Lanzado como un proyecto piloto en el año fiscal 2015 y en proceso de implementación global desde entonces, el enfoque B2S consiste en cuatro pasos:

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

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

2.2 Gestión de la sostenibilidad

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

2.2.1 Estudio de materialidad: identificación de prioridades

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

➤ **Beneficio:**

- Contribuimos a la competitividad de nuestros clientes con nuestros productos, soluciones y servicios.
- Nos asociamos con nuestros clientes con el objeto de identificar y desarrollar oportunidades de negocio relacionadas con la sostenibilidad.

- Tomamos la iniciativa de trabajar con nuestros grupos de interés de cara a gestionar proyectos y riesgos reputacionales e identificar tendencias del negocio.
- Nos adherimos al más alto cumplimiento de normas de Compliance y anticorrupción y promovemos la integridad a través del programa Siemens Integrity Initiative, que lucha contra la corrupción y el fraude a través de acciones colectivas, educación y formación.

➤ **Planeta:**

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

➤ **Personas:**

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

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

2.2.2 Organización y Responsabilidades en la gestión de la sostenibilidad

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

2.3 Política de control y gestión de riesgos

2.3.1 Principios básicos de la Gestión de riesgos

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

2.3.2 Gestión de riesgos empresariales (ERM)

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

La gestión de riesgos en el grupo Siemens se basa en un enfoque integral, interactivo y orientado a la gestión de riesgos empresariales (ERM) que está integrado en la organización y que aborda tanto los riesgos como las oportunidades. Nuestro enfoque ERM se basa en el COSO (Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway) "Gestión de Riesgos Empresariales – Marco Integrado" (2004) y se adapta a los requisitos de Siemens. Además, cumple con la norma ISO 31000. El proceso de ERM está conectado con nuestro proceso de reporting o información financiera y nuestro sistema de control interno. Se considera que la estrategia de una compañía, la eficiencia y eficacia de sus operaciones comerciales, la fiabilidad de sus informes financieros y el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes son igualmente importantes.

Nuestro proceso de ERM tiene como objetivo la identificación y evaluación temprana de los riesgos y oportunidades que podrían afectar materialmente al logro de nuestros objetivos estratégicos, operativos, financieros y de cumplimiento 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 "compañías operativas" y "compañías estratégicas", regiones y unidades corporativas.

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

2.3.3 Organización y responsabilidades en la gestión de riesgos

Para supervisar el proceso de ERM e impulsar aún más la integración y la armonización de las actividades de control existentes para alinearlas con los requisitos legales y operativos, la Junta Directiva a nivel grupo, estableció una Organización de Gestión de riesgos y Control Interno, encabezada por el Director de Riesgos y Control Interno. Esta organización agrupa y categoriza riesgos y oportunidades individuales de naturaleza similar de causa y efecto, en temas más amplios de riesgo y oportunidad. Esta agregación resulta naturalmente en una mezcla de riesgos, cualitativos y cuantitativos. El Director de Riesgos y

Control Interno informa trimestralmente a la Junta Directiva sobre asuntos relacionados con la implementación, operación y supervisión del sistema de control interno y de riesgos.

2.3.4 Principales riesgos no financieros

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

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

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

- **Riesgos de ciberseguridad.** Las tecnologías digitales son una parte profundamente integrada en nuestra cartera de negocios. Observamos un aumento global de las amenazas a la seguridad, ciberataques y mayores niveles de sofisticación en delitos informáticos, lo que representa un riesgo para la seguridad de los productos, sistemas, redes y la confidencialidad, disponibilidad e integridad de los datos. Como otras grandes multinacionales, intentamos mitigar estos riesgos mediante el uso de una serie de medidas, incluida la capacitación de los empleados, el monitoreo integral de nuestras redes y sistemas a través de los Centros de Operaciones de Seguridad Cibernética, y el mantenimiento de sistemas de respaldo y protección, como firewalls y antivirus. Iniciamos la “Carta de confianza” industrial, firmada por un grupo creciente de compañías globales, que establece los principios para generar confianza en las tecnologías digitales y crear un mundo digital más seguro. No obstante, nuestros sistemas, productos, soluciones y servicios, así como los de nuestros proveedores de servicios, siguen siendo potencialmente vulnerables a los ataques. Tales ataques podrían conducir a la publicación, manipulación o filtración de información, como espionaje industrial, uso indebido de nuestros sistemas, productos defectuosos, tiempos de inactividad de producción y escasez de suministros, con posibles efectos adversos en nuestra reputación, nuestra competitividad y resultados de operaciones.
- **Transformación de la compañía e implantación de la Visión 2020+.** Existen riesgos asociados al cambio sustancial de la estructura, las políticas y dirección de la compañía, en interés de fomentar la velocidad, agilidad y cultura de empresa. Los riesgos incluyen aumento de los costes, pérdida de personal clave, pérdida de sinergias y reducción de la confianza del inversor. Se ha creado un equipo dentro de la Visión 2020+ que monitoriza y controla el programa de transformación.
- **Tecnologías disruptivas.** Los mercados en los que operan nuestras empresas experimentan cambios rápidos y significativos debido a la introducción de tecnologías innovadoras y disruptivas. En los campos de la digitalización existen riesgos asociados a nuevos competidores, sustituciones de productos/ soluciones/servicios existentes, nuevos modelos de negocios y, finalmente, el riesgo de que nuestros competidores puedan tener estrategias de tiempo de comercialización más avanzadas e introducir sus productos y soluciones disruptivas más rápidamente que el grupo Siemens. Nuestros resultados operativos dependen en gran medida de nuestro liderazgo tecnológico, nuestra capacidad de anticipar y adaptarnos a los cambios en nuestros mercados y optimizar nuestra base de costes en consecuencia. La introducción de nuevos productos y tecnologías requiere un compromiso significativo con la investigación y el desarrollo, lo que a cambio requiere un gasto de recursos financieros considerables que no siempre pueden resultar en el éxito. Nuestros resultados de operaciones pueden verse afectados

si invertimos en tecnologías que no funcionan o que no se integran como se esperaba, o que no son aceptadas en el mercado como se anticipó, o si nuestros productos, soluciones o sistemas no se introducen en el mercado de manera oportuna, particularmente en comparación con nuestros competidores, o incluso quedar obsoletos. Solicitamos constantemente nuevas patentes y gestionamos activamente nuestra cartera de propiedad intelectual para asegurar nuestra posición tecnológica.

- **Falta de personal cualificado:** La competencia por personal altamente cualificado (por ejemplo, especialistas, expertos, talento digital) es intensa. Tenemos una demanda continua de empleados altamente cualificados. Nuestro éxito futuro depende en parte de nuestra capacidad continua para identificar, evaluar, contratar, integrar, desarrollar y retener personal, talento digital y otro personal cualificado. Abordamos este riesgo, por ejemplo, con planes de sucesión estructurada, retención y gestión de carrera. Además, estamos fortaleciendo las capacidades y habilidades de nuestros equipos de adquisición de talento y hemos definido una estrategia de búsqueda proactiva de personas con las habilidades requeridas en nuestras respectivas industrias y mercados. La tecnología y la digitalización nos ayudan a ser más efectivos para atraer y seleccionar talentos, así como para mejorar la eficiencia de nuestros procesos.
- **Cambio climático (mitigación y adaptación). Fenómenos climáticos.** Si bien el cambio climático representa un grave riesgo para las empresas y la sociedad, también presenta una oportunidad para que Siemens ayude a mitigar sus efectos. En línea con el acuerdo global en París (COP21) que entró en vigor en noviembre de 2016, Siemens se esfuerza por apoyar una tendencia hacia la reducción de las emisiones de CO2 tanto en nuestras propias operaciones como para nuestros clientes, basadas en tecnologías de nuestra cartera medioambiental como la generación de energía baja en carbono a partir de fuentes de energía renovables.
- **Riesgos regulatorios:** cambios de regulación en medioambiente y salud y seguridad en el trabajo. Algunas de las industrias en las que operamos están altamente reguladas. Las regulaciones gubernamentales actuales y futuras sobre el medioambiente, la salud y la seguridad y otros cambios a los mismos pueden requerir que cambiemos la forma en que manejamos nuestras operaciones y podrían resultar en aumentos significativos en nuestros costes operativos o de producción. Si bien tenemos procedimientos establecidos para garantizar el cumplimiento de las regulaciones gubernamentales aplicables en la conducción de nuestras operaciones comerciales, no se puede excluir que las violaciones de las regulaciones gubernamentales aplicables puedan ser causadas por nosotros o por terceros con los que contratamos, incluidos proveedores o subcontratistas cuyas actividades se nos pueden atribuir. Cualquier violación de este tipo nos expone particularmente al riesgo de responsabilidad, sanciones, multas, daños a la reputación o pérdida de licencias o permisos que son importantes para nuestras operaciones comerciales. En particular, también podríamos enfrentar responsabilidad por daños o remediación por contaminación ambiental en las instalaciones que diseñamos o en que operamos. Con respecto a ciertos riesgos ambientales, mantenemos un seguro de responsabilidad civil a niveles que nuestra gerencia considera apropiados y consistentes con la práctica de la industria.

3. Lucha contra la corrupción y el soborno

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

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 (ODS 16) - Paz, justicia e instituciones sólidas incluye un llamado a las empresas para reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas. Esto a su vez

promueve la libre competencia, lo que beneficia a las empresas impulsadas por la innovación, como Siemens. Los esfuerzos para combatir la corrupción, junto con sistemas de Compliance sólidos, protegen a las empresas, sus empleados y accionistas contra los riesgos de conductas inapropiadas. Tanto los gobiernos como las regiones y sus ciudadanos se benefician de una forma importante de una menor corrupción.

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

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

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

Trabajamos con multitud de organizaciones nacionales e internacionales en todo el mundo para ayudar a combatir la corrupción y promover la libre competencia (consulte la sección sobre Acciones Colectivas más adelante). Trabajamos con socios externos en el sector privado, el gobierno y la sociedad civil. Estos incluyen nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas a nivel global, una iniciativa para alentar a las empresas de todo el mundo a adoptar de manera sostenible políticas socialmente responsables e informar sobre su implementación, y con el Foro Económico Mundial a través de su Iniciativa de Alianza contra la Corrupción (PACI). Apoyamos activamente el compromiso de la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción y la Convención Anticorrupción de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Desempeñamos un papel de liderazgo en el grupo de trabajo de Anticorrupción del Comité Asesor de Negocios e Industria de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE-BIAC). Los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y estas otras iniciativas orientan nuestro trabajo en esta área en toda nuestra organización.

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

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

3.1 Enfoque de la Dirección

La estructura de Compliance global combina una sólida dirección a nivel de grupo con la presencia de responsables de Compliance cualificados que aseguran que el Sistema de Compliance se implementa en

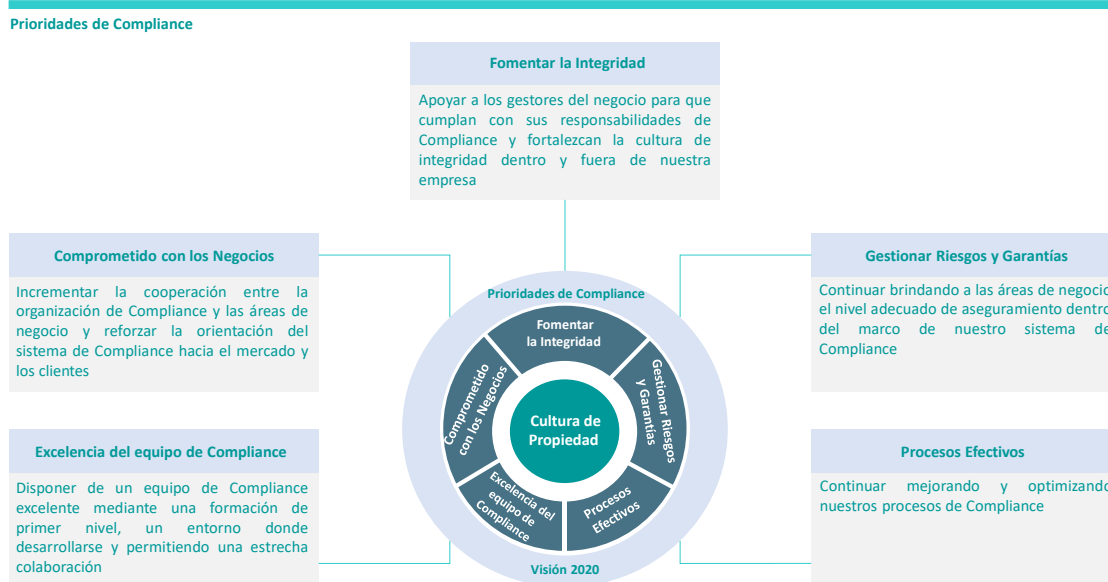
todo el mundo. Trabajan en estrecha colaboración con los empleados y los directivos, los cuales asumen la responsabilidad personal de Compliance en sus respectivas áreas.

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

3.2 Prioridades de Compliance en el año fiscal 2019

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

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



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

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

3.3 Logros en el año fiscal 2019

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

código de conducta basado en normas a un código de conducta basado tanto en valores como en normas. El nuevo Código de Conducta en los Negocios entró en vigor en octubre de 2019.

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

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

- Desarrollo del concepto de monitorización continua de los riesgos de Control de exportaciones, que fue parte de un esfuerzo combinado de aseguramiento junto con el departamento corporativo de Auditoría Financiera. Fue lanzado en el año fiscal 2019.
- Desarrollo de un enfoque de diálogo comercial y de Compliance para la identificación temprana y la mitigación de riesgos de Compliance específicos en la fase de preventa de los proyectos.
- Reducción de la complejidad, la automatización y la detección inteligente en el proceso de Due Diligence relativo a socios comerciales para gestionar los riesgos de terceros.
- Integración de los Derechos Humanos en la Due Diligence de Compliance para los negocios de proyectos a nivel global.
- A partir de octubre de 2017, se implementó un programa integral contra el Blanqueo de Capitales (AML) a nivel mundial.
- Durante 2018 se puso también especial foco en el área de Protección de Datos en la organización de Compliance, implementándose un riguroso programa para garantizar el cumplimiento con el Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD 2016/679) así como de la legislación local.

3.4 Formación de Compliance y resultados de Compliance

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

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

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

3.5 Gestión de Riesgos de Compliance

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

Los resultados del CRA se incorporan en el análisis de riesgos de Compliance a nivel de grupo. Su objetivo es identificar los riesgos de Compliance sistemáticos y recurrentes a nivel mundial lo más rápidamente posible. Los análisis a nivel de grupo consideran factores adicionales, como la percepción interna acerca de los controles de Compliance y las investigaciones de casos específicos. Los riesgos corporativos de Compliance se obtienen de los resultados consolidados, que se comparten con las unidades de negocio

de la compañía. Los riesgos relevantes se comunican a través de la herramienta de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) y se elaboran e implementan medidas de mitigación de riesgos.

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

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

3.6 Socios de Negocio y Proveedores

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

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

3.7 Denuncia de irregularidades

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

3.8 Acción Colectiva y Siemens Integrity Initiative

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

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

Los resultados de la revisión en el medio plazo de estos proyectos son, en general, positivos, particularmente se observa que hay "evidencias tangibles" de que los proyectos han "logrado los

resultados previstos a corto plazo" y han hecho "contribuciones significativas al cambio dentro de sus respectivos contextos", por ejemplo, mediante la creación de recursos organizativos, permitiendo el intercambio de conocimientos, contribuyendo significativamente a expandir las alianzas, fortaleciendo el estado de derecho e impulsando las Acciones Colectivas relativas a anticorrupción y fraude.

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

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

3.9 Modelo para la Prevención del Delito

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

Este modelo de organización y gestión cubre los siguientes aspectos:

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

Se ha constituido un Comité para la Prevención y Control de Delitos definiéndose sus miembros, la periodicidad de sus reuniones y los estatutos que regulan su régimen de funcionamiento.

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

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

3.10 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Adicionalmente a las acciones descritas en el punto 6.1, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) a lo largo del ejercicio 2019 ha colaborado con fundaciones de carácter educativo como la Fundación José Luis Castaño con el objetivo de fomentar y promover la creación y desarrollo de nuevos científicos fortaleciendo la Responsabilidad Social Corporativa. La aportación realizada durante el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2019 ha ascendido a 3.200 euros.

4. Respeto de los derechos humanos

El grupo Siemens aporta valor a la sociedad a través de los productos y soluciones, prácticas comerciales sostenibles y responsables, liderazgo reflexivo y actividades de asociación estratégica e iniciativas comunitarias específicas. Nuestras actividades afectan directa e indirectamente a un gran número de

personas. Somos conscientes de las responsabilidades derivadas de este impacto global y aceptamos plenamente nuestra responsabilidad de garantizar el respeto de los Derechos Humanos en nuestras actividades en todo el mundo. Para nosotros, este es un elemento central de una conducta comercial responsable y, por lo tanto, una parte integral de nuestro concepto Business-to-Society.

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

Además, estos principios sobre los derechos humanos están debidamente reflejados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con sus 17 objetivos. En línea con la promesa de la Agenda 2030 de "no dejar a nadie atrás", el grupo Siemens se esfuerza por contribuir a los ODS a través de nuestras prácticas comerciales responsables, como el ODS 8 -Trabajo digno y crecimiento económico- y el ODS 12 -Consumo y producción responsables-. El grupo Siemens está igualmente convencido de que los ODS solo se alcanzarán por completo al observar y abordar los posibles impactos negativos en las cadenas de valor. Por lo tanto, el grupo Siemens también se esfuerza por evaluar los posibles impactos negativos relacionados con sus actividades comerciales y se compromete a trabajar de forma colaborativa y asociada para luchar de manera progresiva y conjunta a lo largo del tiempo en la reducción de las desigualdades a nivel local, nacional y global y para abordar el riesgo de impactos adversos vinculados a las actividades comerciales de la empresa dentro de su cadena de valor (alineándose así con el ODS 17 - Alianzas para los Objetivos-).

4.1 Políticas y Compromisos

4.1.1 Código de Conducta en los Negocios

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

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

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

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

- Carta Internacional de los Derechos Humanos que consiste en:
 - o Declaración Universal de los Derechos Humanos,
 - o Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y
 - o Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,
- Convenio europeo para la protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales,
- Declaración tripartita de principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las empresas multinacionales y la política social,

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (especialmente en relación con los siguientes temas: eliminación del trabajo infantil, abolición del trabajo forzoso, prohibición de la discriminación, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva), y
- Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (habiendo adoptado los elementos clave de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en 2011).

4.1.2 Acuerdos globales

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

4.1.3 Acuerdo internacional sobre los derechos fundamentales de los empleados

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

4.1.4 Código de conducta para proveedores y terceros intermediarios

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

4.2 Gobierno y estructuras de gestión de los Derechos Humanos

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

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

4.3 Concienciación y formación en Derechos Humanos

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

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

4.4 Diálogos colaborativos

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

4.5 Due Diligence de Derechos Humanos

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

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

Junto a profesionales externos de Derechos Humanos, hemos reevaluado (sobre la base de nuestros primeros hallazgos recopilados durante el año fiscal 2017) los derechos humanos con el impacto más severo en toda nuestra cadena de valor, desde las operaciones iniciales a través de nuestras propias operaciones hasta las operaciones posteriores, y los agrupamos por tema. Esto permite al grupo Siemens comprender a) el alcance de las áreas de derechos humanos con un impacto negativo potencial, b) la probabilidad de que el grupo Siemens pueda verse involucrado en actividades con un impacto negativo y c) la gravedad del impacto sobre la base de cuán grave y generalizado podría ser el impacto, así como cuán difícil sería la remediación.

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

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

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

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

4.6 Denuncias por casos de vulneración

En Siemens 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 las Relaciones laborales en el área de Recursos Humanos. A cierre del ejercicio 2019, no consta ninguna denuncia por este concepto.

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

Las personas que trabajan en Siemens 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. Estos aspectos se han incluido en el Código de Conducta del grupo y hacen referencia a cuestiones como las siguientes:

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

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

Una iniciativa concreta a destacar en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal), implantada en el ejercicio fiscal 2019, son las Prácticas de Personas y Liderazgo (por sus siglas PLP).

Las People & Leadership Practices (PLP) son un nuevo e innovador modelo de gestión del desempeño, desarrollo, reconocimiento y gestión del talento.

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 al 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.

¹ 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 en relación a estos riesgos, consúltese el apartado 2.3.4 Principales riesgos no financieros.

- **Reconocimiento y Recompensa:** cultura de agradecimiento y recompensa inmediata e individualizada, al desempeño y/o comportamientos destacados.
- **Diálogo sobre Desarrollo (coaching):** la trayectoria profesional a largo y a corto plazo y el desarrollo personal de un empleado, a través de coaching.
- **Autonomización:** oportunidad que tienen los empleados durante todo el año, de auto nominarse a programas de desarrollo y puestos de la organización.
- **Development Rounds:** 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.

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.

5.1 Descripción de la plantilla

La plantilla de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) en España a cierre del ejercicio fiscal 2019 está compuesta por 505 personas. De ellas, un 71% son hombres y un 29% 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 de 46,09 años.

Por último, desde el punto de vista de categoría profesional, en Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) se diferencian cuatro agrupaciones² (según nomenclatura del grupo Siemens):

- **Directivos.** Este grupo está compuesto por los Senior Managers y Position Level 4 de la compañía y supone un 3,2% del total de la plantilla.
- **Mandos medios.** En este grupo se encuadran todos los managers no incluidos en la categoría anterior y representa el 11,5% de la plantilla.
- **Técnicos y profesionales.** Engloba a todos los *Project Manager, Professional & Expert, Team Leader y Supervisor* (según *Position Type*). Este grupo representa un 64,6% de la plantilla.
- **Personal de apoyo.** Son los *Operations (Technical & Administrative)*. El personal de apoyo conforma un 20,8% de la plantilla.

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

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

Nº Empleados	Hombres				Mujeres				Total
	<35	35-45	>45	Total	<35	35-45	>45	Total	
Directivos	0	4	6	10	0	2	2	4	14
Mandos Medios	1	7	30	38	1	13	6	20	58
Técnicos y Profesionales	25	67	132	224	26	37	39	102	326

² 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.

Personal de Apoyo	9	27	49	85	3	10	7	20	105
Expatriados	0	2	0	2	0	0	0	0	2
Total general	35	107	217	359	30	62	54	146	505

*Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) reporta su plantilla, no como plantilla media, sino como plantilla a cierre de ejercicio fiscal (30.09.2019). En todo caso, no es previsible una gran diferencia entre ambos cálculos dado el bajo nivel de rotación en la compañía (<1%), así como el elevado porcentaje de contratación indefinida. De cara a próximos ejercicios, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) valorará la posibilidad de modificar el criterio de cálculo para considerar la plantilla media.

5.2 Modalidades de contratación y cifra de despidos

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

➤ Distribución de modalidades de los contratos de trabajo.

El 99,6% de la plantilla de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) tiene contrato indefinido. En lo que respecta al tipo de jornada, el 100% de los contratos corresponden a la modalidad de tiempo completo.

Contrato de trabajo	2019
Indefinidos	503
Temporales	2
TOTAL	505
A tiempo completo	505
A tiempo parcial	0
TOTAL	505

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

➤ Promedio anual de contratos indefinidos.

El promedio de contratación indefinida alcanza valores superiores al 99% en todas las agrupaciones profesionales.

Contratos indefinidos	Hombres			Mujeres		
	<35	35-45	>45	<35	35-45	>45
Directivos	0	4	8	1	1	2
Mandos medios	2	8	40	1	14	10
Técnicos y profesionales	10	25	52	5	12	9
Personal de apoyo	24	72	132	22	33	34
Expatriados/as	0	1	0	0	0	0

TOTAL	36	110	232	29	60	55
TOTAL	378			144		

➤ **Promedio anual de contratos temporales.**

De todas las agrupaciones profesionales, únicamente se han firmado contratos temporales con personas trabajadoras correspondientes al personal de apoyo. En todo caso, el promedio de contratos temporales en la compañía es mínimo (0,94%).

Contratos temporales	Hombres			Mujeres		
	<35	35-45	>45	<35	35-45	>45
Directivos	0	0	0	0	0	0
Mandos medios	0	0	0	0	0	0
Técnicos y profesionales	1	0	0	0	0	0
Personal de apoyo	0	1	0	0	0	0
Expatriados/as	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	1	0	0	0	0
TOTAL	2			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 2019 se produjeron 7 despidos.

Nº de despidos	Hombres			Mujeres		
	<35	35-45	>45	<35	35-45	>45
Directivos	0	0	2	0	0	0
Mandos medios	0	0	1	0	0	0
Técnicos y profesionales	0	0	0	1	1	0
Personal de apoyo	0	0	2	0	0	0
Expatriados/as	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	5	1	1	0
TOTAL	5			2		

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

5.3 Remuneración

Siemens 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 por las tablas de remuneración establecidas en el Convenio colectivo de Siemens S.A, así como el Convenio colectivo general de la industria química, convenios a los que se acoge Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal)³. 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 realizado en el presente ejercicio fiscal 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 I 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 2019 ha sido de 71.542 €.

Remuneración media (€)	Hombres			Mujeres		
	<35	35-45	>45	<35	35-45	>45
Directivos	0	185.865	282.379	0	*	*
Mandos Medios	*	81.896	101.458	*	91.275	99.333
Técnicos y Profesionales	41.336	59.898	77.460	41.762	60.513	67.883
Personal de Apoyo	45.988	49.005	66.016	35.978	40.355	48.751
Expatriados/as	0	*	0	0	0	0
TOTAL	43.325	66.710	83.860	42.474	66.239	72.145

**Dado el bajo número de personas trabajadoras en las siguientes categorías y cruces: Directivas mujeres 35-45, Directivas mujeres >45, Mandos Medios hombres <35, Mandos Medios mujeres <35 y Expatriados Hombres 35-45, 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 15,05%, ratio que se explica principalmente por:

³ Ver Apartado 1.6 Relaciones y diálogo social. Porcentaje de la plantilla de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) cubierto por convenio.

- La diferencia salarial existente en la agrupación de Directivos (39,61%). Ello se debe a que en esta categoría se concentran 14 personas trabajadoras, diez de las cuales son hombres con una antigüedad de más de cinco años en la compañía, mientras que tres de las cuatro mujeres directivas han accedido a esta categoría recientemente.
- La diferencia salarial existente en el personal de apoyo (27,11%). En este caso, la brecha se produce debido a que uno de los dos colectivos que forman parte de esta agrupación (el de Técnicos⁴ que constituye el 83% de las personas trabajadoras) está constituido mayoritariamente por hombres (92%) que desempeñan funciones de atención al cliente lo que les permite incorporar a su retribución complementos salariales específicos como guardias, horas extras o desplazamientos.

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

Remuneración media (€)	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Directivos	243.774	147.212	39,61%
Mandos Medios	97.002	93.152	3,97%
Técnicos y Profesionales	68.176	58.551	14,12%
Personal de Apoyo	58.492	42.637	27,11%
Expatriados/as	0	*	0
TOTAL	74.796	63.540	15,05%

*La retribución media de las dos personas encuadradas en la agrupación de los expatriados no se reporta en cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley Orgánica de Protección de Datos.

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

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

Remuneración media (€)	Hombres	Mujeres
Directivos	243.774	147.212
TOTAL	243.774	147.212

* 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 confidencial 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 21 del Convenio colectivo de Siemens, S.A., y el capítulo II del Convenio colectivo general de

⁴ El segundo de los colectivos que componen esta agrupación es el de "Administrativos" y concentra el 17% de personas trabajadoras restantes.

la industria química. Estos dos convenios, tal y como se explica en el apartado 1.6⁵ del presente Informe, son los convenios de aplicación para la compañía.

El convenio de Siemens, S.A. 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 I 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, S.A. 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 jefatura y 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 los mismos.

⁵ Ver Apartado 1.6 Relaciones y diálogo social. Porcentaje de la plantilla de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) cubierto por convenio.

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) ayuda a las personas trabajadoras de la compañía a optimizar su tiempo ofreciendo en los centros de trabajo un servicio médico. Igualmente, pone a disposición de los empleados un chequeo médico anual. Asimismo, en los centros con mayor plantilla, la compañía habilita cajeros en oficinas, comedores de empresa / cafetería, salas de *vending*, plazas de aparcamiento, tienda on-line a disposición de la plantilla y terrazas al aire libre.
- **Prestaciones:** Siemens Healthcare, S.L.(Sociedad unipersonal) subvenciona total o parcialmente servicios como: la ayuda escolar (a trabajadores con hijos entre 4-16 años que acrediten matrícula en un centro de enseñanza o hijos discapacitados), la ayuda social (a trabajadores con hijos discapacitados reconocidos por el régimen de la Seguridad Social), la ayuda para estudios (trabajadores que cursen estudios oficiales relacionados con la actividad que desempeñan en la compañía), seguros de personal (que incluyen seguro de vida 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.

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 implantado por el grupo, el cual está certificado por la norma ISO 45001:2018, así como por la auditoría reglamentaria de AENOR. En este ejercicio no se han detectado no conformidades mayores, y las menores han sido objeto de trabajo con el desarrollo de las medidas de subsanación correspondientes. Asimismo, se ha realizado la auditoría legal anual por el que se regulan los servicios de prevención que les exige el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención por el tipo de actividad desarrollada (Anexo I. Actividad riesgos biológicos por entornos hospitalarios).

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: Seguridad y Ergonomía y Riesgos Psicosociales. Este servicio cuenta con dos personas responsables de desempeñar las funciones relacionadas con la materia.

Zero Harm Culture

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

Este programa centra sus esfuerzos en impulsar un cambio cultural que promueva la seguridad ocupacional como parte de la responsabilidad de cada una de las personas trabajadoras de Siemens 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, el cual comienza en los managers de la compañía que han de impulsar esta cultura de seguridad en cada una de sus áreas de responsabilidad.

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

- Se ha trabajado en la implicación de la dirección con el desarrollo de iniciativas como *Safety Moment* (dedicación de cinco minutos a temas EHS en reuniones de área).
- Se ha puesto el foco en la formación de todas las personas trabajadoras y managers, empoderándoles en las funciones de reportar y actuar frente a cualquier accidente o riesgo de accidente detectado.
- 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 cursos de seguridad vial (cursos de conducción segura para aquellos empleados con coches de flota); así como cursos de primeros auxilios.
- Se han desarrollado campañas de sensibilización globales y locales para comunicar el contenido y los principios de nuestra cultura de seguridad a las personas trabajadoras, así como las medidas adoptadas en seguridad y salud haciendo uso de los canales de la compañía y otros medios: Yammer, intranet, video walls, entre otros.

Health Management

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

Algunas de las iniciativas desarrolladas han consistido en la colaboración en nutrición con los proveedores de alimentación (SODEXO) para promover iniciativas de alimentación saludable en los centros de trabajo o el fomento de actividad física a través de la financiación de carreras a los trabajadores.

Por otro lado, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) trabaja para adaptarse a las nuevas formas de trabajo y dar herramientas a las personas trabajadoras para saber gestionar los cambios del entorno. Para ello, se han desarrollado evaluaciones psicosociales tras las que se ha puesto un gran énfasis en la gestión del estrés en el trabajo a través de talleres y otras metodologías. Adicionalmente, se han lanzado tres talleres de *mindfulness* con una duración de 16 jornadas de trabajo.

Además de estos dos programas (Zero Harm Culture y Health Management), es importante destacar que Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) dispone de centros médicos en sus sedes de Getafe y Cornellá donde lleva a cabo chequeos médicos a todas las personas trabajadoras por encima de lo exigido en la legislación.

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

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

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

Durante el ejercicio se han producido 3 accidentes con baja, correspondiendo el 100% a empleados masculinos.

Siniestralidad	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes con baja	3	0	3
Tasa de frecuencia de accidentes	3,01	0	2,18
Índice de gravedad** (SR)	0,08	0	0,06
Enfermedades profesionales	0	0	0

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

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

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

SHS tiene un bajo ratio de absentismo, equivalente al 4,6%.

Absentismo	Nº horas de absentismo total	Horas trabajadas totales
TOTAL	39.470	857.353

5.6 Relaciones y diálogo social

➤ **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.

Asimismo, se ha negociado el primer convenio de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) y firmado el preacuerdo por la Mesa negociadora, presentado en Asambleas en la mayoría de los centros de trabajo y votado y ratificado por la plantilla el 30 de septiembre con un alto grado de participación (70,83%), obteniendo como resultado un 82,35% de votos favorables (294 votos favorables de 357 votos emitidos).

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.

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 SHS cubierto por convenio.**

El 100% de la plantilla de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad unipersonal) está cubierto por convenio. Actualmente, un 30% de la plantilla está cubierta por el Convenio colectivo general de la industria química, y el resto quedan representadas bajo el Convenio colectivo de Siemens, S.A.

% de personas trabajadoras en España	Personas trabajadoras	Personas trabajadoras cubiertos por convenio	Porcentaje (%)
TOTAL	505	505	100%

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

La legislación de PRL y los convenios 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 Getafe 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.**

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) dispone de un proceso de gestión para la formación de los empleados cuyo objeto es facilitar las directrices necesarias 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 no parte de la demanda de los empleados, sino que se deriva de las necesidades formativas detectadas por el comité de dirección, los managers de cada área y el responsable de formación. No obstante, se tienen en cuenta las solicitudes de las personas trabajadoras, aunque el volumen de formación derivado de estas es mínimo.

De forma anual, la compañía elabora un plan de formación que define las líneas básicas a seguir durante el ejercicio fiscal e identificar el listado de cursos a impartir. A continuación, 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 cuatro iniciativas formativas con las que cuenta Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal). De forma adicional a este plan de formación, la compañía dispone de planes especiales enfocados a temas específicos como *mindfulness*, prevención de riesgos laborales etc.

Una vez elaborado el plan, el responsable de formación se encarga de su ejecución, así como del análisis del presupuesto.

La formación con la que Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) cuenta proviene de diversas fuentes, sin tener un origen centralizado. Existen cuatro iniciativas formativas:

- 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 y proviene del 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.

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 de horas
Directivos	459
Mandos medios	2.485
Técnicos y profesionales	23.026
Personal de apoyo	8.964
TOTAL	34.934

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

*** Los expatriados/as no han recibido formación durante el ejercicio.*

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 I Plan de Igualdad, cuya entrada en vigor se produjo en febrero de 2018 y que tendrá una vigencia de cuatro años. 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 del acoso y de actuación en caso de denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo u otra causa discriminatoria en el trabajo”.

En él, 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)

SHS cumple con la Ley General de Discapacidad (antigua ley LISMI- Ley de Integración Social de los Minusválidos) incorporando a su plantilla una cuota de reserva a favor de las personas con una capacidad igual o superior al 33% del 1,4% 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, SHS tiene suscritos acuerdos de colaboración con ILUNION (Fundación ONCE).

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Empleados con discapacidad	5	2	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 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 de 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.

Trabajamos enfocándonos con tres áreas, Acceso a la Tecnología, Acceso a la mejora de la calidad de vida del paciente y Empresa y comunidades sostenibles. Todas surgieron de nuestra estrategia empresarial, de nuestras competencias básicas, de nuestros objetivos globales para el desarrollo sostenible y de nuestros objetivos para la mejora de la calidad de vida.

Acceso a la tecnología

Siemens Healthineers hace una apuesta segura por la innovación y por facilitar el uso de la tecnología sanitaria a la sociedad.

Uno de los principales objetivos de Siemens Healthineers es obtener la mayor eficiencia de las nuevas tecnologías y los sistemas de información. En este sentido, en Siemens Healthineers sabemos que el futuro de nuestro sistema sanitario reside en su digitalización mediante aspectos como la inteligencia artificial o el 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.

Acceso a la calidad de vida del paciente. Humanización

Siemens Healthineers a través de su tecnología e innovación y a la medicina de precisión en el campo del diagnóstico por imagen contribuye a alcanzar diagnósticos más específicos, sensibles y precisos y terapias individualizadas centradas en las características del paciente y de la propia enfermedad. En este

sentido, la compañía está inmersa en una transición de la asistencia sanitaria hacia una medicina más colaborativa que suponga una ayuda evidente que aporte el mayor valor añadido posible a hospitales, redes de distribución y para los propios profesionales, con el fin de que se obtengan los mejores diagnósticos y puedan elegir los mejores tratamientos, optimizando los procesos y proporcionando una asistencia de valor a sus pacientes.

La digitalización en el sector sanitario tiene un gran potencial por los beneficios que genera, tanto para el profesional sanitario como para el paciente, ya que ayuda a automatizar procesos y a interpretar los datos y registros disponibles. Una de las innovaciones digitales de la Compañía es “Teamplay”, que forma parte del ecosistema de salud que Siemens Healthineers está construyendo con el objeto de conectar a distintas organizaciones del entorno sanitario, del que actualmente ya forman parte más de 3.500 instituciones y más de 20 proveedores de soluciones para la salud. Esta solución contribuye a lograr diagnósticos más precisos, permite la monitorización y el control de la dosis de radiación de forma individualizada, optimizando los procesos diagnósticos en beneficio del paciente.

Estos valores definen a nuestra compañía y buscan mejorar la experiencia del paciente, al disminuir las dosis de radiación, hacer pruebas más breves y menos invasivas -lo que evita su repetición- y al lograr diagnósticos y tratamientos más personalizados y precisos.

Empresa sostenible

Parte de nuestra labor es hacer más sostenible las comunidades donde estamos presentes. En el grupo Siemens incentivamos la donación de sangre con nuestras principales sedes en colaboración de Cruz Roja.

Otro tema de importancia para la Ciudadanía Corporativa en Siemens es la responsabilidad de los empleados: el voluntariado corporativo es una forma eficaz y personal de comprometerse con la sociedad. El voluntariado en los empleados se ha identificado como una prioridad estratégica para la estrategia 2025. Esto combina el deseo de la compañía de contribuir a las comunidades con el deseo de nuestros empleados de ser mejores. Con este fin, hemos comenzado a establecer un marco mundial de voluntariado y hemos implementado estándares globales. Los objetivos incluyen la creación de un acercamiento a los jóvenes, fomentando el voluntariado, concienciando y ampliando el impacto en nuestras comunidades y en nuestros negocios. En España hemos colaborado con la Fundación Aladina con la participación de empleados de Siemens en España.

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

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

6.2 Subcontratación y proveedores

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. Las raíces de nuestra red de proveedores son profundas.

Todas las actividades de compra se ejecutan acorde a nuestro manual del sistema de gestión integrado y a 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 los mismos.

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

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) realiza una monitorización continua a los proveedores a los que se le subcontrata un proceso crítico para la calidad. Se realiza 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 2019 se han realizado 4 auditorías con resultado satisfactorio.

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.

6.3 Consumidores/clientes

Siemens Healthineers es una empresa líder en el mercado mundial de tecnología sanitaria con más de 18.000 patentes en tres áreas: diagnóstico y tratamiento por imagen, diagnóstico de laboratorio y terapias avanzadas. También desarrolla servicios digitales de salud a partir de la inteligencia artificial y el big data; y servicios de consultorías, es decir, programas que permiten gestionar los resultados obtenidos de las pruebas de manera más eficiente. 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. A nivel mundial, se estima que cinco millones de pacientes en todo el mundo se benefician diariamente de nuestros servicios e innovaciones tecnológicas. Actualmente más del 70% de las de las decisiones clínicas críticas están influenciadas por el tipo de tecnología que Siemens Healthineers ofrece al mercado. Alrededor de 240.000 pacientes reciben atención gracias a nuestros equipos cada hora.

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 compromiso del Grupo Siemens con el desarrollo sostenible es firme, a través del impacto de nuestros productos y soluciones, nuestra experiencia y liderazgo de pensamiento, nuestras operaciones de negocio responsables a lo largo de toda la cadena de valor y nuestras actividades de responsabilidad social corporativa. Concretamente las actividades de Siemens Healthineers contribuyen directamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, también conocidos por sus siglas ODS, en materia de ODS 3- Salud y bienestar, ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura, y ODS 11 – Ciudades Sostenibles. 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 obtener la lealtad de nuestros clientes en el largo plazo, Siemens Healthineers tiene establecido un sistema de gestión de cuentas clave para un grupo de nuestros principales clientes. Este sistema nos permite proporcionarles todo el espectro de productos y soluciones de una manera coordinada, con una visión global y estratégica, mejorando así la facilidad para hacer negocios.

Colocar a nuestros clientes en el centro de nuestras actividades y decisiones es una tradición y obligación dentro de Siemens Healthineers. 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 nuevas oportunidades. Para afrontar estos desafíos, Siemens Healthineers se esfuerza por ser más flexible cada día, implementando nuevas metodologías de trabajo para incrementar la agilidad y la eficiencia de los procesos internos.

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 general, con una periodicidad anual, como continuas, enfocadas a la satisfacción con las intervenciones técnicas o la formación a los clientes.

Nuestro principal indicador de satisfacción es el “Net Promoter Score (NPS)”. Este indicador se calcula a partir de la pregunta: “¿Qué probabilidades hay de que recomiende Siemens Healthineers a un compañero de trabajo o de profesión?”. En la última encuesta anual, realizada a un número muy amplio de clientes, hemos alcanzado una cifra récord tanto en NPS como en otros criterios de valoración de la encuesta.

La retroalimentación de lo que esperan nuestros clientes no termina ahí. En Siemens Healthineers 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 ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2019, se han registrado 10 quejas de nuestros clientes de las cuales, 4 se encuentran en proceso de tramitación y 6 ya han sido 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.

Durante el período de realización de la encuesta, 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.

Adicionalmente Siemens Healthineers ha implantado un sistema de vigilancia, de acuerdo a 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 anual 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.

6.4 Información fiscal

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

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

El principal objetivo del grupo Siemens es actuar de acuerdo con las leyes fiscales respectivas en los países en los que opera, entre ellos España y el compromiso general de cumplimiento, desarrollo e implementación de buenas prácticas en materia fiscal tanto en España como en el resto de los países en los que el grupo Siemens desarrolla su actividad, evitando riesgos tributarios e ineficiencias en la ejecución de las decisiones comerciales. Para ello, evita el uso de estructuras artificiales u oscuras a efectos fiscales, no adquiere empresas residentes en paraísos fiscales con el objetivo de evadir

obligaciones tributarias, minimiza los conflictos derivados de la interpretación de la normativa aplicable, utilizando los instrumentos establecidos a tal efecto por las normas tributarias, y evalúa adecuadamente, antes de llevar a cabo operaciones de reestructuración e inversiones, las posibles consecuencias fiscales derivadas de las mismas.

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

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

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

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

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

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

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

Ejercicio 18/19		
En Euros		
	Resultado antes de Impuestos	Impuesto IS/WHT pagado
España	-880.586,00	986.642,33
América Sur		1.816,00
Total	-880.586,00	988.458,33

Durante el ejercicio terminado a 30 de septiembre de 2019, no se han recibido subvenciones públicas.

7. Cuestiones ambientales

7.1 Política ambiental

La protección del medio ambiente es una parte central de nuestra cultura corporativa e importante para un éxito empresarial sostenible. Por lo tanto, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) evalúa y reduce los aspectos ambientales en todo el ciclo de vida del producto que ya se encuentra en la fase de diseño y especificación del producto (por ejemplo, energía y sustancias peligrosas).

No solo cumplimos con los requisitos ambientales obligatorios por ley, sino que también hemos desarrollado un conjunto de estándares para la producción respetuosa con el medio ambiente y el ahorro de energía, y promoviendo el desarrollo de productos con un mejor desempeño ambiental.

Dentro de la política de nuestro sistema de gestión integrado se incluyen los siguientes puntos relacionados con la mejora del medio ambiente:

Mejorar continuamente nuestro sistema de gestión integrado proporcionando productos y servicios que satisfagan los requisitos de nuestros clientes, asumiendo la máxima protección ambiental y la obtención de entornos de trabajo seguros y saludables para evitar lesiones y deterioro de la salud de los trabajadores., como una de nuestras principales prioridades.

Incorporar los principios de nuestra compañía en el Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Innovar con el fin de contribuir al bienestar de la sociedad, mejorando aspectos de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo con ello a un aumento del ciclo de vida de nuestros productos.

Minimizar el impacto en nuestro entorno y recursos naturales, lo cual contribuye a un futuro más sostenible.

Asumir la Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud en el Trabajo como una actividad inseparable e intrínseca de los procesos operativos; por tanto, ninguna decisión o actuación irá en detrimento de estos factores. Considerando las inversiones en Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo como un recurso más de la empresa que nos permite alcanzar nuestros objetivos.

Cumplir con esta política y otros requisitos aplicables, como la legislación de Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo y la que regula nuestros productos, es un compromiso de la Dirección y una obligación de todos los empleados.

7.2 Sistema de gestión ambiental

Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) tiene desde el año 2011 tiene implantado un sistema de gestión medioambiental, actualmente bajo la norma ISO 14001:2015 que incluye todas las actividades realizadas en España, dicho certificado es auditado internamente todos los años al igual que externamente por AENOR.

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

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

7.3.1 Impacto ligado a los productos

Impactos ligados a los productos que comercializamos y los materiales que se usan en nuestros productos, especialmente aquellos que consideramos críticos y a los equipos que retiramos (RAEE).

7.3.2 Impacto ligado a la actividad

Impacto ligado a nuestra actividad de ejecución de proyectos para implantación de nuestros productos o de los inmuebles que ocupamos.

7.3.3 Acciones y medidas para mitigar los impactos

Con el objetivo de mitigar el impacto ligado a los productos que comercializamos, Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) ha implantado el programa “Product Eco Excellence” El objetivo es optimizar los aspectos ambientales de nuestros productos en todas las fases del 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 productos respetuosos con el medio ambiente.

De cara a conseguirlo hemos creado un portfolio de productos medioambientales, que cuenta con productos, sistemas, soluciones o servicios de Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) que incluyen el requisito de consumir un 20% menos de consumo de energía para un examen estándar y un 20% menos de consumo de energía en la fase de "uso" del ciclo de vida / número de exámenes o pacientes por unidad de tiempo.

Los principales puntos del programa son:

- la evaluación de los materiales que se usan en nuestros productos e identificar aquellos que pueden ser materiales críticos para planificar una reducción o sustitución, con el fin de evitar riesgos para el medio ambiente (materiales críticos)
- proporcionar la información de los componentes de un producto y garantizar su conformidad con el mercado y la reglamentación (Declaración de sustancias)
- crear un enfoque homogéneo para calcular el "footprint" de nuestros productos (Evaluación del impacto ambiental).

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, al aumentar la tasa de componentes reutilizados, reparados y restaurados.

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

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

Los Objetivos de este programa son:

Energía y emisiones

- Mejorar la eficiencia de nuestros edificios
- Mejora del control de emisiones de compuestos orgánicos volátiles COV)
- Control de las emisiones de SF 6

Agua

- Reducir los impactos negativos que nuestra actividad cause sobre agua

Residuos

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

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

- Energía verde, el grupo Siemens apuesta por la compra de energía verde para nuestras actividades
- Eficiencia de nuestras instalaciones, integrando criterios de eficiencia energética en los sistemas de gestión medioambiental y desarrollando un programa de eficiencia energética en los inmuebles que nos permita encontrar áreas de mejora o nuevas tecnologías que haga más eficiente nuestra actividad e incluyendo en las condiciones de compra criterios de eficiencia energética
- Apostando por una flota de vehículos más eficiente
- la posibilidad de uso de energía renovable, implantando donde sea posible instalaciones de energía renovable, por ejemplo, en España, el agua caliente de nuestras instalaciones se produce por placas termosolares. Las instalaciones en las que está ubicada Siemens Healthcare, S.L. (Sociedad Unipersonal) son propiedad de Siemens, S.A., perteneciente también al Grupo Siemens.
- y controlando las emisiones de SF6 en nuestros procesos

A continuación, se presenta la información significativa sobre el consumo de energía y la generación de emisiones de efecto invernadero.

	Combustible	Cantidad	Unidades	Comentarios
Vehículos	Gasolina	1.322	Litros	Flota de vehículos
	Gasóleo	365.962	Litros	Flota de vehículos

			Unidades
Consumo de energía	Electricidad	1.526,12	Mwh
	Gasóleo C	335	Litros

		Kg recargados
Gases refrigerantes	R410A	39,4

Agua

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

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

Consumo de agua	Agua de red	3.635,28	Litros
------------------------	--------------------	----------	--------

Residuos

- Mejorando la clasificación de los residuos ya desde el punto en donde se generan
- Priorizando el reciclaje antes que la eliminación en vertedero de los residuos, por ello trabajamos con nuestros gestores de residuos, para que la menor cantidad de nuestros residuos termine en vertederos

- Evitando la generación de residuos “el mejor residuo es el que no se genera”. Durante el ejercicio 2019 se han puesto en marcha distintas medidas para reducir los residuos, como la eliminación de las botellas de plásticos y latas de refresco.

A continuación, se presenta la información significativa sobre la generación de residuos:

Generación de residuos	Residuos	KG	Código LER
	Rsu	25.418,5	200.301
	Madera	8.630,0	150.103
	Papel y cartón	17.688,5	200.101 y 150.101
	Tóner	15,3	80.318
	Chatarra	4.748,5	170.407
	Aparatos electrónicos	96.836,74	160.213 y 160.214
	Fluorescentes	41,2	200.121
	Absorbentes contaminados	7.271,3	200.108
	Grasas y aceites	41,6	200.125
	Vidrio	211,2	150.107
	Envases de plástico	4.088,0	150.102
	Envases mixtos	42,6	150.106
	Pilas y baterías	33,5	200.133
	Envases contaminados	0,0	
Envases compuestos	26,9	150.105	

Por último, se reducirá el consumo de combustible optimizando las operaciones de logística y transporte, reduciendo así las emisiones de CO2. Se optimizará el paletizado, en el que se tratará de introducir mayor cantidad de material en un menor espacio.

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

Emisiones de gases de efecto invernadero (España)	KG CO2 equivalente	Comentarios
Alcance 1	1.030.565	Principalmente de nuestra flota de vehículos
Alcance 2	0,00	El 100% de la energía que usamos, está certificada como energía verde

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) y a que la fábrica de XP de Getaf que fue vendida el 1 de abril de 2019 a la empresa Sociedad Española de Electromedicina y Calidad, S.A. (SEDECAL).

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

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

Ámbitos generales

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

Cuestiones medioambientales

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

		obligaciones de la Compañía		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Descripción cualitativa de las principales medidas y actuaciones	7.1 7.2 7.3	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Descripción cualitativa de las medidas relativas a la gestión de residuos e información cuantitativa del total de residuos	7.3.3	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	n.a		Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	7.3.3	
	Consumo de materias primas	Descripción cualitativa del consumo de materias primas	7.3.3	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	7.3.3	
	Consumo , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	7.3.3	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	7.3.2 7.3.3	
	Uso de energías renovables	Descripción cualitativa del uso de energías renovables	7.3.3	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	7.3.3	El factor de emisión empleado para el cálculo de emisiones ha sido el del MAPAMA
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	7.1 7.2 7.3.	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Descripción cualitativa de las metas establecidas	7.3.3	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	n.a		Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante

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

	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Descripción cualitativa de las medidas	5.4	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	5.5	Índice de Frecuencia: (Nº accidentes con baja/Nº de horas trabajadas) * 1.000.000. Índice de gravedad: (Nº jornadas no trabajadas por accidente en jornada de trabajo con baja / Nº total horas trabajadas) * 1000
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	5.5	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	5.6	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo sobre el total de empleados	5.6	La compañía no reporta el desglose por país al concentrarse el 100% de empleados en España
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Descripción cualitativa del balance de los convenios colectivos	5.6	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Descripción cualitativa políticas implementadas en el campo de la formación	5.7	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Cantidad total de horas de formación	5.7	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Descripción cualitativa de las medidas	5.8	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Descripción cualitativa de las medidas	5.8	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Descripción cualitativa de los procedimientos vigentes	5.8	

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

Información sobre el respeto de los derechos humanos

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

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (apartado/s del informe)	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	3, 3.3, 3.4, 3.8, 3.9	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Descripción cualitativa de las medidas	3.3	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Cuantía de las aportaciones en euros	3.10, 6.1	

Información sobre la sociedad

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

	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Descripción cualitativa de la gestión realizada	6.2	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Descripción cualitativa y cuantitativa de los sistemas de supervisión y auditorías	6.2	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Descripción cualitativa de las medidas	6.3	
	Sistemas de reclamación	Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	6.3	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Número de reclamaciones y desglose según su estado	6.3	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Resultado antes de impuestos	6.4	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Impuestos sobre beneficios pagados	6.4	
	Subvenciones públicas recibidas	Subvenciones públicas recibidas	6.4	