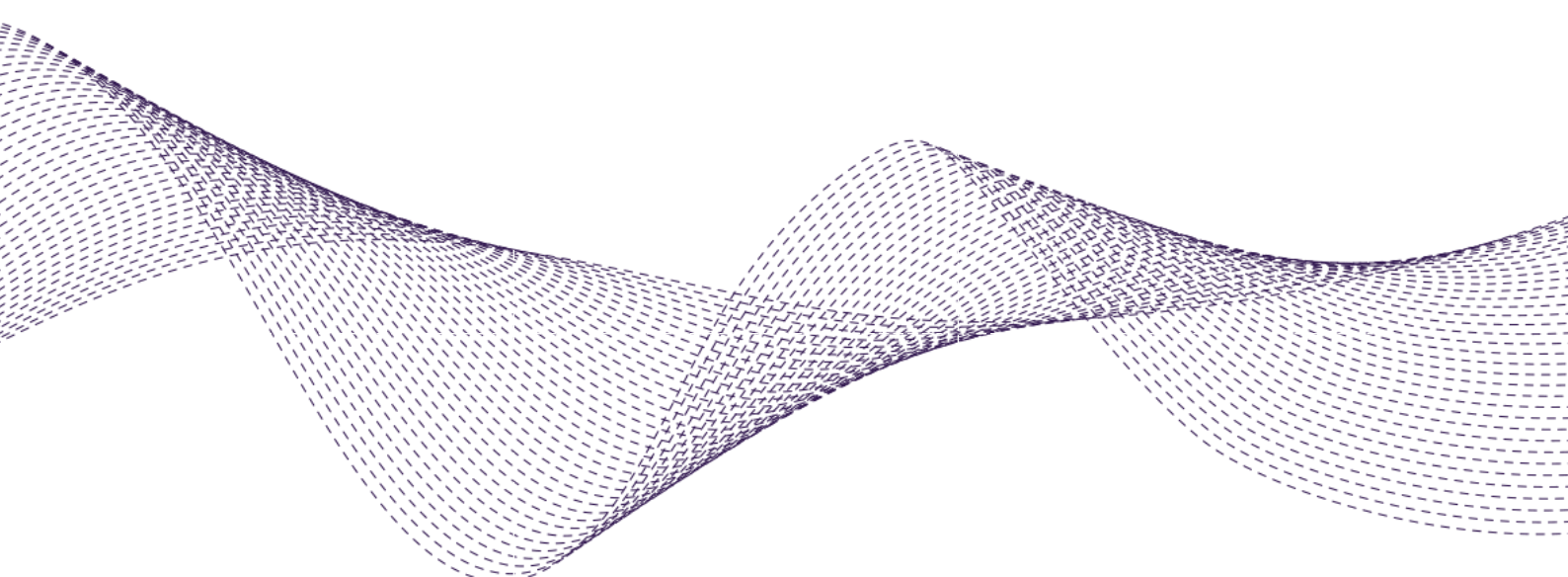


Informe sobre el grado de cumplimiento en 2019:

Política global de responsabilidad social
corporativa
de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.

Secretaría General
Febrero de 2020



1. Fundamento jurídico

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. (en adelante, la «Sociedad», la «Compañía», la «Empresa» o «Siemens Gamesa»), aprobó en su reunión del 23 de septiembre de 2015 una «Política global de responsabilidad social corporativa» (la «Política»), que forma parte de las Normas de Gobierno Corporativo del Grupo Siemens Gamesa.

El artículo 11(c) del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas de Siemens Gamesa (la "Comisión"), en el texto consolidado refrendado por el Consejo de Administración el 26 de julio de 2018, define como una de las principales funciones de la Comisión *"la supervisión de la Política global de responsabilidad social corporativa de la Sociedad y, a tal efecto, la Secretaría General elevará anualmente a la Comisión un informe sobre el grado de cumplimiento de dicha política, informe del que se dará cuenta al Consejo de Administración tras su validación por esta Comisión". Asimismo, si lo considera oportuno, la Comisión propondrá al Consejo de Administración la modificación de esta política, velando por que se oriente a la creación de valor"*.

En conformidad con el artículo 11(c) del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, la Secretaría General de Siemens Gamesa elabora este Informe sobre el grado de cumplimiento de la Política global de responsabilidad social corporativa en el ejercicio fiscal 2019.

2. Grado de cumplimiento de la Política en 2019

Al objeto de valorar el grado de cumplimiento de la Política durante el ejercicio fiscal 2019, la Secretaría General de Siemens Gamesa ha realizado un análisis de las diferentes actuaciones desarrolladas por la Sociedad en el citado ejercicio en materia de Responsabilidad Social Corporativa ("RSC"). Para el desarrollo de dicho análisis ha contado principalmente con el apoyo del equipo de RSC del departamento de Asuntos Corporativos (Corporate Affairs). La Sociedad aprobó una actualización de su Política global de responsabilidad social corporativa el 25 de septiembre de 2019.

La Política global de responsabilidad social corporativa se basa en seis principios que permiten a la Sociedad contribuir al desarrollo sostenible teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Los seis principios son los siguientes:

- Principio 1: Cumplir con la legalidad vigente en los países en los que opera 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.

Para apoyar y aplicar adecuadamente la Política global de responsabilidad social corporativa, se pone en marcha el Plan Director de RSC 2018-20, que pretende cubrir los diferentes aspectos recogidos en la Política.

Es objeto del presente informe la determinación del grado de cumplimiento de cada uno de los principios enumerados en la Política, lo que se verifica en los siguientes apartados:

2.1. Principio 1: Cumplir con la legalidad vigente en los países en los que opera 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.

2.1.1 Asegurar la integridad corporativa, adoptando los valores, principios y directrices éticos y de cumplimiento de Siemens Gamesa, articulados en el Código de Conducta de la Compañía.

Un pilar fundamental de la integridad corporativa de Siemens Gamesa son las Business Conduct Guidelines (Directrices de conducta empresarial), que definen la actitud de la compañía hacia los negocios responsables, aseguran que la compañía actúa de acuerdo con la ley y las políticas internas, y describen cómo Siemens Gamesa cumple con sus responsabilidades como empleador, en sus mercados, en la sociedad y en el medio ambiente.

Internamente, el departamento de Compliance de la compañía, ha trabajado en la armonización de todos los procesos, directrices y políticas de compliance mediante la elaboración de un documento único: el Compliance Handbook (Manual de Compliance) permite que todos los empleados de Siemens Gamesa puedan leer y comprender la existencia del sistema de compliance sólido, fiable y de última generación de la compañía.

La Política fiscal corporativa tiene como objetivo apoyar a Siemens Gamesa en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales en todos los territorios en los que opera así como mantener una relación adecuada con las Administraciones Tributarias correspondientes. Fue actualizada y refrendada por el Consejo de Administración en su resolución del 25 de septiembre de 2019. Asimismo, cabe destacar que Siemens Gamesa cumple el Código de Buenas Prácticas Fiscales.

2.1.2 Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos y evitar, prevenir y mitigar cualquier impacto negativo sobre los derechos humanos que pueda resultar de sus propias actividades o de sus relaciones comerciales con terceros.

Siemens Gamesa tiene el compromiso explícito de defender los derechos humanos, y se ha dotado de un conjunto de instrumentos que garantizan el respeto de los mismos, dificultando o impidiendo su conculcación, haciendo que las prácticas de la Sociedad estén alineadas con los principios internacionalmente reconocidos en la defensa de los derechos humanos universales. Entre estos instrumentos se encuentran, fundamentalmente, i) las Business Conduct Guidelines que regulan los comportamientos de todos los profesionales del Grupo Siemens Gamesa y, en concreto, los relacionados con la defensa de los derechos humanos, estableciendo también mecanismos de supervisión y medidas disciplinarias en caso de incumplimiento y ii) un Código de Conducta de Proveedores.

Por otra parte, el Acuerdo Marco Global de Responsabilidad Social, único acuerdo de este tipo en el sector de las energías renovables, fue firmado por Siemens Gamesa e IndustriALL (el sindicato mundial que engloba la actividad industrial de Siemens Gamesa) el 26 de noviembre de 2019. Su contenido está plenamente alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas 12 "Consumo y Producción Responsables" y con las "Directrices para una transición justa" de la OIT. El objetivo del acuerdo es compartir y reforzar los aspectos sociales, laborales y medioambientales que forman parte de las Business Conduct Guidelines de la Sociedad, asegurando su correcta implementación, a la vez que se fomentan las condiciones para un diálogo social responsable a nivel global y se asegura el respeto de los derechos humanos y sociales fundamentales. Además de cubrir un aumento en el tamaño y complejidad de la empresa, el nuevo acuerdo refuerza los compromisos anteriores en áreas más sustanciales, como Derechos Laborales; Diálogo Social; Salud y Seguridad; Ambiente de Trabajo Sostenible, relaciones con proveedores, contratistas y partes interesadas; y rechazo a la corrupción y el soborno. Siemens Gamesa también será responsable de comunicar y promover la implementación de este acuerdo entre sus proveedores, subcontratistas y socios comerciales. El acuerdo también hace referencia al nuevo Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso, recientemente firmado, e incluye un enfoque más operativo con respecto a la aplicación y la supervisión del Acuerdo Marco Global mediante el establecimiento de un equipo de seguimiento con representantes de todas las partes interesadas en todo el mundo.

Además, el Grupo Siemens Gamesa viene dando su apoyo constante a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2005. De acuerdo con este compromiso, divulga públicamente a sus grupos de interés el denominado Informe de Progreso, al que se puede acceder en la página web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

2.1.3 Contribuir a la Agenda de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas 2030, con un impacto directo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con los productos y las soluciones de la Compañía.

Siemens Gamesa produce un impacto en la mayoría de los ODS de cuatro maneras importantes: i) a través de los productos y servicios de la Empresa, ii) gestionando responsablemente su negocio, iii) a través de la experiencia y el liderazgo de pensamiento de Siemens Gamesa, y iv) a través de nuestras actividades de Ciudadanía Corporativa y programas de compromiso comunitario. No obstante, la magnitud del impacto de Siemens Gamesa en los diferentes ODS varía.

El Plan Director de RSC 2018-20 de la compañía identifica y prioriza los objetivos globales más relevantes para Siemens Gamesa, teniendo en cuenta los países y sectores en los que opera. Proporciona la información necesaria para comprometerse con los ODS de manera efectiva e identifica el desempeño actual de cada país en relación con sus objetivos y metas de ODS y utiliza técnicas de modelización de entrada-salida 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 de 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, ayuda a la Empresa a trazar un mapa y a visualizar las prioridades estratégicas de una manera más informada.

Por ello, el Plan Director de RSC 2018-20 de Siemens Gamesa identificó ODS de alto, 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 iniciativas de liderazgo de pensamiento en colaboración con socios de todo el mundo.

Considerando toda la información del punto 2.1., se puede concluir que la Política global de responsabilidad social corporativa se ha cumplido debidamente en relación con este principio.

2.2. Principio 2: Garantizar un gobierno empresarial responsable y la transparencia necesaria para transmitir confianza y credibilidad a las partes interesadas.

2.2.1 Adoptar prácticas y recomendaciones de buen gobierno generalmente reconocidas en los mercados internacionales, basadas en la transparencia empresarial y la confianza mutua con los accionistas e inversores.

En el ejercicio fiscal 2019, el Consejo de Administración de Siemens Gamesa revisó y aprobó varias políticas para cumplir con la Política global de responsabilidad social corporativa de la Compañía:

Políticas de RSC	Primera edición	Nueva en 2019	Nueva versión
Política global de responsabilidad social corporativa	23 de septiembre de 2015	Actualización	25 de septiembre de 2019
Política de Diversidad e Inclusión	23 de septiembre de 2015	Actualización	25 de septiembre de 2019
Política de relación con proveedores	23 de septiembre de 2015	Actualización	25 de septiembre de 2019
Política de cambio climático	18 de noviembre de 2015	Actualización	25 de septiembre de 2019
Política de acción social	12 de septiembre de 2018	Actualización	25 de septiembre de 2019
Política de Derechos Humanos	12 de septiembre de 2018	Actualización	25 de septiembre de 2019

2.2.2 Fomentar la comunicación y el diálogo con las partes interesadas y la transmisión de conocimientos sobre cuestiones que son importantes para ellas.

La relación de Siemens Gamesa con cualquier parte interesada se mantiene de dos maneras: desde el punto de vista de la responsabilidad social, dando respuesta a las expectativas y necesidades, y desde una perspectiva relacionada con la reputación, gestionando la percepción que estos grupos tienen de la Empresa. No cabe duda de que la divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el desempeño y el impacto de la Empresa en la sociedad.

A finales de 2018 se aprobó en España la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de Información no financiera y diversidad. La ley aplica la Directiva 2014/95/UE del Parlamento y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE relativa a la «divulgación de información no financiera y de información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes empresas».

La nueva ley amplía los requisitos de información no financiera, para incluir específicamente la provisión de aspectos ambientales y sociales, en relación con la gestión de las personas, la diversidad, el respeto por el medio ambiente, los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, describiendo los riesgos y los resultados relacionados con estos temas. La divulgación de información no financiera o relacionada con la sostenibilidad o con la responsabilidad social corporativa se convierte, por tanto, en obligatoria por ley para Siemens Gamesa.

Con el fin de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera divulgada, la Compañía publicó a finales del ejercicio fiscal 2019 el Estado de información no financiera (EINF) consolidado (anteriormente denominado Informe de Sostenibilidad) que cubre los requisitos de la entrada en vigor de la nueva normativa y forma parte integrante del Informe de Gestión de Siemens Gamesa. Contribuye a medir, controlar y gestionar el desempeño de la empresa y su impacto en la sociedad.

2.2.3 Difundir información relevante, veraz y periódica sobre las actividades de la Empresa, sobre la base de la fiabilidad y la mejora continua.

Siemens Gamesa publicó el Estado de información no financiera (EINF) consolidado al final del ejercicio fiscal 2019, que contribuye a medir, controlar y gestionar el desempeño de la Empresa y su impacto en la sociedad. En este contexto, el informe contiene información relativa, al menos, a cuestiones ambientales y sociales, así como al personal, el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno. Resume también la información financiera y no financiera más relevante de acuerdo con el correspondiente Análisis de Materialidad.

El informe es un medio para satisfacer la creciente demanda de la sociedad en general, así como de los accionistas e inversores, para que las empresas expliquen su desempeño en aspectos no financieros, también llamados ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG: Medioambiental, Social, Gobierno), dado que el buen desempeño en estas áreas está directamente ligado a la excelencia empresarial.

A este respecto, Siemens Gamesa se centra en la comunicación con los analistas y los ratings de sostenibilidad correspondientes. Para ello, la Compañía mantiene un diálogo con los principales índices de sostenibilidad del mundo, como los índices de sostenibilidad Dow Jones, FTSE4Good y Ethibel Excellence Europe. En 2019, Siemens Gamesa sigue siendo parte integrante de todos ellos, lo que representa un reconocimiento a la gestión empresarial responsable.

A finales del ejercicio 2019, Siemens Gamesa creó un equipo de Gobierno Social y Medioambiental (ESG) dentro del departamento de Corporate Finance para fortalecer la información y procesos relativos a ESG dentro de la compañía, para suministrar información no financiera precisa y completa de acuerdo con la legislación y normativa interna, así como para mejorar el compromiso con las agencias de calificación ESG, gestores de fondos e inversores.

Considerando toda la información del punto 2.2., se puede concluir que la Política global de responsabilidad social corporativa se ha cumplido debidamente en relación con este principio.

2.3. Principio 3: Lograr una cultura de trabajo basada en el trabajo seguro y saludable, la igualdad de oportunidades y la motivación.

2.3.1 Esforzarse por garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable en el Grupo Siemens Gamesa y en sus áreas de influencia.

La salud y la seguridad en el trabajo son una parte esencial de nuestras Business Conduct Guidelines, gestión de riesgos y controles internos. La excelencia en la protección de la salud y la seguridad en el trabajo también está vinculada a varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

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.

Siemens Gamesa 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 la Empresa.

En 2019, el número de Accidentes con baja laboral en el Grupo Siemens Gamesa ascendió a un total de 91. Como resultado, el Índice de frecuencia de Accidentes con baja laboral global de los empleados fue de 1,91 al final del ejercicio fiscal. 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 1,33. La tasa combinada de empleados y contratistas fue de 1,67 al final del ejercicio fiscal 2019.

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 (15.770), observaciones de seguridad (52.310) y auditorías de salud y seguridad (112) al final del ejercicio fiscal 2019. Además, Siemens Gamesa mantiene colaboraciones externas regulares en el ámbito de la salud y la seguridad laboral, con la Administración y otras asociaciones y organizaciones destinadas a promover la salud y la seguridad laboral.

Con una ponderación del 10%, el objetivo de seguridad *Total Recordable Incident Rate* (TRIR) del 4,13 se incluyó entre los objetivos corporativos de los directivos de Siemens Gamesa como parte de su programa de remuneración *Siemens Gamesa Management by Objective* (SGMBO) para el ejercicio 2019. El SGMBO aplica con carácter general a los directivos de Siemens Gamesa que tienen una parte de su retribución variable.

2.3.2 Fomentar un marco de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

Siemens Gamesa cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión, 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 de la Empresa es que en todo el mundo hay empleados de más de cien (103) nacionalidades distintas.

El Protocolo de Acción en caso de Acoso y Discriminación establece el alcance, la línea jerárquica y las medidas en caso de acoso o discriminación. Estos deben registrarse en la Empresa y en el Grupo Siemens Gamesa con el fin de consolidar la ética corporativa.

La adhesión a la Declaración de Principios para el Empoderamiento de la Mujer se ha mantenido por la compañía desde 2010. Los principios, elaborados mediante un proceso consultivo multilateral y bajo la dirección 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.

Siemens Gamesa respaldó el Día Internacional de la Mujer 2019 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.

La estrategia de equilibrio entre la diversidad y la vida laboral fue aprobada por la Comisión Ejecutiva en enero de 2019. El plan ayudará a la empresa a cultivar la diversidad como una ventaja impactante y competitiva. Está diseñado para cubrir dos fases: La Fase 1 se orienta a la creación de conciencia; en la Fase 2 se emprenderá la acción. El objetivo de este plan es diseñar y compartir un concepto nuevo y común de diversidad, para asumirlo plenamente a través de diferentes iniciativas específicas y globales centradas especialmente en el género, la cultura, la inclusión y la conciliación en los dos primeros años.

En lo que se refiere a la diversidad de género en la composición del Consejo de Administración, Siemens Gamesa está cerca del objetivo de contar con la presencia de al menos un 30% de mujeres en el Consejo 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 Empresa cuenta con 3 mujeres en su Consejo de Administración, que representaban el 23% de sus miembros a 30 de septiembre de 2019.

La proporción de mujeres empleadas representa un 19% (18,79%) del total de la plantilla. Por regiones, las mujeres representan el 21% en Europa, Oriente Medio, África, y en América así como el 10% en Asia y Australia.

2.3.3 Mantener a las personas motivadas y comprometidas con una cultura de alto rendimiento, aprendizaje continuo durante toda la vida laboral y posibilidades de desarrollo profesional.

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. El objetivo de la Empresa 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 Siemens Gamesa 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.

La Empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional en forma de formación y experiencia laboral, en un entorno multicultural y multinacional, que son los pilares sobre los que Siemens Gamesa basa su ciclo de gestión del talento. La Empresa también 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.

La organización de Siemens Gamesa se centra en el aprendizaje continuo y utiliza la compartición 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 también incluye ver los errores para aprender y desarrollarnos, e invertimos tiempo en ello.

En el ejercicio fiscal 2019, 16.885 empleados recibieron formación (68% del total) con un número acumulado de horas de formación de 904.529 (619.257 horas en 2018). La tasa de formación por empleado en el ejercicio fiscal 2019 fue del 36,9%.

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

Considerando toda la información del punto 2.3., se puede concluir que la Política global de responsabilidad social corporativa se ha cumplido debidamente en relación con este principio.

2.4. 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.

2.4.1 Contribuir a la lucha contra el cambio climático, desempeñando un papel de liderazgo en el sector de las energías renovables.

El cambio climático y la escasez de recursos son algunos de los mayores desafíos globales a los que se enfrenta la sociedad actual. Para contribuir a la superación de estos retos, el Grupo Siemens Gamesa ha adoptado una Política de

cambio climático para toda la Compañía, que fue revisada y aprobada por el Consejo de Administración el 25 de septiembre de 2019. Esta política refuerza la intención de la Compañía 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.

Siemens Gamesa ya ha asumido el reto de alcanzar la neutralidad en carbono en 2025. La motivación para acelerar el objetivo de la empresa está impulsada por varios factores: la creciente conciencia climática de la dirección y de los empleados; una temprana comprensión de que las empresas deben ser activas en la lucha contra el cambio climático mediante la aplicación de medidas más radicales e innovadoras. La hoja de ruta mundial para cumplir el compromiso –definido en la Política contra el cambio climático– incluía una combinación de acciones como la aplicación de medidas de reducción del consumo de energía y la eficiencia energética, la dependencia de la electricidad procedente de fuentes de energías renovables, el desarrollo de un plan de movilidad ecológica para reducir las emisiones de la flota y la neutralización de las emisiones no evitables mediante proyectos de compensación. Tampoco hay que olvidar que los productos de Siemens Gamesa apoyan los esfuerzos de nuestros clientes en la reducción de emisiones: con una flota instalada de 99 GW se evita la emisión de 259 millones de toneladas de CO₂ al año.

Alcanzar la neutralidad en carbono será un primer hito para Siemens Gamesa en su compromiso con la Iniciativa de Objetivos basados en la Ciencia (Science Based Target Initiative, SBTi): Eliminar por completo la huella de carbono de la Empresa para el año 2050, con una menor dependencia de las compensaciones. El compromiso se asumió durante la Cumbre Global de Acción sobre el Clima de 2018. 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.

El consumo interno total de energía ascendió a 1.255.935 gigajulios en el ejercicio fiscal 2019, lo que supone un consumo estimado de 51,36 gigajulios de energía por empleado y año.

Siemens Gamesa mide sus emisiones directas e indirectas sobre una base anual de acuerdo con los requisitos establecidos en la norma ISO 14064-1. El inventario de emisiones de GEI se publica en el informe de emisiones de GEI de la Compañía, que es verificado por un tercero y puesto a disposición del público. Las emisiones totales de equivalentes de CO₂ de la Compañía en los Alcances 1 y 2 ascendieron a 70.698 toneladas equivalentes de CO₂ en el ejercicio fiscal 2019.

Esta cifra incluye las emisiones directas (Alcance 1) que ascienden a 26.437 toneladas equivalentes de CO₂ causadas por la combustión de materiales para la generación de recursos térmicos, así como las emisiones indirectas (Alcance 2) derivadas de la compra de electricidad para la explotación de recursos y servicios propios, que ascienden a 44.261 toneladas equivalentes de CO₂.

El consumo total de agua de Siemens Gamesa en el ejercicio fiscal 2019 ascendió a 706.034 metros cúbicos. Se usó un total de 444 m³ de agua reciclada.

2.4.2 Contribuir a la economía circular, tanto desde el punto de vista de la utilización racional de los recursos como de la gestión responsable de los residuos.

Siemens Gamesa trabaja continuamente para mejorar la fase de fin de la vida útil. Por ejemplo, la Compañía ofrece una vida útil más larga tanto en el diseño como en los programas de prolongación de la vida útil. 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.

Aumentar la reciclabilidad de los componentes de las turbinas es una prioridad en la agenda de la Compañía y Siemens Gamesa participa continuamente en proyectos para apoyar el desarrollo de una economía circular. Algunas de las instalaciones de la Compañía se dedican total o parcialmente a la reparación de componentes y a su reutilización (cajas de cambios, generadores, cuadros eléctricos e incluso palas) con el fin de avanzar hacia una economía circular con el objetivo final de conseguir soluciones Cradle to Cradle (C2C).

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.

La generación y gestión de residuos se rige por un procedimiento interno de gestión de residuos, que se aplica globalmente en Siemens Gamesa. El procedimiento define la diferenciación entre residuos peligrosos y no peligrosos, ya que este material proviene directamente de nuestras instalaciones de producción y proyectos. La generación de residuos se registra mensualmente en todos los lugares significativos.

El volumen total de residuos ascendió a 58.506 toneladas en el período de referencia. La relación entre la generación de residuos peligrosos y la generación de residuos no peligrosos es de 1:6,2, y la tasa global de reciclado de residuos fue del 77%.

2.4.3 Respetar el medio ambiente natural, proteger la biodiversidad y minimizar los impactos en los ecosistemas.

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

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 al comportamiento de las especies de fauna de manera generalmente reversible; o la potencial mortalidad de algunas especies debido a 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.

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

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.

Considerando toda la información del punto 2.4., se puede concluir que la Política global de responsabilidad social corporativa se ha cumplido debidamente en relación con este principio.

2.5. 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.

2.5.1 Mantener una relación ética, honesta y justa con la cadena de suministro.

El mensaje de Siemens Gamesa a los proveedores es que deben compartir el objetivo común de comportarse de una manera ética y respetuosa con la ley. El Grupo ha establecido, por tanto, una política específica para regular las relaciones y la contratación con los proveedores, que proporciona un marco de trabajo a nivel de grupo para la gestión y el control de las actividades de aprovisionamiento, la Política de Relación con proveedores.

El Código de Conducta para Proveedores y terceras partes que actúan como Intermediarios, fundamento de la sostenibilidad de Siemens Gamesa en lo que se refiere a los proveedores, (también denominado comúnmente «el Código de Conducta»), se basa, entre otras fuentes, en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en los principios de la Organización Internacional del Trabajo, los principios de la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo, el Código de Conducta de la Electronic Industry Citizenship Coalition®, los Principios Industriales de WindEurope® y las normas ISO. También refleja el Código de Conducta y las Directrices internas de Siemens Gamesa, que refuerzan los principios fundamentales de sostenibilidad y se aplican en toda la empresa. Establece estándares para asegurar que las condiciones de trabajo en la cadena de suministro de la empresa 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. El Código se actualiza regularmente para reflejar los estándares de Siemens Gamesa en sus operaciones con los proveedores.

En el ejercicio fiscal 2019, Siemens Gamesa compró más de 8.200 millones de euros a aproximadamente 17.900 proveedores de primer nivel. Estos proveedores han sido analizados de forma imparcial y evaluado su cumplimiento de los más altos estándares relativos a nuestro valor de excelencia.

Siemens Gamesa ha implantado un proceso de due diligence basado en el riesgo para identificar las áreas de incumplimiento del Código de Conducta y destacar las oportunidades para promover un mejor desempeño. Esto incluye la selección sistemática de proveedores nuevos y existentes a través de comprobaciones de antecedentes y evaluaciones de riesgo asociadas con el sector y los países de operación. Por ejemplo, los informes de proveedores externos nos proporcionan información sobre riesgos geopolíticos, de materias primas y financieros. En caso de una alerta, p.ej debido a un riesgo de comportamiento irresponsable o no sostenible, el proveedor debe pasar por uno o más módulos de detección. Estos módulos de detección son: Autoevaluaciones de Sostenibilidad, Evaluaciones de Proveedores, Auditorías externas de Sostenibilidad y Auditorías de Calidad de Proveedores con alcance de Sostenibilidad.

Si se identifican áreas de no conformidad, el proveedor y Siemens Gamesa colaborarán y acordarán un plan de acción basado en las medidas de mejora adecuadas.

En el ejercicio fiscal 2019 se realizaron 1.132 Autoevaluaciones de Sostenibilidad, 323 Auditorías de Calidad con cuestiones de Sostenibilidad y 130 Auditorías externas de Sostenibilidad. Siemens Gamesa se aseguró de que el 78% del volumen de compra (PVO) a proveedores de alto riesgo de sostenibilidad estuviera cubierto por al menos uno de los módulos de detección anteriores.

2.5.2 Establecer relaciones a largo plazo con proveedores clave, creando socios tecnológicos y contribuyendo al desarrollo común.

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 Empresa se creó a partir de unas antiguas empresas muy fuertes que a su vez han ido aportando sistemáticamente un valor positivo con nuestros proveedores y colaboradores. Por ello, la sostenibilidad seguirá siendo un catalizador clave para la cadena de suministro de Siemens Gamesa.

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: el desarrollo de la base de suministro local añadiendo socios altamente preparados tecnológicamente y competitivos, a la vez que contribuyen a la creación de riqueza local; la mejora a través de planes de desarrollo con proveedores para lograr un diseño de componentes de primera clase para reducir costes; y la creación de oportunidades para que los proveedores homologados 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.

Considerando toda la información del punto 2.5., se puede concluir que la Política global de responsabilidad social corporativa se ha cumplido debidamente en relación con este principio.

2.6. Principio 6: Promover acciones socialmente responsables dentro del Grupo Siemens Gamesa para lograr la armonía entre los valores corporativos y las expectativas sociales.

2.6.1 Fomentar el desarrollo económico y social de las comunidades en las que la Compañía está presente, promoviendo mayores niveles de bienestar a través de acciones que colaboren con el desarrollo local.

Siemens Gamesa asume que su organización forma parte de un tejido social que puede fortalecer que puede fortalecer su propia capacidad o, en ocasiones, condicionar y limitar su desarrollo y competitividad. El compromiso con una sociedad más próspera no sólo es compatible con el éxito empresarial duradero, sino que también es interdependiente con él. En Siemens Gamesa, nuestro compromiso con la sociedad es auténtico y continuo. La creación de riqueza y la mejora de la calidad de vida en las comunidades en las que la Compañía opera es un objetivo constante de la actividad comercial de Siemens Gamesa, complementado por el desarrollo socioeconómico a través de muchos de sus canales no comerciales.

La Política de Acción Social, revisada y aprobada por el Consejo de Administración el 25 de septiembre de 2019, es el instrumento de Siemens Gamesa para estimular el negocio y su sostenibilidad, mejorar el reconocimiento y la reputación de la Compañía, aumentar la satisfacción de los empleados y socios y contribuir a la mejora de las comunidades en las que el Grupo opera.

En 2018, se lanzó la iniciativa de compromiso con los empleados y la comunidad «SGRE Impact», con el fin de introducir cambios positivos en las comunidades en las que Siemens Gamesa opera y, al mismo tiempo, aumentar el compromiso de los empleados. Las categorías de proyectos de la iniciativa se basaron en los ODS de la ONU que también figuran en la Política de Acción Social. Los siguientes proyectos fueron implementados y cerrados en el ejercicio fiscal 2019:

- **BRASIL: Producción sostenible de miel en el noreste de Brasil (ODS 01 – Fin de la pobreza)**
- **DINAMARCA: Liga de robots para niñas (ODS 05 – Igualdad de género)**

- **INDIA: Cambio positivo: Construcción de instalaciones sanitarias (ODS 06 – Agua limpia y saneamiento)**
- **INDIA: Liga de fútbol Siemens Gamesa (ODS 03 – Salud y bienestar)**
- **MARRUECOS: Proporcionar la fuerza impulsora de toda la naturaleza: ¡agua! (ODS 06 – Agua limpia y saneamiento)**
- **ESPAÑA: Empresa y Biodiversidad (ODS 13 – Acción por el clima)**
- **TAILANDIA: Green Island (ODS 03 – Salud y bienestar)**
- **REINO UNIDO: Cómo funciona la energía eólica (ODS 04 – Educación de calidad)**

La comisión de selección eligió nueve proyectos en nueve países para ser financiados e implementados a finales del ejercicio fiscal 2020:

- **CHINA: Gente de la eólica corre por los niños con leucemia (ODS 03 – Salud y bienestar)**
- **BANGLADESH: Farolas solares para los campos de refugiados de Bangladesh (ODS 07 – Energía asequible y no contaminante)**
- **TAILANDIA: Programa de empoderamiento de las niñas (ODS 05 – Igualdad de género)**
- **TAIWÁN: Limpieza de playas en el centro de Taiwán (ODS 06 – Agua limpia y saneamiento)**
- **EE. UU.: Elliott Test Kitchen (ODS 04 – Educación de calidad)**
- **MÉXICO: FabLab Ed: ODS 04 – Educación de calidad)**
- **ALEMANIA: Un futuro a través del deporte que te gusta (ODS 04 – Educación de calidad)**
- **ESPAÑA: Salvar el océano (ODS 13 – Acción por el clima)**
- **TANZANIA: El pueblo de los delfines – agua y saneamiento (ODS 06 – Agua limpia y saneamiento)**

Aparte de las iniciativas globales corporativas, Siemens Gamesa también anima a los equipos locales a organizar iniciativas de acción social en sus propias comunidades, y los empleados de todo el mundo, por su parte, han mostrado un interés cada vez mayor por el voluntariado para las buenas causas. Estas iniciativas de acción social local también se eligen e implementan en base a la Política de Acción Social de la empresa. Las iniciativas de acción social también han cobrado cada vez más fuerza a la hora de desarrollar y ejecutar proyectos de parques eólicos junto con los clientes.

Considerando toda la información del punto 2.6., se puede concluir que la Política global de responsabilidad social corporativa se ha cumplido debidamente en relación con este principio.

3. Conclusión

Teniendo en cuenta todo lo expuesto en este informe, la Secretaría General concluye que Siemens Gamesa Renewable Energy ha cumplido debidamente con la Política global de responsabilidad social corporativa en el ejercicio fiscal 2019.

Para más información, se puede consultar también el [Estado de información no financiera consolidado 2019](#).