



Informe de Sostenibilidad 2018

Preámbulo

Estimado lector:

El ejercicio 2018 representa para Siemens Gamesa el año de la consolidación del Grupo. Estamos sobre una base sólida y la lógica de nuestra fusión se ha visto fuertemente confirmada a lo largo de todo el proceso de integración. Damos forma a la industria de las energías renovables y lideramos el camino a seguir en el sector de las energías renovables, para proporcionar una energía eólica más limpia, fiable y asequible.

Altamente diversificada, tanto geográficamente como en lo que se refiere a nuestro negocio, somos la única empresa que opera con éxito en tres áreas: Onshore, Offshore y Servicio. La diversificación geográfica nos acerca a los clientes y se basa en cadenas de suministro globales que se extienden a todas las regiones. El liderazgo tecnológico es también una ventaja competitiva, ya que estamos especialmente cualificados para ofrecer los productos específicos para todo tipo de condiciones eólicas y geográficas y de necesidades de los clientes.

Más allá de los resultados financieros y empresariales, nosotros, como empresa, nos comprometemos a ayudar a impulsar el programa de las Naciones Unidas para 2030 y a contribuir a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las metas relacionadas. La escala y ambición de esta iniciativa global se convierte en una gran oportunidad para que Siemens Gamesa demuestre el papel central que desempeñamos en el desarrollo sostenible y la prosperidad humana, y actúe como socio esencial para salvar la brecha financiera y de capacidad técnica necesaria para afrontar el reto de alcanzar los ODS. En este camino, encontramos nuestro mayor impacto y oportunidad en áreas que, además, ayudan a impulsar el crecimiento de nuestro propio negocio.

Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos (ODS7), es una de las áreas de oportunidad más relevantes donde nuestro negocio juega un papel fundamental. Más de 89 Gigavatios acumulados de aerogeneradores desarrollados y fabricados por Siemens Gamesa incorporan los últimos avances tecnológicos, amplían las infraestructuras y actualizan la tecnología para suministrar servicios energéticos modernos y sostenibles para todos y en todos los países, entre los que destacan los países en vías de desarrollo y los menos desarrollados.

La adopción de medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos (ODS13), combinada con un acuerdo vinculante sobre el cambio climático en la COP21 en París, demuestra ser un punto de inflexión en la forma en que el mundo aborda este apremiante objetivo mundial. Los aerogeneradores de Siemens Gamesa permiten a nuestros clientes mitigar su huella de carbono en más de 233 millones de toneladas de CO₂ al año, contribuyendo así a la reducción de los gases de efecto invernadero y mitigando sus efectos. Nuestro compromiso de convertirnos en una empresa neutra en carbono en 2025 se sustenta, por ejemplo, en el cambio de fuentes de generación de energía convencionales intensivas en emisiones a fuentes de energía renovable para el suministro de electricidad en nuestras fábricas.

El compromiso con la iniciativa de objetivos basados en la ciencia en el ejercicio fiscal 2018 es un ejemplo notable de cómo abrazamos la ciencia climática para navegar en la transición hacia bajas emisiones de carbono.

La promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo digno (ODS8) es otra de las áreas en las que nuestra empresa actúa y realiza una contribución de alto impacto.

Nuestro programa People & Culture sigue enfocado en nuestro activo más importante: nuestras personas. Nuestra empresa cuenta con un equipo de empleados capacitados y apasionados. Construimos una cultura corporativa que nos une a todos. Un elemento clave para construir un equipo fuerte y unido que une a las personas es identificar y adoptar un conjunto de valores comunes. Ya lo hemos hecho.

Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros para todos los trabajadores es vital para nosotros. La seguridad y salud en el trabajo es nuestra máxima prioridad, al igual que el refuerzo de la conducta ética en toda Siemens Gamesa y en la cadena de suministro.

Además, Siemens Gamesa es una fuerza impulsora de primer orden para el progreso en las comunidades en las que opera, impulsando la actividad industrial mediante las inversiones que realiza y las compras a proveedores, así como aportando recursos económicos a las administraciones públicas y fomentando una economía local estable.

Todos estos elementos forman parte de nuestro firme compromiso de sostenibilidad, no sólo es un marco de aspiraciones, sino una hoja de ruta para las oportunidades que incluyen razones convincentes para perseguir el impacto social y el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Además, reafirmamos nuestro compromiso continuo con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lo que significa trabajar constantemente en temas relacionados con los derechos humanos y mantener prácticas laborales, ambientales y anticorrupción responsables, las cuales gozan de consenso universal.

La comunidad financiera reconoció esta visión con la presencia de la Compañía en los índices de sostenibilidad más prestigiosos del mundo, como Dow Jones Sustainability Índices, FTSE4Good y Global Challenges Index, por mencionar algunos.

Estamos orgullosos de estos logros, pero no dejaremos de mejorar continuamente. A lo largo de este informe, los lectores obtendrán una idea de las amplias actividades que realizamos, más allá de la información financiera y centradas en los objetivos de desarrollo sostenible. Representan un justo equilibrio de las actividades del Grupo.

Aprovechamos esta oportunidad para dar las gracias a todos los grupos de interés que apoyan y confían en nuestra empresa, impulsándonos hacia el camino de la innovación, el éxito y la excelencia empresarial. [102-14]

Markus Tacke (Consejero Delegado)

Índice de contenido

1. Acerca de este Informe	4
2. Aspectos Clave de Compañía	5
2.1 Creación de un Líder Global	5
2.2 Nombre de la empresa	6
2.3 Cultura de empresa - Misión, Visión y Valores	6
2.4 Huella Global	6
2.5 Estructura accionarial	7
2.6 Capital social	7
2.7 Ingresos	7
2.8 Empleados en todo el mundo	8
2.9 Productos: Aerogeneradores	8
2.10 Servicio: Operación y Mantenimiento	9
3. Sostenibilidad en Siemens Gamesa	10
3.1 Compromiso con el Desarrollo Sostenible	10
3.2 Objetivos de desarrollo sostenible: Impacto de Siemens Gamesa en la Agenda 2030	10
3.3 Políticas de Responsabilidad Social Corporativa	12
3.4 Participación de los grupos de interés	13
3.5 Aspectos materiales	13
3.6 Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2020	15
3.7 Colaboraciones en materia de sostenibilidad	16
3.8 Reconocimiento al desempeño en sostenibilidad	17
4. Integridad y transparencia	18
4.1 Gobierno Corporativo	18
4.2 Ética y Cumplimiento (EC ó Compliance)	20
4.3 Exportaciones, control y aduanas (ECC)	27
4.4 Protección de datos personales	28
5. Compromiso con las personas	29
5.1 Establecimiento de una cultura común en Siemens Gamesa	29
5.2 Empleo	30
5.3 Diversidad e igualdad de oportunidades	33
5.4 Programas de compensación y beneficios	35
5.5 Salud y seguridad laboral	37
6. Desarrollo ecológico	43
6.1 Gobierno medioambiental	43
6.2 Estrategia climática	44
6.3 Objetivos y desempeño medioambiental	47
6.4 Responsabilidad de producto	51
6.5 Biodiversidad	53
7. Cadena de suministro responsable	54
7.1 Principios de gestión de la cadena de suministro	54
7.2 La sostenibilidad en la cadena de suministro	54
7.3 Promoción de la competencia y la capacidad de los proveedores	57
8. Compromiso con la comunidad	58
8.1 Estrategia del Grupo	58
8.2 Programas de acción corporativa en curso	59
8.3 Programas locales de acción local	60
9. Índice de contenidos GRI	62
10. Pacto Mundial de naciones Unidas	69
11. Informe de verificación limitada del auditor independiente	72

1. Acerca de este Informe

1.1. Alcance del Informe

[102-49] [102-50] Con fecha 3 de abril de 2017 se formalizó la fusión de la empresa de energía eólica de Siemens con GAMESA, calificándose a efectos contables como adquisición inversa, en la que se consideró que la empresa de energía eólica de Siemens era la adquirente y el de GAMESA como el adquirido, respectivamente.

Este **Informe de Sostenibilidad 2018** resume la información financiera y no financiera más relevante de acuerdo con el correspondiente Análisis de Materialidad.

La divulgación de información no financiera o relacionada con la sostenibilidad o la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, controlar y gestionar el desempeño de la empresa y su impacto en la sociedad. En este contexto, para mejorar la coherencia y comparabilidad de la información no financiera divulgada, nuestra empresa elabora un reporte de información no financiera que contiene información relativa, al menos, a cuestiones ambientales y sociales, así como sobre el personal, el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno.

En particular, este informe de sostenibilidad 2018 responde a las nuevas exigencias derivadas de la entrada en vigor del **Real Decreto-Ley 18/2017**, que entró en vigor el 24 de noviembre de 2017, por el que se transpone la Directiva 2014/95/UE del Parlamento y del Consejo, que modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que se refiere a la «divulgación de información no financiera y de información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes empresas».

La información contenida en este informe de sostenibilidad refleja la situación incluida en el **periodo comprendido entre octubre de 2017 y septiembre de 2018** («el periodo del informe»).

Deben tenerse en cuenta las siguientes observaciones:

- El alcance de las sociedades consideradas por el Grupo a efectos de la elaboración del presente Informe de Sostenibilidad coincide con la definición del Grupo a efectos de la elaboración de los estados financieros consolidados [102-45].
- Los datos financieros correspondientes a 2017 se refieren únicamente al período de nueve meses terminado el 30 de septiembre de 2017 y los datos de sostenibilidad de 2017 exclusivamente al periodo de 6 meses, de acuerdo con la presentación del estado consolidado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión de 2017.
- A lo largo del informe se ofrece información comparativa interanual. Por lo tanto, el alcance y el

período aplicables al Informe de Sostenibilidad de 2017 y 2018 no son exactamente los mismos. Esto implica que mientras no se disponga de información detallada correspondiente a dos ejercicios fiscales completos y consecutivos, es decir, septiembre de 2019, no será posible llevar a cabo un análisis anual fiable para comparar el desempeño en sostenibilidad de la organización a lo largo del tiempo. [102-48]

- El acrónimo "FY" hace referencia al "Ejercicio Fiscal" que comprende el periodo de 12 meses que se inicia el 1 de Octubre y termina el 30 de Septiembre.

A efectos de este informe:

- La sociedad española Siemens Gamesa Renewable Energy S. A. es la sociedad matriz del Grupo, en adelante denominada «SGRE», «Siemens Gamesa», la «Empresa» o la «Compañía».
- Siemens Gamesa Renewable Energy S. A. y todas las filiales sobre las que tiene capacidad de ejercer control, o que controla conjuntamente, se denominan "Grupo Siemens Gamesa Renewable Energy" o " Grupo".
- El grupo de sociedades en el que Siemens Gamesa tiene un porcentaje de participación, pero no tiene capacidad para ejercer el control, puede denominarse "sociedades participadas" o "empresas asociadas".

1.2 Recopilación de Información

El Grupo Siemens Gamesa Renewable Energy dispone de sistemas de información adecuados y de la recopilación de información financiera y no financiera que garantizan la exhaustividad y exactitud de los indicadores detallados en este Informe.

1.3. Criterios del Informe

[102-54] El Grupo Siemens Gamesa Renewable Energy ha seguido las recomendaciones de la Global Reporting Initiative (**estándares de elaboración de informes GRI**) en su opción «Esencial» y los 10 Principios establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en la elaboración de este informe, tanto en lo que se refiere al alcance de su contenido como a la definición y calidad de la información.

[102-32] Este informe está sujeto a revisión externa por parte de EY y a la aprobación del Consejo de Administración de Siemens Gamesa Renewable Energy S. A.

2. Aspectos Clave de Compañía

2.1 Creación de un Líder Global

El nuevo Grupo Siemens Gamesa Renewable Energy (SGRE) nace en abril de 2017 con la fusión de Gamesa Corporación Tecnológica y Siemens Wind Power.

La historia de Gamesa está marcada por un espíritu innovador y una exitosa expansión en nuevos mercados. Lo que comenzó como un pequeño taller de mecanizado en el norte de España se convirtió rápidamente en una empresa global centrada en la gestión de instalaciones industriales, la industria del automóvil y el desarrollo de nuevas tecnologías.

En 1995, Gamesa se expandió a la energía eólica, instalando el primer aerogenerador en las colinas de El Perdón, en España, y sólo cuatro años más tarde se había convertido en el primer fabricante de aerogeneradores del país. La expansión internacional siguió rápidamente cuando la Compañía abrió centros de producción en Estados Unidos, China, India y Brasil.

La historia de Siemens Wind Power es igualmente impresionante. La Compañía ha estado directamente involucrada en la industria de la energía eólica desde 2004, cuando adquirió el fabricante danés de aerogeneradores Bonus Energy. Con la adquisición de Bonus, Siemens adquirió una gran cantidad de tecnología y experiencia probada que se remonta a 1980.

Esta historia incluye el suministro de turbinas para el primer parque eólico marino del mundo situado en Vindeby, frente a la costa de Dinamarca, en 1991. La Compañía se convirtió en el líder mundial del mercado de aerogeneradores marinos, forjándose una gran reputación por su liderazgo tecnológico, su notable servicio al cliente y por ofrecer soluciones energéticas integrales totalmente integradas.

Siemens Gamesa Renewable Energy reúne todas estas cualidades bajo un mismo techo: espíritu innovador, dedicación a la excelencia tecnológica y voluntad de aportar un valor real y duradero a todos los grupos de interés y clientes.

Hoy en día, Siemens Gamesa Renewable Energy es un líder respetado en el sector que se ha comprometido a proporcionar soluciones innovadoras y eficaces a los retos energéticos del mañana.

Siemens Gamesa Renewable Energy nace preparada para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades que ofrece el negocio eólico a corto, medio y largo plazo, con el fin de crear valor para todos los grupos de interés. En un entorno cambiante con mercados eólicos cada vez más exigentes, la lógica estratégica de la fusión es aún más convincente. La escala y el alcance global se han convertido en esenciales para competir de forma rentable. Mientras tanto, la diversificación y el equilibrio de la Compañía combinada y su posición de liderazgo en los mercados emergentes y en otros países aportan resiliencia y proporcionan un potencial de crecimiento por encima de la media.

Datos clave al 30 de septiembre de 2018



>89 GW
Capacidad total instalada



>23.000
Empleados todo el mundo:



>9.000 millones €
Ingresos anuales



Onshore

76,9 GW instalados en 75 países. El socio tecnológico perfecto para sus proyectos eólicos.



Offshore

12,5 GW instalados en todo el mundo desde 1991. La empresa eólica marina con más experiencia y con la cartera de productos más fiable del mercado.



Servicio

56,7 GW mantenidos. Compromiso más allá del suministro del aerogenerador para alcanzar los objetivos de rentabilidad de cada proyecto.



Sostenibilidad

Reconocimiento DJSI, FTSE4Good



> 230 millones toneladas de CO₂
Ahorro anual de GEI para los clientes

2.2 Nombre de la empresa

SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.
PARQUE TECNOLÓGICO DE BIZKAIA, EDIFICIO 222,
48170 ZAMUDIO (VIZCAYA)
ESPAÑA

[102-1] La nueva denominación social, vigente desde el 20 de junio de 2017, fue inscrita en el Registro Mercantil el 18 de julio de 2017, fecha en la que fue notificada a la Central Depositaria de Valores de España (Iberclear) y a las Bolsas de Valores de Barcelona, Bilbao, Madrid y Valencia. El nombre fue publicado en el boletín de la Bolsa el 21 de julio y las acciones cotizan como Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. desde el 24 de julio de 2017. El *ticker* de bolsa, o clave de pizarra bursátil (abreviatura utilizada para identificar las acciones en los mercados bursátiles) es SGRE.

[102-3] A efectos legales, los datos societarios de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A., son los siguientes: "SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A., sociedad debidamente constituida con arreglo a las leyes españolas, con domicilio social en el Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 222, Zamudio, Vizcaya, España e inscrita en el Registro Mercantil de Vizcaya en el Tomo 5139, Folio 60, Hoja BI-56858 con CIF A-01011253".

2.3 Cultura de empresa - Misión, Visión y Valores

En una empresa con una presencia global, los valores y las normas culturales varían enormemente de un lugar a otro. Equilibrar esas culturas puede ser un asunto delicado, del que ambas partes tienen lecciones que aprender. Un aspecto crucial para el éxito es el desarrollo de una cultura corporativa compartida sustentada por un conjunto común de valores, creencias y comportamientos. Sobre la base de la información obtenida a partir de la encuesta global de empleados y de más de 50 entrevistas a directivos realizadas en toda la Empresa durante el verano y el otoño de 2017 se han definido seis valores empresariales de SGRE. [102-16]

El Grupo ha definido los siguientes pilares para guiar el proceso de construcción de una cultura Siemens Gamesa:

- **Misión:** Hacemos realidad lo que importa: energía limpia para las generaciones venideras.
- **Visión:** Ser líder mundial en el sector de las energías renovables, impulsando la transición hacia un mundo sostenible.
- **Objeto:** Empoderar a las personas para liderar el futuro.

• Valores:

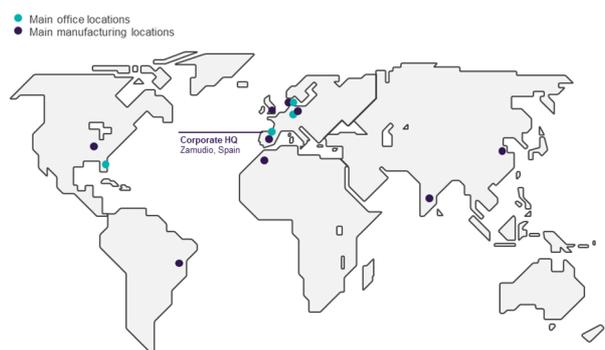
- **Orientación a resultados:** Los resultados son relevantes, se entregan de manera oportuna y a un coste apropiado.
- **Enfoque al cliente:** Pensar desde la perspectiva de un cliente acerca de cómo podemos sobresalir en el servicio.
- **Capacidad de innovación:** Nuevas soluciones para los clientes y para nosotros mismos.
- **Liderazgo impactante:** Inspirando a nuestro equipo y ejemplificando la cultura y los valores comunes.
- **Actitud de pertenencia:** Las personas están motivadas y comprometidas, y se ven a sí mismas como impulsoras del éxito empresarial.
- **Valorar a las personas:** Valorar la importancia del individuo.

Nuestra misión, visión y valores, junto con nuestro objetivo, constituyen la base para construir una sólida cultura empresarial.

2.4 Huella Global

[102-4]

Presencia global



2.5 Estructura accionarial

[102-5] La estructura de propiedad de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. al 30 de septiembre (cierre del ejercicio) es la siguiente:

Estructura del accionariado ¹

(porcentaje)	30.09.2018	30.09.2017
Siemens A.G (*)	59,000%	59,000%
Iberdrola, S.A.	8,071%	8,071%
Otros (**)	32,929%	32,929%

(*) 28,877% por Siemens Beteiligungen Inland GmbH.

(**) Todos con una participación de menos del 3% y no hay accionistas significativos según el artículo 32 del Real Decreto 1362/2007, de 19 de octubre, sobre los accionistas que deben notificar su participación debido a la residencia en un paraíso fiscal o en un país sin impuestos o sin intercambio efectivo de información fiscal.

Las acciones del Grupo Siemens Gamesa cotizan en el IBEX 35 a través del Sistema de Cotización Automática (Mercado Continuo) en las Bolsas de Bilbao, Madrid, Barcelona y Valencia.

2.6 Capital social

El capital suscrito de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. asciende a 115.794.374,94 euros, representado por medio de anotaciones en cuenta, y está formado por 681.143.382 acciones ordinarias de 0,17 euros de valor nominal cada una, con idénticos derechos y una única clase y serie.

Evolución del capital social

	Fecha	Capital social (€)	Acciones
Ampliación de capital (intercambio en la fusión)	04/03/2017	115.794.374,94	681.143.382
Colocación acelerada	09/03/2014	47.475.693,79	279.268.767
Ampliación de Capital Liberado	25/07/12	43.159.721,89	253.880.717
Ampliación de Capital Liberado	15/07/11	42.039.297,28	247.289.984
Ampliación de Capital Liberado	19/07/10	41.770.668,89	245.709.817
Desdoblamiento del Valor Nominal de Acciones 3 x 1	28/05/04	41.360.983,68	243.299.904
Ampliación de Capital (aumento valor nominal de las acciones)	28/05/04	41.360.983,68	81.099.968
Salida a Bolsa	31/10/00	40.549.984,00	81.099.968

¹ Véase la Sección 23 A de los Estados Financieros Consolidados y el Informe de Gestión para el periodo terminado el 30 de septiembre de 2018. [\[Enlace\]](#)

2.7 Ingresos

[102-7] El Grupo Siemens Gamesa se ha adaptado a la configuración operativa de unidades de negocio y a la información financiera y de gestión utilizada por los consejos de administración del Grupo, que en 2018 fueron: a) Aerogeneradores (*) y b) Operación y mantenimiento.

El desglose por segmentos de la cifra de negocios consolidada para el ejercicio finalizado el 30 de septiembre es el siguiente:

Ventas por segmento ²

(en miles de euros)	FY18	FY17(9m)
Aerogeneradores	7.847.191	5.763.818
Operación y mantenimiento	1.275.081	774.380
Ingresos netos de SGRE por operaciones continuadas	9.122.272	6.538.198

Además, el Grupo Siemens Gamesa opera actualmente en varios mercados geográficos. Las principales áreas son EMEA (incluyendo España), América, Asia y Australia. Los principales países de cada una de ellas son los siguientes:

- ⇒ Europa, Oriente Medio y África (EMEA): Dinamarca, Alemania, Gran Bretaña y España.
- ⇒ América Estados Unidos, Brasil y México
- ⇒ Asia, Australia (APAC): India, China y Australia

Ingresos por zona geográfica ²

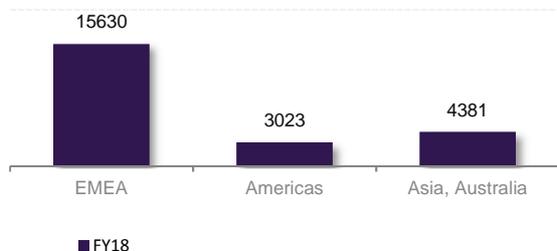
(en miles de euros)	FY18	FY17(9m)
Europa, Oriente Medio y África	5.175.032	4.170.732
América	2.235.461	1.719.221
Asia, Australia	1.711.779	648.245
Total SGRE	9.122.272	6.538.198

Toda la información económico-financiera de Siemens Gamesa Renewable Energy S. A. y sus filiales se encuentra disponible en los Estados Financieros Consolidados y el Informe de Gestión correspondientes al ejercicio anual terminado el 30 de septiembre de 2018. [201-1]

² Véase la Sección 25 b de los Estados Financieros Consolidados y el Informe de Gestión para el periodo terminado el 30 de septiembre de 2018. [\[Enlace\]](#)

2.8 Empleados en todo el mundo

[102-8] Al final del período del informe (30 de septiembre), la empresa contaba con 23.034 empleados.



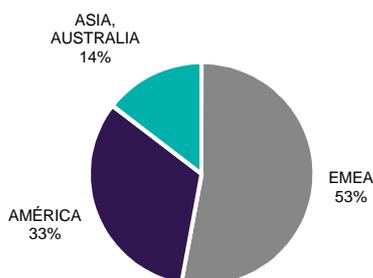
2.9 Productos: Aerogeneradores

[102-2] Siemens Gamesa apuesta por la tecnología como núcleo esencial de su actividad, realizando un esfuerzo constante en I+D para implementar mejoras continuas en sus productos y servicios.

Los aerogeneradores desarrollados y fabricados por Siemens Gamesa están en permanente evolución, incorporando los últimos avances tecnológicos y creciendo, no sólo en potencia sino también en prestaciones para el cliente. Con más de 89 GW instalados en 75 países y una completa gama de plataformas de productos, la Compañía se ha consolidado como uno de los principales líderes tecnológicos mundiales en el segmento de multi-megavatios.

Con un catálogo optimizado y racionalizado, ofrecemos el mejor producto y servicio para cada proyecto y sus diferentes condiciones de emplazamiento. Nuestra cartera de aerogeneradores y servicios crea valor que reduce el Coste Nivelado de la Energía (Levelized Cost of Energy, LCoE), asegurando retornos a largo plazo para los clientes.

Distribución de instalaciones de aerogeneradores en todo el mundo [102-6]



Historial de instalación de Aerogeneradores

(MW acumulados)	Onshore	Offshore	FY18	FY17
1. Argelia	10	-	10	10
2. Argentina	82	-	82	14
3. Australia	699	-	699	605
4. Austria	43	-	43	43
5. Azerbaiyán	8	-	8	8
6. Bélgica	160	294	454	108
7. Bosnia-Herzeg.	41	-	41	-
8. Brasil	3.156	-	3.156	2.900
9. Bulgaria	90	-	90	90
10. Canadá	3.021	-	3.021	2.707
11. Cabo Verde	0,05	-	0,05	0,05
12. Chile	452	-	452	336
13. China	5.007	48	5.055	4.682
14. Costa Rica	143	-	143	143
15. Croacia	162	-	162	162
16. Cuba	5	-	5	5
17. Chipre	20	-	20	20
18. República Checa	14	-	14	14
19. Dinamarca	1.064	1.135	2.199	2.123
20. Rep. Dominicana	52	-	52	52
21. Ecuador	2	-	2	2
22. Egipto	986	-	986	890
23. Finlandia	266	42	308	469
24. Francia	1.545	-	1.545	1.429
25. Alemania	2.304	4.481	6.785	6.011
26. Grecia	563	-	563	479
27. Guatemala	32	-	32	-
28. Honduras	176	-	176	176
29. Hungría	182	-	182	182
30. India	5.613	-	5.613	5.015
31. Indonesia	122	-	122	-
32. Irlanda	796	-	796	685
33. Irán	61	-	61	-
34. Israel	21	-	21	21
35. Italia	2.199	-	2.199	2.002
36. Jamaica	24	-	24	24
37. Japón	361	-	361	307
38. Jordania	166	-	166	80
39. Kenia	14	-	14	14
40. Kuwait	10	-	10	10
41. Letonia	21	-	21	21
42. Lituania	14	-	14	14
43. Luxemburgo	24	-	24	21
44. Macedonia	37	-	37	37
45. Mauritania	30	-	30	30
46. Mauricio (Isla)	9	-	9	9
47. México	2.380	-	2.380	2.187
48. Marruecos	856	-	856	640
49. Países Bajos	114	744	858	858
50. Nueva Zelanda	281	-	281	281
51. Nicaragua	44	-	44	44
52. Noruega	630	32	662	472
53. Pakistán	50	-	50	-
54. Perú	124	-	124	124
55. Polonia	1.045	-	1.045	1.045
56. Portugal	569	-	569	569
57. Puerto Rico	103	-	103	1
58. Rumanía	590	-	590	590
59. Somalia	0,22	-	0,22	0,22
60. Sudáfrica	604	-	604	324
61. Corea del Sur	77	-	77	33
62. España	13.154	-	13.154	12.995
63. Sri Lanka	45	-	45	45
64. Suecia	1.348	110	1.458	1.387
65. Suiza	0,15	-	0,15	0,15
66. Taiwán	12	8	20	20
67. Tailandia	389	-	389	310
68. Filipinas	243	-	243	243
69. Túnez	242	-	242	242
70. Turquía	814	-	814	688
71. Reino Unido	4.135	5.687	9.822	8.587
72. Uruguay	390	-	390	390
73. Estados Unidos	18.795	-	18.795	17.962
74. Venezuela	71	-	71	71
75. Vietnam	9	-	9	9
Total SGRE	76.922	12.582	89.504	82.070

2.10 Servicio: Operación y Mantenimiento

La Operación y Mantenimiento (O&M) es una de las actividades clave en las que Siemens Gamesa basa su desarrollo.

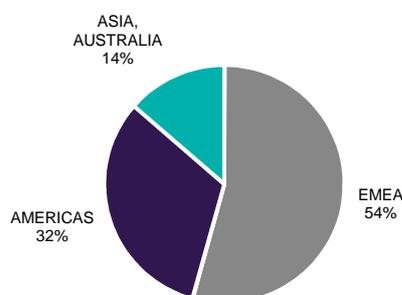
Con casi el 70% de su capacidad instalada mediante contratos de operación y mantenimiento y un amplio conocimiento operativo en ubicaciones complejas, el Grupo mantiene 56,7 GW en 54 países. Todo ello es posible gracias a un equipo de profesionales altamente cualificados, presentes en todo el mundo y centrados en la seguridad y la salud, así como en la excelencia en el servicio y la satisfacción del cliente.

Respalda por más de 20 años de experiencia en O&M y optimización de aerogeneradores, Siemens Gamesa sigue apostando por el valor añadido, ofreciendo soluciones de vanguardia, como la prolongación de la vida útil, soluciones integrales para la operación y mantenimiento de los aerogeneradores de otros fabricantes, y opciones de financiación personalizadas para satisfacer las necesidades de cada cliente.

Nos centramos en programas para maximizar la producción de energía, mejorar la disponibilidad y reducir los costes relacionados con la operación y mantenimiento, con el objetivo de reducir el coste de la energía.

Para reducir los costes operativos de los proyectos eólicos, Siemens Gamesa ha anunciado la ampliación de su ámbito de operación y mantenimiento a tecnología de terceros. Este enfoque incluye no sólo el mantenimiento de los aerogeneradores, sino también soluciones de prolongación de la vida útil y retrofit para mejorar la producción anual de energía (AEP). Como alternativa a la repotenciación, la Unidad de Negocio de Servicios de SGRE ofrece una extensión de la vida útil de las turbinas más allá de los 20 años, para flotas cercanas a esta edad del norte de Europa, España, China, India y otros mercados.

Distribución de la flota en régimen de O&M en el EF18



Historial de Operación y Mantenimiento (O&M)

(en MW)	Onshore	Offshore	FY18	FY17
1. Argelia	11	-	11	10
2. Australia	587	-	587	475
3. Austria	26	-	26	33
4. Bélgica	151	238	389	108
5. Brasil	3.565	-	3.565	2.784
6. Bulgaria	90	-	90	90
7. Canadá	1.808	-	1.808	1.777
8. Chile	452	-	452	336
9. China	726	-	726	1.138
10. Croacia	172	-	172	118
11. Costa Rica	130	-	130	130
12. República Checa	14	-	14	14
13. Dinamarca	606	20	626	1.069
14. Rep. Dominicana	-	-	-	52
15. Egipto	564	-	564	414
16. Finlandia	240	40	280	263
17. Francia	1.185	-	1.185	1.038
18. Alemania	988	3.762	4.750	4.616
19. Grecia-Macedonia	278	-	278	222
20. Honduras	50	-	50	50
21. Hungría	24	-	24	24
22. India	5.563	-	5.563	4.951
23. Irlanda	891	-	891	698
24. Israel	21	-	21	21
25. Italia	1.309	-	1.309	1.233
26. Jamaica	-	-	-	24
27. Japón	131	-	131	131
28. Jordania	166	-	166	80
29. Corea, Rep.	49	-	49	30
30. Kuwait	10	-	10	10
31. Lituania	14	-	14	14
32. Luxemburgo	21	-	21	21
33. Mauritania	30	-	30	30
34. Mauricio (Isla)	9	-	9	9
35. México	2.040	-	2.040	2.011
36. Marruecos	638	-	638	640
37. Países Bajos	41	744	785	793
38. Nueva Zelanda	60	-	60	67
39. Nicaragua	44	-	44	44
40. Noruega	265	-	265	290
41. Perú	124	-	124	124
42. Filipinas	243	-	243	243
43. Polonia	915	-	915	911
44. Portugal	402	-	402	494
45. Puerto Rico	101	-	101	101
46. Rumanía	352	-	352	352
47. Sudáfrica	605	-	605	324
48. España	5.914	-	5.914	7.679
49. Sri Lanka	-	-	-	45
50. Suecia	625	-	625	855
51. Taiwán	-	8	8	8
52. Tailandia	355	-	355	267
53. Turquía	849	-	849	754
54. Reino Unido	3.430	5.152	8.582	6.888
55. Estados Unidos	9.450	-	9.450	9.858
56. Uruguay	410	-	410	410
57. Vietnam	8	-	8	-
Total SGRE	46.764	9.964	56.728	55.173

3. Sostenibilidad en Siemens Gamesa

3.1 Compromiso con el Desarrollo Sostenible

[102-15] La sostenibilidad está en el corazón de Siemens Gamesa Renewable Energy. Es la filosofía que impulsa nuestra empresa y la percibimos como algo de la máxima importancia. En Siemens Gamesa creemos que el desarrollo sostenible y el éxito comercial van de la mano. La excelencia en sostenibilidad es una marca distintiva de la calidad operativa y de gestión. Para nosotros, esto significa ser una empresa que responde a la evolución de las tendencias del mercado. Significa construir un equipo de empleados comprometidos, productivos y valiosos. Por encima de todo, significa ser una empresa que no sólo responde al progreso social, sino que se alinea con él y ayuda a dirigirlo.

Queremos que Siemens Gamesa sea una fuerza global para el desarrollo sostenible y que todas nuestras acciones lo reflejen. Sin embargo, hay muchos factores en el mundo de hoy que representan enormes amenazas potenciales para la sostenibilidad y que afectan de forma dramática a empresas como la nuestra.

El cambio climático, la escasez de agua, los conflictos geopolíticos, el agotamiento de los recursos y la desigualdad económica: todos ellos deben ser reconocidos como los desafíos que son, y luego deben ser enfrentados y superados.

3.2 Objetivos de desarrollo sostenible: Impacto de Siemens Gamesa en la Agenda 2030

El 1 de enero de 2016, entraron oficialmente en vigor los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (Sustainable Development Goals, SDG) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptados por los líderes mundiales en septiembre de 2015 en la Cumbre de las Naciones Unidas. En los próximos quince años, con estos nuevos Objetivos que se aplican universalmente a todos, los países movilizarán sus esfuerzos para poner fin a todas las formas de pobreza, luchar contra las desigualdades y hacer frente al cambio climático, garantizando al mismo tiempo que nadie se quede atrás.



Los ODS reflejan un nuevo entendimiento de que el desarrollo en todas partes debe integrar el crecimiento económico, el bienestar social y la protección del medio ambiente.



Nosotros, como empresa, también tenemos un interés personal en impulsar esta agenda y contribuir a alcanzar los ODS y los objetivos relacionados. Podemos encontrar nuestro mayor impacto y oportunidad en áreas que ayudarán a impulsar nuestro propio crecimiento empresarial. Esto crea soluciones escalables cuando nuestro negocio se beneficia de la resolución de problemas sociales y cuando generamos beneficios a la vez que beneficiamos a la sociedad y a los resultados del negocio.

Estamos teniendo un impacto en la mayoría de los ODS de cuatro maneras importantes: i) a través de nuestros productos y servicios, ii) gestionando responsablemente nuestro negocio, iii) a través de nuestra experiencia y liderazgo, y iv) a través de nuestras actividades de Ciudadanía Corporativa y programas de compromiso con la comunidad. Sin embargo, el impacto que tenemos en los ODS varía considerablemente.

En el ejercicio 2018 se procedió a identificar y priorizar cuáles de los Objetivos Globales son más relevantes para nuestra empresa, dados los países y sectores en los que desarrollamos nuestras actividades. Este enfoque nos proporciona la información relevante necesaria para iniciar el proceso de compromiso con los ODS de una manera efectiva. Nos permite identificar el desempeño actual de cada país en relación con sus objetivos y metas de ODS y utilizamos técnicas de modelización de entrada-salida (input-output) para resaltar la relevancia tanto en las operaciones directas como en la cadena de suministro en general.

También se basa en la investigación económica para identificar dónde podría estar en riesgo el valor en el caso de que los países que no cumplen sus compromisos con los ODS y las oportunidades potenciales (es decir, dónde las actividades comerciales podrían ayudar significativamente más), país por país. De este modo, hemos sido capaces de trazar un mapeado y visualizar nuestras prioridades estratégicas de una manera más informada.

De acuerdo con esta metodología, el valor añadido bruto (VAB) proyectado de nuestra empresa para 2030 por países se calcula sobre la base de los ingresos, la tasa de crecimiento, los costes de los empleados y el EBITDA. Las puntuaciones de los ODS se traducen en riesgo en términos de pérdida potencial de valor añadido bruto (VAB) en caso de que un país anfitrión no alcance su objetivo de ODS para 2030.

Por ello, Siemens Gamesa identificó ODS de alto y medio y bajo impacto. En su mayor parte, los ODS que consideramos de alto impacto están fuertemente correlacionados con nuestros productos y servicios, a menudo en combinación con nuestras iniciativas de liderazgo en colaboración con socios de todo el mundo. Los ODS de alto impacto también representan el mayor Valor expuesto a riesgo Proyectado y los países en los que estos ODS presentan un mayor riesgo para las operaciones de SGRE.

Los ODS de impacto medio y bajo son principalmente facilitadores que se relacionan con las prácticas empresariales responsables, incluyendo el área de derechos humanos, así como ética y cumplimiento y la gestión de la cadena de suministro. Otros se ven afectados por nuestras actividades de Ciudadanía Corporativa y compromiso con la comunidad.

Objetivos de desarrollo sostenible de alto impacto



Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos. Siemens Gamesa Renewable Energy está configurando la industria de las energías renovables,

liderando el camino a seguir en el sector. Nuestra empresa proporciona energía eólica más limpia, fiable y asequible y es un proveedor líder de soluciones de energía eólica para clientes de todo el mundo. Nuestra escala, alcance global y trayectoria comprobada garantizan que desempeñaremos un papel central en la configuración del panorama energético del futuro. Nuestra actividad comprende la necesidad mundial de acceder a energía asequible, fiable y sostenible, crucial para alcanzar muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que van desde la erradicación de la pobreza y los avances en salud, educación, suministro de agua e industrialización, hasta la mitigación del cambio climático.



Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Siemens Gamesa se ha fijado el objetivo de alcanzar un balance neutro en emisiones de CO₂ en todas sus operaciones para el año 2025. De este modo, la empresa subraya la necesidad de que las empresas contribuyan a reducir las emisiones de carbono de la economía. Con nuestros productos y servicios, ayudamos a mejorar la eficiencia energética y a reducir las emisiones de CO₂ con un argumento comercial positivo.



Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

Nuestro principal impacto en ODS 5 se produce a través de la forma en que gestionamos nuestra plantilla. Siemens Gamesa reconoce que sus empleados representan una gran variedad de culturas, etnias, creencias e idiomas. Esta riqueza de diversidad es lo que hace que el Grupo Siemens Gamesa sea más innovador, creativo y comprometido con la sociedad.



Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible,

el empleo pleno y productivo y el trabajo digno para todos. Siemens Gamesa repercute directamente en el ODS 8 a través de sus operaciones globales que contribuyen al desarrollo del PIB en muchos países, de nuestro compromiso con la creación de puestos de trabajo dignos y la creación de empleo, y de la disociación entre el crecimiento económico y el uso de la energía.



Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible,

proporcionar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Contribuimos a ODS 16 finado criterios de integridad y cumplimiento en toda la empresa e impulsando las Iniciativas de Integridad de Siemens Gamesa con los grupos de interés externos. Nuestra Compañía se compromete a implementar los requisitos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y todas las demás normativas pertinentes en nuestra cadena de suministro y a difundirlas a través de colaboraciones con organizaciones e instituciones externas.

Objetivos de desarrollo sostenible de impacto medio y bajo



Impactamos el ODS 4 para una educación de calidad inclusiva y equitativa y promovemos oportunidades de aprendizaje de por vida para todos de muchas maneras, incluyendo oportunidades de aprendizaje y educación para todos los empleados, internamente o en asociación con escuelas y universidades. Además, la formación de clientes y proveedores es una prioridad en nuestra agenda. Además, numerosos programas de compromiso con la ciudadanía corporativa en todo el mundo se basan en este objetivo.



Nuestra actividad puede tener un impacto en ODS 14 con el propósito de conservar y mantener el uso sostenible de los océanos, mares y recursos marinos para el desarrollo sostenible. Nuestras actividades tienen como objetivo proteger los sitios marinos de biodiversidad, lo que es vital para asegurar la sostenibilidad de la biodiversidad marina y los servicios de los ecosistemas. Nuestras oficinas en todo el mundo no están operando en zonas con estrés hídrico, por lo tanto, considera que el agua es esencial para el bienestar humano y el desarrollo social y económico en todo el mundo.



El impacto sobre el ODS 15 es esencial para proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres. El respeto por las áreas clave de biodiversidad se tiene muy en cuenta en todos los desarrollos de proyectos en todo el mundo.

Nuestros programas de Ciudadanía corporativa tienen un impacto directo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 1, 2, 3 y 6. «SGRE Impact» es un programa para toda la empresa que tiene como objetivo generar un cambio positivo en las comunidades en las que opera la empresa y, al mismo tiempo, aumentar el compromiso de nuestros empleados. Otros programas locales y regionales también abordan diferentes acciones que tienen un impacto directo en estos SGD.



En ODS 1, creemos que todas las personas, en todas partes, deben disfrutar de un nivel de vida básico. Esto incluye prestaciones de protección social para los pobres y los más vulnerables y la garantía de que las personas afectadas por los conflictos y las amenazas naturales reciban un apoyo adecuado, incluido el acceso a los servicios básicos.



En ODS 2, consideramos que todos, en todas partes, merecen tener suficientes alimentos de buena calidad para llevar una vida saludable. En la medida de lo posible, nos esforzamos por fomentar un mejor acceso a los alimentos y la promoción generalizada de la agricultura sostenible como parte de nuestros programas.



Impactamos en ODS 3 promoviendo estilos de vida saludables y combatiendo la mortalidad prematura mediante mejorando el conocimiento de las enfermedades y los riesgos para la salud entre los empleados.



La gestión holística del ciclo del agua por parte de SGRE tiene en cuenta la relación entre el total de agua dulce extraída y el total de recursos renovables de agua dulce en nuestros emplazamientos. La calidad y la sostenibilidad de los recursos hídricos son cruciales desde la perspectiva de gestión de SGRE.

3.3 Políticas de Responsabilidad Social Corporativa

Nuestra visión de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) está orientada a conseguir que las empresas rindan cuentas a una amplia gama de grupos de interés, además de a los accionistas e inversores. Hay muchas áreas que pueden afectar a nuestra huella empresarial, como la protección del medio ambiente en general y el bienestar de los empleados, junto con la comunidad y la sociedad civil en general, tanto ahora como en el futuro.

El éxito de nuestro negocio se basa en un entorno operativo sostenible, en el que el acceso a una mano de obra cualificada, una comunidad estable y un medio ambiente saludable se aseguran en el día a día.

[102-26] El Consejo de Administración es plenamente consciente de las responsabilidades de Siemens Gamesa para con la sociedad. Está comprometido a garantizar que su actividad se lleve a cabo de acuerdo con un conjunto de valores, principios, criterios y actitudes orientados a lograr la creación sostenida de valor para Accionistas, empleados, clientes y para la sociedad en general.

Este objetivo se sustenta en los principios contenidos en la política de Responsabilidad Social Corporativa Global³, nuestras declaraciones clave que describen cómo implementamos la sostenibilidad en Siemens Gamesa Renewable Energy:

³ Véase la política de Responsabilidad Social Corporativa Global [Enlace]. Texto aprobado por el Consejo de Administración con fecha de 12 de septiembre de 2018

- **Principio 1.** Cumplir con la legislación aplicable en los países en los que operamos y asegurar un comportamiento ético, adoptando estándares y directrices internacionales y fomentando y promoviendo la integración de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- **Principio 2.** Garantizar un gobierno empresarial responsable y la transparencia necesaria para transmitir confianza y credibilidad a las partes interesadas.
- **Principio 3.** Lograr una cultura de trabajo basada en el trabajo seguro y saludable, la igualdad de oportunidades y la motivación.
- **Principio 4.** Contribuir al desarrollo sostenible reduciendo el impacto ambiental de las actividades de la Empresa y generando nuevas soluciones por medio de la innovación.
- **Principio 5.** Desarrollar una cadena de suministro responsable, asegurando una gestión responsable a través de procedimientos transparentes, objetivos e imparciales con los proveedores y proporcionando a los clientes toda la información relevante sobre los servicios y productos vendidos.
- **Principio 6.** Promover acciones socialmente responsables dentro del Grupo Siemens Gamesa para lograr la armonía entre los valores corporativos y las expectativas sociales.

En este marco, nuestro Grupo quiere ser reconocido y admirado por su propio modelo de negocio diferencial y diferenciado, que se ha comprometido con la creación de valor y el desarrollo sostenible.

3.4 Participación de los grupos de interés

[102-40] La relación de la Compañía con aquellos colectivos afectados por sus actividades (grupos de interés), se desarrolla en una doble vertiente. Esta relación implica: desde el punto de vista de la responsabilidad social, dando respuesta a sus expectativas y necesidades, y desde el punto de vista reputacional, gestionando la percepción que estos grupos tienen de la Compañía.

Puesto que estos colectivos son muy numerosos en un grupo empresarial como Siemens Gamesa, a efectos prácticos, se han analizado desde el punto de vista de su relevancia para las actividades de la Compañía y se han agrupado en las siguientes categorías:

Grupos de interés



[102-42] La identificación y selección de los grupos de interés del Grupo se lleva a cabo mediante procesos de reflexión interna del equipo directivo, en base al establecimiento de relaciones con los colectivos estratégicos para satisfacer tanto sus expectativas como las necesidades de la Compañía.

[102-43] La Compañía consolida canales de comunicación preferentes con estos colectivos, con el fin de identificar los asuntos más relevantes y proporcionar, en la medida de lo posible, una respuesta razonable a sus expectativas.

Estos canales tienen sus propias características específicas en cuanto al formato, las responsabilidades, la intensidad de la relación y la frecuencia de uso, que van desde los medios de participación disponibles permanentemente, como buzones y portales, hasta medios anuales o plurianuales, como las encuestas. También incluyen otros medios no periódicos que configuran una relación que la empresa considera cercana a sus grupos de interés.

3.5 Aspectos materiales

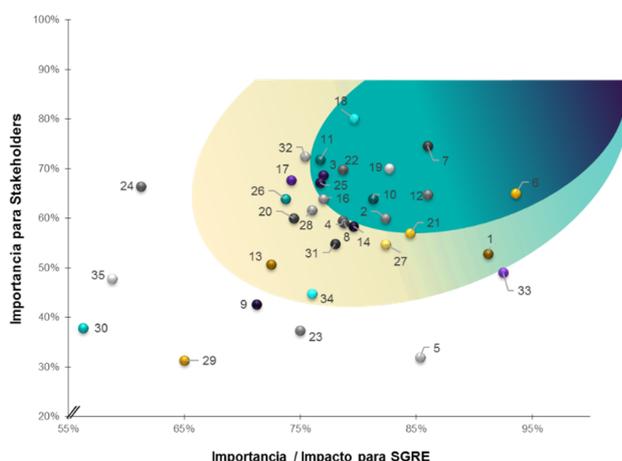
[102-47] La naturaleza de las expectativas que los grupos de interés relevantes tienen de nuestra organización involucra temas relacionados con el buen gobierno, el respeto a los derechos humanos, las prácticas laborales, los impactos ambientales, nuestras prácticas de operación y las de nuestra cadena de valor, así como los impactos positivos y negativos que se pueden generar en las comunidades locales.

[102-44] Siemens Gamesa realizó un diagnóstico especializado en RSC en el ejercicio fiscal 2018. El diagnóstico se estructuró en torno a 9 aspectos o temas y en cada uno de ellos se definieron varios aspectos específicos en los que centrar el análisis. Se analizó la importancia de cada aspecto específico para la alta dirección y los responsables regionales de SGRE (diagnóstico interno) y se identificaron las demandas de los líderes de opinión en estas áreas, así como las mejores prácticas implementadas por los pares de SGRE (diagnóstico externo).

Los resultados de estos análisis se han desplegado en el análisis de materialidad agregada como:

- relevancia interna de cada aspecto de la RSC (Importancia / Impacto para SGRE – Eje X de la matriz de materialidad).
- relevancia externa de cada aspecto de la RSC (Importancia para los grupos de interés – Eje Y de la matriz de materialidad), con una ponderación de i) Benchmark: 60%; ii) Prescriptores del sector: 5%; iii) Prescriptores de RSC: 30%; iv) Medios de comunicación: 5%

Análisis de materialidad en Siemens Gamesa



Aspectos materiales para Siemens Gamesa

- **15** Seguridad y Salud
- **06** Ética, integridad y lucha contra la corrupción
- **07** Cumplimiento normativo
- **12** Igualdad de oportunidades, diversidad
- **21** Derechos humanos
- **19** Relación de comunidades y medio ambiente
- **10** Entorno de las energías renovables
- **02** Gestión de riesgos y oportunidades,
- **18** Programas e inversión en I+D+i
- **22** Prácticas de aprovisionamiento responsables
- **03** Gobierno Corporativo
- **16** Satisfacción de los empleados
- **25** Estrategia de emisiones de GEI y cambio climático
- **11** Formación, desarrollo profesional y empleabilidad

Entre las fuentes de información que nos permiten identificar más y nuevos asuntos relevantes para los grupos de interés de la empresa se incluyen:

- Criterios relativos a gestión ambiental, social y gobierno (Environmental, Social and Governance, ESG) utilizados por inversores institucionales y gestores de activos en la selección de sus carteras de inversión.
- Requerimientos de ESG utilizados en el análisis de la empresa por los índices especializados.
- Publicaciones de referencia de organizaciones internacionales que tienen influencia en el ámbito de ESG.
- Los requerimientos de ESG expresados por los clientes en el marco de las relaciones comerciales diarias de la Compañía.

También tomamos en consideración, a nivel global, el análisis de cuatro estándares internacionales que actualmente conforman el acuerdo internacional más amplio sobre el comportamiento responsable de una empresa multinacional:

- Los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Las Directrices de la Global Reporting Initiative (GRI), con representación del entorno empresarial, sindicatos, sociedad civil, mercados financieros, auditores y especialistas en diversas disciplinas del área de negocio, reguladores y órganos de gobierno de varios países.

3.6 Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2020

Siemens Gamesa ha identificado diferentes líneas estratégicas y acciones sobre las que trabajar en los próximos años en materia de sostenibilidad y RSC. Esto permitirá a la Compañía continuar manteniendo un excelente posicionamiento en el mercado y para sus grupos de interés.

Estas líneas estratégicas y acciones definen el Plan Director de RSC de Siemens Gamesa 2018-2020.

El plan está diseñado para apoyar al negocio, fortalecer la estrategia y obtener ventajas competitivas en aspectos específicos de la gestión.

El diseño de este plan se sustenta en el Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, que tiene «el seguimiento de la estrategia y prácticas en materia de responsabilidad social corporativa y la evaluación de su grado de cumplimiento» (11b del Reglamento) entre sus responsabilidades.

El Plan Director de RSC 2018-2020 y sus compromisos fueron acordados con la alta dirección de Siemens Gamesa y con la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas. El Plan establece objetivos de sostenibilidad bajo cinco pilares de sostenibilidad y se centra en el posicionamiento de la Empresa a largo plazo, abordando aspectos de RSC relevantes para los grupos de interés e incluyendo estas expectativas en la toma de decisiones de la Compañía y en la gestión diaria de su negocio.

- **Pilar 1: Integridad y transparencia:** Garantizar la integridad ética y empresarial, generando confianza a nuestros grupos de interés a través de la transparencia y la honestidad. Los compromisos de Siemens Gamesa incluyen:
 - En 2019 se habrá establecido un marco de políticas y procedimientos para garantizar la integridad de los negocios.
 - En 2019, aprobación del Acuerdo Laboral Global de SGRE basado en las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT.
 - Compensación 2018-2020 vinculada a la presencia continuada en los índices FTSE4Good Index, el Dow Jones Sustainability Index y Ethibel Sustainability Index.
 - Informar anualmente a los grupos de interés sobre los KPI de RSC importantes y verificados.

Pilar 2: Compromiso con las personas: Involucrar a las personas creando una cultura y unos valores comunes basados en la seguridad, la diversidad, la confianza y la transparencia, identificando y reteniendo el talento. Los compromisos clave incluyen:

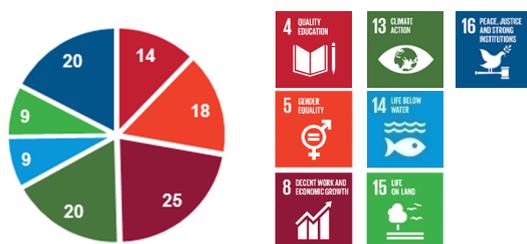
- En 2020, evaluación de los valores de la empresa desde la perspectiva del empleado.
 - En 2020, el 70% de los empleados con desarrollo de desempeño individual.
 - En 2020, el Programa de Diversidad e Inclusión será implementado en toda la empresa.
 - En 2020 Meta de la tasa total de accidentes registrables 3,36.
- **Pilar 3: Desarrollo ecológico:** generar un desarrollo sostenible y ecológico basado en soluciones eólicas circulares innovadoras y ser un actor activo en la promoción de una economía baja en carbono.
 - En 2020, más de 250 millones de toneladas equivalentes de CO₂ (MtCO₂eq) de ahorro anual para los clientes.
 - En 2025 Neutralidad de carbono.
 - En 2020, para todas las turbinas nuevas instaladas, se dispondrá de certificación de origen renovable.
 - En 2020, posicionar a SGRE en la defensa y promoción de una economía con bajas emisiones de carbono.
 - **Pilar 4: Cadena de suministro responsable:** compartir la responsabilidad de hacer las cosas bien y crear un compromiso con la sociedad a lo largo de la cadena de suministro.
 - En 2020, la aceptación del Código de Conducta de Proveedores por parte de nuestros principales proveedores representa el 80% del volumen anual de compras.
 - En 2020, el 100% de los proveedores críticos deberán ser evaluados y/o auditados en relación con el cumplimiento del Código de Conducta de Proveedores.
 - En 2020, inversión en una colaboración «simbiótica» en mejoras con los proveedores.
 - **Pilar 5: Compromiso con la comunidad:** contribuir al desarrollo de la comunidad a través de nuestra experiencia, generando compromiso e impacto positivo en la sociedad.
 - En 2020, implementar proyectos relevantes de participación comunitaria que generen impactos positivos.
 - En 2020, inversión en acuerdos de desarrollo tecnológico con universidades y otros centros de formación, para la atracción y selección de talento.

Por ello, el Plan Director de RSC 2018-2020 de Siemens Gamesa consta actualmente de cinco líneas maestras (correspondientes a los cinco pilares y, adicionalmente, una acción de comunicación y sensibilización), en las que se detallan 41 acciones concretas a desarrollar, que involucran a 7 áreas corporativas de la Compañía.

Nº de acciones por pilar de sostenibilidad



Nº de acciones por Objetivo de Desarrollo Sostenible



3.7 Colaboraciones en materia de sostenibilidad

[102-12] El Grupo suscribió los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (participante con ID 4098) en 2005 y reafirma su compromiso y apoyo a la promoción de los diez principios de derechos laborales, derechos humanos, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción con carácter anual. Anualmente, la Empresa publica el denominado Informe de Progreso (*Communication on Progress-COP*) de revisión del cumplimiento de dichos principios. Este documento es público y está disponible en la página web del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Desde 2004, hemos divulgado nuestra información sobre sostenibilidad con referencia a las directrices en evolución de la Global Reporting Initiative (GRI), una organización no gubernamental cuyo objetivo es lograr una alta transparencia

y comparabilidad en la elaboración de informes de sostenibilidad corporativa.

Hemos estado involucrados en la comunidad GRI desde 2016, primero como grupo de interés de la organización, y actualmente como miembros de la Comunidad GOLD y principales defensores de la GRI.

Además, participamos activamente en el Grupo de Liderazgo Corporativo de la GRI para la elaboración de informes sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de proponer soluciones innovadoras a los retos comunes y, en última instancia, dar forma al futuro de la elaboración de informes.

El Grupo aprobó el compromiso de Acción de París (Paris Pledge for Action) y acogió muy positivamente la adopción de un nuevo acuerdo universal en la COP 21 en París, y prometió su apoyo para garantizar que se alcancen o superen las aspiraciones establecidas en el acuerdo.

“Caring for Climate: The business leadership platform” es una iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyo objetivo es lograr la implicación de las empresas y los gobiernos en la actuación frente al cambio climático, la eficiencia energética, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y la colaboración positiva con otras instituciones públicas y privadas. Siemens Gamesa se adhirió voluntariamente en junio de 2007.

Los «Principios para el empoderamiento de la mujer», promovidos por ONU Mujeres/Pacto Mundial de las Naciones Unidas, tienen como objetivo construir economías más fuertes, establecer una sociedad más estable y justa, lograr el desarrollo en materia de compliance, la sostenibilidad y los derechos humanos y mejorar la calidad de vida de las mujeres, los hombres, las familias y las comunidades. Siemens Gamesa se adhirió en diciembre de 2010.

“Objetivos basados en la Ciencia” (SBTi) es una iniciativa internacional conjunta del Carbon Disclosure Project, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales, el Fondo Mundial para la Naturaleza y la Coalición We Mean Business. Su objetivo es reducir las emisiones de carbono de manera mensurable y a un nivel suficiente para alcanzar el objetivo de no superar los 2 grados centígrados de calentamiento global establecido en el Acuerdo de París sobre el Clima. Siemens Gamesa se adhirió voluntariamente a esta iniciativa el 12 de septiembre de 2018.

Compromisos externos



3.8 Reconocimiento al desempeño en sostenibilidad

Nuestro desempeño en sostenibilidad se supervisa continuamente y ha sido confirmado externamente por los índices y calificaciones de sostenibilidad más reconocidos y relevantes.

Por octava vez desde 2006, Siemens Gamesa Renewable Energy es miembro del índice de sostenibilidad DJSI World Index de RobecoSAM/Dow Jones. Este índice hace un seguimiento del desempeño económico, social y ambiental de las principales empresas de todo el mundo impulsadas por la sostenibilidad. Esta es la octava ocasión en que la empresa ha sido seleccionada para este índice y el tercer año consecutivo. Además, también fue incluida en el índice europeo (Dow Jones Sustainability Indices Europe, DJSI Europe). Nuestro Grupo obtuvo una puntuación especialmente buena en las áreas de Gobierno Corporativo, códigos de conducta empresarial, Ciudadanía y filantropía corporativa, Gestión de la cadena de suministro, Ecoeficiencia operativa y Gestión de productos. Estos resultados sitúan a Siemens Gamesa como líder mundial de la sostenibilidad a los ojos de los grupos de interés, los analistas financieros y el público en general.

También recibimos altas calificaciones en otros índices y clasificaciones, incluyendo CDP (*Carbon Disclosure Project*), y respondimos a la evaluación del cambio climático y de la cadena de suministro para explicar cómo reducimos nuestras emisiones de gases de efecto invernadero con el fin de mitigar los riesgos del cambio climático.

El Financial Times Stock Exchange (FTSE) incluyó a Siemens Gamesa en su serie FTSE4Good, que se ha diseñado para medir el rendimiento de las empresas que demuestran sólidas prácticas medioambientales, sociales y de gobierno (Environmental, Social and Governance, ESG).

Además, el índice Global Challenges (GCX) incluye a Siemens Gamesa entre los 50 valores que promueven el desarrollo sostenible a través de productos y servicios. Oekom Research AG es la empresa encargada de llevar a cabo la investigación.

El Grupo también forma parte del Ethibel Excellence Europe Index, que incluye a las empresas incluidas en el Russell Global Index y que ofrecen los mejores resultados en términos de responsabilidad social corporativa (RSC).

Reconocimiento de la sostenibilidad

MEMBER OF
**Dow Jones
Sustainability Indices**
In Collaboration with RobecoSAM

Global
Challenges
Index

ECPI
Sense in
sustainability



FTSE4Good
Index Series

4. Integridad y transparencia

4.1 Gobierno Corporativo

[102-18] La estructura de gobierno del Grupo se basa en dos órganos principales, que son la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración.

4.1.1 Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas es la reunión de los accionistas que, constituidos en Junta General debidamente convocada, decidirán por mayoría en los asuntos propios de su competencia. La totalidad de los accionistas, incluso los que no hayan participado en la Junta General o hayan mostrado su disidencia, quedan sometidos a los acuerdos de la Junta General, sin perjuicio de los derechos de impugnación que legalmente tienen.

La Junta General de Accionistas toma resoluciones sobre todas las cuestiones que se encuentran dentro de sus poderes de conformidad con la Ley, los Estatutos y el Reglamento de la Junta General de Accionistas.⁴

4.1.2 Consejo de Administración

[102-22] La misión del Consejo de Administración es promover el interés social representando a la entidad y sus accionistas en la administración del patrimonio, la gestión de los negocios y la dirección de la administración empresarial.

Además de las materias reservadas a los poderes de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración es el máximo órgano de representación y decisión. No tiene limitaciones sustanciales, aparte de las establecidas en la legislación y en los estatutos, especialmente en lo que se refiere al objeto social de la Compañía.

Toda la información relativa a la composición del Consejo de Administración, así como el perfil personal y biográfico de sus miembros, se puede encontrar en el apartado C.1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo y en el sitio web de la Empresa.

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa es el órgano responsable de la revisión y aprobación del presente Informe de Sostenibilidad, el cual se aprueba con carácter previo a la convocatoria de la Junta General de Accionistas (JGA).

⁴ Véase el Reglamento de la Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. (Texto refundido aprobado por la Junta General de Accionistas de 20 de junio de 2017). [\[Enlace\]](#)

⁵ Véase el Capítulo II del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (Texto refundido aprobado por el Consejo de Administración el 26 de julio de 2018) [\[Enlace\]](#)

4.1.3 Comisiones del Consejo de Administración

El Consejo de Administración cuenta con dos comisiones especializadas por áreas específicas de actividad a las que se otorgan facultades de información, asesoramiento y propuesta, supervisión y control. Son las siguientes: a) la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, y b) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la página web de la Sociedad se puede encontrar información detallada sobre estas Comisiones.

4.1.3.1 Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas

Es un órgano interno permanente de información y consulta del Consejo de Administración, encargado de informar, asesorar y formular recomendaciones. Los artículos 5 a 14 del Capítulo II del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas⁵ establecen las funciones de esta Comisión.

En materia de sostenibilidad, el máximo órgano o cargo que revisa y aprueba formalmente las políticas, estrategias y prácticas de sostenibilidad o responsabilidad corporativa es la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas. En particular, el artículo 11 b) del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas establece claramente estas funciones.

4.1.3.2 Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Esta Comisión es un órgano interno del Consejo de Administración de carácter informativo y consultivo, aunque sin funciones ejecutivas, encargado de informar, asesorar y formular recomendaciones sobre asuntos de su competencia. Los artículos 5 a 8 del Capítulo II del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones⁶ establecen las funciones de esta Comisión. Más concretamente, sus funciones principales son supervisar la composición y el funcionamiento, así como la remuneración, del Consejo de Administración de la Sociedad y de la Alta Dirección.

⁶ Véase el Capítulo II del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (Texto refundido aprobado por el Consejo de Administración el 26 de julio de 2018) [\[Enlace\]](#)

Cuadro de composición del Consejo de Administración ⁷
(a 30 de septiembre de 2018)

Nombre del Consejero/a	Categoría	Cargo en el Consejo
García García, Rosa María	ED	Presidenta
Tacke, Markus	E	Consejero Delegado
Rodríguez-Quiroga Menéndez, Carlos	E	Consejero y Secretario
Davis, Lisa	ED	Consejero
Conrad, Swantje	I	Consejero
Rosenfeld, Klaus	I	Consejero
Rubio Reinoso, Sonsoles	ED	Consejero
Thomas, Ralf	ED	Consejero
von Schumann, Mariel	ED	Consejero
Hernández García, Gloria	I	Consejero
Cendoya Aranzamendi, Andoni	I	Consejero
Sen, Michael	ED	Consejero
Alonso Ureba, Alberto	I	Consejero

Nota: [E]: Ejecutivo; [ED] Externo dominical; [I]: Independiente

Composición de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas ⁸
(a 30 de septiembre de 2018)

Nombre del Consejero/a	Categoría	Cargo
Hernández García, Gloria	I	Presidenta
Conrad, Swantje	I	Vocal
Alonso Ureba, Alberto	I	Vocal

Nota: [E]: Ejecutivo; [ED] Externo dominical; [I]: Externo Independiente

Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ⁹
(a 30 de septiembre de 2018)

Nombre del Consejero/a	Categoría	Cargo
Cendoya Aranzamendi, Andoni	I	Presidente
Conrad, Swantje	I	Vocal
von Schumann, Mariel	ED	Vocal
Rosenfeld, Klaus	I	Vocal
Rubio Reinoso, Sonsoles	ED	Vocal

Nota: [E]: Ejecutivo; [ED] Externo dominical; [I]: Externa independiente

La información detallada sobre el modelo de gobierno corporativo del Grupo se encuentra actualizada y disponible en la sección de Gobierno Corporativo del sitio web de Siemens Gamesa:

Inicio → Inversores y Accionistas → Gobierno Corporativo

4.1.4 Puestos de nivel ejecutivo

[102-19] El Consejo de Administración de Siemens Gamesa, en su reunión celebrada el 20 de junio de 2017, acordó por unanimidad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, reelegir a D. Markus Tacke como Consejero Delegado de la Sociedad, delegando a su favor todas las facultades que, de acuerdo con la Ley y los Estatutos Sociales, corresponden al Consejo de Administración, salvo las indelegables conforme a la Ley y a los Estatutos Sociales, nombramiento que fue aceptado por el Sr. Tacke en el mismo acto. Para mayor información se puede consultar la sección C.1.10 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2018.¹⁰

[102-20] La organización de la empresa está dotada de departamentos responsables de las áreas económicas, sociales y ambientales atribuidas a los departamentos generales. Además de lo anterior, los máximos responsables de esas direcciones comparecen ante el Consejo de Administración cuando éste lo requiere.

Estructura organizativa (a 30 de septiembre de 2018)

Apellido y nombre	Cargo
Tacke, Markus	Consejero Delegado (CEO)
López, Miguel Ángel	Director General Financiero (CFO)
Albenze, Mark	Director Ejecutivo de Servicios
Chocarro, Ricardo	CEO Onshore
Nauen, Andreas	CEO Offshore
Bartl, Jürgen	Secretario General
Mesonero, David	Director de Gestión de Desarrollo Corporativo, Estrategia e Integración
Zarza, Félix	Director de Auditoría Interna

En el apartado C.1.16 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2018 se ofrece información adicional sobre la alta dirección y su remuneración global ¹¹

⁷ El 20 de octubre de 2017 se cubrió la vacante en el Consejo de Administración. Véase el apartado C.2 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2018 de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. en [\[Enlace\]](#)

⁸ El 20 de octubre de 2017 se cubrió la vacante en la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas. Véase el apartado C.2 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2018 de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. en [\[Enlace\]](#)

⁹ El 17 de abril de 2018 se produjo un cambio en la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al sustituir la Sra. Mariel von Schumann a la Sra. Lisa Davis como Consejera Externa Dominical en esta Comisión. Véase el apartado C.2 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2018 de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. en [\[Enlace\]](#)

¹⁰ Véase el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2018. [\[Enlace\]](#)

¹¹ Véase el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2018. [\[Enlace\]](#)

4.2. Ética y Cumplimiento (EC ó Compliance)

102-17] Para Siemens Gamesa Renewable Energy, Compliance significa algo más que un conjunto de normas o el simple cumplimiento de las leyes y reglamentos internos de la Empresa. Compliance es la base de todas nuestras decisiones y actividades y es el componente clave de la integridad empresarial. Compliance no es un programa; es la manera en que llevamos a cabo los negocios.

En Siemens Gamesa, la prevención de la corrupción, las infracciones de la competencia leal y otras actividades empresariales impropias tienen la máxima prioridad. Nuestro principio fundamental es: **Negocio limpio en el centro de la energía limpia.**

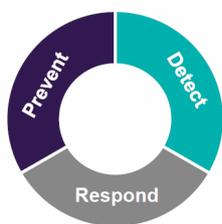
Esto significa cumplir estrictamente todas las leyes y reglamentos internos y observar los principios de conducta ética en los negocios. Compliance es una función de garantía que constituye una parte permanente e integral de nuestros procesos empresariales. Además, nuestras Directrices de Conducta Empresarial sientan las bases de nuestro reglamento interno y expresan los valores de Siemens Gamesa, las responsabilidades relacionadas con compliance y el marco de comportamiento de todos los directivos, empleados y miembros del Consejo de Administración en todo el mundo.

4.2.1 Sistema de Ética y Cumplimiento

[G4-57] La Empresa ha desarrollado e implementado un sólido Sistema de Ética y Cumplimiento para proporcionar la base de todas nuestras decisiones y actividades mediante el estricto cumplimiento de todas las leyes y reglamentos internos, así como de los principios de conducta comercial ética. Ética y Cumplimiento es una función de garantía que constituye una parte permanente e integral de nuestros procesos empresariales.

La Organización de Ética y Cumplimiento también opera herramientas y procesos sistemáticos para apoyar la mitigación efectiva de los riesgos de cumplimiento. El sistema de Ética y Cumplimiento se revisa y evalúa sistemáticamente en cuanto a su eficacia y se adopta de acuerdo con los requisitos cambiantes del entorno normativo y las necesidades de la empresa.

Los pilares sobre los que se asienta nuestro sistema de cumplimiento son los siguientes:



Prevención: **Medidas preventivas efectivas** como la gestión de riesgos, las políticas y procedimientos, la formación y la comunicación permiten evitar las conductas inapropiadas sistemáticas.

Detección: El trabajo de Compliance efectivo requiere un esclarecimiento completo: canales de denuncia, así como **investigaciones profesionales y justas.**

Respuesta: Las **consecuencias explícitas y las reacciones claras** apoyan la prevención de las conductas inapropiadas, por ejemplo, para castigar las infracciones y eliminar las deficiencias.

En otras palabras, nuestro Grupo aplica el conocido sistema de «tres líneas de defensa». Esas tres líneas son (de arriba abajo):

- ⇒ Departamento de Auditoría Interna, responsable de la adaptación de los sistemas de control interno. La función de Ética y Cumplimiento puede ser examinada por el Departamento de Auditoría Interna de Siemens Gamesa. Cuando lo solicita el Chief Compliance Officer, la Auditoría Interna también realiza revisiones de determinadas regulaciones y procesos de cumplimiento hasta la verificación completa del Sistema de Compliance. Además, la Organización de Ética y Cumplimiento proporciona apoyo en la realización de dichas actividades de auditoría y revisión.
- ⇒ Departamento de Compliance, encargado de la prevención y supervisión y de la creación de una cultura ética.
- ⇒ Cada empleado individual, que debe rendir cuentas y ser responsable de los controles.

4.2.2 Responsabilidades de Ética y Cumplimiento

Compliance empieza desde la Alta Dirección. La Dirección de las unidades de Siemens Gamesa y de sus filiales debe hacer hincapié en la importancia de la conducta ética y el cumplimiento de las normas, imponerla como tema habitual de la actividad diaria y promoverla a través del liderazgo y la formación personal.

Dirección: La responsabilidad general de compliance recae en la Dirección de Siemens Gamesa, Managing Directors/ Jefes de las distintas unidades de Siemens Gamesa. Siguen siendo responsables, incluso si delegan tareas particulares. Actúan como modelos en materia de Ética y Cumplimiento e integridad y garantizan que todos los empleados actúen de acuerdo con la ley y la normativa de Siemens Gamesa. Se solicita a todos los Compliance Officers que proporcionen la orientación adecuada para que los directivos cumplan con sus deberes de acuerdo con la legislación local.

Consejo de Administración: El Consejo de Administración, como máxima autoridad de Siemens Gamesa, es el máximo órgano responsable de cumplimiento en la Empresa.

Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas: La Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas de Siemens Gamesa es un órgano interno del Consejo de Administración, de carácter permanente, informativo y consultivo, y que cuenta con facultades de información, asesoramiento y propuesta. La Comisión supervisará la revisión y eficacia del sistema de Ética y Cumplimiento. Como tal, tiene las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración el presupuesto de la Organización de Ética y Cumplimiento y la designación, reelección o cese de su responsable.
- Al menos trimestralmente, el Chief Compliance Officer informará a la Comisión de los asuntos más relevantes en las áreas de la organización de Ética y Cumplimiento.
- Supervisar la eficacia y el correcto funcionamiento del sistema de Ética y Cumplimiento.

Comité Ejecutivo: El Comité Ejecutivo es la máxima autoridad ejecutiva de Siemens Gamesa.

4.2.3 Organización de Ética y Cumplimiento

La organización de Ética y Cumplimiento es responsable del gobierno global y de la implantación del sistema de Ética y Cumplimiento de la Compañía en todas las áreas dentro de: (a) Ética y Cumplimiento que cubre: anticorrupción, antimonopolio, antiblanqueo de capitales y derechos humanos; (b) Protección de datos; y (c) Exportaciones, Control y Aduanas.

Chief Compliance Officer: La organización de Ética y Cumplimiento, a través del Chief Compliance Officer, reporta al más alto nivel. El Chief Compliance Officer es un órgano interno de carácter independiente y permanente, que dirige la organización de Ética y Cumplimiento de Siemens Gamesa y rinde cuentas a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, así como al Comité Ejecutivo. El Chief Compliance Officer revisa y evalúa de manera regular y sistemática la efectividad del sistema de Ética y Cumplimiento y también determina los recursos y el presupuesto de la organización de Ética y Cumplimiento, sujeto a la aprobación de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas. Los recursos y presupuestos se asignan teniendo en cuenta los riesgos de cumplimiento en toda la empresa, así como los riesgos de cumplimiento específicos de la unidad de la empresa. El

departamento de Compliance Governance y el departamento de Unidades de Compliance reportan al Chief Compliance Officer.

Compliance Governance El Departamento de Compliance Governance, encabezado por el Head of Compliance Governance (que también es el Chief Counsel Compliance y el suplente del Chief Compliance Officer), que depende directamente del Chief Compliance Officer, es un departamento que define el marco de las reglas, políticas y procedimientos de cumplimiento sobre la base de las leyes y regulaciones mediante las cuales se determina la dirección y el desempeño general del negocio. Esto incluye el cumplimiento de las leyes y regulaciones antisoborno aplicables, tales como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. ("FCPA"), la Ley de Anti soborno del Reino Unido ("UKBA"), la Convención para Combatir el Soborno de Funcionarios Públicos Extranjeros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico ("OCDE"), la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción ("UNCAC"), y otros estatutos, leyes y regulaciones internacionales y nacionales de implementación.

Unidades de Compliance: El Head of Compliance Units supervisa las operaciones de Compliance en las unidades de Siemens Gamesa y filiales y depende directamente del Chief Compliance Officer. La responsabilidad general es supervisar a los Oficiales de Compliance que son responsables del Sistema de cumplimiento en sus respectivas unidades asignadas (Unidades de Negocio, países y regiones).

Compliance Officers: son responsables de implantar el sistema de cumplimiento en sus unidades de Negocio (Offshore, Onshore y Service), regiones y países en los que opera Siemens Gamesa. Los Compliance Officers son responsables de operar el sistema de cumplimiento en sus unidades de la Empresa, brindando apoyo a los Managing Directors en el ejercicio de sus funciones de supervisión para prevenir infracciones de cumplimiento. Dentro de su área de responsabilidad, actúan como primeros y locales puntos de contacto para sus equipos directivos y empleados, y proporcionan asesoramiento sobre todos los temas relacionados con cumplimiento.

Compliance Ambassadors: desempeñan una función de apoyo voluntario como «contactos locales de primera línea» entre los Compliance Officers, como socios de confianza, y los empleados locales para facilitar un negocio exitoso y sostenible. Los Compliance Ambassadors deben ser un ejemplo de los valores y la integridad de Siemens Gamesa en el día a día y realizar una importante contribución a nuestro sistema de cumplimiento.

4.2.4 Compliance: Directrices de Conducta Empresarial (BCG)

Las Directrices de Conducta Empresarial o Código de Conducta -Business Conduct Guidelines¹² (BCG) por sus siglas en inglés- definen la actitud de Siemens Gamesa respecto a la conducta empresarial responsable y la forma en que configuramos la acción conjunta necesaria. También describen lo que Siemens Gamesa representa y cómo Siemens Gamesa cumple con sus responsabilidades como empresa: como empleador, en nuestros mercados, en la sociedad y en cuanto al medio ambiente. Nuestras nuevas BCG son una armonización de ambas entidades heredadas, incluyendo las aportaciones de todos los diferentes departamentos, gerentes y comités de empresa, donde el cumplimiento fue capaz de crear un único documento para ser implementado globalmente. Las nuevas BCG, se pondrán en marcha en octubre de 2018.

4.2.5 Compliance: Manual de Compliance

El Departamento de Ética y Cumplimiento de SGRE ha trabajado en la armonización de todo el proceso de Compliance, orientaciones y políticas, creando un (1) documento único denominado "Manual de Compliance". El Manual de Compliance ha sido creado para que todos nuestros empleados de SGRE puedan leer y disfrutar de la existencia de un sistema de cumplimiento robusto, fiable y de última generación.

Este documento se aplica a las unidades de Siemens Gamesa y a sus filiales. unidades Siemens Gamesa se refiere a: Unidades corporativas, Unidades de negocio, Regiones, países y entidades.

El Manual de Compliance de SGRE incluye detalles sobre los temas tratados en las siguientes secciones:

4.2.6 Compliance: Pilar PREVENCIÓN

4.2.6.1 Anticorrupción [205-1]

• **Regalos y hospitalidad:** En muchas culturas, los regalos y la hospitalidad son importantes para desarrollar y fortalecer las relaciones comerciales. Por lo tanto, todas las prestaciones para terceros deben estar de acuerdo con la legislación local y las Directrices de Conducta Empresarial de Siemens Gamesa.

Algunos regalos y hospitalidad pueden influir indebidamente en la toma de decisiones del receptor o al menos dar la

impresión de hacerlo. Por lo tanto, siempre nos preguntamos si una contribución, es decir, un regalo o una invitación, es excesivamente generoso, lo que podría dar lugar a la expectativa de algo a cambio o a una apariencia de mala fe o impropia. Si la respuesta es afirmativa, la contribución no se ofrecerá ni se aceptará.

Las invitaciones a eventos de entretenimiento para terceros, así como el pago de los gastos de viaje y alojamiento no locales, deberán ser aprobados en los casos respectivos, tal como se definen.

• **Patrocinios, donaciones, aportaciones a entidades benéficas y membresías:** Cada patrocinio, donación, aportación a entidad benéfica previstas, así como las membresías, deben someterse a determinadas normas y directrices estratégicas para la realización de dichas aportaciones, que se establecen en los principios de Siemens Gamesa relacionados con estas actividades, regidos por el departamento de Comunicación y Relaciones Institucionales de Siemens Gamesa.

• **Business partners:** Siemens Gamesa establece cada día relaciones comerciales con numerosos Business Partners. Esto requiere que el Departamento de Ética y Cumplimiento utilice criterios basados en el riesgo para identificar a aquellos Business Partners y relaciones de negocio que necesitan someterse a un proceso de diligencia debida-Compliance Due Diligence (DDC).

• **Requisitos de Ética y Cumplimiento de terceros:** A menudo, terceros, como los clientes de Siemens Gamesa, exigen a Siemens Gamesa que acepte y suscriba su respectivo Código de Conducta (CoC) u otro documento que contenga normas similares antes de realizar una operación comercial. Antes de aceptar el cumplimiento del código de conducta de terceros, el representante comercial que haya recibido la solicitud deberá llevar a cabo un análisis de las deficiencias para determinar si el código de conducta de terceros es equivalente a las Directrices de Conducta Empresarial de Siemens Gamesa. Si se detectan deficiencias, se consultará al departamento correspondiente de Siemens Gamesa. Lo mismo se aplica a la sección de cumplimiento del CoC, cuando se considere necesario se debe consultar al Compliance Officer responsable de la unidad respectiva.

• **Pagos de facilitación y pagos bajo coacción:** La prohibición del soborno, tal como se establece en las Directrices de Conducta Empresarial, incluye la prohibición de los llamados "pagos de facilitación". Un pago de facilitación es el pago de una suma menor de dinero o cualquier otra contribución a un funcionario gubernamental, por lo general de bajo rango, para su beneficio personal con

¹² Véanse las Directrices de Conducta Empresarial [\[Enlace\]](#)

el fin de agilizar la ejecución de un acto administrativo rutinario.

En general, los pagos de facilitación están prohibidos y pueden ser objeto de procesamiento. Sin embargo, una «situación bajo coacción» es una situación en la que los empleados no tienen otra alternativa que hacer un pago injustificado para protegerse a sí mismos o a otros contra la amenaza de muerte, lesiones o pérdida de la libertad personal.

Los pagos injustificados bajo coacción no serán castigados con medidas disciplinarias, sin embargo, es muy importante que estas situaciones sean comunicadas al Departamento de Compliance.

• **Pagos de alto riesgo:** El proceso de pago de alto riesgo tiene por objeto prevenir y mitigar los riesgos relacionados con cumplimiento, en particular los riesgos de corrupción, relacionados con determinados tipos de pagos y beneficiarios.

• **Proyectos de cliente:** Durante todas las etapas de la preparación de un proyecto o de una licitación, pueden surgir riesgos relacionados con cumplimiento y es necesario mitigarlos. Los directores comerciales y de proyectos de Siemens Gamesa son los responsables generales de garantizar la adecuada identificación de los riesgos de cumplimiento a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto y su adecuada mitigación.

El control CoSECC, que forma parte del proceso de aprobación de negocio comercial - *Sales business approval (SBA) por sus siglas en inglés*-, incluye anticorrupción, antiblanqueo de capitales y derechos humanos, y debe llevarse a cabo de acuerdo con los criterios definidos en el proceso SBA para todas las unidades de Siemens Gamesa y seguido del proceso de aprobación interna de los proyectos de los clientes de Siemens Gamesa.

• **Ética y Cumplimiento en aprovisionamiento:** Uno de los objetivos de los procesos de selección, calificación y auditoría de proveedores de Siemens Gamesa es identificar y mitigar los riesgos de cumplimiento en las compras en una fase temprana. Siemens Gamesa también espera que sus proveedores y Business Partners compartan los valores de Siemens Gamesa y cumplan con todas las leyes aplicables establecidas en el "Código de Conducta para Proveedores y Terceros Intermediarios de Siemens".

4.2.6.2 Defensa de la competencia

[206-1] Las infracciones de la legislación antimonopolio son muy graves: son castigadas con importantes penas de prisión en muchas jurisdicciones. Pueden dar lugar a enormes riesgos para la empresa y sus empleados, en particular multas, indemnizaciones por daños y perjuicios, exclusión de las licitaciones públicas y daños a la reputación. La creciente actividad de las autoridades antimonopolio en todo el mundo en el ejercicio de sus competencias y la introducción de nuevas normas antimonopolio en un número cada vez mayor de países han aumentado considerablemente los riesgos existentes.

Siemens Gamesa ha definido un concepto de cumplimiento Antimonopolio integral. El concepto se basa en los siguientes aspectos:

- la identificación de los riesgos relacionados con la defensa de la competencia mediante la realización periódica de evaluaciones de los riesgos de defensa de la competencia;
- comunicación clara por parte de la dirección sobre la necesidad de cumplir las normas antimonopolio;
- asesoramiento profesional e integral en materia de defensa de la competencia y programas de sensibilización al respecto; y
- la investigación rigurosa y la imposición de sanciones disciplinarias por las infracciones de la legislación antimonopolio.

El departamento de Ética y Cumplimiento tiene la responsabilidad del gobierno del concepto de cumplimiento Antimonopolio.

4.2.6.3 Lucha contra el blanqueo de capitales y prohibición de la financiación del terrorismo

El blanqueo de capitales es el proceso por el que los fondos originalmente obtenidos a través de actos delictivos parecen haber sido obtenidos de una fuente legítima.

Siemens Gamesa no tolera el blanqueo de capitales ni la financiación del terrorismo. Todos los empleados están obligados a cumplir con todas las leyes y regulaciones dirigidas a prevenir, detectar y reportar el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y las actividades delictivas relacionadas.

El blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo son delitos en la mayoría de los países en los que opera Siemens Gamesa. Las Directrices de Conducta Empresarial de Siemens Gamesa prohíben apoyar tales actividades. El apoyo al blanqueo de capitales y a la financiación del terrorismo, aunque no sea intencionado, puede dar lugar a sanciones contra Siemens Gamesa y los empleados de

Siemens Gamesa, y puede causar importantes pérdidas financieras (como la confiscación de fondos) y tener otras consecuencias negativas.

4.2.6.4 Derechos humanos

[412-1] Siemens Gamesa considera el respeto a los derechos humanos como parte integrante de su responsabilidad como empresa global. Para nosotros, esta responsabilidad es un elemento central de una conducta empresarial responsable y estamos comprometidos con el respeto de los derechos humanos en el ámbito de influencia de Siemens Gamesa.

En 2018, el Grupo ha aprobado y comenzado a aplicar una política de derechos humanos¹³. De esta manera, los compromisos en esta área se reflejan en una política individual y específica. Esta declaración fue aprobada por el Consejo de Administración en su resolución del 12 de septiembre de 2018.

Nuestro compromiso con este principio está firmemente anclado en las Directrices de Conducta Empresarial de Siemens Gamesa, que establecen los principios y normas fundamentales que rigen la forma en que actuamos dentro de nuestra empresa y en relación con nuestros socios y el público en general.

Por consiguiente, debe evitarse la participación de la empresa en cualquier infracción de los derechos humanos u otros impactos adversos para los derechos humanos. El cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables es esencial, pero más allá de eso, se espera que los empleados de Siemens Gamesa sean conscientes de estos problemas, y que eviten infringir los derechos humanos de terceros y aborden los impactos adversos en los derechos humanos en las actividades y circunstancias en las que Siemens Gamesa está involucrada.

4.2.6.5 Derecho penal

El ordenamiento jurídico de algunos países en los que opera Siemens Gamesa contempla la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En consecuencia, en algunas jurisdicciones, además de este manual, se implementa una Política de prevención de delitos y contra el fraude¹⁴.

4.2.6.6 Fusiones y adquisiciones, mayorías, minorías y establecimiento permanente

Antes de la adquisición o desinversión de una sociedad, de una parte de una sociedad o de una participación en una sociedad, es necesario evaluar los posibles riesgos de cumplimiento para Siemens Gamesa y mitigarlos tomando las medidas oportunas. El Compliance del departamento legal es responsable de manejar todos los asuntos de cumplimiento relacionados con las operaciones de Fusiones y Adquisiciones, incluyendo el adecuado proceso de diligencia debida, así como la definición de las medidas aplicables para minimizar el riesgo de cumplimiento y la información necesaria para las negociaciones durante la operación de Fusiones y Adquisiciones.

4.2.6.7 Comunicación

La Dirección de Siemens Gamesa debe asegurarse de que todos los empleados de Siemens Gamesa estén informados de todas las normas, procesos y herramientas internas relevantes en Ética y Cumplimiento y de que esta información se mantenga actualizada.

La Dirección también es responsable de establecer los canales adecuados para una comunicación continua y adecuada con un alcance apropiado en todos los niveles de la organización, incluyendo el aspecto esencial de la comunicación: la actitud de los de arriba.

La Organización de Ética y Cumplimiento apoya a la Dirección de Siemens Gamesa en la elaboración del Plan anual de Comunicación de Ética y Cumplimiento que se presenta, una vez consensuado con el Departamento de Comunicación, a la aprobación de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, así como a la dirección ejecutiva.

El departamento de Ética y Cumplimiento junto con el departamento de Comunicación coordinan la ejecución del Plan. El departamento de Ética y Cumplimiento lleva a cabo la evaluación periódica del Plan, que se actualiza si es necesario de acuerdo con las necesidades del negocio o en caso de situaciones imprevistas que requieran tal ajuste del Plan.

¹³ Véase Política de Derechos humanos [\[Enlace\]](#)

Véase Política para la prevención de delitos y contra el fraude. [\[Enlace\]](#)

4.2.6.8 Formación

[205-2] Para que todos los empleados de Siemens Gamesa conozcan las normas de cumplimiento y sepan cómo ponerlas en práctica, la formación es uno de los elementos clave del sistema de Ética y Cumplimiento de Siemens Gamesa.

[412-2] Los empleados que, por sus funciones, están expuestos a riesgos de cumplimiento específicos (las denominadas "funciones sensibles") deben recibir formación para garantizar que mantienen su experiencia en materia de cumplimiento y siguen comportándose adecuadamente. La formación puede tener lugar a través de la web (formación online) o ser presencial.

4.2.6.9 Evaluación del riesgo de cumplimiento (CRA)

El objetivo de la CRA es evaluar estos riesgos y definir las medidas de mitigación correspondientes. Además, la CRA crea conciencia de los riesgos de cumplimiento, fortalece la cooperación entre la organización de Ética y Cumplimiento y las unidades operativas y hace hincapié en la responsabilidad de los directores generales con respecto a los temas relacionados con cumplimiento.

4.2.7 Compliance: Pilar DETECCIÓN

4.2.7.1 Casos:

[205-3] Un caso de compliance es cualquier infracción de la legislación penal y/o administrativa o de la normativa interna de Siemens Gamesa, como las Directrices de Conducta Empresarial, en el curso de la actividad empresarial, al menos por parte de un empleado de Siemens Gamesa y/o de un tercero que trabaje en nombre de Siemens Gamesa. Nuestro Grupo espera que sus empleados comuniquen sin demora toda la información de que dispongan sobre casos de cumplimiento inminentes o existentes.

Los casos de compliance pueden ser denunciados por los empleados a través de los siguientes canales:

- su superior jerárquico y/o
- directamente al Chief Compliance Officer y/o
- al Compliance Officer responsable y/o
- al Personal de Recursos Humanos y/o
- Canal de denuncia (*Whistleblower channel Integrity Hotline*), que también ofrece a los empleados la oportunidad de permanecer en el anonimato, si la ley local lo permite y/o
- Representantes de los empleados

Todos los casos de cumplimiento deben ser gestionados por la organización de Ética y Cumplimiento en la herramienta interna de gestión de casos de cumplimiento.

No se tolerarán represalias de ningún tipo contra personas que hayan denunciado casos de cumplimiento de buena fe. Esta prohibición se aplica a cualquier acción que pueda perjudicar directa o indirectamente a la relación laboral, al potencial de ingresos, a los pagos de primas, al desarrollo profesional o a otros intereses relacionados con el trabajo del denunciante.

Las sanciones disciplinarias impuestas en un proceso justo en respuesta a la participación de un denunciante en cualquier delito denunciado no se consideran represalias bajo esta política. Todos los casos de cumplimiento comunicados a la organización de Ética y Cumplimiento serán tratados por la esta o remitidos al departamento especializado de Siemens Gamesa correspondiente. Todas las acusaciones de cumplimiento presentadas por los empleados son sometidas primero a una verificación de verosimilitud por parte de los Compliance Officers. Si la verificación de verosimilitud indica que las acusaciones son sustanciales, la organización de Ética y Cumplimiento emite el mandato de continuar con la investigación del caso de cumplimiento. Al llevar a cabo una investigación de cumplimiento se deben cumplir los principios fundamentales definidos de una Investigación de Ética y Cumplimiento.

Casos de cumplimiento:

	FY18	FY17(6m)
Consultas al canal de Compliance	64	4
Casos de compliance confirmados	53	28
Sanciones disciplinarias	6	6
Casos abiertos al final del período (*)	11	3
Casos cerrados durante el período (*)	11	2

(*) Referidos como casos que han tenido una investigación en curso

4.2.7.2 Relaciones con las autoridades públicas y otros terceros

Debido al alto nivel de riesgo potencial y a su importancia para la reputación de Siemens Gamesa, cualquier procedimiento penal o administrativo inminente o en curso contra Siemens Gamesa o uno de sus empleados, así como cualquier solicitud de información relacionada con el mismo, deberá ser comunicado inmediatamente al Compliance Legal Department.

El departamento legal debe (cuando la legislación local lo permita) establecer directrices para las solicitudes de entrada no anunciadas por parte de las autoridades públicas ("inspecciones sorpresa") con el fin de:

- garantizar un enfoque estructurado de las relaciones con las autoridades policiales;
- evitar la obstrucción de la investigación;
- proteger los derechos de los trabajadores; y
- hacer posible que la empresa pueda adoptar medidas de cumplimiento inmediatas y adecuadas.

4.2.7.3 Clearing Committee:

Para evaluar los riesgos derivados de la divulgación de información y documentos por parte de Siemens Gamesa a las fuerzas y cuerpos de seguridad o a otros organismos de la Administración del Estado, se constituirá la "Clearing Committee", regida por el departamento de compliance legal. El Clearing Committee decide sobre los siguientes asuntos:

- solicitudes de divulgación de información y documentos por parte de las autoridades públicas y autoridades y tribunales penales similares;
- auto divulgación voluntaria por parte de Siemens Gamesa.

Asimismo, debe informarse al Clearing Committee de las auto divulgaciones obligatorias de Siemens Gamesa.

4.2.7.4 Compliance Control Framework (CCF):

El Compliance Control Framework (CCF), o marco de control de Ética y Cumplimiento, tiene como objetivo asegurar el cumplimiento y la implementación de los marcos de cumplimiento y procesos aplicados a nivel mundial. Es uno de los elementos centrales de la organización de Ética y Cumplimiento y se implementa a escala global. Es una parte integral del Policy & Control Masterbook (PCMB), que cubre todas las áreas relacionadas con cumplimiento, como Business partners, proyectos de clientes, obsequios y hospitalidad, etc. Estas áreas se evalúan a través del Risk and Internal Control System (R/IC), que apoya a la junta directiva en su responsabilidad de gestionar los riesgos de manera eficaz y proporcionar garantías razonables de que los activos de la organización están protegidos, los informes financieros son fiables y se cumplen las leyes y reglamentos.

4.2.7.5 Auditorías:

Las auditorías internas y/o externas pueden obtener hallazgos en el área de cumplimiento que deben ser comunicados a la organización de Ética y Cumplimiento para su posterior análisis y posibles medidas de mitigación, si corresponde.

4.2.7.6 Compliance Review Board:

La responsabilidad de la Dirección también incluye la revisión y evaluación regular y sistemática de la efectividad del sistema de cumplimiento conjuntamente con el Compliance Officer responsable en una Junta de Revisión.

La Compliance Review Board (CRB), que es equivalente al informe que presenta el comité ejecutivo, se lleva a cabo trimestralmente por los miembros de la comité ejecutivo, donde el Chief Compliance Officer presenta el estado del sistema de cumplimiento de Siemens Gamesa. La participación de los miembros del comité ejecutivo de Siemens Gamesa y del Chief Compliance Officer es obligatoria. Puede haber solicitudes especiales, según los temas presentados, para invitar a la CRB a otros responsables como dirección de Recursos Humanos, dirección de Compras, dirección de Comunicación, etc. Esto se define y acuerda previamente con el CEO y el director Financiero de Siemens Gamesa.

4.2.7.7 Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas:

Como parte de sus funciones, la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas supervisa la eficacia y el correcto funcionamiento del sistema de cumplimiento.

4.2.8 Compliance: Pilar RESPONDER

4.2.8.1 Consecuencias disciplinarias:

Las consecuencias disciplinarias apropiadas por conducta inadecuada de cumplimiento se determinan después de considerar todas las circunstancias materiales de la conducta inadecuada. La organización de Ética y Cumplimiento ha introducido principios básicos y criterios de evaluación para asegurar la coherencia de los procesos disciplinarios centrales y locales.

4.2.8.2 Reparación:

La dirección debe asegurar que todos los asuntos de cumplimiento identificados (tales como los hallazgos de las investigaciones y auditorías de cumplimiento) sean seguidos e implementados en consecuencia a su debido tiempo. Este proceso se denomina "reparación".

El propósito del proceso de reparación relacionado con el caso es asegurar que se corrijan las debilidades abordadas, las deficiencias y las infracciones de cumplimiento encontradas en el curso de las investigaciones de

cumplimiento las aclaraciones y otras actividades de investigación. Por lo tanto, todas las unidades de Siemens Gamesa afectadas por un caso de cumplimiento deben aplicar las recomendaciones incluidas en el informe de investigación correspondiente. La organización de Ética y Cumplimiento (a nivel central o local) es responsable de la implementación, el seguimiento y la supervisión de las medidas de reparación resultantes de las investigaciones de cumplimiento.

Todas las deficiencias relacionadas con cumplimiento identificadas por el proceso de Riesgo y Control Interno deben ser subsanadas antes del cierre del ejercicio fiscal siempre que sea posible. Por lo tanto, todas las unidades tienen la obligación de organizar, seguir y cerrar las medidas, independientemente de cuál sea la unidad de Siemens Gamesa que las haya definido. Si una deficiencia no se dirige directamente a la organización de Ética y Cumplimiento sino que está relacionada con un tema de cumplimiento, ésta tiene, no obstante, la obligación de apoyar el proceso de reparación y supervisar su estado.

4.3 Exportaciones, control y aduanas (ECC)

El Departamento de Exportaciones, Control y Aduanas (Export, Control and Customs, ECC), encabezado por la dirección de ECC, que depende directamente de la Chief Compliance Officer, tiene la responsabilidad en todo el mundo del gobierno en relación con todas las actividades de control de las exportaciones, lo que incluye la orientación normativa aplicable, el gobierno y la coordinación regionales, así como las relaciones y revisiones externas.

El objetivo es garantizar que el concepto de compliance comercial (ECC) se convierta en una parte integral del negocio y en un business partner estratégico para las Unidades de Negocio y las distintas filiales de Siemens Gamesa y las empresas de su grupo. Esto se está logrando mediante el establecimiento de una función de ECC en la sede central de la empresa global y la introducción de políticas, principios y soluciones de TI eficientes y de primera clase.

La misión general de la división de Compliance ECC (CO ECC) es asegurar y facilitar el comercio legítimo, obtener ingresos locales y proteger la industria, y se ha definido como Asegurar cumplimiento en Exportaciones, Control y Aduanas. Paralelamente, también se intenta reducir el coste total de la energía eólica, mediante la implementación del "Project Partner Concept", y diversas actividades de automatización,

que se definirán en detalle en las distintas fases de trabajo del proyecto.

El Plan Operativo Estratégico para CO ECC centrará su atención en la implementación de un panorama central y regional, utilizando recursos de empleados especializados a tiempo completo para el Gobierno, el Control de Exportaciones y la Clasificación y socios externos para la Administración de Aduanas y Agentes de Aduanas.

En un corto período de tiempo, la dirección de CO ECC ha logrado establecer con éxito el TSA¹⁵ en todos los países no autónomos de la antigua SWP. Se han iniciado las principales actividades de integración, centradas en garantizar el cumplimiento del control de las exportaciones, a través del proceso revisado de SBA¹⁶ para las unidades de negocio de SGRE.

El modelo de gestión se basa en los siguientes principios:

- Procesos generales para asegurar cumplimiento de las normas y reglamentos y para establecer un sistema/organización de compliance eficaz.
- Procesos de Control de Exportaciones para asegurar el cumplimiento de la normativa y la implantación de un sistema/organización de compliance eficaz, así como la integración de las entidades de la antigua Gamesa.
- Implementar una función central de clasificación de Aduanas y Control de Exportaciones a nivel mundial.
- Integrar el "Project Partner Concept" (ECC Single Point of Contact en toda la cadena de valor) en todas las Unidades de Negocio.
- Implementar una herramienta completa de gestión y supervisión de agentes y conectar a todos los agentes de aduanas
- Equipo global de ECC; actualmente con uso estratégico temporal de TSA en países de no autónomos de la antigua SWP, bajo revisión continua de los requisitos de servicio local para planificar las salidas de los TSA.

¹⁵ TSA: Acuerdo de Servicios de Transición

¹⁶ SBA: Proceso de autorización del negocio de ventas

4.4 Protección de datos personales

El departamento de Protección de datos está encabezado por el Jefe de Protección de datos, que depende directamente del Chief Compliance Officer y tiene un papel y responsabilidad en la estrategia de Protección de datos de la empresa, la implementación a nivel mundial de las Binding Corporate Rules (BCR), y el asesoramiento, la aclaración y el tratamiento posterior de las quejas e incidentes relacionados con PD.

La protección de datos se refiere a la permisividad legal de la recogida, el procesamiento, el almacenamiento, la transferencia y el uso de datos personales de acuerdo con la Ley de Protección de Datos aplicable. Por datos personales se entiende cualquier información que se refiera a una persona física identificada (por ejemplo, nombre, dirección) o identificable (por ejemplo, número de tarjeta de crédito). Una persona física puede ser un empleado, un cliente o un proveedor.

Las leyes de protección de datos pueden aplicarse en base a: (i) la sede del responsable del tratamiento, o (ii) el lugar en el que tiene lugar el tratamiento de los datos. Las leyes de protección de datos pueden regir, entre otras actividades: (i) recogida, almacenamiento y transferencia de datos personales, y (ii) tratamiento de datos personales por terceros (incluidas otras empresas del grupo).

La unidad de Protección de Datos está implementando los procesos y herramientas necesarios para cumplir con el nuevo Reglamento de la UE sobre Protección de Datos ("RGPD"), en vigor desde finales de mayo de 2018.

La atención se centra en los siguientes puntos a nivel mundial:

- **Registros:** Completar y actualizar la descripción necesaria de todos los procedimientos/herramientas para las personas jurídicas de SGRE con más de 250 empleados que procesan datos personales.
- **Evaluaciones de impacto en la privacidad (PIA):** Realizar evaluaciones de riesgos e implementar procedimientos para asegurar que todas las herramientas/aplicaciones con un alto potencial de violación de los derechos fundamentales de las personas sean evaluadas antes de su implementación.

- **Transferencias internacionales de datos fuera de la UE:** Garantizar la existencia de normas corporativas vinculantes (o cláusulas modelo europeas) para garantizar la transferencia segura de datos privados y confidenciales, con las medidas de seguridad necesarias.
- **Acuerdos Inter-empresas y de Terceros Proveedores:** Todos los acuerdos que prevén el tratamiento de datos personales deben actualizarse para incluir las medidas técnicas y organizativas necesarias, los derechos individuales y las cláusulas pertinentes.
- **Continuar nuestra campaña de sensibilización,** centrándonos primero en Europa y después en el resto del mundo.
- **Incumplimientos del RGPD:** Implementar el plan de acción y los procedimientos para informar de las infracciones en un plazo de 72 horas.
- **Delegados de Protección de Datos** Implementar un sistema y procedimientos en los que las oficinas de protección de datos (cuando así lo exija la legislación local) y los embajadores de Siemens Gamesa con conocimiento del nuevo RGPD sean designados como contactos principales en materia de protección de datos; esto incluye la investigación de las leyes locales para determinar qué requisitos locales deben cumplirse y aplicarse.
- **Intranet / Comunicaciones:** Seguir desarrollando una plataforma común de intranet y foros de comunicación.

¹⁷ Véase el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos

datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) [\[Enlace\]](#)

5. Compromiso con las personas

5.1 Establecimiento de una cultura común en Siemens Gamesa

«Potenciar a las personas para liderar el futuro», este es el Propósito de SGRE.

El propósito de una empresa va más allá de vender y prestar servicio a nuestros clientes. El propósito es la razón de ser de nuestra empresa, y proviene tanto de dentro como de fuera de la organización. También es lo que impulsa la estrategia empresarial, la forma en que se organiza la empresa, cómo se toman las decisiones, a quién se contrata o no se contrata, y cómo crecen la empresa y los empleados.

5.1.1 Cultura de confianza

El propósito de SGRE es ser sostenido por la confianza. Sin ella no podemos esperar que las personas sientan que puede diseñar y liderar el futuro. Por lo tanto, para vivir nuestro propósito y ser el tipo de organización que queremos ser, necesitamos una cultura de confianza. Al inicio de la fusión se estableció el flujo de trabajo de integración de Personas y Cultura con el propósito de asegurar y apoyar el desarrollo de una cultura de empresa compartida a través de SGRE. En junio de 2018, People & Culture pasó a denominarse “Culture of Trust” para enfatizar el objetivo del programa de establecer una **Cultura de Confianza en toda SGRE** basada en los pilares confianza, empoderamiento, diversidad y aprendizaje continuo.



Estos tres pilares apoyan la activación del propósito y el desarrollo de una cultura de confianza compartida:

- **Empoderamiento:** El empoderamiento significa crear un entorno en el que las personas tengan el mandato y la confianza para actuar dentro de su área de responsabilidad. Es una cultura no fijada en la culpa sino en la que la autocrítica y la cultura del fracaso son elementos a cuidar y en la que la

empresa puede crecer a partir de su fuerza y volverse más flexible y eficiente.

- **Aprendizaje continuo:** El aprendizaje continuo significa que utilizamos el intercambio de conocimientos y el desarrollo personal para impulsar el cambio cultural con el fin de crear oportunidades para todos, atraer y retener el talento, lo que conduce al crecimiento y a un mundo más sostenible. El aprendizaje continuo es también considerar los errores como una forma de aprender y desarrollarse e invertir el tiempo para hacerlo.
- **Diversidad:** Diversidad significa establecer conexiones con personas de diferente edad, género, raza, religión, orientación sexual, educación y cultura para crear un ambiente donde los equipos se sientan cómodos y puedan ser la mejor versión de sí mismos. No basta con ser una empresa global con diferentes tipos de empleados, necesitamos abrazar realmente la diversidad y ser inclusivos y de mente abierta para liberar el potencial del talento. Aceptar la diversidad nos llevará a ser verdaderamente innovadores y a encontrar grandes soluciones a los retos que tenemos que superar.

5.1.2 FlexAgility: una nueva forma de trabajar

El proceso de cambio es un sueño a largo plazo y este proyecto es un claro ejemplo de cómo queremos que sean las cosas en el futuro; la nueva forma de trabajar en Siemens Gamesa será abierta, flexible y digital.

Tal y como se identifica en el módulo de Gestión del Cambio del programa L3AD2020, nuestro objetivo es ser una Compañía con un equipo de primera clase: un equipo en el que todos tengan un sentido de empoderamiento y de pertenencia. Un excelente ejemplo de esto son los “Culture Hackers”, el grupo de empleados que creen plenamente en el cambio y la unidad. Sugirieron que para desarrollar plenamente nuestro potencial individual y, por lo tanto, dar lo mejor de nosotros mismos para alcanzar los objetivos de la empresa, tenemos que compartir una Cultura de Confianza común, infraestructuras tecnológicas de última generación y conceptos de oficina innovadores que abran espacio para la creatividad, la colaboración y la responsabilidad personal.

La nueva forma de trabajar en Siemens Gamesa: FlexAgility es un paso adelante hacia una única forma de trabajar donde

y como queramos. Para lograr esta agilidad, hemos creado una pauta uniforme de estándares de oficina abiertos, digitales y flexibles que se implementará gradualmente en todas nuestras oficinas a partir de este año con dos proyectos de referencia en Brande/Vejle (Dinamarca) y Zamudio (España).

Los principales cambios incluyen espacios para ser compartidos por todos los empleados/equipos múltiples u organizaciones sin separación física, espacios específicos para el trabajo de alta concentración y áreas de colaboración, y un número muy limitado de oficinas individuales, todas ellas apoyadas por las herramientas informáticas necesarias para realizar nuestro trabajo y un compromiso de respeto mutuo. Además de estos cambios y siguiendo con nuestro compromiso de confianza, esta nueva forma de trabajar en Siemens Gamesa incluye una política de trabajo desde casa, es decir, la posibilidad de trabajar desde casa siempre que se haga más eficiente a las personas.

No se trata sólo de un cambio de mobiliario o de tecnología, sino de una filosofía empresarial y un compromiso de apertura, colaboración y confianza, el principal valor de nuestra cultura. Creemos que fomentará nuestro sentido de comunidad y promoverá la misión compartida esencial para el éxito sostenible de nuestra empresa.

5.2 Empleo

Siemens Gamesa persigue la mejora de la calidad de vida de las personas y cree en el desarrollo social y profesional como un componente fundamental de nuestro éxito futuro. Nuestro objetivo es ser un empleador de elección al empoderar y motivar a todos los empleados con una cultura de alto rendimiento, aprendizaje a lo largo de toda la vida y posibilidades de desarrollo.

El modelo de empleo de SGRE se basa en el respeto y cumplimiento de las normas universales tanto en el ámbito de los derechos humanos como en el de la legislación laboral.

Estos compromisos también se reflejan en las medidas de conciliación diseñadas e implantadas por Siemens Gamesa en función de la diversidad de la plantilla y de los puestos de trabajo. Entre estas medidas destacan la flexibilidad horaria, la organización de jornadas de trabajo continuas o más cortas, los paquetes de vacaciones y la prestación de asistencia integral al personal destinado en el extranjero.

Ofrecemos oportunidades de desarrollo profesional en forma de formación y experiencia laboral, en un entorno multicultural y multinacional, que son los pilares sobre los que basamos nuestro ciclo de gestión del talento.

Además, la empresa integra en la gestión de su capital humano la diversidad cultural, el compromiso con la lucha

contra la discriminación y el apoyo a la igualdad de oportunidades.

Nuestras políticas y prácticas laborales se sustentan en el respaldo de las normas laborales internacionales más estrictas (incluyendo la Organización Internacional del Trabajo –OIT– y las convenciones de las Naciones Unidas) y se materializan en la promoción de los derechos de los empleados, específicamente el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, yendo más allá de los requisitos locales a este respecto.

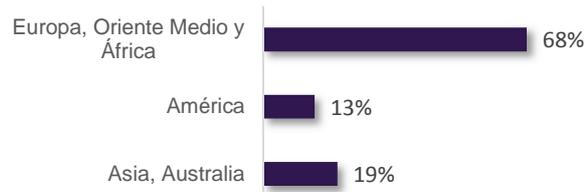
5.2.1 Empleados en todo el mundo

[G4-10] Al final del período del informe, la plantilla total ascendía a 23.034 empleados. Desde el punto de vista regional, Europa, Oriente Medio y África es la región con mayor proporción de plantilla (68%), seguida de Asia y Australia (19%) y América (13%).

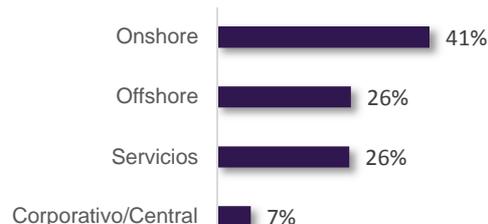
Empleados a 30 de septiembre

	FY18	FY17
Europa, Oriente Medio y África	15.627	17.120
América	3.025	3.432
Asia, Australia	4.382	4.785
Grupo SGRE	23.034	25.337

Distribución de empleados por regiones SGRE FY18



Distribución de empleados por unidades de negocio FY18



Distribución de la plantilla a 30 de septiembre

	Regiones SGRE	FY18	FY17
1. Austria	EMEA	12	12
2. Bélgica	EMEA	33	20
3. Bulgaria	EMEA	1	1
4. Croacia	EMEA	30	28
5. Rep. Checa	EMEA	1	1
6. Dinamarca	EMEA	5.283	6.611
7. Egipto	EMEA	18	18
8. Finlandia	EMEA	26	29
9. Francia	EMEA	100	96
10. Alemania	EMEA	2.345	2.344
11. Grecia	EMEA	16	16
12. Hungría	EMEA	119	135
13. Irán	EMEA	9	5
14. Irlanda	EMEA	102	104
15. Israel	EMEA	1	1
16. Italia	EMEA	91	90
17. Jordania	EMEA	1	1
18. Mauritania	EMEA	4	-
19. Marruecos	EMEA	542	619
20. Países Bajos	EMEA	126	133
21. Noruega	EMEA	22	24
22. Polonia	EMEA	85	97
23. Portugal	EMEA	8	9
24. Rumanía	EMEA	14	18
25. Sudáfrica	EMEA	40	34
26. España	EMEA	4.534	4.261
27. Suecia	EMEA	62	74
28. Turquía	EMEA	53	53
29. Reino Unido	EMEA	1.952	2.287
30. Brasil	AMÉRICA	549	600
31. Canadá	AMÉRICA	121	232
32. Chile	AMÉRICA	41	32
33. Costa Rica	AMÉRICA	3	3
34. Rep. Dominic.	AMÉRICA	1	1
35. Honduras	AMÉRICA	3	2
36. México	AMÉRICA	291	223
37. Nicaragua	AMÉRICA	-	1
38. Perú	AMÉRICA	9	8
39. Uruguay	AMÉRICA	20	15
40. EE. UU.	AMÉRICA	1.985	2.316
41. Australia	ASIA, AUSTRALIA	58	54
42. China	ASIA, AUSTRALIA	1.309	1.378
43. India	ASIA, AUSTRALIA	2.879	3.226
44. Indonesia	ASIA, AUSTRALIA	4	4
45. Japón	ASIA, AUSTRALIA	18	21
46. Nueva Zelanda	ASIA, AUSTRALIA	5	7
47. Filipinas	ASIA, AUSTRALIA	30	34
48. Singapur	ASIA, AUSTRALIA	11	10
49. Corea del Sur	ASIA, AUSTRALIA	11	8
50. Sri Lanka	ASIA, AUSTRALIA	9	12
51. Taiwán	ASIA, AUSTRALIA	13	8
52. Tailandia	ASIA, AUSTRALIA	26	23
53. Vietnam	ASIA, AUSTRALIA	8	-
Total SGRE		23.034	25.337

Durante el período del informe, el número de contrataciones alcanzó 2.466, siendo Europa, Oriente Medio y África la región con la mayor proporción (71%) de contrataciones.

En el mismo período se produjeron 4.857 salidas de empleados, de las cuales 2.026 fueron voluntarias (42%). [401-1]

Contratación de empleados

(número)	FY18	FY17
Europa, Oriente Medio y África	1.749	1.185
América	414	214
Asia, Australia	3032	442
Grupo SGRE	2.466	1.841

Mujeres contratadas

(como porcentaje de las nuevas contrataciones)	FY18	FY17
Europa, Oriente Medio y África	20,18	20,92
América	18,11	15,42
Asia, Australia	21,78	12,89
Grupo SGRE	20,03	18,35

Salidas voluntarias de empleados

	FY18	FY17(6m)
Europa, Oriente Medio y África	1.203	724
América	349	180
Asia, Australia	474	245
Grupo SGRE	2.026	1.149

La tasa global de rotación de personal durante el período de referencia fue del 8,8%.

5.2.2 Estructura por edades

La estructura de edad en el ejercicio 2018 estaba dominada por el grupo de edad de los menores de 35 años (39,12%), seguido por los empleados de 35 a 44 años (36,16%); de 45 a 54 años (18,54%); de 55 a 60 años (4,24%), y los mayores de 60 años representaban el 1,94%.

En conjunto, la edad media de los empleados del Grupo es de 38,20 años al final del ejercicio.

Estructura por edades a 30 de septiembre de 2018

FY2018 (porcentaje)	<35	35-44	45-54	55-60	>60
Europa, Oriente Medio y África	31,55	39,15	22,41	4,79	2,08
América	41,51	30,46	17,56	6,64	3,80
Asia, Australia	64,44	29,41	5,40	0,59	0,13
Grupo SGRE	39,12	36,16	18,54	4,24	1,94

(*) Debido al redondeo, la cifra final puede no sumar el 100%.

FY 2017 (porcentaje)	<35	35-44	45-54	55-60	>60
Europa, Oriente Medio y África	33,66	37,39	21,76	5,17	2,00
América	43,45	29,51	17,54	5,96	3,52
Asia, Australia	70,25	24,73	4,40	0,48	0,12
Grupo SGRE	41,90	33,94	17,92	4,39	1,85

(*) Debido al redondeo, la cifra final puede no sumar el 100%.

5.2.3 Aprendizaje y formación

Nuestra organización se centra en el aprendizaje continuo y utiliza el intercambio de conocimientos y el desarrollo personal para impulsar el cambio cultural con el fin de crear oportunidades para todos, atraer y retener el talento, lo que conduce al crecimiento de la empresa y a un mundo más sostenible. El aprendizaje continuo es también considerar los errores como una forma de aprender y desarrollarnos, e invertimos el tiempo para hacerlo.

Una de las acciones de apoyo a la estrategia general de SGRE es el desarrollo de las competencias de los empleados para ayudar a la organización de SGRE y a los empleados a desarrollar su potencial.

El aprendizaje se planifica a un nivel estratégico con el objetivo general de crear capacidad a largo plazo y apoyar el rendimiento a corto plazo para aumentar el valor para SGRE, nuestros clientes y el recurso más importante: nuestros empleados.

El aprendizaje proporcionado es lo que la empresa requiere que el empleado conozca, pero también para satisfacer las necesidades personales de los empleados para que crezcan

dentro de sus tareas, organización y en el SGRE para mantener y aumentar la motivación.

Permitir el aprendizaje y la capacitación de los empleados de SGRE en su trabajo diario en la medida de sus posibilidades y seguir siendo competentes para permitir el crecimiento futuro de la empresa.

[404-1] Durante el periodo cubierto por el informe, 17.897 empleados recibieron formación (78% del total) con un número acumulado de horas de formación de 619.257.

Horas de formación de los empleados

(número)	FY18	FY17(6m)
Europa, Oriente Medio y África	504.284	218.009
América	49.387	34.448
Asia, Australia	65.586	34.355
Grupo SGRE	619.257	286.812

Al final del período de referencia, el Grupo contaba con 507 graduados -incluidos becarios, aprendices y estudiantes-, de los cuales 421 (83%) eran internos, es decir, se les pagaba por el trabajo realizado mientras estudiaban.

Graduados

(número)	FY18	FY17
Internos	421	491
Externos	86	92
Grupo SGRE	507	583

Adicionalmente, Siemens Gamesa cuenta con herramientas de gestión del talento que incorporan planes de desarrollo individualizados para una serie de empleados de alto potencial. Dichos planes tienen por objeto contribuir al crecimiento personal y desarrollar las competencias y aptitudes deseadas. Adicionalmente a los planes de desarrollo individual, la Empresa cuenta con también otros programas para el desarrollo del talento: [404-2]

Contamos con una red de formadores internos que nos permite desarrollar nuestros propios cursos de formación para los conocimientos clave de SGRE y proporcionar estos cursos a nuestros empleados. Estos formadores internos reciben el apoyo de nuestros expertos en formación para facilitar el proceso y asegurar altos niveles de calidad para la formación que imparten.

Como parte de nuestra Estrategia de Desarrollo, basada en los ¹⁸ principios 70-20-10, además de la formación formal, animamos a nuestros empleados y directivos a desarrollar formaciones "On the Job" como parte de su Plan de Desarrollo Individual. Esta formación informal permite a nuestros empleados desarrollar sus habilidades en sus actividades diarias a través de iniciativas, proyectos o tareas especiales acordadas entre el Superior jerárquico y el Empleado.

Además de los principios y programas globales, las actividades de aprendizaje suelen incluirse también como parte de los convenios colectivos locales.

5.2.4 Relaciones laborales

Siemens Gamesa y su Grupo tienen como objetivo propiciar relaciones de representación laboral basadas en la confianza, la transparencia en la información y la negociación de buena fe a la hora de compartir los conocimientos, experiencias y necesidades que generan un clima social propicio para la comprensión.

[407-1] Nuestro Grupo promueve y materializa el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y afiliación sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva. La importancia otorgada a este derecho laboral fundamental queda recogida en el Código de Conducta de la Compañía.

Las relaciones de trabajo entre el Grupo y sus empleados se regulan mediante la normativa legal de cada país y los pactos y convenios acordados con los representantes de los trabajadores, en su caso.

En el ámbito internacional y debido a su presencia en Europa, Siemens Gamesa forma parte del Comité de Empresa Europeo de Siemens AG (SEC), donde desempeña un papel muy activo en lo que respecta a los derechos de información y consulta de los trabajadores. En este marco, ha acordado con los representantes de sus empleados la creación de un grupo de trabajo específico con el objetivo de establecer un espacio más cercano y flexible para el Diálogo Social.

Además, los acuerdos existentes previos a la fusión, como el Acuerdo Marco Global firmado por la antigua Gamesa, el IndustriALL Global Union, CCOO de Industria, MCA-UGT y FITAG-UGT en materia social, laboral y medioambiental, están actualmente en vigor y representan el primer acuerdo global para garantizar los derechos laborales de una empresa del sector de las energías renovables.

Como se indica en las Directrices de Conducta Empresarial de Siemens Gamesa, Siemens Gamesa es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Sus diez Principios y

el Acuerdo Marco del sindicato IndustriALL Global Union son vinculantes para toda la empresa. Esto significa que el 100% de los empleados de Siemens Gamesa están cubiertos de forma activa por un convenio colectivo legalmente vinculante y libremente negociado [[102-41]

A nivel nacional la situación no es totalmente homogénea debido al gran número de países y a las diferencias prácticas entre ellos, alcanzando el porcentaje real de empleados cubiertos por convenios colectivos de ámbito local a un nivel muy cercano al 50%.

[402-1] En cuanto al plazo mínimo de preaviso para cambios operativos, el Grupo cumple, como mínimo, los plazos de preaviso establecidos en la legislación específica de cada país, así como en la normativa de la Unión Europea. No obstante, en el caso de que no existan requisitos reglamentarios, Siemens Gamesa garantiza que sus empleados estarán adecuadamente informados de cualquier cambio operativo significativo que les afecte de acuerdo con las normas de la Compañía.

Prueba de ello es el reciente proceso de reestructuración global, en el que han participado hasta 6.000 empleados en todo el mundo, y en el que se ha desplegado una campaña de información global, en la que han participado en primer lugar el SEC y su Grupo de Trabajo de Siemens Gamesa y que ha llegado a cada uno de los países afectados, en los que los planes específicos de reducción se han diseñado e implementado siempre en el marco de acuerdos con la respectiva representación de los trabajadores (si existen).

5.3 Diversidad e igualdad de oportunidades

En Siemens Gamesa, todo lo que hacemos se sustenta en la confianza; confianza en la asombrosa plantilla que cada día acerca a Siemens Gamesa a sus objetivos. Trabajan intensamente para establecer la marca Siemens Gamesa en el mundo como la empresa líder en energías renovables que va a garantizar la energía limpia para las generaciones venideras. Confianza significa ofrecer autonomía y creer que los demás actuarán en el mejor interés del otro: la confianza es un contrato personal.

Entre las piedras angulares de esta Cultura de Confianza se encuentra la valoración de la importancia de la persona, y Siemens Gamesa como empresa reconoce que la riqueza de su diversidad es lo que hace que nuestra empresa destaque.

¹⁸ El Modelo 70-20-10 para el Aprendizaje y el Desarrollo es una fórmula comúnmente utilizada dentro de la profesión de la capacitación para describir las fuentes óptimas de aprendizaje por parte de los directivos competentes. Sostiene que los individuos obtienen el 70 por ciento de sus conocimientos de

experiencias relacionadas con el trabajo, el 20 por ciento de interacciones con otros y el 10 por ciento de eventos educativos formales

La dirección de Siemens Gamesa está comprometida a fomentar un entorno en el que la persona sea tratada con respeto y sea capaz de ser la mejor versión posible de sí misma.

Sólo siendo inclusivos y abiertos nos convertiremos en líderes de las energías renovables, aportando soluciones creativas e innovadoras gracias a las diferentes mentalidades de una fuerza laboral tan rica como la nuestra. Aceptar la diversidad nos llevará a ser verdaderamente innovadores y a encontrar grandes soluciones a los retos que tenemos que superar.

El Grupo cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión¹⁹, cuyos principios se aplican a todas las regiones geográficas en las que está presente. Su objetivo es garantizar la igualdad y la inclusión y evitar cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, género, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra característica personal, física o social. El Comité de Diversidad vela por fomentar su cumplimiento en un ambiente de trabajo que promueva la dignidad y el respeto para todos. Una prueba de la diversidad de la plantilla del Grupo es que en todo el mundo se emplean 97 nacionalidades distintas.

[406-1] El Protocolo de acción en caso de Acoso y Discriminación establece el alcance, la línea de responsabilidad jerárquica y las medidas en caso de acoso o discriminación que deben regir en la Compañía y en el Grupo Siemens Gamesa con el objetivo de consolidar la ética corporativa. La Compañía está comprometida con su política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia, acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación ilegal o cualquier otra conducta que cree un ambiente intimidatorio o sea ofensiva para los derechos de los empleados y espera que las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo sean empresariales y estén libres de prejuicios, prejuicios y acoso. El incumplimiento de este protocolo no constituye necesariamente una infracción de la ley, pero puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido justificado.

La aprobación de la Declaración de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer se mantiene viva, desde 2010, para la nueva empresa. Estos principios, elaborados mediante un proceso consultivo multilateral y bajo la égida del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact), ofrecen una óptica de género que permite a la actividad empresarial medir y analizar las iniciativas en curso. En este escenario se engloban todas las actividades, empresariales o sociales, encaminadas a eliminar la discriminación, marginalización y exclusión, a pesar de que la igualdad entre hombres y

mujeres aparece como un precepto universal reconocido internacionalmente, como un derecho humano fundamental e inviolable.

SGRE apoyó el Día Internacional de la Mujer 2018 y se unió a todas las mujeres del mundo en su lucha por la igualdad de derechos y en la celebración de los logros de las mujeres que han superado las barreras que aún existen. Las situaciones injustas por motivos de género, como la violencia de género, la violencia sexual y la exclusión, así como las diferencias salariales entre hombres y mujeres, persisten en todo el mundo y las mujeres todavía no están presentes en número igualitario en las empresas o en la política. En Siemens Gamesa, el equipo de Movilidad y Diversidad Global de RRHH trabaja activamente para promover, entre otras cosas, la diversidad de género en reconocimiento de que esta área es de interés general para la Compañía.

Por ejemplo, Siemens Gamesa es miembro oficial de la Carta Europea de la Diversidad, una iniciativa de las Naciones Unidas, y cuenta con una política oficial de Diversidad e Inclusión, apoyada por el Consejo de Administración, que incluye un protocolo de actuación en caso de acoso. El Plan de Igualdad de nuestra empresa representa el marco global para confirmar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y las mejoras regulares de los acuerdos de trabajo flexible de Siemens Gamesa que permiten a los empleados conciliar la vida laboral y la personal.

[405-1] En cuanto a la diversidad de género en la composición del Consejo de Administración, Siemens Gamesa supera actualmente el objetivo de contar con la presencia de al menos un 30% de mujeres en 2020, establecido en la «Política de selección de consejeros», aprobada por el Consejo de Administración el 23 de septiembre de 2015. En este sentido, la Compañía cuenta con 6 mujeres en su Consejo de Administración, que representan el 46% de sus miembros a 30 de septiembre de 2018.

La proporción de mujeres empleadas representa un 19% del total de la plantilla. Por regiones, las mujeres representan el 21% en Europa, Oriente Medio y África, el 20% en América y el 10% en Asia y Australia.

Proporción de mujeres

(en porcentaje del total de empleados)	FY18	FY17
Europa, Oriente Medio y África	21,08	19,95
América	20,23	19,70
Asia, Australia	10,20	9,37
Grupo SGRE	18,90	17,92

¹⁹ Véase la política del Grupo sobre Diversidad e inclusión [\[Enlace\]](#).

Al final del ejercicio, Siemens Gamesa contaba con 278 empleados en puestos directivos, de los cuales el 11% eran mujeres. En aplicación de las mejores prácticas laborales, se espera que esta proporción siga creciendo.

Empleados en puestos de dirección

(número)	FY18	FY17
Europa, Oriente Medio y África	227	218
América	33	40
Asia, Australia	18	30
Grupo SGRE	278	288

El revolucionario "Cuxhaven Recruiting Project" ha ganado el premio Global HR Award en el Global Leadership Center de Feldafing, Alemania, por el desarrollo de un sistema Lean innovador que transforma completamente los procedimientos de contratación de la empresa. Una colaboración efectiva entre todos los socios de RRHH, incluyendo los Comités de Empresa y los gerentes de contratación, redujo de manera impresionante el tiempo de contratación de Cuxhaven de un par de semanas a sólo 60 minutos. La reducción significativa del tiempo de tramitación de los contratos es una gran ventaja competitiva para la organización, especialmente cuando se trata de descubrir y retener a los mejores talentos dentro de la industria de la energía eólica.

Tal y como se recoge en las Directrices de Conducta Empresarial de Siemens Gamesa, la Compañía garantiza la igualdad de oportunidades y evita cualquier tipo de discriminación. El proceso de incremento salarial de Siemens Gamesa garantiza que los incrementos se basan exclusivamente en el principio de mérito y en las necesidades de cualificación de cada caso, y asegura la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Por ello, en este procedimiento se adoptan medidas preventivas para asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad vigentes.

[405-2] Todos los salarios, incluidos los de las mujeres y las minorías, deben ser proporcionales a las responsabilidades, requisitos, experiencias y desempeño. Los salarios de las mujeres y las minorías deben ser revisados para asegurar que sean equitativos para otros miembros de la organización con responsabilidades, experiencia, conocimientos y nivel de desempeño similares. Si se detectan desigualdades salariales, deben trasladarse a la atención de la dirección del departamento para que puedan examinarse por separado y, en su caso, ajustarse.

5.4 Programas de compensación y beneficios

[401-2] [[401-3] Compensación y Beneficios se asocia con el negocio en su camino hacia el liderazgo global de la industria eólica, atrayendo, reteniendo y motivando la categoría adecuada de talento. Los empleados son nuestro activo más valioso: actuamos bajo el principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación y garantizando el cumplimiento de la legislación laboral aplicable en todos los países en los que la Compañía tiene presencia.

Empleados en excedencia

(número)	FY18	FY17
Europa, Oriente Medio y África	639	740
América	12	36
Asia, Australia	2	1
Grupo SGRE	653	777

Integramos todos los elementos que crean valor para el empleado: liderazgo, expectativas profesionales, condiciones de trabajo, organización del trabajo e incluso los valores de la empresa constituyen un elemento diferenciador que hace que una posición sea mejor y más deseable, aumentando la motivación e influyendo decisivamente en la competitividad.

Los valores de la Compañía establecen las bases de nuestros Programas de Compensación y Beneficios



Los paquetes de compensación y beneficios de SGRE se ajustan a la mediana del mercado. Nuestros salarios se comparan con los datos de mercado relevantes de los principales proveedores de datos de mercado. Las bandas salariales se definen de forma centralizada para 16 niveles por debajo de los puestos directivos superiores.

Aparte de la remuneración fija, definimos un programa de incentivos a corto plazo de aplicación global para aproximadamente el 30% de la población de empleados. Para apoyar el proceso de integración tras la fusión de Gamesa y Siemens Wind Power en abril de 2017, la estructura de objetivos globalmente aplicable para el incentivo a corto plazo se compone de un 70% de indicadores clave de desempeño de SGRE y un 30% de objetivos individuales.

Para la población de la alta dirección existe un plan de incentivos a largo plazo totalmente basado en las acciones de SGRE. El objetivo principal del Plan es alinear los intereses de los beneficiarios con los intereses de los accionistas de la Compañía y ofrecer un incentivo a los beneficiarios para alcanzar los objetivos estratégicos de la Compañía para el periodo 2018-2020.

El Plan es un incentivo a largo plazo bajo el cual los Beneficiarios tienen la posibilidad de recibir un cierto número de acciones ordinarias de la Compañía después de un período de medición de tres (3) años y siempre que se cumplan ciertos criterios de desempeño.

El texto íntegro del plan de incentivos a largo plazo está incluido en la Resolución séptima de los acuerdos aprobados en la Junta General Ordinaria de Accionistas de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. de 2018.²⁰

De acuerdo con el propósito de Siemens Gamesa de capacitar a las personas para liderar el futuro, el Área Corporativa de Compensación y Beneficios suscribe los **principios de la Política Global de Beneficios** e incluye términos clave y procedimientos estándar.

Mediante la aplicación de los 3 pilares que activan el propósito de contribuir a crear una cultura de confianza, la política de beneficios asegura que los empleados de Siemens Gamesa estén protegidos contra el riesgo de pérdida de salud, vida y vejez:



Diversidad: la política de beneficios apunta al compromiso de abrazar la diversidad. Esto se apoyará reconociendo, valorando y respetando las diferencias y reflejándolo en la forma de trabajar, así como creando un entorno de trabajo flexible que apoye la contribución eficaz de equilibrar el trabajo, la familia y otras responsabilidades de cuidado de forma efectiva.

Empoderamiento: la política de beneficios anima a los empleados a tomar decisiones sobre sus mejores opciones.

Aprendizaje continuo: el mundo de los beneficios es complejo, estamos comunicando y educando activamente a nuestros empleados para que comprendan los beneficios y su valor para el empleado.

Beneficios de SGRE



Los beneficios de SGRE completan la compensación de los Individuos para ofrecer un atractivo y competitivo paquete de Compensación y Beneficios.

- Ofrecemos coherencia global con relevancia local y responsabilidad de implementación local: los beneficios son locales y dependen de las regulaciones del país y de las prácticas generales del mercado para asegurar el atractivo para el empleador.
- Los beneficios cumplen con el «Deber de Protección»: proteger a los empleados contra las consecuencias de un eventual suceso que les cause algún daño económico a ellos o a sus dependientes.

²⁰ Véase el Informe relativo al punto séptimo del Orden del Día de la Junta General sobre la propuesta de Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre el ejercicio 2018 y 2020. [\[Enlace\]](#)

La estrategia de beneficios es la base para armonizar nuestras regulaciones de compensación y beneficios entre las entidades legales de los legados de un país. Durante el próximo ejercicio fiscal se deberá finalizar la armonización de las entidades jurídicas. El proceso de armonización sigue los principios que se indican a continuación:

• Orientación al cliente	Asegurar el atractivo para los empleados: Ofrecemos beneficios legalmente vinculantes y una sólida práctica en el mercado local de manera coherente con respecto a los costes.
• Orientación a resultados	Aplicamos las ventajas de los impuestos locales tanto como sea posible.
• Actitud de pertenencia	Si es legalmente posible y económicamente favorable, todas las prestaciones y pensiones asegurables incluyen una contribución del empleado y una contrapartida del empleador de acuerdo con las prácticas del mercado.
• Carácter innovador	Nuestros beneficios guardan relación con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente. Todos los programas de beneficios para el automóvil deben incluir la idea de sostenibilidad y energía limpia. Para todos los coches nuevos, los híbridos, eléctricos y ecológicos deberían ser la opción preferida y deberían estar subvencionados de forma ventajosa.

El coste que Siemens Gamesa invirtió el año pasado en beneficios para sus empleados en todo el mundo fue de unos 85 millones de euros, el 70% de los cuales se destinó a los Planes de Jubilación.

Los sistemas de contribución definida (CD) son cada vez más frecuentes en los SGRE. El diseño de los planes de pensiones de los países en desarrollo debería proporcionar las herramientas adecuadas para que los empleados gestionen adecuadamente los riesgos y les proporcionen un capital que pueda convertirse en un nivel aceptable, asequible y relativamente estable de ingresos durante la jubilación.

En los países que se indican a continuación, actualmente estamos ofreciendo planes de prestación definida con una obligación total estimada de 41 millones de euros.

Alemania, Austria, Bélgica, Croacia, Egipto, Estados Unidos, Filipinas, Francia, Grecia, Hungría, India, Irán, Italia, Polonia, República Checa, Tailandia, Turquía.

5.5 Salud y seguridad laboral

La salud y seguridad en el trabajo es una parte esencial de nuestro código de conducta empresarial, la gestión de riesgos y los controles internos. La excelencia en la protección de la salud y la seguridad en el trabajo también está vinculada a algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, como por ejemplo, Buena salud (Objetivo 3), Trabajo digno y crecimiento económico (Objetivo 8) y Paz y justicia (Objetivo 16)²¹.

En nuestras instalaciones de producción y en todos los emplazamientos de nuestros proyectos, impulsamos continuamente mejoras relacionadas con la salud y la seguridad, que se supervisan continuamente a través de nuestros sistemas internos. Además, trabajamos en toda nuestra cadena de valor, en iniciativas impulsadas por la industria y en redes que se centran en la salud y la seguridad en la industria eólica para aumentar la concienciación y adoptar las mejores prácticas, que normalmente incluyen a clientes y proveedores, asociaciones industriales, institutos de investigación o similares.

5.5.1 Cultura de Cero accidentes

Siemens Gamesa está plenamente comprometida con la seguridad y la cultura de cero accidentes en toda la actividad de la empresa: empleados, proveedores, clientes, otros grupos de interés y la sociedad en general. Trabajar con seguridad es una condición previa para todo el trabajo que hacemos y sólo nos convertiremos en el líder mundial de la industria si también somos líderes en salud y seguridad.

La Compañía ha lanzado varias iniciativas para fomentar y promover una cultura de cero accidentes, por ejemplo:

5.5.1.1 La seguridad es mi elección

Esta iniciativa global se inició el 27 de junio de 2018 con una entrevista formal con nuestro CEO y Head of Corporate and Offshore QM&HSE. Su objetivo es centrar la atención en el individuo recordándole a los empleados que ellos son responsables de su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo, donde:

«**La seguridad es mi decisión, estoy facultado para decir sí o no, elijo mantenerme a mí mismo y a mis compañeros a salvo utilizando todos los elementos que se me proporcionan**».

Safety is my choice 

²¹ Organización Internacional del Trabajo [\[Enlace\]](#)

Siemens Gamesa proporciona los procesos, las herramientas, los equipos y el aliento para crear una cultura de cero accidentes, pero corresponde a los empleados individuales hacer uso de ellos de forma regular. La seguridad siempre tiene que ser una elección individual.

La iniciativa pretende que la seguridad sea vista como un aspecto positivo de trabajar para Siemens Gamesa y no como una molestia. La seguridad consiste en estar vivo, mantenerse sano y cuidarse mutuamente. Además, la iniciativa busca involucrar a los empleados en la definición de las subactividades dentro de la iniciativa más amplia, comenzando con una propuesta de eslóganes y carteles para ser utilizados en toda la Compañía. La suposición es que los niveles de interés de los empleados y las tasas de adopción probablemente aumentarán si son responsables y están capacitados para diseñar el contenido basándose en situaciones de la vida real a las que se enfrentan en su trabajo diario.

5.5.1.2 Seguridad del comportamiento

Realizada en colaboración con socios externos, con amplia experiencia en prácticas de seguridad y salud en el trabajo, esta iniciativa tiene como objetivo reducir los accidentes laborales. Esto se hace a través de una fase de identificación e integración. En la fase de identificación, se llevan a cabo tres pasos principales:

1. Evaluar el punto de partida de la cultura preventiva a través de entrevistas, encuestas, visitas y talleres.
2. Definir la ambición de la empresa.
3. Definir planes de mejora basados en las mejores prácticas, tanto para empleados como para contratistas.

En la fase de integración se llevan a cabo dos pasos principales:

- a. Determinar oportunidades adicionales para la integración de la seguridad en nuestras operaciones reconociendo que no hay soluciones disponibles, pero que necesitan ser adaptadas a la cultura y realidad de cada lugar.
- b. Iniciar la formación de los superiores jerárquicos en gestión de la seguridad.

5.5.1.3 Programa de Embajadores

El «Programa de Embajadores» está integrado por un grupo de empleados que colaboran con el equipo directivo en torno a dos áreas objetivo: 1) poner en práctica los nueve (9) Compromisos de Liderazgo, y 2) fomentar una cultura de pertenencia, que es un estado de ánimo así como la base de nuestro negocio.

A partir del 1 de octubre de 2018, el «Programa de Embajadores» se integró en el «Programa de Cultura de confianza».

Los valores de Siemens Gamesa describen seis actitudes (Orientación a resultados, Liderazgo impactante, Orientación al cliente, Pertenencia, Actitud innovadora, Valoración de las personas) que ayudan a construir el clima de confianza necesario para poner a las personas y sus talentos en el centro de nuestro trabajo. Los valores definen los cimientos sobre los que crecerá nuestra cultura de empresa compartida.

5.5.1.4 Marco: Construir un terreno común

El objetivo de Siemens Gamesa debe basarse en la confianza. Sin ella no podemos esperar que la gente sienta que puede diseñar y liderar el futuro. Por lo tanto, para vivir nuestro propósito y ser el tipo de organización que queremos ser, necesitamos una cultura de confianza.

El marco de la Cultura de confianza tiene la confianza en el centro. Una vez que construyamos un ambiente de confianza, debemos trabajar sobre otros tres pilares diferentes: empoderamiento, diversidad y aprendizaje continuo. Cada uno de estos cuatro bloques contendrá líneas de actuación para la obtención de dichos elementos en Siemens Gamesa.

Los 9 compromisos de liderazgo



5.5.1.5 Confianza

La confianza es personal y es la base de cualquier relación honesta y fiable. Significa dar autonomía y creer que los demás actuarán en el mejor interés del otro. Se construye practicando lo que se predica, comunicándose de manera auténtica y transparente.

La confianza es fundamental. Los empleados de las organizaciones con niveles de alta confianza son más productivos, tienen más energía en el trabajo y colaboran mejor con sus colegas que las personas que trabajan en organizaciones de baja confianza.

5.5.1.6 Empoderamiento

El empoderamiento ayuda a crear un entorno en el que las personas tienen el mandato y la confianza para actuar dentro de su área de responsabilidad. Creamos una cultura de no culpabilidad en la que la autocritica y la cultura del fracaso son elementos centrales. La Compañía puede crecer a partir de su fuerza y volverse más flexible y eficiente.

5.5.1.7 Diversidad

La diversidad es un activo intangible que conecta a personas de diferentes edades, géneros, razas, religiones, orientaciones sexuales, niveles educativos y culturas. Queremos crear un ambiente donde los equipos diversos se sientan cómodos y puedan ser la mejor versión de sí mismos. Al ser inclusivos y abiertos, nos convertiremos en líderes en el sector de las energías renovables, aportando soluciones creativas e innovadoras gracias a las diferentes mentalidades de una fuerza laboral tan rica.

5.5.1.8 Aprendizaje continuo

Una organización centrada en el aprendizaje continuo utiliza el intercambio de conocimientos y el desarrollo personal para impulsar el cambio cultural y crear oportunidades para todos, atraer y retener el talento, lo que conduce al crecimiento de la empresa y a un mundo más sostenible. El aprendizaje continuo es también considerar los errores para aprender y desarrollarnos, e invertimos el tiempo para hacerlo.

5.5.2 Sistema de gestión de la salud y la seguridad laboral

La empresa cuenta con un sistema global de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo que está certificado de acuerdo con la norma OHSAS 18001. La norma internacional OHSAS 18001 proporciona un marco para identificar, controlar y reducir los riesgos asociados a la salud y la seguridad en Siemens Gamesa. Con ella, podemos demostrar cumplimiento a nuestros grupos de interés, evitar o reducir los accidentes y enfermedades ocupacionales mediante la identificación de riesgos potenciales y la implementación de controles para gestionarlos, así como para involucrar y motivar a los empleados y contratistas para que practiquen el liderazgo en materia de seguridad en su trabajo diario.

Este sistema de gestión forma parte del Sistema Integrado de Gestión de Siemens Gamesa, que consta de procedimientos globales y locales en torno a diversos temas de seguridad, salud y medio ambiente y sirve de base para la certificación y las auditorías internas y externas.

[403-1] Como norma general, todos los trabajadores de cualquier centro están representados mediante comités formales de seguridad y salud conjuntos de dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral. Con la constitución de estos comités se garantiza la participación colegiada en el diseño de la política de prevención de riesgos laborales y control de la ejecución de las medidas destinadas a promover las mejoras de salud y seguridad en las condiciones de trabajo.

5.5.3 Política de salud y seguridad

La Política de Siemens Gamesa²² proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Se basa en seis pilares que constituyen la base de la categorización de nuestra estrategia y actividades combinadas para seguridad, salud y medio ambiente en Siemens Gamesa. Esta política se aplica globalmente a todas las actividades, regiones y emplazamientos de Siemens Gamesa y es obligatoria para todos los empleados que trabajan para Siemens Gamesa, en su nombre o bajo su autoridad.

La política indica una tolerancia cero hacia la negligencia con respecto a la salud y la seguridad, así como un compromiso con la mejora continua. Junto con nuestras Directrices de Conducta Empresarial²³, define las ambiciones relacionadas

²² Política de Siemens Gamesa [\[Enlace\]](#)

²³ Directrices de Conducta Empresarial de Siemens Gamesa [\[Link\]](#)

con la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, así como con la seguridad personal.

Con respecto a la salud:

«Siemens Gamesa cuida y promueve nuestra salud y bienestar, protege contra el riesgo de accidentes laborales y ofrece un amplio abanico de ayudas para mantener y promover nuestra salud física y mental.»

En cuanto a la seguridad:

«Siemens Gamesa proporciona un entorno de trabajo seguro para garantizar que los empleados regresan sanos y salvos a sus hogares al final de la jornada laboral. Nosotros mismos contribuimos a ello.»

Con respecto a la seguridad:

«Siemens Gamesa actúa en todo el mundo, incluidas zonas y situaciones en las que la seguridad es incierta. Para proteger de la mejor manera posible a nuestros empleados, a la Compañía y a nuestro negocio, Siemens Gamesa identifica y analiza los riesgos para la seguridad global y evalúa su impacto potencial.»

5.5.4 Objetivos y desempeño de salud y seguridad

5.5.4.1 Estadísticas de seguridad

[403-2] La gestión de incidentes se rige por un procedimiento global y controles internos, que describen criterios estándar para clasificar, registrar, notificar, investigar y analizar los incidentes con el fin de: 1) determinar sus causas subyacentes en el sistema de prevención y otros factores que pueden causar o contribuir a su ocurrencia; 2) identificar la necesidad de implementar acciones correctivas; y 3) identificar oportunidades de acción preventiva y mejora continua.

Al final del período que abarca el informe, el número de accidentes con baja laboral en el Grupo ascendía a un total de 99. Como resultado, el índice de frecuencia de accidentes con baja laboral de los empleados en general alcanzó 2,10 al final del período. Este índice de frecuencia de accidentes con baja laboral se calcula para un período de 1.000.000 / horas de trabajo, e incluye todos los accidentes que den lugar a al menos un día de baja laboral. En cuanto a los contratistas, esta tasa fue de 2,22. La tasa combinada de empleados y contratistas fue de 2,14 al final del período de referencia.

Índice de frecuencia de accidentes con baja laboral de empleados y contratistas

(tasa por millón de horas trabajadas)	FY18	FY17(6m)
Empleados	2,10	2,00
Contratistas	2,22	2,60
Total	2,14	2,25

El número total de accidentes registrables ascendió a 371. Como resultado, el índice total de accidentes registrables alcanzó los 5,10 al final del período del informe. El índice total de accidentes registrables se calcula para un período de 1.000.000 de horas de trabajo e incluye todas las muertes, los casos de baja laboral, los accidentes laborales restringidos y los casos de tratamiento médico.

Durante el período del informe, Siemens Gamesa lamentablemente informó de un accidente mortal relacionado con uno de nuestros contratistas. Siemens Gamesa se toma muy en serio todos los accidentes de trabajo, por lo cual, se inició una investigación interna.

La ambición de Siemens Gamesa es reducir a cero el número de accidentes de trabajo y nos comprometemos a seguir trabajando con todos los grupos de interés relevantes para crear un entorno de trabajo seguro y saludable tanto para nuestros empleados como para los contratistas.

5.5.4.2 Prevención de riesgos de seguridad

La empresa presta especial atención a todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo. Trabajamos incansablemente en el establecimiento de las causas de origen y que coadyuvan a estos incidentes, en los procesos de investigación de todos ellos y en los procesos de educación y capacitación que trabajan para su erradicación.

El Grupo actúa proactivamente en el análisis de las causas raíz de la accidentalidad y dispone de otros indicadores de gestión, que muestran el grado de penetración de esta filosofía de trabajo en la gestión diaria. Esto incluye, por ejemplo, la realización de inspecciones de seguridad (13.566), observaciones de seguridad (41.288) y auditorías de salud y seguridad (257) al final del período del informe.

Prevención de riesgos de seguridad

(número)	FY18	FY17(6m)
Inspecciones de seguridad	13.566	7.682
Observaciones de seguridad	41.288	18.667
Auditorías de salud y seguridad	257	61

Siemens Gamesa trabaja para crear una cultura de prevención distintiva y singular, y la experiencia en este campo es muy amplia dentro de la empresa.

5.5.4.3 Enfermedades profesionales

La tasa de incidencia de enfermedades profesionales de los empleados finalizó el ejercicio fiscal en 0,594, calculada únicamente sobre la base de los casos de enfermedad profesional reconocidos por la Mutua de Accidentes de trabajo..

Tasa de incidencia de enfermedades profesionales de los empleados (*)

(número)	FY18	FY17(6m)
Empleados	0,615	0,351

(*) Sobre 1.000.000 de horas trabajadas

[403-3] Siemens Gamesa Renewable Energy realiza un seguimiento preventivo de la salud de sus trabajadores y los servicios médicos propios son los responsables de llevar a cabo exámenes médicos periódicos. En términos generales, la Compañía considera que en el desarrollo de sus actividades los trabajadores no están expuestos a enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo que puedan considerarse de alto nivel de incidencia o de alto riesgo.

5.5.4.4 Lugar de trabajo saludable

La salud y el bienestar de los empleados es una gran prioridad en Siemens Gamesa, ya que es un requisito previo para una alta productividad e innovación. Algunos ejemplos de lo que Siemens Gamesa ofrece a sus empleados son:

- Seguro de salud y beneficios adicionales de atención médica.
- Entornos de trabajo flexibles para garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados, como trabajar desde casa o trabajar en horarios flexibles o en jornadas laborales más cortas.
- Políticas y directrices relativas al embarazo, la adopción y el permiso parental.
- Políticas con respecto al abuso de alcohol y otras sustancias, incluyendo el tabaquismo.
- Normas y directrices relacionadas con la ausencia y la reintegración para apoyar a los empleados afectados por la ausencia del trabajo por enfermedad, accidente o causas sociales.
- Vacunas gratuitas contra la gripe.
- Oportunidades para donar sangre durante las horas de trabajo.

Además, se fomentan y promueven las iniciativas locales de salud en algunos lugares, por ejemplo:

- Entrenamiento estructurado de 10 minutos en bandas de resistencia con colegas en oficinas e instalaciones de producción.
- «Vigilancia de ejercicios» animando a los empleados a hacer unos cuantos ejercicios cada hora.
- Bicicletas de oficina, mesas y sillas ergonómicas a disposición de los empleados que las soliciten.
- Programas de ejercicios y estiramientos disponibles en salas de fotocopiadoras, cocinas y espacios comunes.

5.5.5 Salud y seguridad del producto

[416-1] La Compañía evalúa los impactos de sus productos en la salud y seguridad de los clientes desde las etapas iniciales de desarrollo con el objetivo de mejorarlos. Esto se logra describiendo la seguridad de los productos como un término genérico para la gestión de la calidad y los procedimientos y procesos de seguridad, salud y medio ambiente que tenemos en marcha para proteger a los clientes, empleados y miembros del público de cualquier riesgo derivado de los productos SGRE o de las actividades relacionadas con la fabricación, la instalación, la operación y el desmantelamiento.

Se han establecido procedimientos de gestión para establecer responsabilidades, flujos de trabajo y actividades para garantizar que los diseños de los componentes sean óptimos y evitar que se generen peligros o riesgos innecesarios que pongan en peligro la salud y la seguridad de quienes trabajan directamente con ese componente, como consecuencia de una mala concepción de las condiciones de seguridad. Por ejemplo, Siemens Gamesa dispone de una instrucción que define los procesos para garantizar que nuestros aerogeneradores y/o productos relacionados que se introducen en el mercado dentro de la UE o del EEE cumplen con las Directivas aplicables dentro de la UE, y fuera de la UE, cuando estos requisitos se establecen mediante obligaciones contractuales con los clientes.

Los países en los que Siemens Gamesa lleva a cabo actividades disponen de una amplia regulación ambiental y laboral para garantizar que los riesgos existentes para la salud y seguridad de las personas se mantienen dentro de los límites regulados. Siemens Gamesa facilita la formación e información necesaria para comprobar que en la construcción, operación y mantenimiento de los equipos, así como en la prestación de los servicios se mantienen las condiciones de funcionamiento previstas en la regulación y en las especificaciones técnicas.

En 2018, Siemens Gamesa llevó a cabo una serie de estudios de seguridad contra incendios para mejorar la comprensión del efecto de los sistemas y elementos de seguridad incorporados, así como de los requisitos de eficiencia necesarios en nuestros procedimientos de emergencia. A través de las actualizaciones tanto de los nuevos productos como de la flota existente, ofrecemos mayor seguridad a nuestros técnicos de servicio y clientes.

5.5.6 Salud y seguridad en la cadena de valor

El Grupo está comprometido con la promoción de la salud y la seguridad en toda la cadena de valor y lo hace a través de su colaboración con proveedores, clientes, contratistas, asociaciones nacionales e internacionales como WindEurope, G+, Global Wind Organization (GWO), organismos gubernamentales, etc., así como con la competencia, para garantizar la mejora continua.

Por ejemplo, nuestro objetivo de participación en GWO es apoyar un entorno de trabajo sin accidentes en Siemens Gamesa, pero también en todo el sector eólico. Fundada en 2012, GWO es una organización sin ánimo de lucro de propietarios y fabricantes de aerogeneradores, comprometida con la creación y adopción de una formación estandarizada en materia de seguridad, y de procedimientos de emergencia conforme a las mejores prácticas para las capacitaciones técnicas y de seguridad básicas que se requieren para las actividades de servicio y mantenimiento de los aerogeneradores. Siemens Gamesa utiliza este marco de competencias de técnicos eólicos de terceros para la formación en primeros auxilios, manipulación manual, prevención de incendios, trabajos en altura y supervivencia en el mar.

La colaboración con proveedores y contratistas se realiza a través de nuestro Proceso de Gestión de Proveedores que involucra los requisitos de seguridad, salud y medio ambiente tanto en los procesos básicos de calificación como en las etapas de evaluación y desarrollo de la calidad de los proveedores. Recientemente, el equipo de Gestión de Calidad de Proveedores estableció un programa de concienciación en materia de seguridad, salud y medio ambiente que se centró en la salud y la seguridad de los propios miembros del equipo al visitar a los proveedores y contratistas en sus instalaciones o emplazamientos del proyecto. El programa también permitió a los miembros del equipo registrar y supervisar el desempeño en materia de seguridad, salud y medio ambiente dentro de la cadena de suministro e identificar proveedores o contratistas específicos que requerían programas adicionales de mejora y/o desarrollo. La misión y los objetivos del programa eran específicamente para:

- Proteger la seguridad de todos los empleados de Siemens Gamesa durante las visitas de los proveedores.
- Asegurar que nuestra cadena de suministro cumple con los requisitos de Siemens Gamesa en materia de seguridad, salud y medio ambiente.
- Mejorar continuamente los resultados de nuestros proveedores en materia de seguridad, salud y medio ambiente.

En 2018, los principales logros de este programa fueron:

- Creación de una lista de verificación para las visitas de los proveedores que permitió una evaluación rápida de su sistema de gestión de seguridad, salud y medio ambiente y cualquier observación en estos ámbitos en las instalaciones o en los emplazamientos de proyectos.
- Formación específica destinada a la sensibilización en materia de seguridad, salud y medio ambiente impartida a todos los equipos regionales.
- Aumento de la base de Auditores Líderes de proveedores con competencias en auditoría de seguridad, salud y medio ambiente en ciertas regiones.
- Realizadas auditorías sistemáticas centradas en la seguridad, salud y medio ambiente en proveedores y contratistas críticos de todas las regiones.
- Establecida una base de datos de incidentes de seguridad, salud y medio ambiente en proveedores y contratistas y se recopilaron datos de rendimiento básicos.
- Establecimiento de programas de mejora en materia de seguridad, salud y medio ambiente que apoyan a los proveedores que informan sobre incidentes críticos o datos de rendimiento.

En el ejercicio 2018, Siemens Gamesa también participó activamente en el «Proyecto de Cadena de Suministro Sostenible» de WindEurope a través del Grupo de Trabajo de Sostenibilidad. El objetivo del proyecto es desarrollar una plataforma conjunta de auditoría industrial en la que la adopción de un enfoque sectorial para la sostenibilidad de la cadena de suministro sea una respuesta a la reducción de costes y al mantenimiento de la competitividad. Como parte del primer paquete de trabajo, los miembros del proyecto redactaron y acordaron una serie de principios del sector voluntarios y no vinculantes que fueron aprobados por el Consejo de Administración de WindEurope el 1 de septiembre de 2018. El proyecto continuará en el programa de trabajo de WindEurope para 2019 y Siemens Gamesa seguirá contribuyendo al desarrollo del proyecto.

6. Desarrollo ecológico

El cambio climático y la escasez de recursos son algunos de los mayores desafíos globales a los que se enfrenta la sociedad actual. En Siemens Gamesa creemos que el desarrollo sostenible y el éxito comercial van de la mano. Como proveedor de energía eólica limpia, fiable y asequible, la protección y mejora del medio ambiente es fundamental para nuestra cultura.

La excelencia medioambiental es un pilar esencial para contribuir a la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas y al cumplimiento de los requisitos establecidos en el Acuerdo de París sobre el Clima. Nos comprometemos a fomentar el uso sostenible de los recursos, una cultura de respeto al medio ambiente y a liderar la lucha contra el cambio climático mediante la reducción del impacto ambiental de las actividades de nuestra empresa.

En nuestras fábricas y en todas las instalaciones de nuestros proyectos, impulsamos continuamente las mejoras medioambientales con respecto a nuestras operaciones internas. Esto sólo es posible con el compromiso y la implicación de nuestros empleados bien informados y experimentados, que demuestran regularmente altos niveles de interés y conciencia de la protección del medio ambiente. Sin embargo, reconocemos que nuestros esfuerzos internos para reducir nuestro impacto ambiental sólo se fortalecen cuando se combinan con otras iniciativas de colaboración con nuestros socios comerciales, tales como clientes, proveedores, autoridades y representantes políticos, asociaciones del sector, institutos de investigación o similares. Por lo tanto, buscamos, lideramos y apoyamos las mejoras ambientales a lo largo de nuestra cadena de valor de productos para asegurar que se realicen las mejoras apropiadas en todas las etapas del ciclo de vida de nuestros productos y servicios.

6.1 Gobierno medioambiental

6.1.1 Código de conducta para proveedores e intermediarios externos

En todo momento, exigimos a nuestros proveedores y contratistas que compartan con nosotros el objetivo común de comportarse de manera ética y respetuosa con la ley. Nuestro Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos ²⁴ establece estándares para

asegurar que las condiciones de trabajo en nuestra cadena de suministro sean seguras, que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad, y que las operaciones comerciales con los proveedores sean éticas, sociales y responsables con respecto al medio ambiente.

El Código de Conducta se aplica globalmente a todos los proveedores e intermediarios de Siemens Gamesa y fue revisado y publicado el 6 de julio de 2018.

6.1.2 Sistema de gestión medioambiental

[102-11] Siemens Gamesa ha incorporado el principio de precaución en materia de protección del medio ambiente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de los Principios de Río. Este principio ha sido ampliamente aceptado en las leyes y reglamentos destinados a proteger el medio ambiente.

Además, los Sistemas de Gestión Medioambiental (SGM) están presentes en todas las sedes de Siemens Gamesa en todo el mundo, así como en las oficinas centrales de administración. Esto representa 114 ubicaciones en 2018, en las que todas han sido certificadas de acuerdo con la última versión de la norma ISO 14001:2015. El alcance de la certificación cubre todas las áreas funcionales y procesos centrales relacionados con el diseño de productos, aprovisionamiento, fabricación de componentes, ventas, ejecución de proyectos y servicio.

El SGM proporciona un marco estructurado para supervisar, controlar y mejorar nuestros aspectos ambientales, representando tanto riesgos como oportunidades, al planificar y realizar actividades relacionadas con nuestras operaciones, productos y servicios. Al igual que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, el SGM forma parte del Sistema Integrado de Gestión de Siemens Gamesa, que consta de procedimientos globales y locales en torno a diversos temas de seguridad, salud y medio ambiente y sirve de base para la certificación y las auditorías internas y externas.

En 2018, se estableció el «Proyecto de Integración de Procesos de seguridad, salud y medio ambiente» para consolidar todos los procesos preexistentes en este campo de las antiguas organizaciones fusionadas. Para cada proceso, participaron especialistas en cada uno de los temas de cada uno de las antiguas organizaciones y que representaban a cada una de las tres unidades de negocio (Onshore, Offshore y Servicios).

²⁴ Código de Conducta para proveedores e intermediarios externos [\[Link\]](#)

Se llevaron a cabo dos talleres de tres días de duración que constaron de los siguientes pasos: 1) procesos priorizados, 2) requisitos mapeados a partir de procedimientos heredados, 3) requisitos especificados para nuevos procedimientos y formulados en productos tangibles, 4) procedimientos redactados, 5) procedimientos revisados y publicados.

6.1.3 Política de Siemens Gamesa

La Política de Siemens Gamesa²⁵ proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Está dividido en seis pilares (abajo) que forman la base de cómo nuestra estrategia y actividades combinadas para seguridad, salud y medio ambiente se categorizan en Siemens Gamesa. Además, se aplica globalmente a todas las actividades, regiones y emplazamientos de Siemens Gamesa y es obligatoria para todos los empleados que trabajan para Siemens Gamesa, en su nombre o bajo su autoridad.

Seis pilares de la Política de Siemens Gamesa:

1. Compromiso de liderazgo
2. Garantía de Cumplimiento
3. Gestión de riesgo
4. Participación de los grupos de interés
5. Gestión de productos
6. Excelencia operativa

Además, la política constituye el marco básico para lograr el ADN de nuestra Empresa. La siguiente cita, tomada de nuestra política, articula claramente nuestra filosofía central:

«Unidos daremos forma al sector de las energías renovables y a toda su cadena de valor, aprovechando nuestras capacidades industriales, tecnológicas e innovadoras para contribuir a un medio ambiente más limpio y sostenible para las generaciones venideras.»

6.2 Estrategia climática

El Grupo reconoce que el cambio climático es un problema mundial que requiere una acción urgente y colectiva por parte tanto de los gobiernos y las empresas como de los ciudadanos. Como proveedor de energía limpia y asequible, nuestra escala y alcance global refuerza el papel central que tenemos en la configuración del panorama energético del futuro.

Estamos comprometidos con la acción y seguiremos haciendo importantes contribuciones a la descarbonización de la economía mundial en términos de los productos y servicios que desarrollamos, las formas en que operamos y las asociaciones en las que participamos con los responsables de la formulación de políticas, las asociaciones industriales y los socios comerciales para abordar colectivamente el cambio climático.

6.2.1 Política de cambio climático

Consciente de que el cambio climático es una amenaza fundamental para los mercados y el desarrollo sostenible, Siemens Gamesa ha adoptado una Política de Cambio Climático²⁶ que se aplica en toda la Compañía.

Esta política refuerza la intención de Siemens Gamesa de seguir desarrollando tecnologías de energías renovables y promoviendo su adopción para conseguir un modelo global de generación de energía con bajas emisiones de carbono que no sólo reduzca el impacto medioambiental, sino que garantice un futuro sostenible para las generaciones venideras.

Esta política se elaboró para contribuir al Principio 4 de la Política de Responsabilidad Social Corporativa:

«Contribuir al desarrollo sostenible reduciendo el impacto ambiental de las actividades de Siemens Gamesa y generando nuevas soluciones a través de la innovación.»

En relación con el cambio climático, Siemens Gamesa se compromete a asumir nueve principios:

1. Apoyar los objetivos mundiales de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero establecidos en el Acuerdo de París sobre el Cambio climático y en los acuerdos internacionales que lo sustituyan.
2. Apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) para tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos.
3. Impulsar e implementar sistemas de gestión que permitan luchar contra el cambio climático.
4. Buscar avances innovadores en el diseño de productos que ayuden a proporcionar soluciones sostenibles a los desafíos climáticos actuales y a alcanzar los objetivos de reducción gradual de las emisiones de gases de efecto invernadero.
5. Abogar por un mercado global de emisiones que permita generar los recursos necesarios para financiar proyectos

²⁵ Véase: Política de Siemens Gamesa [[Enlace](#)]

²⁶ Política de cambio climático [[Link](#)]

de energía limpia, tanto en los países industrializados como en otras economías emergentes y en desarrollo.

6. Apoyar una cultura de uso eficiente y responsable de la energía y los recursos, así como un comportamiento que favorezca dicho uso responsable.
7. Desarrollar actividades de formación y sensibilización de su personal y de los grupos de interés externos a lo largo de la cadena de valor y de la sociedad en general sobre el medio ambiente y la lucha contra el cambio climático.
8. Informar de forma transparente sobre los resultados y las actividades significativas en materia de lucha contra el cambio climático.
9. Promover alianzas y asociaciones industriales con múltiples partes interesadas para aprovechar los recursos del Grupo Siemens Gamesa, con el fin de resolver los problemas climáticos y generar valor social.

Esta política fue revisada y aprobada por el Consejo de Administración el 12 de septiembre de 2018.

En prueba de esta declaración, la Compañía se ha comprometido en diversas iniciativas empresariales ligadas al objetivo de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, tales como el "American Business Act on Climate Pledge"²⁷ o la Promesa de Acción de París (Paris pledge for action).

6.2.2 Riesgos y oportunidades relacionados con el clima

Siemens Gamesa tiene procesos integrados para identificar, evaluar y gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y para establecer objetivos de reducción absoluta y eficiencia en relación con las emisiones.

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa ha establecido, a través de la «Política General de Control y Gestión de Riesgos», los principios básicos y los mecanismos de control de riesgos para identificar, evaluar y gestionar adecuadamente los riesgos relevantes de todas sus actividades y negocios, tanto a nivel de sociedad como de activos. Más concretamente, los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático están incluidos en el modelo corporativo de riesgos, que aplica las normas de referencia COSO e ISO 31000.

Anualmente se elabora un mapa de riesgos corporativos que se encarga de actualizar la Comisión de Auditoría y Cumplimiento adjunta a la Comisión Ejecutiva. Esta evaluación considera cualquier cambio perjudicial para el modelo de negocio. Estos pueden ser cambios en políticas o

marcos legales, nuevas tendencias de mercado o tecnologías. Los riesgos relacionados con el clima son parte inherente de estos mecanismos en un radar de velocidad de 5-10 años.

Los riesgos y oportunidades relacionados con el clima también se identifican, evalúan y gestionan en los niveles funcionales de la organización. Un número combinado de procedimientos internos evalúa el tamaño, alcance e importancia potenciales de los riesgos relacionados con el clima identificados, así como establece medidas estratégicas para reducir o eliminar estos riesgos en su conjunto. La evaluación anual de nuestros aspectos ambientales (riesgos y oportunidades), la realización de mapeos energéticos en instalaciones de producción y emplazamientos de proyectos, el establecimiento de objetivos absolutos y relativos de reducción y eficiencia relacionados con las emisiones, la realización de inversiones relacionadas con la energía, son algunos ejemplos de estas medidas estratégicas.

6.2.2.1 Grupo de trabajo sobre Divulgaciones financieras relacionadas con el clima (TCFD)

En 2015, el Consejo de Estabilidad Financiera (Financial Stability Board, FSB) estableció el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones financieras relacionadas con el clima (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) para desarrollar recomendaciones para una divulgación más eficiente y efectiva en materias relativas al clima. Un marco de divulgación claro, eficiente y voluntario mejorará la facilidad tanto de producir como de utilizar las divulgaciones financieras relacionadas con el clima para los prestamistas, aseguradores e inversores.

En 2018, Siemens Gamesa realizó una evaluación de la madurez climática de las TCFD para evaluar nuestra disposición a abordar los riesgos y oportunidades financieras en relación con el cambio climático, así como para evaluar la eficacia de nuestras estrategias y procesos relacionados con el clima.

Se focalizó en cuatro áreas clave: estructuras de gobierno, estrategia medioambiental, procesos de gestión de riesgos, así como métricas y objetivos. Siemens Gamesa está investigando si adoptará este marco de información voluntaria para desarrollar la información financiera relacionada con el clima y para promover decisiones de inversión, crédito y seguros más informadas para nuestros grupos de interés financieros.

²⁷ Véase: [\[Enlace\]](#)

6.2.3 Estrategia de neutralidad de carbono

Siemens Gamesa ha asumido el reto de alcanzar la neutralidad en carbono en 2025. Convertirse en una empresa neutra con respecto al carbono es uno de los objetivos más ambiciosos con los que una organización puede comprometerse. Esta decisión se vio alentada por varios aspectos del cambio climático, como la anticipación a futuras regulaciones, la necesidad de adaptarse a los cambiantes paisajes del mercado y de aprovechar nuevas oportunidades.

La neutralidad de carbono en Siemens Gamesa incluye la medición, reducción y/o compensación del CO₂ generado directa o indirectamente por la Compañía. La hoja de ruta global para cumplir este compromiso incluye una combinación de actuaciones de adaptación y mitigación:

6.2.3.1 Medidas de reducción y eficiencia energética

Siemens Gamesa continuará reduciendo e implementando medidas de eficiencia energética relacionadas con sus operaciones en las instalaciones de producción y en los emplazamientos de los proyectos. Para obtener información más detallada sobre la reducción y la eficiencia energética, consulte el apartado 6.3.1.

6.2.3.2 Suministro de electricidad a partir de fuentes de energía renovables

Siemens Gamesa continuará con la transición del suministro eléctrico a partir de fuentes renovables. Una parte significativa de las instalaciones en Dinamarca, Alemania y España ya están abastecidas con energía renovable.

Actualmente, esto se ha logrado mediante la compra de certificados de energía renovable que garantizan que la electricidad ha sido generada por una fuente de energía renovable. En el futuro también investigaremos la factibilidad de implementar tecnologías de generación de energía renovable en la instalación o sitio del proyecto.

6.2.3.3 Compensar las emisiones no evitadas mediante proyectos de compensación

En los casos en los que no podamos reducir o transferir nuestra energía, Siemens Gamesa compensará las emisiones no evitadas invirtiendo en proyectos medioambientales que tengan como objetivo reducir las emisiones futuras para equilibrar nuestra huella de carbono. Estos proyectos podrían incluir la compensación de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), ya sea a través de inversiones en proyectos de Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) o, alternativamente, en proyectos de sumideros con acciones de reforestación.

6.2.3.4 Plan de movilidad ecológica para reducir las emisiones de la flota

En la actualidad, Siemens Gamesa está definiendo e implantando un plan de movilidad sostenible para reducir el consumo de energía de la Compañía y, en consecuencia, sus emisiones de GEI de los Alcances 1 y 2. La acción principal consistirá en sustituir parte del parque automovilístico existente de la empresa por vehículos híbridos enchufables, eléctricos o la mejor tecnología disponible y fiable del mercado. Los vehículos del subcontratista están excluidos (Alcance 3) del plan de movilidad.

6.2.3.5 Informe de emisiones de GEI verificado

Dado que Siemens Gamesa está comprometida con una comunicación transparente y basada en la ciencia, controlaremos e informaremos anualmente de nuestros avances hacia la neutralidad de carbono a través de un informe de emisiones de gases de efecto invernadero de acuerdo con el Protocolo de GEI ("The GHG Protocol") y los requisitos establecidos por la norma ISO 14064-1. Además, nuestro informe de emisiones de GEI será verificado por un tercero independiente, de acuerdo con la norma ISO 14064-3, con una garantía limitada de acuerdo con la ISAE 3410.

6.2.3.6 Iniciativa de Objetivos basados en la Ciencia (SBTi)

La Iniciativa de Objetivos basados en la Ciencia (SBTi) es una iniciativa de colaboración entre el Carbon Disclosure Project, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales, el Fondo Mundial para la Naturaleza y la Coalición We Mean Business.

SBTi anima a las empresas a comprometerse a realizar reducciones mensurables de las emisiones de carbono a un nivel necesario para cumplir el objetivo de calentamiento de 2 grados centígrados establecido en el Acuerdo de París sobre el Clima. Con recursos técnicos, estudios de casos y eventos promocionales, la SBTi está trabajando para lograr que los objetivos de reducción basados en la ciencia se conviertan en una práctica comercial estándar para el año 2020. Cerca de 500 empresas ya se han comprometido, de las cuales 100 ya han convertido sus compromisos en objetivos, y SGRE se enorgullece de unirse a sus filas.

En septiembre de 2018, durante la Cumbre Global de Acción Climática, Siemens Gamesa anunció su compromiso formal con la SBTi²⁸. Al hacerlo, la Compañía se compromete a desarrollar objetivos de reducción de emisiones medibles y basados en la ciencia en los próximos dos años, que serán validados de forma independiente por el equipo de expertos técnicos de la SBTi.

²⁸ Nota de prensa sobre el compromiso de Siemens Gamesa con la SBTi [\[Link\]](#)

6.3 Objetivos y desempeño medioambiental

La Compañía ha establecido una amplia gama de objetivos orientados a cumplir con su compromiso de lucha contra el cambio climático y de protección del medio ambiente. Este conjunto de objetivos cubre los aspectos medioambientales más significativos para la empresa y se definen para su consecución en 2025. Entre ellos se incluyen:

- Incremento del 10 % de la eficiencia energética.
- Incremento del 10 % en la eficiencia de los residuos.
- 10 % de reducción de residuos a vertedero.
- 10 % de reducción de residuos peligrosos.

Para alcanzar estos objetivos, es esencial supervisar y analizar regularmente el desempeño ambiental de nuestras instalaciones de producción y emplazamientos de proyectos. Siemens Gamesa está en proceso de implantación de un nuevo software medioambiental que permite la recogida de datos y la generación de tendencias en tiempo real para su análisis.

6.3.1 Uso de la energía

[302-1][302-2] El consumo de energía en Siemens Gamesa es objeto de un seguimiento sistemático en todas las ubicaciones significativas del Grupo (instalaciones de producción, edificios, emplazamientos de proyectos y oficinas pertenecientes a SGRE y que representan el 95% del consumo de energía, excluido el consumo de energía de las empresas contratadas). El consumo de energía se calcula sumando los siguientes conceptos:

- Consumo de energía primaria de los combustibles.
- Consumo de energía secundaria de electricidad y calefacción urbana comprada a terceros.

[302-3] El consumo interno total de energía ascendió a 1.049.597 gigajulios en el período que abarca el informe. Por lo tanto, la cifra de consumo de energía por empleado y año podría estimarse en 45,56 GJ / empleado / año.

El gas natural es la fuente de energía primaria más importante, ya que representa el 63% de la demanda total de energía primaria.

El consumo total de electricidad durante el período de referencia ascendió a 563.815 GJ, de los cuales la cuota de electricidad renovable ascendió al 71%. Además, el 26% del consumo de gas natural se basó en biogás certificado.

Energía primaria

(Gigajulios - GJ)	FY18	FY17(6m)
Gas Natural	243.458	81.336
Fuel oil	85.029	47.780
Gasolina/Gasoil	39.759	12.211
Gas licuado de petróleo (GLP)	18.213	7.992
Consumo total de energía primaria:	386.459	149.319

Energía secundaria

(Gigajulios - GJ)	FY18	FY17(6m)
Electricidad de fuentes de combustión de combustible estándar	160.829	121.685
Electricidad procedente de fuentes renovables	402.986	168.996
Calefacción urbana	99.323	35.570
Consumo total de energía secundaria:	663.138	328.251

Total energía

(Gigajulios - GJ)	FY18	FY17(6m)
Consumo total de energía	1.049.597	477.570

6.3.2 Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

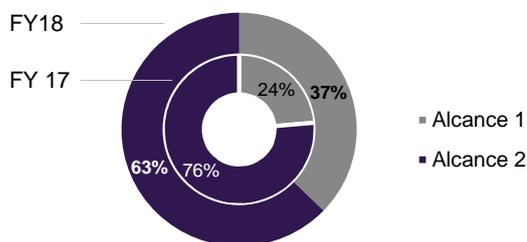
SGRE mide sus emisiones directas e indirectas sobre una base anual de acuerdo con los requisitos establecidos en la norma ISO 14064-1. Para la elaboración del inventario de emisiones se consideran los siguientes GEI de acuerdo con ISO 14064-1: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, PFCs y HFCs.

Total emisiones

(toneladas equivalentes de CO ₂)	FY18	FY17(6m)
Emisiones de GEI Alcance 1	22.865	10.808
Emisiones de GEI Alcance 2	38.502	35.085
Total de emisiones de GEI	61.367	45.893

Las emisiones totales de equivalentes de CO₂ de la Compañía en los Alcances 1 y 2 ascendieron a 61.367 toneladas de equivalentes de CO₂ durante el periodo de referencia.

Cuota de emisiones de GEI en 2017 y 2018



6.3.2.1 Emisiones de Alcance 1 (directas)

[305-1] Las emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1) provienen de fuentes que son propiedad de la Compañía o están bajo su control. Incluye las emisiones generadas por la combustión de materiales para generar calor.

Adicionalmente, las sustancias clorofluorocarbonadas (CFCs) y halones, utilizadas históricamente como refrigerantes y propelentes, afectan la capa de ozono si se liberan en la atmósfera. La presencia de estas sustancias en Siemens Gamesa tiene un valor marginal y se localizan principalmente en equipos de extinción de incendios y en sistemas de refrigeración. El mantenimiento de estos equipos, que trabajan en circuito cerrado, se lleva a cabo de conformidad con la legislación vigente.

Durante el período de referencia, las emisiones del Alcance 1 ascendieron a 22.865 toneladas equivalentes de CO₂.

6.3.2.2 Emisiones de Alcance 2 (indirectas)

[305-2] Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2) se refieren al consumo de electricidad y calefacción urbana comprados. Para calcular las emisiones indirectas producidas por el consumo de electricidad, se utilizan preferentemente los datos de emisiones específicas del proveedor. Si no están disponibles, se utilizan los factores de conversión específicos de cada país. Durante el período cubierto por el informe, las emisiones de Alcance 2 ascendieron a 38.502 toneladas equivalentes de CO₂.

6.3.2.3 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero

[305-4] La intensidad de las emisiones de GEI expresa la cantidad de emisiones de GEI por unidad de actividad, producción o cualquier otra medida interna específica. En el caso de SGRE, se seleccionaron tanto los ingresos como el número de empleados a tiempo completo. En el período de referencia, la ratio de intensidad combinado de las emisiones

de GEI directas (Alcance 1) e indirectas (Alcance 2) fue de 2,66 toneladas equivalentes de CO₂ / empleado.

6.3.2.4 Compensación de emisiones de GEI

En 2018, Siemens Gamesa tenía dos proyectos eólicos registrados como Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) bajo las normas de las Naciones Unidas (CMNUCC). Estos proyectos generan Reducciones Certificadas de Emisiones (RCE) que se utilizan para compensar las emisiones de GEI. Ambos proyectos se encuentran en el estado de Oaxaca, en México, y actualmente están en actividad.

Aún no se han decidido los diferentes plazos y escenarios de intercambio de las RCE disponibles para ser utilizadas, y posteriormente eliminadas del registro MDL, para compensar las emisiones de GEI de Siemens Gamesa de acuerdo con su estrategia de neutralidad climática.

Proyectos MDL para compensar las emisiones de GEI

Proyecto	Bii Nee Stipa	Bii Nee Stipa III
Localización	Juchitan de Zaragoza, Oaxaca (Mexico)	Juchitan de Zaragoza, Oaxaca (Mexico)
Periodo de acreditación	31.12.2008 – 30.12.2018	31.12.2010 – 30.12.2020
CER verificados	309.979 toneladas métricas equivalentes CO ₂ por año	291.246 toneladas métricas equivalentes CO ₂ por año
Enlace	[Link]	[Link]

6.3.3 Emisiones de contaminantes atmosféricos

[305-6] Otras emisiones industriales a la atmósfera también son relevantes en términos de protección ambiental.

Los compuestos orgánicos volátiles (COV) contribuyen a la formación de ozono cerca de la superficie terrestre y son responsables de lo que se conoce como *smog* de verano. Utilizamos estos compuestos orgánicos como disolventes en pinturas y adhesivos, en procesos de impregnación y en la limpieza de superficies.

También controlamos el uso de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) y cumplimos con el Protocolo de Montreal, la convención internacional sobre la protección de la capa de ozono, así como con la legislación específica de cada país.

Emisiones de contaminantes atmosféricos

(toneladas métricas)	FY18	FY17(6m)
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	254	150
Sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	0	0

Las mediciones cuantitativas se realizan en cada fuente de emisión de aire por un tercero autorizado, cuando así lo requieren las autoridades.

6.3.4 Residuos

El impacto ambiental de los residuos de Siemens Gamesa depende de los tipos de residuos generados y de los métodos de tratamiento seleccionados. Nuestros indicadores de rendimiento de residuos abordan las reducciones absolutas de residuos, así como las mejoras en el tratamiento de residuos de acuerdo con la jerarquía de residuos. [306-2]

Diferenciamos entre residuos peligrosos y no peligrosos, ya que este material proviene directamente de nuestras instalaciones de producción y proyectos. Las categorías de residuos peligrosos y no peligrosos se dividen a su vez en residuos reciclables y residuos para eliminación.

El volumen total de residuos ascendió a 47.805 toneladas en el período de referencia. La relación entre la generación de residuos peligrosos y la generación de residuos no peligrosos es de 1:11, y la tasa global de reciclado de residuos fue del 69%.

Producción de residuos

(toneladas métricas)	FY18	FY17(6m)
Residuos peligrosos Reciclables	1.892	1.301
Residuos peligrosos No reciclables	2.112	893
Residuos no peligrosos Reciclables	31.006	18.092
Residuos no peligrosos No reciclables	12.795	4.100
Total generación de residuos	47.805	24.387

Nota: para simplificar, estas cifras se han redondeado.

6.3.5 Agua

[303-1] [303-3] El consumo de agua en Siemens Gamesa se realiza mayoritariamente en los centros de fabricación, en los que se utilizan las mejores prácticas disponibles para reducir la captación y el consumo de agua y para incorporar agua reutilizada a los procesos productivos. Igualmente, se trabaja con el menor impacto en el entorno, evitando la captación de agua en áreas con estrés hídrico. Además, la empresa se concentra en el uso eficiente y responsable del agua sanitaria en oficinas y edificios.

El consumo total de agua en el período asciende a 445.638 metros cúbicos. El consumo de agua sin agua de refrigeración químicamente inalterada representa cerca del 1% del balance de consumo de agua.

Consumo de agua

(metros cúbicos)	FY18	FY17 (6m)
Agua dulce	428.835	181.744
Agua subterránea	6.673	9.471
Aguas subterráneas y superficiales para refrigeración (*)	10.130	5.360
Total de agua	445.638	196.575

(*) regresó a la masa de agua receptora sin cambios químicos, pero calentada.

[303-2] [306-5] No se han registrado fuentes de agua que se hayan visto afectadas de manera significativa por las extracciones de agua realizadas por Siemens Gamesa en el período del informe. Esto es, no se han registrado fuentes de agua que se hayan visto afectadas de forma importante por i) captaciones que supongan más de un 5% del volumen total anual medio de cualquier masa de agua, ni ii) captaciones en masas de agua reconocidas por los expertos como especialmente sensibles, debido a su tamaño relativo, función o carácter singular o porque constituyan un sistema amenazado o en peligro, o porque albergan especies vegetales o animales amenazadas, ni tampoco iii) captaciones en los humedales de Ramsar o en cualquier otra zona que cuente con protección nacional o internacional. Todas las captaciones están estrictamente reguladas por las Administraciones Públicas, las cuales asignan los permisos y determinan los volúmenes máximos de captación permitidos, para asegurarse de que no ocurran impactos significativos.

[306-1] El volumen descargado al final del período del informe ascendió a 451.176 m³. La mayoría de los efluentes vertidos están vinculados a la utilización en los procesos de fabricación.

Aguas residuales producidas

(metros cúbicos)	FY18	FY17(6m)
Aguas residuales de instalaciones de empleados	139.011	45.345
Aguas residuales de procesos de fabricación	220.819	73.276
Otras aguas residuales (incluidas las pérdidas)	81.216	13.412
Aguas residuales totales sin agua de refrigeración químicamente inalterada	441.046	132.033
Agua de refrigeración (devuelta a la masa de agua receptora químicamente inalterada, pero calentada)	10.130	5.360
Total de aguas residuales	451.176	137.393

6.3.6 Sustancias

Siemens Gamesa ha implementado un proceso de gestión de sustancias para conseguir un uso seguro y ambientalmente sostenible de los productos químicos que intervienen en nuestras actividades.

El procedimiento correspondiente se aplicará en el diseño y desarrollo de turbinas eólicas, así como en el aprovisionamiento, manipulación de materiales, transporte e importación/exportación de componentes, así como en la manipulación de residuos de productos o componentes químicos durante la fabricación, el montaje, la instalación y el mantenimiento de las turbinas eólicas.

Además, el procedimiento establece los requisitos para los productos químicos utilizados para realizar trabajos por terceros bajo la responsabilidad de Siemens Gamesa.

6.3.7 Incidentes ambientales

6.3.7.1 Vertidos accidentales

En todas las instalaciones de producción y obras de Siemens Gamesa se realizan controles operativos para proteger el agua y el suelo de posibles vertidos, por ejemplo, mediante la elaboración de planes de prevención y respuesta y el uso de medidas de control, como bandejas de vertidos, zonas de carga y descarga, almacenamiento adecuado de sustancias, inspecciones de rutina, etc. En caso de producirse un vertido, Siemens Gamesa dispone de métodos de detección, notificación y corrección para evitar que el incidente se repita.

En 2018, se registraron un total de 308 vertidos durante el período del informe, que oscilaron entre 0 y 240 litros, a excepción de un vertido que ascendió a 1.700 litros de aceite

liberados por un transformador montado en pedestal. Todos los vertidos fueron reportados y corregidos de acuerdo con los procedimientos internos. Ninguno de estos vertidos requirió medidas correctivas excepcionales. [306-3]

6.3.7.2 Quejas de los interesados, multas y sanciones no monetarias

En 2018, no hubo no conformidades ni quejas de las partes interesadas importantes en las que intervinieran las autoridades relacionadas con el medio ambiente. Además, Siemens Gamesa no pagó ninguna multa ni sanción importante relacionada con cuestiones medioambientales o ecológicas. Las multas o penalizaciones importantes se definen como aquellas que superan los 10.000 dólares (o su equivalente en moneda local).

6.3.8 Éxitos medioambientales

En Siemens Gamesa, nos enorgullecemos de nuestros constantes esfuerzos para mejorar nuestro desempeño ambiental en relación con nuestras operaciones internas. Tenemos una herramienta centralizada en la que realizamos un seguimiento de nuestras mejoras en materia de seguridad, salud y medio ambiente, y las categorizamos en relación con los seis pilares de nuestra Política y nuestros procesos de seguridad, salud y medio ambiente (véase el apartado 6.1). Las mejoras de seguridad, salud y medio ambiente pueden ser categorizadas como ahorros ambientales reales, por ejemplo, reducción absoluta, medidas de sustitución o eficiencia u otras iniciativas como campañas, investigaciones o mapeos, capacitaciones, etc.

En 2018, un total de 125 mejoras fueron formalmente propuestas o iniciadas en nuestro registro de planes de acción y un total de 70 mejoras fueron completadas, con otras 36 en progreso y transferidas al siguiente año fiscal.

Se han llevado a cabo diversas actuaciones encaminadas a reducir el consumo de energía y aumentar la eficiencia energética, lo que ha supuesto un ahorro energético de 68.157 GJ.

Se han llevado a cabo acciones adicionales dirigidas a la reducción de residuos y a la mejora de los métodos de tratamiento de residuos según la jerarquía de residuos, lo que ha supuesto un ahorro de 1.911 toneladas de residuos.

En nuestra planta de producción de palas en el mar en Aalborg (Dinamarca) se llevó a cabo una campaña de concienciación y exposición para mostrar la cantidad de materias primas consumidas y la cantidad de residuos generados para producir una pala de 75 metros. El objetivo era crear conciencia sobre la importancia de reducir los residuos, mejorar su clasificación y fomentar un diseño y una

producción más responsables. La exposición tuvo una duración de una semana con un total de 850 participantes procedentes de los diferentes departamentos administrativos y equipos de producción. También se recogieron un total de 40 ideas de "just-fix-it" basadas en las aportaciones de los empleados participantes.

En nuestra planta de producción de nacelles de Brande (Dinamarca) se acumulan grandes cantidades de madera por el envío de los componentes. En 2018, 88 toneladas de madera de embalajes fueron desviadas del flujo de residuos de Siemens Gamesa y reutilizadas por el Varde STU Center, una escuela local. La madera fue utilizada por los estudiantes para fabricar mesas, bancos y refugios como parte de su formación profesional. En el mismo período, se vendieron otras 4 toneladas de palets de madera a otro proveedor para su reutilización como material de envasado.

En nuestra región de Europa del Sur y África se lanzó una campaña de sensibilización sobre el cambio climático y la importancia de la protección del medio ambiente. Los mensajes clave fueron la necesidad de reducir las emisiones de CO₂ y el compromiso permanente de Siemens Gamesa con la lucha contra el cambio climático. Para concienciar y animar a los empleados, la campaña hizo hincapié en la cantidad de CO₂ que se evita gracias a los parques eólicos instalados en la región. También se distribuyó un breve vídeo al público. Esta campaña continuará e incluirá vídeos adicionales que se irán publicando gradualmente sobre diferentes temas de protección del medio ambiente.

6.4 Responsabilidad de producto

[302-4][302-5] La gestión de productos en Siemens Gamesa es aquella en la que los aspectos de seguridad, salud, sociales y medioambientales son características centrales del propio producto, y en la que todos los que intervienen en su vida útil asumen la propiedad y la responsabilidad de reducir cualquier impacto potencial y adverso para la salud y la seguridad de los técnicos u otras partes interesadas o para el medio ambiente. Como fabricante de equipos originales, reconocemos que tenemos la mayor capacidad para minimizar cualquier impacto potencial y adverso, pero también exigimos a nuestros proveedores, contratistas y clientes que nos apoyen en nuestros esfuerzos siempre que sea posible.

Nuestra cartera de productos representa nuestra mayor contribución a la mitigación del cambio climático y nuestra estrategia de descarbonización. A pesar del perfil ecológico de nuestros productos, seguimos esforzándonos por reducir los impactos ambientales asociados a los mismos, tales como la mejora de la eficiencia de los recursos en nuestro proceso de diseño y fabricación, la optimización de la

producción de energía durante la operación o la reducción del tiempo transcurrido entre las visitas de servicio.

6.4.1 Cartera de productos y beneficios medioambientales

[305-5] La cartera de productos de Siemens Gamesa contribuye directamente a la reducción de las emisiones de GEI y a la protección del clima. Además, es parte de nuestra respuesta a otros desafíos globales como la escasez de recursos naturales y la contaminación ambiental.

En 2018, se instalaron 6,7 GW de energía eólica para ayudar a nuestros clientes a reducir aún más sus emisiones en 18 millones de toneladas de CO₂. Desde 1998 se han instalado más de 89 GW de energía eólica en aerogeneradores de Siemens Gamesa. Esto permite a nuestros clientes mitigar su huella de carbono en más de 233 millones de toneladas de CO₂ al año.

6.4.2 Análisis del ciclo de vida (ACV)

Siemens Gamesa cuantifica y documenta los impactos significativos en el ciclo de vida de nuestros productos y operaciones (fabricación, instalaciones, servicios) mediante la realización de Análisis del ciclo de vida (ACV) de acuerdo con la serie de normas ISO 14040 y las Reglas de Categoría de producto (RCP) aplicables. Esta metodología analiza los impactos ambientales a lo largo de todo el ciclo de vida del producto y los procesos asociados a cada etapa del ciclo de vida. Utilizamos los resultados de ACV como base para:

- Comunicar nuestro desempeño ambiental a nuestros grupos de interés internos y externos en forma de Declaraciones Ambientales de producto (DAP) de Tipo II y III.
- Identificar oportunidades para mejorar nuestro desempeño ambiental en futuros diseños.

Al aumentar continuamente el número de ACV y DAP, desarrollamos una amplia base de conocimientos sobre la huella medioambiental de nuestros productos y operaciones.

Al mismo tiempo, utilizamos la información obtenida de los ACV para mejorar no sólo los aspectos relacionados con el producto, sino también los relacionados con la operación. Tomemos por ejemplo nuestra estrategia de actualización de la plataforma offshore, en la que los modelos actuales de turbinas no sólo superan a los modelos anteriores en términos de Coste Nivelado de la Energía (Levelized Cost of Energy, LCoE), sino también en impactos ambientales como el tiempo de retorno de la energía y las emisiones de equivalentes de CO₂ por kWh a la red.

Análisis del ciclo de vida y declaraciones medioambientales de productos

	FY18	FY17
Nº de ACV completos	16	15
Nº de ACV <i>screening</i>	1	1
Nº de EDP	14	13

El período actual del informe muestra una tasa del 100% para los productos cubiertos con ACV (*Screening* y completos) y EDP (Declaración ambiental de producto - tanto Tipo II como Tipo III), así como una tasa de cobertura basada en ingresos del 100% dentro de nuestro negocio.

En este último ejercicio, Siemens Gamesa ha publicado las siguientes Declaraciones Ambientales:

- Declaración ambiental tipo II para la SG 8.0-167 DD.
- Declaraciones ambientales de producto de tipo III para la SG 2.6-126 (anterior G126-2.625 MW) y SG 3.4-132 (anterior G132-3.465 MW).

6.4.3 Criterios ambientales en el diseño de productos

Además de los claros beneficios medioambientales asociados a la producción de energías renovables, Siemens Gamesa diseña, fabrica y da servicio a sus productos de forma que mejoren su comportamiento medioambiental. Nuestro proceso de desarrollo de productos incorpora muchos principios basados en la norma ISO 14006:2011.

Se han establecido procesos y procedimientos explícitos para evaluar y mejorar los aspectos medioambientales asociados al diseño interno de los componentes. Por ejemplo, establecer objetivos de mejora en relación con la reducción de cantidades de material o pesos de componentes, la sustitución de materiales o tipos de sustancias o el aumento de los factores de capacidad. También definimos especificaciones y mantenemos un estrecho diálogo con los proveedores para el suministro de materiales, artículos y componentes mejorados desde el punto de vista medioambiental.

También se establecen procedimientos y controles operativos para evaluar y mejorar los aspectos ambientales asociados a la fabricación, montaje y construcción, como el desarrollo de planes de acción y medidas de mejora en relación con los materiales y sustancias utilizadas, los residuos generados, la energía consumida o los COV emitidos.

Para la distribución, almacenamiento y transporte de nuestros productos, el embalaje, tanto de los materiales entrantes como de los componentes de los proveedores, así como de los componentes salientes de Siemens Gamesa, es

un aspecto con un impacto medioambiental potencialmente elevado. En el futuro, se prestará especial atención a una mejor comprensión de la legislación actual y futura en materia de embalaje y sus posibles repercusiones en Siemens Gamesa, así como a una mayor concienciación sobre la importancia de reducir el número de embalajes o de introducir materiales de embalaje más reciclables.

Para las operaciones de servicio y mantenimiento de las turbinas de nuestros clientes, nos esforzamos por mejorar nuestras ofertas de servicio de actualización de componentes y de prolongación de la vida útil, así como las ofertas de piezas de repuesto y renovación de piezas. Otros aspectos para mejorar el medio ambiente incluyen las funciones de control SCADA para una protección óptima de la fauna y flora silvestres, el aumento del tiempo entre las visitas de servicio, que se traduce en un menor uso de combustible, así como una reducción de los riesgos de exposición y seguridad para los técnicos, y los diagnósticos remotos para mantener los factores de disponibilidad y capacidad lo más altos posible.

Nuestros productos están diseñados para incorporar la eficiencia energética a escala mundial. Nuestros productos incorporan así una mayor eficiencia energética en la mayoría de las etapas del ciclo de vida de un aerogenerador, incluyendo: la adquisición de materias primas y componentes, la fabricación y montaje de componentes, así como su entrega, instalación, operación y mantenimiento.

Nuestras turbinas eólicas también registran mejores datos de eficiencia en comparación con los modelos anteriores para muchos indicadores ambientales, entre ellos: tamaño, peso, impacto visual, reducción de materiales y selección de aquellos con bajo impacto ambiental, optimización de la producción, embalajes reutilizables, reducción de los trabajos de obra civil e instalación, minimización de ruidos, optimización de la generación de residuos en el mantenimiento y un diseño modular, que facilita el desmantelamiento.

6.4.4 Responsabilidad del ciclo de vida

Siemens Gamesa trabaja continuamente para mejorar la fase de fin de vida útil. Por ejemplo, ofrecemos una vida útil prolongada tanto en el diseño como en los programas de prolongación de la vida útil mencionados anteriormente. También se están investigando materiales alternativos como las resinas reciclables para mejorar la reciclabilidad de las palas de los rotores de materiales compuestos. El diseño modular de los aerogeneradores es también un beneficio medioambiental, ya que facilita el desmontaje y optimiza los métodos de tratamiento de los residuos.

Siemens Gamesa continúa participando en el proyecto Horizon2020 "FiberEUse". Al igual que el antiguo Consorcio de Innovación GenVind, este proyecto está investigando el potencial de demostraciones a gran escala de una nueva cadena de valor de economía circular basada en la reutilización de materiales compuestos reforzados con fibra

El proyecto FiberEUse tiene como objetivo aplicar un enfoque holístico a diferentes acciones de innovación destinadas a mejorar la rentabilidad del reciclaje y la reutilización de compuestos en productos de valor añadido. El proyecto se basa en la realización de tres casos de uso macro, detallados en ocho demostraciones:

- Reciclaje mecánico y reutilización en aplicaciones personalizadas de valor añadido, así como en tecnologías de fabricación emergentes como la impresión 3D asistida por ultravioleta.
- Reciclaje térmico y reutilización en aplicaciones de alta tecnología y alta resistencia mediante pirólisis controlada y refabricación personalizada.
- Inspección, reparación y refabricación de productos CFRP en aplicaciones de alta tecnología.

La participación en consorcios de investigación como estos apoya la estrategia de Siemens Gamesa en materia de seguridad, salud y medio ambiente, especialmente en relación con los residuos y la eficiencia de los recursos. Aumentar la reciclabilidad de los componentes de las turbinas es una prioridad en nuestra agenda y participamos continuamente en proyectos para apoyar el desarrollo de una economía circular. Para avanzar en la «economía circular» con el objetivo final de conseguir soluciones "Cradle to Cradle", algunas de nuestras instalaciones se dedican total o parcialmente a la reparación de componentes y su puesta en marcha (cajas multiplicadoras, generadores, cuadros eléctricos y palas).

6.5 Biodiversidad

[304-1] Los productos y servicios de Siemens Gamesa utilizan determinados recursos naturales (materias primas, agua, combustibles fósiles y viento) para realizar su función, interactuando así con los ecosistemas, paisajes y especies y afectando potencialmente a los mismos. Por ejemplo, esto puede ocurrir cuando se establecen nuevas instalaciones o cuando se construyen nuevos parques eólicos.

[304-2] Los impactos potenciales sobre la biodiversidad pueden incluir, por ejemplo:

- Posibles cambios en el uso de la tierra mediante el uso de vehículos y maquinaria para construir caminos y eliminar vegetación.

- Presencia humana prolongada que afecta temporalmente el comportamiento de especies de fauna de manera generalmente reversible.
- El potencial especifica la mortalidad por colisiones con los aerogeneradores de nuestros clientes.

A pesar de estos impactos potenciales sobre la biodiversidad, los proyectos eólicos de Siemens Gamesa se construyen de forma sostenible y permiten una convivencia equilibrada, conservando y protegiendo los activos naturales, es decir, la biodiversidad y el clima. Este respeto a la biodiversidad y a los ecosistemas se sitúa en un lugar protagonista dentro de la estrategia de la empresa.

Existen diferentes instrumentos normativos y voluntarios para lograr un equilibrio neto positivo en relación con la biodiversidad y el medio ambiente, entre ellos:

- Cumplimiento total de los permisos otorgados por las autoridades ambientales y de conservación de cada región, los cuales establecen los requisitos para asegurar la protección del medio ambiente local.
- Políticas y procedimientos de la empresa bajo el sistema integrado de gestión que establece planes de control ambiental.
- Apoyo a la realización de estudios de impacto ambiental que incluyen mecanismos de análisis y prevención que consideran diversas alternativas y establecen medidas correctoras para evitar, mitigar o compensar daños.
- Desarrollo de tecnología relacionada con nuestras funciones de control (SCADA) y compatibilidad con otras aplicaciones de terceros para la detección de especies de aves y murciélagos.

En general, las áreas protegidas y áreas de alto valor en biodiversidad, sin figura de protección, se evitan durante la fase de proyecto de nuevas infraestructuras.

[304-4] Los posibles impactos ambientales se analizan a través de una evaluación formal de los aspectos de seguridad, salud y medio ambiente y mediante la realización de evaluaciones de impacto ambiental de antemano, con medidas para corregir y minimizar los impactos. En el caso de que no se puedan mitigar por completo, se adoptan medidas compensatorias.

Siemens Gamesa desarrolla actividades en algunas zonas donde viven o podrían estar presentes especies amenazadas incluidas en la Lista Roja de la UICN y en otras listas nacionales de conservación. Esto, sin embargo, no significa que se vean afectadas o amenazadas por tales actividades. La identificación de especies de la lista roja de la IUCN y otras especies incluidas en listas nacionales que puedan verse afectadas por las actividades de Gamesa es vital para poder tomar las medidas necesarias que eviten poner en riesgos las mismas.

7. Cadena de suministro responsable

[102-9] Siemens Gamesa cuenta con un sólido historial de excelencia de proveedores, construido a lo largo de los años a través de relaciones sostenibles con nuestra base de proveedores y contratistas. Nuestra Compañía se está construyendo sobre legados muy fuertes que han creado consistentemente una contribución de valor positivo con nuestros proveedores y colaboradores. Por ello, la sostenibilidad seguirá siendo un catalizador clave para la cadena de suministro de Siemens Gamesa.

7.1 Principios de gestión de la cadena de suministro

En todo momento, nuestro mensaje a los proveedores es que deben compartir con nosotros el objetivo común de comportarse de una manera ética y respetuosa con la ley. Por ello, el Grupo ha establecido una política específica de relación y contratación con los proveedores, que proporciona un marco de trabajo a nivel de grupo para la gestión y control de las actividades de aprovisionamiento, la **Política de Relación con los proveedores de SGRE**.²⁹

Como base de la sostenibilidad para los proveedores, y de acuerdo con la política del Grupo, en el ejercicio 2018 se³⁰ publicó el **Código de Conducta para Proveedores**, en el que se establecen los requisitos vinculantes del Grupo. El Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos establece estándares para asegurar que las condiciones de trabajo en nuestra cadena de suministro sean seguras, que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad, y que las operaciones comerciales con los proveedores sean éticas, sociales y ambientalmente responsables.

Esperamos que todos los proveedores demuestren su compromiso con estas normas y principios y exijan su adhesión y cumplimiento. El Código de Conducta se incorpora en nuestras Condiciones Generales de Compras, en los contratos marco y en los acuerdos de compra con cada proveedor, así como en las herramientas de aprovisionamiento.

Los principios seguidos por nuestra cadena de suministro respaldan varias actividades clave que han creado valor positivo de forma consistente con nuestros proveedores y grupos de interés, por ejemplo:

- Desarrollo de la base de suministro local, añadiendo competidores altamente preparados tecnológicamente y competitivos, al tiempo que se contribuye a la creación de riqueza local.
- Mejora a través de planes de desarrollo con proveedores para lograr un diseño de componentes de primera clase con el fin de reducir costes.
- Crear oportunidades para que los proveedores calificados exporten a otras regiones en función de su competitividad.

Todas estas actividades contribuyen de manera importante a las actividades internas, como la definición de estrategias de productos básicos, la introducción de nuevos productos y la gestión de cambios de ingeniería.

Se establece y se compromete la comunidad de gestión del ciclo de vida de los proveedores (Supplier Lifecycle Management, SLM) en Siemens Gamesa, y su trabajo abarca temas de sostenibilidad. El equipo de Procurement Integration define e implementa los nuevos procesos conjuntos que apoyarán la visión común de las dos antiguas empresas. La dirección es mantener las mejores prácticas y aprovechar la oportunidad para integrar innovaciones y procedimientos optimizados en la nueva empresa, que impactan en cómo seleccionamos y calificamos a nuestros proveedores, cómo controlamos su desempeño y cómo los desarrollamos para obtener la máxima calidad.

7.2 La sostenibilidad en la cadena de suministro

7.2.1 Análisis de la cadena de suministro de SGRE

[102-10] En el ejercicio 2018, nuestro ejercicio completo conjunto, Siemens Gamesa compró casi 6.000 millones de euros a unos 17.000 proveedores tier-1. Estos proveedores han sido evaluados de forma imparcial y de acuerdo con los más altos estándares de calidad, de acuerdo con nuestro valor de Excelencia.

Volumen de compras

(en euros)	FY18	FY17
Europa, Oriente Medio y África	4.184.511.490	4.198.566,810

²⁹ Véase la Política de Relación con los proveedores. [\[Link\]](#)

³⁰ Véase el Código de Conducta para Proveedores. [\[Link\]](#)

América	978.237.630	1.970.222,138
Asia, Australia	867.251.580	1.666.894,092
Grupo SGRE	6.030.000.700	7.835.683,040

(*) Volumen de compra basado en pedidos cerrados, no en devengos.

Número de proveedores tier-1

	FY18	FY17
Europa, Oriente Medio y África	10.162	10.285
América	3.506	4.022
Asia, Australia	3.383	3.650
Grupo SGRE	17.051	17.957

Proveedores críticos: El Grupo considera que el proveedor es crítico siempre que cumpla las siguientes condiciones: i) el volumen de compras es superior a 50.000 €, ii) si operan o se basan en el riesgo país, iii) existe un riesgo financiero con el proveedor y iv) no hay un sustituto natural disponible para el proveedor.

El número de proveedores críticos de Siemens Gamesa en estas condiciones asciende a 1.061 en el ejercicio 2018 y representa el 34% del volumen total de compras del ejercicio, es decir, cerca de 2.000 millones de euros.

Número de proveedores críticos

	FY18	FY17
Europa, Oriente Medio y África	487	-
América	255	-
Asia, Australia	319	-
Grupo SGRE	1.061	-

Proveedores de alto riesgo para la sostenibilidad: además, SGRE considera que los proveedores con alto riesgo de sostenibilidad son aquellos que operan en países de mayor riesgo (corrupción, prácticas laborales y seguridad, salud y medio ambiente), que tienen riesgos financieros altos o medios-altos y que no participan o no obtienen una puntuación «baja» en los módulos de detección de cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores (autoevaluaciones de sostenibilidad, auditorías de sostenibilidad y auditorías de SQ con alcance de sostenibilidad). Los proveedores con incidentes demostrados de mala conducta en cualquier aspecto de sostenibilidad son considerados de «alto riesgo de sostenibilidad» independientemente de su ubicación.

El número de proveedores de alto riesgo para la sostenibilidad de Siemens Gamesa en estas condiciones asciende a 792 en el ejercicio 2018 y representa el 22% del

volumen total de compras del año, es decir, cerca de 1.200 millones de euros.

Número de proveedores de alto riesgo para la sostenibilidad

(en euros)	EF18	EF17
Europa, Oriente Medio y África	268	-
América	208	-
Asia, Australia	316	-
Grupo SGRE	792	-

7.2.2 Integración de la sostenibilidad en la estrategia de gestión de la cadena de suministro

Los procesos y herramientas disponibles en SGRE proporcionan a los compradores estratégicos palancas, indicadores de riesgo y transparencia para apoyar la toma de la mejor decisión de compra.

El análisis de riesgos se basa en análisis financieros e informes de materias primas proporcionados por empresas de consultoría externas, que alimentan los indicadores de nuestra herramienta interna de comparación de proveedores.

Las autoevaluaciones de sostenibilidad se aplican a proveedores estratégicos o ubicados en países de alto riesgo (indicador de la OCDE). Las respuestas proporcionadas son examinadas y los proveedores que no cumplan los requisitos pueden ser aprobados condicionalmente (si los problemas no son críticos) tras la implementación de las medidas de desarrollo, o bloqueados inmediatamente para seguir trabajando con SGRE (si los problemas son críticos, especialmente en lo que se refiere a Cumplimiento).

Los procesos y herramientas puestos en marcha por el equipo de Gestión del Ciclo de vida de los Proveedores también se utilizan para recopilar información de los proveedores para otras funciones y permitir una comunicación directa. La información recopilada del proveedor puede desencadenar actividades adicionales para la declaración de materiales peligrosos, la evaluación de la seguridad del contratista y otros aspectos relacionados con la salud, la seguridad y el medio ambiente.

7.2.3 Requisitos de sostenibilidad para los proveedores

El nuevo Código de Proveedores de Siemens Gamesa ha sido lanzado en 2018 y está en pleno funcionamiento.

El Código sigue requisitos de alto nivel: Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Código de Conducta de EICC y otros puntos de referencia con posiciones fuertes en temas de sostenibilidad como el cumplimiento legal, la prohibición de la corrupción y el soborno, las prácticas operativas justas, las prácticas laborales, la protección del medio ambiente, la salud y la seguridad.

En todo momento, cualquier incumplimiento puede ser informado a través de la línea directa de denuncia de Compliance del Grupo. En caso de que se confirme cualquier incumplimiento, se han establecido sistemas para comunicarse con la comunidad de Aprovisionamiento, así como con las funciones cruzadas y las partes interesadas afectadas. Si es necesario, se bloquea a los proveedores infractores en todo el mundo.

Además, en la fase de transición hacia la plena integración, Siemens Gamesa exige que los proveedores respeten el Código de conducta de los proveedores y de intermediarios externos de Siemens o el Código de conducta de Gamesa para proveedores. Ambos códigos heredados siguen siendo válidos, se consideran equivalentes y se aplican a nuestros proveedores y contratos anteriores. Los Códigos forman parte del registro de proveedores en las herramientas S2C (Source-to-Contract), de las Condiciones Generales de Compra y de los contratos de suministro.

Más allá de las iniciativas individuales que emprende nuestro Grupo, Siemens Gamesa participa también en programas sectoriales. Cabe destacar que en WindEurope® Task Force Sustainability, diseñamos y nos comprometemos con los Principios de la Industria para la Sostenibilidad de la Cadena de Suministro. La voz de la industria en lo que respecta a los requisitos de sostenibilidad en la cadena de suministro.

7.2.4 Exposición al riesgo: identificación de los riesgos potenciales para la sostenibilidad en la cadena de suministro

[308-1] [308-2] [414-1] [414-2] Existen herramientas y bases de datos externas para guiar los recursos de Aprovisionamiento en temas de riesgo de sostenibilidad que pueden afectar las decisiones de abastecimiento y las estrategias de productos básicos. Por ejemplo, los informes de proveedores externos nos traen riesgos geopolíticos, riesgos de materias primas y riesgos financieros.

La responsabilidad corporativa y los riesgos de cumplimiento se evalúan y están disponibles en la base de datos de un proveedor externo o en una herramienta de gestión de la seguridad en el trabajo (SLM) heredada de Siemens, mientras que los riesgos medioambientales, de salud y seguridad son supervisados y compilados por el área de gestión de la calidad de los proveedores (Supplier Quality Management, SQM) y están disponibles en las herramientas internas de control y supervisión.

Las tres principales herramientas de gestión de riesgos disponibles incluyen las autoevaluaciones de sostenibilidad, la sostenibilidad como parte de la auditoría de calificación de proveedores y las auditorías externas de sostenibilidad.

7.2.5 Gestión de los riesgos del proveedor

Un enfoque armonizado para asegurar la calificación básica de los proveedores incluye las autoevaluaciones de sostenibilidad corporativa como elemento estándar. Los Procedimientos fueron establecidos durante el año fiscal 18 y el despliegue se llevará a cabo durante el año fiscal 19.

Las autoevaluaciones de sostenibilidad se aplican a proveedores estratégicos o ubicados en países de alto riesgo (indicador de la OCDE). Las respuestas proporcionadas son examinadas y los proveedores que no cumplan los requisitos pueden ser aprobados condicionalmente (si los problemas no son críticos) tras la implementación de las medidas de desarrollo, o bloqueados inmediatamente para seguir trabajando con SGRE (si los problemas son críticos, especialmente en lo que se refiere a Ética y Cumplimiento).

Las auditorías de calidad de los proveedores llevadas a cabo internamente incluyen preguntas sobre sostenibilidad que cubren todos los aspectos y requisitos del Código de Conducta: compliance legal, prohibición de la corrupción y el soborno, prácticas operativas justas, prácticas laborales, salud y seguridad y protección del medio ambiente.

Diferentes proveedores externos llevan a cabo la Auditoría externa de Sostenibilidad en las dos antiguas empresas; esta auditoría es el módulo de detección más fuerte. La supervisión puede incluir la repetición de auditorías o la ejecución de auditorías de seguimiento por parte de nuestros socios auditores externos.

Supervisión de proveedores

(número)	FY18	FY17
Autoevaluaciones de sostenibilidad	1.104	2.506
Auditorías de calidad con cuestiones de sostenibilidad	146	156
Auditorías externas de sostenibilidad	22	68

Desde el punto de vista del cumplimiento de la normativa interna, el volumen total de compras (PVO) de los proveedores que han aceptado el Código de Conducta de Proveedores e Intermediarios externos de SGRE se fija en el 65%, mientras que este porcentaje se eleva al 73% cuando se trata de proveedores críticos.

7.3 Promoción de la competencia y la capacidad de los proveedores

Una de las principales áreas de mejora sostenible a corto y largo plazo, el Proceso de Aprobación de Piezas de Producción (PPAP) se ha implementado para garantizar que el proceso del proveedor tenga la capacidad de entregar de forma consistente productos que cumplan con los requisitos de SGRE. Es obligatorio para todos los componentes críticos.

Desde su implementación en el ejercicio fiscal 16, se han completado 500 PPAP de proveedores en casi 100 proveedores, cubriendo las plataformas G2, D3 y D6/D7/D8.

Con el apoyo del KPI Supplier Delivered Quality (Calidad suministrada por el proveedor), la implementación de PPAP ha contribuido en gran medida a mejorar la calidad de los componentes. Como tal, el número de piezas defectuosas recibidas de los proveedores se ha reducido en más de un 40% en tres años.

Con el fin de prevenir incidentes o cuasi accidentes con lesiones personales mediante ensayos no destructivos (END) en los proveedores chinos, se ha definido una lista de autoevaluación de END específica para los ámbitos de seguridad, salud y medio ambiente para los proveedores. Tras esta autoevaluación, todos los proveedores chinos con END iniciaron e implementaron acciones correctivas/preventivas que redujeron los riesgos de los empleados tanto de SGRE como de los proveedores. Desde la realización de esta autoevaluación no se han producido incidentes o cuasi accidentes con lesiones personales.

En cuanto al número de auditorías de calidad y de medio ambiente, salud y seguridad, así como las acciones correctivas relacionadas, la mayoría de los módulos cuentan con proveedores de producción y contratistas que han implementado un sistema de gestión integrado cualificado que identifica las áreas de mejora. Una de las áreas de interés es el módulo generador que se hace extensivo a los nuevos proveedores y contratistas de los sistemas de gestión integrados que deben ser calificados.

Proyectos de desarrollo de proveedores nuevos o alternativos

(número)	EF18	EF17
Europa, Oriente Medio y África	78	46
América	17	37
Asia, Australia	129	141
Grupo SGRE	224	224

Además, Siemens Gamesa organiza periódicamente eventos de intercambio de conocimientos sobre nuevos productos, nuevas necesidades del mercado, cambios de capacidad, etc. Un ejemplo de ello es el compromiso de Siemens Gamesa con los proveedores navarros de nuevos mercados.

Siemens Gamesa es uno de los motores del crecimiento de Navarra: en la actualidad cuenta con 350 proveedores en la región a los que el año pasado adquirió productos y servicios por valor de más de 190 millones de euros.

La Compañía busca fomentar el desarrollo de sus proveedores navarros mediante el desarrollo de un plan de apoyo e impulso a su penetración en nuevos mercados, desbloqueando las ganancias de competitividad y mejorando sus procesos productivos. En este contexto, la Compañía ha estado trabajando con las autoridades regionales en la promoción de una cadena de valor en las industrias manufactureras y de servicios en torno a las energías renovables en España y en el extranjero.

Este plan, iniciativa pionera en la Comunidad Foral de Navarra, engloba dos programas: Suppliers2Excellence, enfocado en modelos de gestión avanzados, y Lean4Future, diseñado para mejorar aún más los procesos productivos.

Suppliers2Excellence se basa en el Modelo de Gestión Avanzada creado por la Fundación Euskalit y sus patronos, uno de los cuales es Siemens Gamesa. La implementación de este proyecto proporcionará a las empresas participantes orientación sobre cómo incorporar conceptos y metodologías avanzadas de gestión de manera que puedan impulsar su competitividad y ampliar sus horizontes de negocio. El método aborda conceptos como la gestión del conocimiento, la gestión de la calidad total, la excelencia en la gestión, la innovación y la responsabilidad social corporativa, entre otros.

Paralelamente, Siemens Gamesa ha puesto en marcha un nuevo programa, **Lean4Future**, centrado en la mejora de los procesos productivos. De este modo, los proveedores participantes pueden mejorar los indicadores de rendimiento específicos: índices de seguridad, salud y medio ambiente y métricas de calidad, incluidos los plazos de entrega y los costes.

8. Compromiso con la comunidad

Siemens Gamesa está profundamente anclada en las sociedades en las que opera con el objetivo de contribuir a su desarrollo sostenible. Con la implantación del Modelo Avanzado de Gestión, asumimos que nuestra organización forma parte de un marco social que puede fortalecer nuestras propias capacidades o, por el contrario, condicionar y limitar nuestro desarrollo y competitividad. Apoyamos plenamente esta declaración. El compromiso con una sociedad más próspera no sólo es compatible, sino también interdependiente con el éxito duradero de los negocios. En Siemens Gamesa, este compromiso con la sociedad es, por naturaleza, genuino y permanente.

La mejora de la calidad de vida y a la creación de riqueza se logra, por lo tanto, por medio de nuestras actividades comerciales estándar, así como por el hecho de impulsar el desarrollo socioeconómico a través de canales no comerciales.

[413-1] En relación a la intervención de las partes interesadas en el proceso de toma de decisiones hay que señalar que, en el ámbito de actuación de Siemens Gamesa, la planificación energética (fuentes de energía, tecnologías y necesidades a largo plazo) se lleva a cabo por los poderes públicos, siendo éste el ámbito institucional en el que los diferentes grupos de interés pueden tomar parte según los mecanismos establecidos en cada país.

Seleccionada la infraestructura que se considera más adecuada, los puntos de vista de las comunidades afectadas se tienen en cuenta a través de procesos de consulta, que varían en función del país y el tipo de instalación. Muchos de estos procesos, incluidos en los estudios de evaluación de impacto de ambiental de las instalaciones, están regulados y son condicionantes para la obtención de las autorizaciones de construcción y operación. Durante la planificación y desarrollo de las actuaciones, la Compañía realiza consultas previas y mantiene un diálogo activo con las comunidades afectadas y las partes interesadas para identificar y abordar sus preocupaciones o área de interés.

8.1 Estrategia del Grupo

Siemens Gamesa asume que nuestra organización forma parte de un marco social que puede fortalecer nuestra propia capacidad o, en ocasiones, condicionar y limitar nuestro desarrollo y competitividad. Lo apoyamos plenamente. El compromiso con una sociedad más próspera no sólo es compatible sino también interdependiente con el éxito de las empresas que permanecen en el tiempo.

En Siemens Gamesa, nuestro compromiso con la sociedad es auténtico y permanente. La creación de riqueza y la mejora de la calidad de vida en las comunidades en las que operamos es un objetivo constante de nuestra actividad comercial, complementado por el desarrollo socioeconómico a través de nuestros numerosos canales no comerciales.

Por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 12 de septiembre de 2018 se aprobó una nueva **Política de Acción Social**³¹. Los principales objetivos de esta Política de Acción Social son los siguientes:

- Favorecer la estimulación del negocio y su sostenibilidad.
- Mejorar el reconocimiento y la reputación de la empresa.
- Aumentar la satisfacción de los empleados y socios.
- Contribuir a la mejora de las comunidades en las que opera el Grupo Siemens Gamesa

En consecuencia, el Grupo determinó prioridades en el campo de la acción social para todas las actividades no comerciales de la comunidad orientadas a:

- La generación de bienestar para las personas, prestando especial atención a los grupos más vulnerables (en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 1 a 6 de la ONU).
- Acceso a la energía procedente de fuentes renovables, impulsando el desarrollo tecnológico y la promoción del conocimiento en este ámbito (de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 7 y 13 de la ONU).

Las iniciativas sociales en beneficio de las comunidades locales se llevan a cabo directamente por Siemens Gamesa o por las empresas filiales o participadas, en sus respectivas áreas de actuación.

³¹ Ver Política de Acción Social [Link](#)

8.2 Programas de acción corporativa en curso

En 2018 se lanzó una nueva iniciativa para el compromiso de los empleados y la comunidad: «**SGRE Impact**» es un programa para toda la empresa que tiene como objetivo generar un cambio positivo en las comunidades en las que opera la empresa y, al mismo tiempo, aumentar el compromiso de los empleados. De este modo, el SGRE contribuye a mejorar la sociedad, con la convicción de que una sociedad más próspera contribuye al éxito empresarial duradero de la empresa.

La iniciativa invitó a todos los empleados a proponer un proyecto de participación en la comunidad que esté dentro de al menos una de las categorías de proyectos de la iniciativa. Estos proyectos se basan en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: No Pobreza; Hambre Cero; Buena Salud y Bienestar; Educación de Calidad; Igualdad de Género; Agua Limpia y Saneamiento; Energía Asequible y Limpia; o Acción Climática.

136 empleados de 14 países respondieron a la convocatoria y solicitaron un total de 192 proyectos en 39 países. La Comisión de Selección, compuesta por miembros de la Comisión Ejecutiva y presidida por Markus Tacke, Patrocinador de SGRE Impact, eligió ocho proyectos en siete países para ser financiados e implementados en 2018-19:

BRASIL: «Producción sostenible de miel en el noreste de Brasil»



Junto con el socio local Giral Desenvolvimento de Projotos, el SGRE apoyará financieramente un proyecto que se centra en la mejora de las condiciones de apicultura y recolección de miel por parte de los productores rurales en el campo del estado de Rio Grande do Norte. 120 familias de siete comunidades de la región semiárida del país recibirán asistencia técnica y equipamiento técnico para la producción sostenible de miel, impactando los ingresos y productos de las comunidades rurales a través de una actividad con un impacto ambiental positivo.

DINAMARCA: «Liga de robots para chicas»



En colaboración con el socio local FabLab Spinderihallerne, SGRE financia un programa que tiene como objetivo capacitar a unos 200 adolescentes –principalmente niñas– de Vejile para que trabajen con la tecnología, específicamente para que participen en una Liga de Robots inspirada por Simon Giertz –inventor de «robots de mierda» con 1,2 millones de seguidores en YouTube–, que cuentan, además, con el apoyo de modelos de conducta femeninos.

INDIA: «Cambio positivo: Construir instalaciones sanitarias»



Después de una fructífera cooperación previa con Bal Vikas India, SGRE colabora nuevamente con este socio local en la construcción de nueve inodoros para una comunidad en Umarwada, Gujarat. Ofrecer a las familias de esta comunidad un acceso higiénico adecuado a las instalaciones sanitarias mejorará su salud y bienestar, especialmente durante la difícil temporada de los monzones.

INDIA: «SGRE Liga de Fútbol»



Después de cuatro exitosas temporadas en esta liga de fútbol, SGRE se asociará con el equipo local Team Everest y el equipo de Responsabilidad Social Corporativa en India para implementar otra temporada de jóvenes que mejorarán sus habilidades deportivas en un campus de entrenamiento de fútbol mientras, al mismo tiempo, se les enseña cómo cuidar el medio ambiente y buenos hábitos alimenticios. La Liga de Fútbol de SGRE lleva el cambio social a los niños de las comunidades que rodean las operaciones de SGRE y sensibiliza a los empleados de SGRE sobre temas sociales y motiva su participación.

Marruecos: «Proporcionar la fuerza motriz de toda la naturaleza: jagua!»



Junto con el socio local Association des Parents d'Eleves de L'Ecole Secteure Scolaire Daya, SGRE ayudará al grupo de escuelas, en las proximidades de la fábrica de palas de Tánger, a construir instalaciones sanitarias limpias y operativas, así como a formar a los profesores y estudiantes sobre el mejor uso del agua y sobre cómo mantener la higiene personal. Además, se cerrará un pozo existente pero inseguro.

España: «Empresa y Biodiversidad»



En colaboración con la organización vasca Fundación Lurgaia, SGRE financiará el cambio de uso del suelo de una plantación de especies de crecimiento rápido, principalmente pinos y eucaliptos, a un bosque de especies autóctonas mediante la plantación de 20.000 árboles y arbustos autóctonos en la Reserva de la Biosfera de Urdaibai. Esto creará el bosque de robles más grande de la reserva. El proyecto ofrece a los empleados de SGRE la oportunidad de ofrecerse como voluntarios y colaborar en la plantación.

Tailandia: "Green Island"



Junto con la organización PlayOnside, SGRE construirá una casa comunitaria, un patio de recreo y algunos espacios públicos con gradas para los niños refugiados y migrantes de una comunidad que vive en el vertedero de basura en las afueras de la ciudad fronteriza tailandesa de Mae Sot. Los niños tienen acceso a la educación a través del fútbol y el juego, independientemente de su origen étnico, género, religión o situación socioeconómica.

Reino Unido: «¿Cómo funciona la energía eólica?»



SGRE se asocia con la organización local Lab Rascals para organizar talleres en diez escuelas primarias de bajos ingresos en la zona de Hull. En equipos de tres, los niños (de 9 a 11 años de edad) construirán un aerogenerador modelo LEGO y un coche a motor. Comprobarán si la velocidad del viento, los ángulos del viento, el número de palas, etc., influyen en la energía generada durante un tiempo determinado. Estos talleres elevarán el perfil de los temas STEM y las proyecciones profesionales y darán a los niños una comprensión básica de la ingeniería de la energía eólica a través de ejercicios prácticos.

En el marco de los premios Euskalit, el Premio Vasco de Gestión Avanzada en Sociedad fue otorgado a Siemens Gamesa Renewable Energy por la práctica presentada «Business to Society». El equipo de evaluación consideró este trabajo como una Buena Práctica. Este reconocimiento es un paso más allá del premio recibido el año pasado, (Golden A) de Euskalit a Sistemas de Gestión Avanzados.

8.3 Programas locales de acción local

En **Dinamarca**, fomentamos las actividades de plantación de árboles, una forma fácil y sencilla de evitar las consecuencias negativas del calentamiento global. En colaboración con GrowForIt, una iniciativa ciudadana procedente de la industria eólica danesa, nuestros empleados locales plantan árboles que garantizan una larga vida capturando el CO₂ necesario. Por ejemplo, el patrocinio de la reforestación de un área equivalente a un campo de fútbol asegura la absorción de 10 toneladas de CO₂ cada año durante los próximos 75 años, suficiente para equilibrar el CO₂ producido durante la vida de un empleado.

En **Estados Unidos**, el estreno de Siemens Gamesa US «semana de servicio» durante la Semana de la Asociación Americana de Energía Eólica (American Wind Energy Association, AWEA) demostró cómo nuestros empleados de energía eólica contribuyen cada día en sus comunidades de todo el país. Numerosas actividades en las que participaron nuestros empleados demostraron la misión de nuestra empresa: «Hacemos realidad lo que importa». No sólo contribuimos al avance de la industria eólica y a los beneficios ambientales resultantes, sino también al mejoramiento de las comunidades donde trabajamos y vivimos. Para ilustrar esto:

- Más de 100 empleados ofrecieron voluntariamente su tiempo o hicieron donaciones en seis estados en los que Siemens Gamesa está presente.
- Técnicos de Hatchet Ridged trabajaron para satisfacer las necesidades más necesarias de las víctimas de los incendios forestales de Carr cerca de Redding (California), y se ofrecieron como voluntarios con Haven Humane.
- Empleados de Orlando se ofrecieron como voluntarios en la Central Florida Ronald McDonald House Charities. Orlando también realizó una colecta de suministros escolares y una campaña de donación de sangre con OneBlood.
- Los empleados del este de Pennsylvania en Fairless Hills y Trevoise pasaron su tiempo en el Silver Lake Nature Center, limpiando senderos naturales, además de recolectando útiles escolares para el programa "Stuff the Bus" del Condado de United Way of Bucks.
- Empleados del centro de montaje de nacelles y bujes de Hutchinson donaron material escolar a First Call for Help para ser distribuidos a los estudiantes del Condado de Reno de los cursos K-12, así como también dedicaron su tiempo a la limpieza y organización en la sede de First Call for Help.
- Los empleados de la planta de fabricación de palas de Fort Madison recolectaron material escolar para los estudiantes de los colegios de enseñanza primaria locales.
- Los empleados de Boulder (Colorado), trabajaron con los Wildlands Restoration Volunteers (WRV) en un proyecto de redireccionamiento para proteger las áreas ambientalmente sensibles de Indian Peaks Wilderness cerca de Brainard Lake.

En el **Reino Unido**, Siemens Gamesa Hull aspira a ser un buen vecino de su comunidad local.

Trabajamos en estrecha colaboración con colegios e institutos locales para ayudar a desarrollar talentos en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Fabricación. Nuestro personal son directores y mentores de los colegios locales y apoyamos una serie de eventos de planes de estudios. Nos apasiona animar a más mujeres a desempeñar funciones de fabricación e ingeniería y trabajar en colaboración con las autoridades locales y otras empresas para apoyar esto.

Como socio fundador de la Escuela Técnica Superior de la Universidad de Hull (enseñan a los estudiantes asignaturas técnicas y científicas de una forma totalmente nueva y están formando a los inventores, ingenieros, científicos y técnicos del mañana), apoyamos con contenidos temáticos y ofrecemos oportunidades de prácticas.

Cada año, ayudamos a equipos de jóvenes a diseñar y construir coches de carreras eléctricos para competir en una carrera de bajo octanaje y alta velocidad trabajando con The Greenpower Education Trust.

Tenemos una estrecha relación con la Universidad de Hull, que nos ayudó a utilizar el modelado en 3D para preparar la fabricación de palas de aerogeneradores más grandes en 2019.

La inclusión es importante para nosotros y reconocemos los beneficios de una fuerza laboral diversa e inclusiva. En 2016, comenzamos un proyecto único a largo plazo que tiene como objetivo apoyar a los estudiantes con necesidades adicionales, desde la colocación de trabajo hasta las prácticas con apoyo, con el objetivo final de asegurar el empleo en nuestras instalaciones en Hull (Reino Unido). Hemos visto resultados sorprendentes del programa con los quince estudiantes beneficiándose de una mayor independencia y confianza y dos de ellos están ahora en un empleo remunerado con nosotros.

Los empleados con sede en Hull se han comprometido a apoyar a organizaciones benéficas locales y en el último año han donado generosamente a Macmillan, Hull Children's University, Hull for Heroes, a personas sin hogar y a los servicios locales de salud mental, y participaron en noviembre. Somos una plantilla muy activa y hemos participado en una serie de eventos deportivos con fines benéficos.

Este año celebramos nuestro logro de 500 palas con nuestra área local mediante la plantación de 500 árboles. El personal voluntario y los niños locales nos ayudaron a plantarlas en un campo deportivo local –son parte del Northern Forest (Bosque del Norte) más amplio y tienen múltiples beneficios,

incluyendo la absorción de carbono, la reducción de emisiones en la zona.

En la **India**, por ejemplo, se está llevando a cabo en los últimos años un programa de responsabilidad social corporativa bajo el nombre de «Gamesa Community Spirit». Este programa se consolida en torno un grupo de programas estratégicos, entre ellos:

- Academic Excellence Program (GAEP): un programa para facilitar a los estudiantes de las escuelas rurales las competencias y base educativa homóloga a los estudiantes urbanos.
- Gram Arogya Kendra (GGAP): Este programa busca iniciar proyectos de atención médica sostenible en las aldeas rurales cercanas a los parques eólicos. Las áreas de especial atención son el cuidado ocular y la atención a mujeres embarazadas de estas poblaciones, para lo cual Gamesa facilita los recursos médicos, las inspecciones periódicas.
- Vocational Training Program (GVTP): El programa GVTP, de formación profesional, se dividió en dos acciones: i) El programa de reciclaje de madera, mediante el cual los residuos de madera se convierten en muebles de aula para su uso en las escuelas de las aldeas cercanas a las plantas de fabricación del Grupo, y ii) el programa Mi Profesión, cuyo objetivo es capacitar a los estudiantes rurales con capacidades profesionales y un trabajo sostenible mediante la capacitación en tareas de operación y mantenimiento (O&M).
- Employee Volunteering (EV): el programa tiene como objetivo promover la conciencia social entre los empleados de Siemens Gamesa India, así como servir de plataforma para que los empleados se involucren en actividades sociales. Actividades como la celebración del Día del Viento, la celebración de la semana internacional de la sordera, la participación en campañas de donación de sangre o las jornadas de donaciones.

9. Índice de contenidos GRI

CONTENIDOS ESTÁNDAR GENERALES [102-55]

GRI 102: CONTENIDOS GENERALES

ESTÁNDAR GRI	EQUIVALENTE GRI G4	Página / referencia	Comentario	Revisión externa	Descripción
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN					
102-1	G4-3	6	-	✓	Nombre de la organización
102-2	G4-4	8	-	✓	Actividades, marcas, productos y servicios
102-3	G4-5	6	-	✓	Ubicación de la sede central
102-4	G4-6	6	-	✓	Países en los que se desarrollan actividades relevantes
102-5	G4-7	7	-	✓	Régimen de propiedad y forma jurídica.
102-6	G4-8	8	-	✓	Mercados servidos
102-7	G4-9	7	-	✓	Principales magnitudes
102-8	G4-10	8	-	✓	Información sobre empleados y otros trabajadores
102-9	G4-12	54	-	✓	Cadena de suministro
102-10	G4-12	54	-	✓	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro
102-11	G4-14	43	-	✓	Enfoque del principio de precaución
102-12	G4-15	16	-	✓	Principios o iniciativas externas suscritas o adoptadas
102-13	G4-16	68	Nota 2	✓	Asociaciones a las que se pertenece
ESTRATEGIA					
102-14	G4-1	2	-	✓	Declaración del responsable principal de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.
102-15	G4-2	10	-	✓	Principales impactos, riesgos y oportunidades
ÉTICA E INTEGRIDAD					
102-16	G4-56	6	-	✓	Valores, principios, estándares y normas de comportamiento como los códigos de conducta
102-17		20	-	✓	Procedimientos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita
GOBIERNO					
102-18	G4-34	18	-	✓	Estructura de gobierno
102-19	G4-35	19	-	✓	Delegación de autoridad del máximo órgano de gobierno a alta dirección
102-20	G4-36	19	-	✓	Cargos ejecutivos con responsabilidad económica, social y ambiental
102-21	G4-37	68	Nota 3	✓	Procesos de consulta entre los grupos de interés y Consejo de Administración
102-22	G4-38	18	-	✓	Composición del máximo órgano de gobierno
102-23	G4-39	68	Nota 4	✓	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa un cargo ejecutivo y las razones para ello
102-24	G4-40	68	Nota 5	✓	Selección y nombramiento de los miembros del máximo órgano de gobierno
102-25	G4-41	68	Nota 6	✓	Procedimientos para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno
102-26	G4-42	12	-	✓	Funciones del máximo órgano de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, aprobación y actualización de la misión, valores, estrategias, políticas y objetivos
102-27	G4-43	68	Nota 7	✓	Conocimiento del máximo órgano de gobierno sobre aspectos económicos, ambientales y sociales
102-28	G4-44	68	Nota 8	✓	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno
102-29	G4-45	68	Nota 9	✓	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión del desempeño económico, ambiental y social así como, su papel en la aplicación de los procesos de debida diligencia y en las consultas a los grupos de interés
102-30	G4-46	68	Nota 9	✓	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la eficacia de la gestión de riesgos y oportunidades en los aspectos económicos, ambientales y sociales
102-31	G4-47	68	Nota 9	✓	Frecuencia de supervisión del máximo órgano de gobierno de los impactos, riesgos y oportunidades en los aspectos económicos, sociales y ambientales
102-32	G4-48	4	-	✓	Funciones del máximo órgano de gobierno en la elaboración del Informe de sostenibilidad

ESTÁNDAR GRI	EQUIVALENTE GRI G4	Página / referencia	Comentario	Revisión externa	Descripción
102-33	G4-49	68	Nota 3	✓	Procedimientos para comunicar asuntos de crucial interés al máximo órgano de gobierno
102-34	G4-50	68	Nota 10	✓	Asuntos de crucial interés comunicados al máximo órgano de gobierno
102-35	G4-51	68	Nota 11	✓	Política de remuneración
102-36	G4-52	68	Nota 11	✓	Proceso de determinación de las retribuciones
102-37	G4-53	68	Nota 12	✓	Cómo se han tenido en cuenta las expectativas de los grupos de interés en relación con las políticas retributivas
102-38	G4-54	68	Nota 13	✓	Coefficiente de compensación total anual
102-39	G4-55	68	Nota 13	✓	Aumento porcentual de la relación de compensación total anual

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

102-40	G4-24	13	-	✓	Grupos de interés vinculados con la organización
102-41	G4-11	33	-	✓	Convenios de negociación colectiva
102-42	G4-25	13	-	✓	Identificación y selección de los grupos de interés
102-43	G4-26	13	-	✓	Enfoque adoptado para la relación con los grupos de interés
102-44	G4-27	13	-	✓	Cuestiones clave surgidas a raíz de la participación de grupos de interés

PRÁCTICA DE INFORMACIÓN

102-45	G4-17	4	-	✓	Entidades incluidas en la consolidación financiera y en el ámbito del informe
102-46	G4-20	68	Nota 2	✓	Definición del contenido del informe y límites del tema
102-47	G4-18	13	-	✓	Lista de temas materiales
	G4-20	68	Nota 2	✓	Cobertura dentro de la organización
	G4-21	68	Nota 2	✓	Cobertura fuera de la organización
102-48	G4-22	4	-	✓	Reformulación de información facilitada en informes anteriores
102-49	G4-23	4	-	✓	Cambios en los informes
102-50	G4-28	4	-	✓	Periodo cubierto por el informe
102-51	G4-29	Abril 2018	-	✓	Fecha del informe anterior más reciente
102-52	G4-30	Anual	-	✓	Ciclo de presentación del informe
102-53	G4-31	73	-	✓	Punto de contacto para cuestiones relativas al informe
102-54		4	-	✓	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI
102-55	G4-32	62	-	✓	Índice del contenido del GRI
102-56	G4-33	72	-	✓	Revisión externa

GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN

ESTÁNDAR GRI	EQUIVALENTE GRI G4	Página / referencia	Comentario	Revisión externa	Descripción
103-1	-	-	-	✓	Explicación del tema material y sus límites
103-2	-	-	-	✓	El enfoque de gestión y sus componentes
103-3	-	-	-	✓	Evaluación del enfoque de gestión

GRI 200: TEMAS DE ECONOMÍA

ESTÁNDAR GRI	EQUIVALENTE GRI G4	Página / referencia	Comentario	Revisión externa	Descripción
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO					
201-1	G4-EC1	7	-	✓	Valor económico directo generado y distribuido
201-2	G4-EC2		Nota 14	✓	Consecuencias económicas y otros riesgos derivados del cambio climático
201-3	G4-EC3	68	Nota 2	✓	Obligaciones por planes de beneficios definidos y otros planes de jubilación
201-4	G4-EC4	68	Nota 15	✓	Ayudas económicas otorgadas por los gobiernos
GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO					
202-1	G4-EC5	68	Nota 13	✓	Relación entre el salario inicial y el salario mínimo local
202-2	G4-EC6	68	Nota 2	✓	Proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS DIRECTOS					
203-1	G4-EC7	68	Nota 2	✓	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados
203-2	G4-EC8	68	Nota 2	✓	Impactos económicos indirectos significativos
GRI 204: Prácticas de aprovisionamiento					
204-1		68	Nota 2	✓	Porcentaje de gasto que corresponde a proveedores locales
GRI 205: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN					
205-1	G4-SO3	22	-	✓	Unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos de corrupción
205-2	G4-SO4	25	-	✓	Políticas y procedimientos de comunicación y formación sobre la lucha contra la corrupción
205-3	G4-SO5	25	-	✓	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas
GRI 206: PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL					
206-1	G4-SO7	23	-	✓	Demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia

GRI 300: TEMAS AMBIENTALES

ESTÁNDAR GRI	EQUIVALENTE GRI G4	Página / referencia	Comentario	Revisión externa	Descripción
GRI 301: MATERIALES					
301-1	G4-EN1	68	Nota 2	✓	Materiales utilizados, por peso y volumen
301-2	G4-EN2	68	Nota 2	✓	Porcentaje de materiales utilizados que son materiales reciclados.
301-3		68	Nota 2	✓	Productos recuperados y sus materiales de embalaje
GRI 302: ENERGÍA					
302-1	G4-EN3	47	-	✓	Consumo energético interno
302-2	G4-EN4	47	-	✓	Consumo energético externo
302-3	G4-EN5	47	-	✓	Intensidad energética
302-4	G4-EN6	51	-	✓	Reducción del consumo energético
302-5	G4-EN7	51	-	✓	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios
GRI 303: AGUA					
303-1	G4-EN8	49	-	✓	Captación total de agua según la fuente
303-2	G4-EN9	49	-	✓	Fuentes de agua afectadas significativamente por la captación de agua
303-3	G4-EN10	49	-	✓	Agua reciclada y reutilizada
GRI 304: BIODIVERSIDAD					
304-1	G4-EN11	53	-	✓	Instalaciones en áreas protegidas y o en áreas no protegidas con gran valor de biodiversidad
304-2	G4-EN12	53	-	✓	Impactos en la biodiversidad derivados de actividades, productos o servicios
304-3	G4-EN13	68	Nota 2	✓	Hábitats protegidos o restaurados
304-4	G4-EN14	53	-	✓	Especies en la lista roja de IUCN y en listados nacionales afectadas por operaciones
GRI 305: EMISIONES					
305-1	G4-EN15	48	-	✓	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)
305-2	G4-EN16	48	-	✓	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2)
305-3	G4-EN17	68	Nota 1	✓	Otras emisiones indirectas de gases efecto invernadero (Alcance 3)
305-4	G4-EN18	48	-	✓	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero
305-5	G4-EN19	51	-	✓	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero
305-6	G4-EN20	48	-	✓	Emisiones de sustancias que agotan el ozono
305-7	G4-EN21	68	Nota 2	✓	NO _x , SO _x y otras emisiones atmosféricas significativas
GRI 306: VERTIDOS Y RESIDUOS					
306-1	G4-EN22	49	-	✓	Vertido total de agua, según su calidad y destino
306-2	G4-EN23	49	-	✓	Peso total de los residuos según tipo y método de tratamiento
306-3	G4-EN24	50	-	✓	Número total y volumen de los vertidos accidentales más significativos
306-4	G4-EN25	68	Nota 2	✓	Transporte de residuos peligrosos
306-5	G4-EN26	49	-	✓	Masas de agua y hábitats afectados por vertidos y escorrentía
GRI 307: COMPLIANCE AMBIENTAL					
307-1	G4-EN29	68	Nota 16	✓	Incumplimiento de las leyes y reglamentos ambientales.
GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DEL PROVEEDOR					
308-1	G4-EN32	56	-	✓	Nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales
308-2	G4-EN33	56	-	✓	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas al respecto

GRI 400: TEMAS SOCIALES

ESTÁNDAR GRI	EQUIVALENTE GRI G4	Página / referencia	Comentario	Revisión externa	Descripción
GRI 401: EMPLEO					
401-1	G4-LA1	31	-	✓	Nuevas contrataciones y rotación de empleados
401-2	G4-LA2	35	-	✓	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada
401-3	G4-LA3	35	-	✓	Permiso de paternidad
GRI 402: RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN					
402-1	G4-LA4	33	-	✓	Plazos mínimos de preaviso en caso de cambios operativos
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD LABORAL					
403-1	G4-LA5	39	-	✓	Representación de los trabajadores en las comisiones formales conjuntas de salud y seguridad de la dirección y los trabajadores
403-2	G4-LA6	40	-	✓	Tipos de lesiones y tasas de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes relacionadas con el trabajo.
403-3	G4-LA7	41	-	✓	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad
403-4	G4-LA8	68	Nota 2	✓	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos
GRI 404: FORMACIÓN y EDUCACIÓN					
404-1	G4-LA9	32	-	✓	Promedio de horas de formación por empleado y año
404-2	G4-LA10	32	-	✓	Programas para mejorar la capacitación de los empleados y programas de asistencia a la transición
404-3	G4-LA11	68	Nota 2	✓	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo profesional
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
405-1	G4-LA12	34	-	✓	Diversidad de órganos de gobierno corporativo y empleados
405-2	G4-LA13	35	Nota 19	✓	Relación entre el salario base y la retribución de los hombres con respecto a las mujeres
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN					
406-1	G4-HR3	34	-	✓	Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas
GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA					
407-1	G4-HR4	33	-	✓	Actividades y proveedores identificados en los que el derecho a la libertad de asociación y a los convenios colectivos puedan estar amenazados
GRI 408: TRABAJO INFANTIL					
408-1	G4-HR5	68	Nota 2	✓	Centros de actividad y proveedores identificados que tengan riesgo significativo de incidentes de explotación infantil
GRI 409: TRABAJO FORZADO					
409-1	G4-HR6	68	Nota 2	✓	Operaciones y proveedores en riesgo significativo de incidentes de trabajo forzado u obligatorio
GRI 410: MEDIDAS DE SEGURIDAD					
410-1	G4-HR7	68	Nota 2	✓	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos
GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS					
411-1	G4-HR8	68	Nota 2	✓	Incidentes de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas
GRI 412: EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS					
412-1	G4-HR9	24	-	✓	Operaciones sujetas a exámenes o evaluaciones de impacto en materia de derechos humanos
412-2		25		✓	Formación a personal en políticas o procedimientos de derechos humanos
412-3		68	Nota 20	✓	Contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos

ESTÁNDAR GRI	EQUIVALENTE GRI G4	Página / referencia	Comentario	Revisión externa	Descripción
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES					
413-1	G4-SO1	58	-	✓	Programas de desarrollo, evaluaciones de impactos, procesos de participación de las comunidades locales
413-2	G4-SO2	68	Nota 1	✓	Impactos negativos significativos sobre las comunidades locales
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES					
414-1	G4-SO9	56		✓	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios sociales
414-2	G4-SO10	56	-	✓	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas
GRI 415: POLÍTICAS PÚBLICAS					
415-1	G4-SO6		No registradas	✓	Contribuciones políticas
GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES					
416-1	G4-PR1	41	-	✓	Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios
416-2	G4-PR2	68	Nota 18	✓	Incidentes de incumplimiento en relación con los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO					
417-1	G4-PR3	68	Nota 21	✓	Requisitos para la información y el etiquetado de productos y servicios
417-2	G4-PR4	68	Nota 18	✓	Incidentes por incumplimiento de regulación y códigos voluntarios relativos a la información y etiquetado de productos y servicios
417-3	G4-PR7	68	Nota 18	✓	Incidentes de incumplimiento en relación con las comunicaciones de marketing
GRI 418: PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES					
418-1	G4-PR8	68	Nota 18	✓	Reclamaciones fundamentadas sobre violación de la privacidad y fuga de datos de clientes
GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO					
419-1	G4-PR9	68	Nota 16	✓	Incumplimiento de leyes y regulaciones en el ámbito social y económico

Notas incluidas en el índice GRI

[Nota 1]: Debido a que la fusión del negocio eólico de Siemens con Gamesa Corporación Tecnológica, S.A. finalizó el 3 de abril de 2017, esta información no se agrega de manera oportuna para el periodo del informe.

[Nota 2]: No es posible comunicar datos consolidados para el nuevo Grupo al final del periodo del informe. La Compañía está trabajando tanto en los procesos de gestión como en los sistemas para proporcionar estos datos en futuros ciclos de informes.

[Nota 3]: El Reglamento de la Junta General de Accionistas, establece las normas: (a) de constitución y funcionamiento de la Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.; y (b) para el ejercicio por los accionistas de los derechos de información, asistencia, voz, voto y cualesquiera otros que legalmente les correspondan. Dicho Reglamento forma parte de las Normas de Gobierno Corporativo de la Sociedad. [\[Enlace\]](#). Además, la sociedad cuenta con la Oficina de Información al Accionista que diariamente atiende a los accionistas respondiendo a las cuestiones que le son planteadas. La citada oficina está coordinada por el Departamento de Relaciones con los Inversores. Los accionistas pueden hacer preguntas por teléfono, correo postal o electrónico. Las diferentes direcciones y números se publican en el sitio web de la empresa.

[Nota 4]: El Presidente del máximo órgano de gobierno no es también el Consejero ejecutivo. El presidente es el máximo responsable del buen funcionamiento del Consejo de Administración.

[Nota 5]: Los procedimientos de selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los consejeros, así como los de los órganos competentes, los procedimientos a seguir y los criterios a emplear en cada uno de ellos, se exponen en el apartado C.1.19 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2018 [\[Link\]](#).

[Nota 6]: El Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2018 [\[Link\]](#), en su apartado D.6 describe los mecanismos implementados para detectar, determinar y resolver cualquier conflicto de interés entre la Compañía o su Grupo, y sus directores, ejecutivos o accionistas importantes.

[Nota 7]: Indicado en el Reglamento del Consejo de Administración [\[Link\]](#)

[Nota 8]: Indicado en los apartados C.1.20 y C.1.20 bis del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2018 [\[Link\]](#).

[Nota 9]: Indicado en el apartado E del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2018 [\[Link\]](#), especialmente el apartado E.2 donde se describen los niveles de protección y defensa del Grupo para afrontar y gestionar los riesgos.

[Nota 10]: El Consejo de Administración de Siemens Gamesa conoce de los asuntos de su competencia tal y como se detallan en el artículo 7 del Reglamento del Consejo de Administración [\[Link\]](#).

[Nota 11]: La normativa de la Compañía que regula la remuneración de los miembros del Consejo de Administración se encuentra recogida en el Artículo 45 de los Estatutos de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. [\[Link\]](#), y en el Artículo 29 del Reglamento del consejo de Administración [\[Link\]](#). Se puede acceder a información adicional en los Estados Financieros Consolidados de Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. y sus filiales correspondientes al ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2018, epígrafes 31 and 32 [\[Link\]](#). Véase también el Informe Anual sobre retribuciones de los miembros del Consejo de Administración 2018 para detalles cuantitativos y cualitativos [\[Link\]](#).

[Nota 12]: El Informe Anual de Retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de 2018 se somete anualmente a votación consultiva en el seno de la Junta General de Accionistas de la Sociedad. De acuerdo con la legislación vigente, se detalla la política de retribuciones del ejercicio en curso y del ejercicio anterior, incluyendo la retribución individual de cada consejero. El citado Informe fue aprobado con el 96,18% de votos a favor, 3,09% votos en contra y 0,73% de abstenciones en la Junta General de Accionistas de la sociedad celebrada el viernes, 23 de marzo de 2018. Adicionalmente, de conformidad con los artículos 529 sexdecies a 529 novodecies de la Ley de Sociedades Anónimas, 45 de los Estatutos Sociales y 29 del Reglamento del Consejo de Administración, la Sociedad aprobó una política de retribución de los Consejeros [\[Link\]](#) con el 95,83% de los votos a favor, el 2,90% en contra y el 1,27% de abstenciones en la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 20 de junio de 2017.

[Nota 13]: En el momento de la elaboración del presente informe, no ha sido posible agregar la información relativa a las remuneraciones o a los incrementos anuales debido a la reciente fusión del nuevo Grupo. Aunque los datos específicos relacionados con la compensación son confidenciales, aplicaremos un enfoque global en los siguientes periodos de presentación de informes. Como regla general, cumplimos con la normativa local, las leyes y la ética empresarial en general. Esto incluye la normativa local sobre salario mínimo e igualdad de oportunidades en el empleo definidas en nuestro Código de Conducta.

[Nota 14]: Aunque se ha llevado a cabo un análisis estratégico de los riesgos del cambio climático, no se ha podido realizar un análisis completo de los riesgos financieros a nivel de Grupo durante el periodo cubierto por el informe.

[Nota 15]: Se puede acceder a información adicional en los *Estados Financieros Consolidados* de Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. y sus filiales correspondientes al periodo finalizado el 30 de septiembre de 2018. [\[Link\]](#).

[Nota 16]: El total de multas impuestas por las sanciones al final del periodo de que se informa era inexistente o insignificante.

[Nota 17]: El Grupo dispone de procedimientos que definen la sistemática establecida para el adecuado control de las operaciones de carga, descarga y transporte de mercancías peligrosas por tierra, mar y aire llevadas a cabo en todos los centros del Grupo y con los medios de la organización o con los medios de empresas subcontratadas, con el fin de asegurar una adecuada protección de las personas, de los bienes y del medio ambiente, así como el cumplimiento de la legislación vigente.

[Nota 18]: No hay constancia de que se hayan recibido quejas o reclamaciones durante el periodo que abarca el informe.

[Nota 19]: Siemens Gamesa sigue el principio de la remuneración en función del rendimiento, independientemente del sexo. Los datos relativos a las remuneraciones se consideran confidenciales y, por lo tanto, no se comunican durante el periodo de este informe.

[Nota 20]: Durante el periodo del informe no han existido acuerdos de inversión significativos que puedan poner en riesgo la protección de los derechos humanos, afectar a la reputación de la Compañía o a la estabilidad de dichas inversiones. Son consideradas inversiones significativas aquellas que deban ser comunicadas como Hecho Relevante a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), y tendrá tal consideración aquella información cuyo conocimiento pueda afectar a un inversor razonablemente para adquirir o transmitir valores o instrumentos financieros y por tanto pueda influir de forma sensible en su cotización en un mercado secundario.

[Nota 21]: Siemens Gamesa pone especial relevancia en proporcionar un grado de información y etiquetado adecuados acerca del impacto de sus productos y servicios. Dada la naturaleza de los equipos que se comercializan, las garantías se asientan en contratos cliente-proveedor.

[Nota 22]: Los productos y servicios que Siemens Gamesa comercializa no están prohibidos en ninguno de los mercados en los que opera.

10. Pacto Mundial de naciones Unidas

Siemens Gamesa ha suscrito, ratificado y se ha comprometido a respetar los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Este compromiso fue ratificado por primera vez por la antigua Gamesa el 2 de febrero de 2005 (participante con ID 4098) y sigue siendo aplicable al nuevo grupo. Para describir los progresos realizados durante el ejercicio fiscal en relación con estos principios, los lectores pueden consultar nuestra Memoria de Sostenibilidad 2018, nuestra Comunicación en línea sobre el Progreso en la página web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas ³² y el siguiente índice del informe.

Derechos humanos	<p>Principio 1: La empresa debe apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.</p> <p>Principio 2: La empresa debe asegurarse de no ser cómplice en la vulneración de los derechos humanos.</p>
Trabajo	<p>Principio 3: La empresa debe apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</p> <p>Principio 4: La empresa debe apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzado y obligatorio.</p> <p>Principio 5: La empresa debe apoyar la erradicación del trabajo infantil.</p> <p>Principio 6: La empresa debe apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.</p>
Medio ambiente	<p>Principio 7: La empresa debe mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.</p> <p>Principio 8: La empresa debe fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p> <p>Principio 9: La empresa debe favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.</p>
Lucha contra la corrupción	<p>Principio 10: La empresa debe trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.</p>



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

³² Véase la página web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/4098>

Índice según los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Principio	Políticas y sistemas en práctica	Progresos significativos realizados
Principio 1	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo y respeto a los derechos Humanos. Adopción de una Política de Responsabilidad Social Corporativa. ⇒ Apartado «Compliance» (pág.24) 	<ul style="list-style-type: none"> La Compañía dispone de una Política de Responsabilidad Social Corporativa actualizada (pág. 12) completada en 2018, que cumple con lo previsto en los artículos 19.I de los Estatutos Sociales y 5 y 39 del Reglamento del Consejo de Administración. Como resultado, durante el periodo se ha estado elaborando y completando el Plan director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2020. ⇒(pág. 15)
Principio 2	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo y respeto a los derechos Humanos. Adopción de las Directrices de Conducta Empresarial ⇒ Apartado «Ética y Cumplimiento» (p.22) 	<ul style="list-style-type: none"> El número de horas de formación ascendió a 619.217 en el ejercicio fiscal 2018 (pág. 32).
Principio 3	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con los Derechos Humanos, la lucha contra el trabajo infantil y trabajo forzado. ⇒ Apartado «Derechos Humanos» (p.24) 	<ul style="list-style-type: none"> Implementación del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo a través de 257 auditorías completas, inspecciones de seguridad (13.566) y observaciones de seguridad (41.288) ⇒ Apartado «Seguridad y Salud en el trabajo» (pág. 40)
Principio 4	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de mecanismos de supervisión del desempeño económico, social y ambiental. ⇒ Nota 7 - (pág. 68). 	<ul style="list-style-type: none"> La base de suministro de más de 17.000 proveedores y un volumen de compra superior a 6.000 millones de euros crean empleo y riqueza local.
Principio 5	<ul style="list-style-type: none"> Prioridad a la seguridad y salud laboral de los empleados. ⇒ Apartado «Seguridad y Salud en el trabajo» (pág. 37) Justicia y equidad. Empleados tratados con dignidad y que son retribuidos de manera justa y equitativa. ⇒ Apartado «Diversidad e igualdad de oportunidades» (pág. 33 y siguientes) Condiciones de empleo que priorizan en la gestión del talento y la formación adecuada de las personas. ⇒ Apartado «Capacitación y educación» (pág. 32) Una gestión responsable de la cadena de suministro global. ⇒ Apartado «Cadena de suministro responsable» (p.54 y siguientes) Protección y defensa de los Derechos Humanos en las Comunidades en las que Gamesa está presente. ⇒ Apartado «Comunidad» (pág. 58) Defensa de la libertad de asociación y los convenios colectivos. ⇒ «Relaciones laborales» (pág. 33) 	<ul style="list-style-type: none"> Procesos de cumplimiento de derechos humanos en la cadena de suministro. ⇒ (pág. 56 y siguientes) Acciones y programas con la comunidad en México, Brasil, Uruguay y en la India ligadas al apoyo a necesidades básicas de educación y acceso a otras condiciones dignas. ⇒ Apartado «Comunidad» (pág. 58) Compromiso con los trabajadores en la defensa de los derechos humanos y laborales a través de un Acuerdo Laboral Global (ALG). Véase el apartado «Relaciones laborales» (pág. 33) Compromisos en materia de igualdad y diversidad. ⇒ Apartado «Igualdad y Diversidad» (pág. 33)
Principio 6	<ul style="list-style-type: none"> Siemens Gamesa no tolera la discriminación y busca desarrollar un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades. Comprometidos con los Principios para el Empoderamiento de la Mujer del PGNU y ya hemos firmado la Carta de la Diversidad, una iniciativa del gobierno español. Esta posición se recoge en la Política de Diversidad e Inclusión, la Política Global de Responsabilidad Social Corporativa y en las Directrices de Conducta Empresarial. ⇒ Apartado «Diversidad» (pág. 33 y siguientes) 	<ul style="list-style-type: none"> En el ejercicio objeto del informe, la proporción de mujeres empleadas representa un 19% del total de la plantilla. En el ejercicio fiscal 2018, las mujeres contratadas representaron el 20 % del total de nuevas contrataciones. (pág. 31) Al final del ejercicio, Siemens Gamesa contaba con 278 empleados en puestos directivos, de los cuales el 11% eran mujeres. La estructura de edad en el ejercicio 2018 estaba dominada por el grupo de edad de los menores de 35 años (39,12%), seguido por los empleados de 35 a 44 años (36,15%); de 45 a 54 años (18,54%); de 55 a 60 años (4,23%), y los mayores de 60 años representaban el 1,94%. Véase⇒ el apartado «Diversidad» (pág. 33 y siguientes)

Índice según los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Principio	Políticas y sistemas en práctica	Progresos significativos realizados
Principio 7	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad para la protección del medioambiente en los procesos de diseño, fabricación de aerogeneradores, aplicando requisitos de gestión conforme a la norma ISO 14.001 y otras normas de aplicación medioambiental. Siemens Gamesa asume el reto de alcanzar la neutralidad en carbono en 2025. ⇒ Apartado «Cambio climático» (pág. 46 y siguientes) 	<ul style="list-style-type: none"> Informamos de las emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1), y de las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2). Las emisiones totales de CO₂ de la Compañía en los Alcances 1 y 2 ascendieron a 64.670 toneladas equivalentes de CO₂ durante el periodo objeto del informe. (pág. 47) El período actual del informe muestra una tasa del 100% para los productos cubiertos por los Análisis del ciclo de vida (ACV) (<i>Screening</i> y gran escala) y Declaración ambiental de producto (DAP) (tanto Tipo II como Tipo III), así como un índice de cobertura del 100% basado en los ingresos dentro de nuestro negocio. Nueva Declaración ambiental de producto (DAP). En el ejercicio 18 Siemens Gamesa publicó las siguientes Declaraciones ambientales: i) Declaración ambiental Tipo II para CE 8.0-167 DD y ii) Declaraciones ambientales de producto Tipo III para CE 2.6-126 (antes G126-2.625 MW) y CE 3.4-132 (antes G132-3.465 MW) (pág. 51)
Principio 8	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con la investigación y el desarrollo en productos respetuosos con el medio ambiente que producen considerables beneficios medioambientales a largo plazo. Siemens Gamesa es fundador del Basque Ecodesign Center, una organización con sede en el País Vasco y estructurada en un marco de colaboración entre empresas del sector privado y el Gobierno Vasco. 	<ul style="list-style-type: none"> Patentes concedidas al final del período del informe: 3.363 (3.138 en el EF17). Primera presentación de nuevas patentes: 154. Apartado ⇒ «Análisis del ciclo de vida» (pág. 51)
Principio 9	<ul style="list-style-type: none"> Siemens Gamesa cuantifica y documenta los impactos significativos en el ciclo de vida de nuestros productos y operaciones (fabricación, instalaciones, servicios) mediante la realización de Análisis del ciclo de vida (ACV) de acuerdo con la serie de normas ISO 14040 y las Reglas de Categoría de producto (RCP) aplicables. Desarrollamos y comercializamos productos, soluciones y servicios que permiten a nuestros clientes reducir sus emisiones de CO₂, reducir los costes del ciclo de vida y proteger el medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> En 2018, se instalaron 6,7 GW de energía eólica para ayudar a nuestros clientes a reducir aún más sus emisiones en 18 millones de toneladas de CO₂. Desde 1998 se han instalado más de 89 GW de energía eólica en aerogeneradores de Siemens Gamesa. Esto permite a nuestros clientes mitigar su huella de carbono en más de 233 millones de toneladas de CO₂ al año.
Principio 10	<ul style="list-style-type: none"> El Grupo vela porque su actividad se base en el principio de respeto de la Ley así como en la lucha contra la corrupción en todas sus formas. Esta postura se recoge en la Política Global de Responsabilidad Social Corporativa. Las Directrices de Conducta Empresarial de Siemens Gamesa proporcionan el marco ético y legal en el que desarrollamos nuestras actividades empresariales. Nuestro sistema de compliance tiene por objeto garantizar que todas nuestras prácticas comerciales en todo el mundo se mantengan dentro de este marco, así como en cumplimiento de las leyes aplicables. 	<ul style="list-style-type: none"> La Compañía implementó un Manual de Compliance que aborda un enfoque específico de la lucha contra la corrupción (pág. 22) Directrices de Conducta Empresarial (pág. 22) La Compañía desarrolla continuamente su Sistema de Compliance para adaptarlo a las necesidades cambiantes de nuestro negocio global. Durante 2017 Siemens Gamesa ha pasado por un proceso de fusión que ha afectado a todos los departamentos. ⇒ Apartado «Compliance» (pág. 20) Canal de denuncia disponible en la intranet, web y por vía postal, así como el régimen de derechos, deberes, garantías, términos y condiciones de acceso y uso del mismo por parte de los usuarios. ⇒ Apartado «Compliance» (pág. 20)

11. Informe de verificación limitada del auditor independiente

[102-56]



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

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

INFORME DE REVISIÓN INDEPENDIENTE DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2018 DE GRUPO SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY (en adelante, Grupo SGRE)

A la Dirección de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A:

Alcance del informe

Hemos llevado a cabo, por encargo de la Dirección de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A., en adelante SGRE, la revisión de la información de sostenibilidad contenida en el "Informe de Sostenibilidad 2018" (en adelante el informe) y en el Índice de contenidos GRI que figura en el capítulo 9. Dicha información ha sido elaborada de acuerdo a lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad *GRI Standards de Global Reporting Initiative*.

El perímetro considerado por SGRE para la elaboración del Informe está definido en el apartado 1.1. "Alcance del informe" del Informe adjunto.

La preparación de la información de sostenibilidad, así como el contenido de la misma, es responsabilidad de la Dirección de SGRE, quien también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información. Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

Criterios

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con:

- La Guía de Actuación sobre trabajos de revisión de Informes de Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE).
- La Norma ISAE 3000 (Revised) *Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* emitida por el *International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accountants (IFAC)*, con un alcance de aseguramiento limitado.

Procedimientos realizados

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección y a las diversas Unidades de Negocio que han participado en la elaboración del Informe, y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Entrevistas con los responsables de la elaboración de la información de sostenibilidad, con el propósito de obtener un conocimiento sobre cómo los objetivos y políticas de sostenibilidad son considerados, puestos en práctica e integrados en la estrategia global de SGRE.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar la información de sostenibilidad contenida en el Informe adjunto.
- Comprobación de los procesos de que dispone SGRE para determinar cuáles son los aspectos materiales, así como la participación de los grupos de interés en los mismos.

- Revisión de la adecuación de la estructura y contenidos de la información de sostenibilidad conforme a lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad *GRI Standards de Global Reporting Initiative*, según la opción de conformidad esencial.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión en base a selecciones muestrales, de la información cuantitativa y cualitativa de los indicadores incluidos en el "Índice de contenidos GRI" y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información. Las pruebas de revisión se han definido a efectos de proporcionar el nivel de aseguramiento indicado.
- Contraste de que la información financiera reflejada en el Informe ha sido auditada por terceros independientes.

Estos procedimientos han sido aplicados sobre la información de sostenibilidad contenida en el Informe y en el "Índice de contenidos GRI", que figura en el capítulo 9, con el perímetro y alcance indicados anteriormente.

El alcance de esta revisión es sustancialmente inferior al de un trabajo de seguridad razonable. Por tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

El presente informe en ningún caso puede entenderse como un informe de auditoría.

Independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés).

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Conclusiones

Como resultado de nuestra revisión, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que la información de sostenibilidad incluida en el Informe no haya sido preparada, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad *GRI Standards de Global Reporting Initiative*, que incluye la fiabilidad de los datos, la adecuación de la información presentada y la ausencia de desviaciones y omisiones significativas, habiéndose revisado el "Índice de contenidos GRI" incluido en el Informe.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de SGRE de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo.

ERNST & YOUNG, S.L.

María del Tránsito Rodríguez Alonso
Socia
Madrid, 23 de noviembre de 2018

Contacto

[102-53] Para cuestiones de tipo general sobre este informe, pueden dirigirse a:

Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.

Departamento de Sostenibilidad
Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 222
48170 Zamudio, Vizcaya (España)
Tlf.: 902.73.49.49
e-mail: sustainability@siemensgamesa.com

Este documento completo se encuentra disponible en formato electrónico exclusivamente, en inglés y español, en el sitio web corporativo de Siemens Gamesa (www.siemensgamesa.com).

©2018

Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.
Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 222
48170 Zamudio, Vizcaya
España

SIEMENS Gamesa
RENEWABLE ENERGY

www.siemensgamesa.com

Aviso a los lectores: Este texto es una traducción libre del documento original publicado en inglés "Sustainability Report 2018" que ha sido publicado en la página web de Siemens Gamesa. En caso de discrepancia sobre alguno de los contenidos, prevalecerá siempre la versión en inglés.