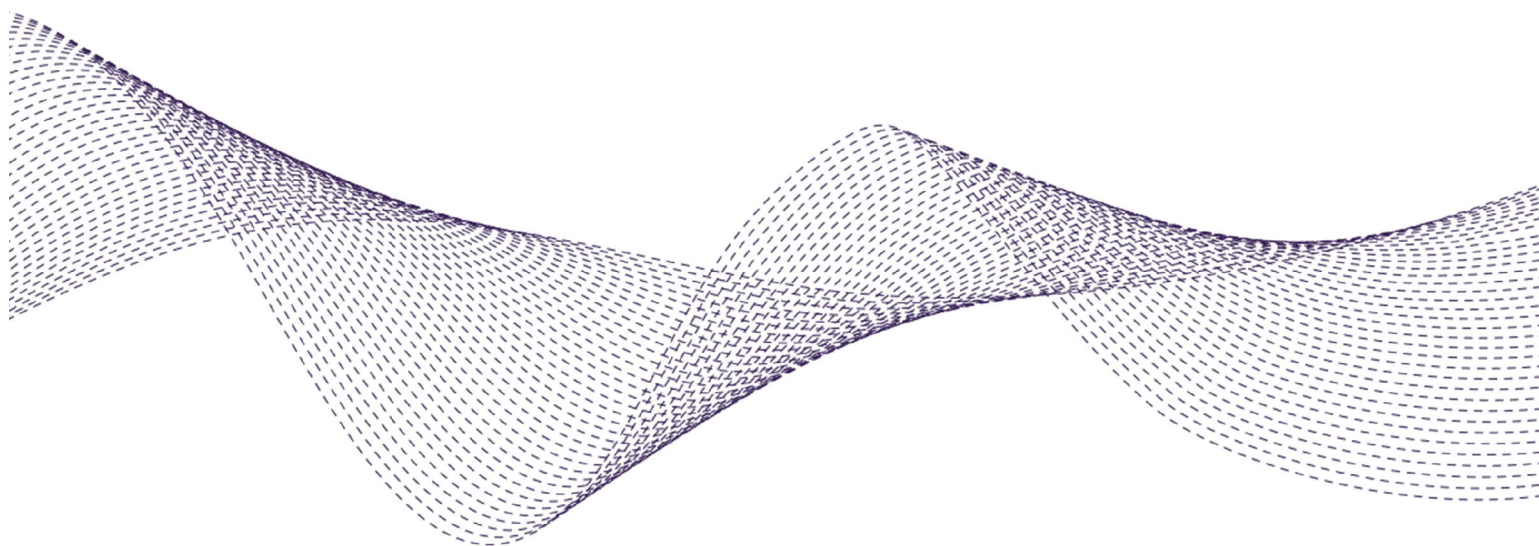


Estado de información no financiera consolidado 2020

(antes Informe de sostenibilidad)



Destacado



3,14

Índice total de accidentes registrables (TRIR)



1,36

Índice de frecuencia de accidentes con baja (LTIR)



27,9

Emisiones de CO2-eq (miles de toneladas)



1.202

Consumo total de energía (TeraJulios)



99,9%

Consumo de electricidad renovable



>26.100

Plantilla total



11,7%

Mujeres directivas



~19k

Proveedores



~ €7.400

Volumen de compra (millones de euros)

Cifras clave

	EF 18	EF 19	EF 20	Var. 19/20
Ingresos (millones €)	9.122	10.227	9.483	-7,3%
EBIT antes de costes PPA e I&R (millones €)	693	725	(233)	N,A,
Beneficio neto (millones €)	70	140	(918)	N,A,
Deuda financiera neta (NFD) (millones €)	615	863	(49)	N,A,
MW equivalentes vendidos	8.373	9.492	9.968	5,0%
MW instalados (periodo)	6.234	9.895	8.767	-11,4%
MW instalados (acumulados)	88.840	98.735	107.502	8,9%
Flota de MW en mantenimiento	56.725	60.028	74.240	23,7%
Nº de proveedores	17.051	17.890	18.932	5,8%
Nº de proveedores que facturan <10.000 €/año	8.874	8.901	9.483	6,5%
Volumen de compra (millones €)	6.030	8.238	7.365	-10,6%
Plantilla	23.034	24.453	26.114	6,8%
Índice de frecuencia accidentes con baja LTIFR	2,07	1,67	1,36	-18,6%
Índice total de accidentes registrables TRIR	5,10	4,71	3,14	-33,3%
% mujeres en plantilla	18,90	18,79	18,76	-0,2%
% mujeres en puestos de dirección	10,79	10,24	11,69	14,2%
Contratación de empleados	2.466	4.498	4.932	9,6%
Bajas de empleados	4.853	3.145	3.275	4,1%
Horas de formación (miles)	619	905	840	-7,2%
Donaciones (millones €)	2,12	0,43	2,90	574%
Consumo de energía (TJ)	1.050	1.256	1.202	-4,3%
Intensidad Consumo energético (GJ/MW)	168	127	137	7,8%
Consumo de electricidad renovable (%)	61	61,5	99,9	62%
Consumo de agua (x 1.000 m³)	446	667	522	-21,7%
Residuos generados (miles de t)	47,8	58,5	68,3	16,7%
Intensidad de generación de residuos (t/MW)	7,7	5,9	7,8	32,2%
Emisiones de CO ₂ (miles de t CO ₂)	61,4	70,7	27,9	-60,5%
Intensidad de emisiones de CO ₂ (t/MW)	9,8	7,1	3,2	-54,9%
CO ₂ compensado (millones de t CO ₂)	233	259	281	8,5%
Generación de vertidos (x 1.000 m³)	451	329	342	3,9%
Pacto Mundial de las Naciones Unidas	✓	✓	✓	Confirmado
Dow Jones Sustainability Index	✓	✓	✓	Confirmado
FTSE4Good	✓	✓	✓	Confirmado
Ethibel Excellence Europe	✓	✓	✓	Confirmado
Serie Euronext Vigeo	-	✓	✓	Confirmado
Índice de igualdad de género Bloomberg	-	-	✓	Incorporación
MSCI ESG rating	BB	BB	A	+2 niveles

Carta del CEO

Andreas Nauen, CEO

Estimados accionistas, colaboradores, clientes:

El ejercicio fiscal 2020 será sin duda un año para recordar: El COVID-19 sigue trastornando la vida de miles de millones de personas en todo el mundo y está creando un escenario sin precedentes al que la sociedad, los gobiernos y las empresas han tenido que adaptarse.

Esto, naturalmente, también ha sido el caso de Siemens Gamesa. Así pues, hemos pasado por un largo período de incertidumbre y cambios en este último año, incluidos importantes períodos de cierre sin un final claro a la vista, pero hemos sido capaces de mantener el negocio en funcionamiento de forma consistente y a la vez garantizar la seguridad de nuestros empleados. Quiero expresar mi más sincera gratitud a todos los miembros de la familia Siemens Gamesa que han contribuido y mantenido la moral en estos tiempos difíciles; esta situación nos ha acercado aún más y nos ha hecho más fuertes.

A pesar de estos nuevos desafíos, no podemos perder de vista que el cambio climático amenaza el futuro de las generaciones venideras. Como empresa, nos comprometemos a actuar ya: liberar todo el potencial del viento y garantizar un crecimiento rentable, mientras desarrollamos nuestro negocio de manera responsable y sostenible. Con una posición de liderazgo en las tres áreas de la energía eólica – onshore, offshore y servicios – estamos impulsando la revolución mundial de la energía verde y acelerando los esfuerzos de nuestros partners en todo el mundo.

Nuestro compromiso de sostenibilidad no es solo un marco de aspiraciones, sino una hoja de ruta para el crecimiento responsable. Nos dedicamos como empresa a tener un impacto social y ambiental duradero y a comprometernos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) para impulsar aún más la agenda de las Naciones Unidas para 2030. Así, mantenemos nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lo que significa que trabajamos continuamente en temas relacionados con los derechos humanos y aplicamos prácticas laborales, ambientales y anticorrupción responsables.

La actuación responsable resultante ha sido ampliamente reconocida por la comunidad financiera, y la Empresa está presente en los índices más prestigiosos del mundo como el Dow Jones Sustainability Indices®, FTSE4Good® y el Ethibel Sustainability Index®, entre otros.

Estamos orgullosos de lo que hemos logrado hasta ahora y seguiremos trabajando para ser cada vez mejores y para mejorar también la vida de los demás. Queremos agradecer a todos nuestros grupos de interés su continuo apoyo y confianza en Siemens Gamesa, acompañándonos en nuestro camino de innovación, sostenibilidad, éxito y excelencia empresarial.

Instalando miles de turbinas eólicas, generando cientos de miles de gigavatios-hora en todo el mundo, alimentando nuestros hogares, escuelas y hospitales, hemos sido parte de la solución. Es un privilegio marcar una diferencia en el mundo. En Siemens Gamesa lideramos con un propósito.

Con mis mejores deseos,

Andreas Nauen
CEO, Siemens Gamesa Renewable Energy

A. Sobre Siemens Gamesa

En esta sección:

- A1. Nuestra empresa p. 06
- A2. Estrategia p. 27
- A3. Sostenibilidad p. 31
- A4. Gestión de riesgos p. 43

A1. Nuestra empresa

A1.1 Siemens Gamesa de un vistazo

[L11-G01] Siemens Gamesa trabaja en el centro de la revolución energética mundial. Con una posición de liderazgo en onshore, offshore y servicios, nuestro equipo de más de 26.000 profesionales trabaja en colaboración con clientes de 90 países para diseñar, construir y ofrecer soluciones y servicios de energía eólica potentes y fiables.

Figura 1 - Datos clave al cierre del ejercicio fiscal 2020



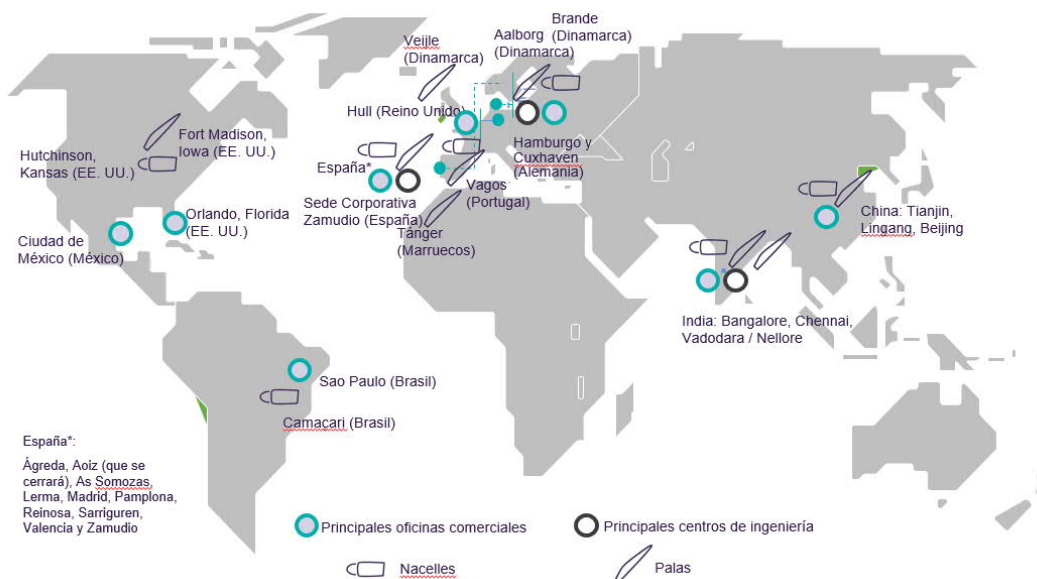
Como negocio global con una fuerte huella local, hemos instalado más de 107 GW y mantenemos las luces encendidas en todo el mundo, produciendo energía limpia y sostenible para alimentar nuestros hogares, escuelas, hospitales y mantenernos en movimiento dondequiera que vayamos.

Aprovechando nuestra amplia cartera, abordaremos el desafío del cambio climático y ayudaremos a las sociedades de todo el mundo a satisfacer sus crecientes necesidades energéticas de manera fiable, asequible y sostenible.

Siemens Gamesa opera con un modelo de negocio flexible a través de dos líneas de negocio principales: i) Aerogeneradores (con las unidades de negocio Onshore y Offshore), que abarca el diseño, desarrollo, fabricación e instalación de aerogeneradores, y ii) Servicios. En algunas regiones, SGRE también participa en la elaboración de proyectos.

[L11-G02] [102-4] SGRE está presente en más de 90 países del mundo, y sus turbinas están instaladas en más de 70 países. Tiene más de 15 plantas de fabricación en más de 10 países y cuenta con aproximadamente 40 oficinas de ventas (a 30 de junio de 2020). El siguiente cuadro muestra la ubicación de las principales instalaciones de producción de nacelles y palas, así como los principales centros de I+D y las principales oficinas de ventas:

Figura 2 – Siemens Gamesa. Huella global



Operaciones

Además de las ubicaciones mencionadas, Siemens Gamesa tiene otras ubicaciones importantes en varios países de diferentes regiones:

- **América** – Boulder/Colorado (Estados Unidos) (ventas, servicio e I+D), Orlando/Florida (Estados Unidos) (ventas; servicio; I+D y centro de formación para el servicio eólico), y centros de ventas y servicio en Oakville/Ontario (Canadá) y Santiago de Chile (Chile).
- **Europa, Oriente Medio y África (EMEA)** – Bremen (servicio), Bremerhaven (servicio para los productos heredados de Adwen) y Österröfeld (servicios para los productos de Senvion) (todos en Alemania); Aliaga (montaje de nacelles), Estambul (ventas, servicios e I+D) y Esmirna (ventas y servicios) (todos en Turquía); Vagos (Portugal) (centro de producción de palas en tierra, adquirido en el marco de la adquisición de Senvion), Esbjerg (Dinamarca) (puerto de ensamblaje para el negocio offshore, así como de servicios), Frimley (Reino Unido) (ventas y gestión de proyectos para el negocio offshore, así como de servicios), La Haya (Países Bajos) (centro de I+D para torres, ventas y servicios), además de varios puntos de venta y servicio o solo de servicio en Atenas (Grecia), Budapest (Hungría), El Cairo (Egipto), Casablanca (Marruecos), Dublín (Irlanda), Helsinki (Finlandia), Huizingen (Bélgica), Johannesburgo (Sudáfrica), Lyon y Puteaux (Francia), Milán (Italia), Newcastle (Reino Unido), Oslo (Noruega), Estocolmo (Suecia), Teherán (Irán), Viena (Austria), Varsovia (Polonia) y Zagreb (Croacia).
- **Asia, Australia** – Otros puntos de venta y servicio en Bangkok (Tailandia), Ciudad Ho Chi Minh (Vietnam), Kurana (Sri Lanka), Ciudad Makai (Filipinas), Seúl (Corea del Sur), Singapur (Singapur), Sydney (Australia), Taipei (Taiwán) y Tokio (Japón), con puntos solo de servicio en Auckland (Nueva Zelanda) y Melbourne (Australia).

Fabricación

Siemens Gamesa fabrica aerogeneradores en sus instalaciones de Europa, Estados Unidos, India, Brasil, China y Marruecos. La Empresa ha establecido una presencia técnica cerca de sus clientes en todo el mundo. Su base de fabricación está diseñada para asegurar un proceso de producción eficiente desde el diseño de las turbinas eólicas hasta la fabricación de todos los componentes críticos. La decisión de si un componente específico de una turbina eólica debe producirse en la propia empresa o subcontratarse a terceros proveedores se determina teniendo en cuenta tres dimensiones diferentes: capacidad, coste y contenido local o requisitos de industrialización. La Empresa opera fábricas de palas, fábricas de ensamblaje de nacelles y otras fábricas (como fábricas de multiplicadoras, convertidores y armarios-cabinets).

- Las **fábricas de palas** producen la pala entera para la turbina eólica. En los últimos años, SGRE ha puesto en práctica la producción de conchas estructurales en todos sus modelos, lo que requiere menos infraestructura y puede aplicarse con mayor rapidez. SGRE comenzó a emplear la fibra de carbono en las palas más largas para reducir aún más el peso. Su estrategia industrial también apunta a un equilibrio entre varias opciones para la fabricación de palas, entre ellas «fabricar», «comprar» y «build-to-print» (en virtud de las cuales SGRE diseña la pala, mientras que la fabricación se subcontrata). Nuestras principales fábricas de palas están situadas en Fort Madison (Estados Unidos), Aalborg (Dinamarca), Hull (Reino Unido), Tánger (Marruecos), Nellore (India), Somozas (España), Lingang (China) y Vagos (Portugal); esta planta fue adquirida en el contexto de la adquisición de Senvion). Se prevé una nueva fábrica de palas de aerogeneradores (así como de nacelles) en Le Havre (Francia), y el inicio de la producción está previsto para principios de 2022. A finales de 2019, SGRE dejó de fabricar palas para offshore en su fábrica de Aalborg (ahora en este centro solamente se fabrican palas para turbinas offshore). Además, en junio de 2020 se tomó la decisión de cerrar la fábrica de palas de Aoiz (España) por razones de competitividad. Esta planta está especializada en modelos de turbinas pequeñas, principalmente para el mercado español. Además de su propia fabricación, SGRE se abastece de palas de otros fabricantes ubicados en México, Brasil, Turquía, India, China y Polonia, ya sea proporcionando sus propios diseños de palas o utilizando el diseño del tercer fabricante.
- Las fábricas de **montaje de nacelles** ensamblan la nacelle de la turbina eólica. La nacelle es la estructura situada sobre la torre, que alberga la multiplicadora (para las turbinas eólicas onshore), el generador, el transformador, la electrónica y otros componentes. Unido a la nacelle está el rotor que consta de un cubo y tres palas. Las principales fábricas de ensamblaje de nacelles de Siemens Gamesa se encuentran en Hutchinson/Kansas (Estados Unidos), Camaçari (Brasil), Brande (Dinamarca), Cuxhaven (Alemania), Ágreda (España), Aliaga (Turquía), Mamandur (India) y Tianjin (China). Además, SGRE subcontrata el montaje de las nacelles en Rusia. Se están construyendo nuevas fábricas de nacelles en Le Havre (Francia) y en Taichung (Taiwán). SGRE ha eliminado el montaje de la nacelle para onshore en Brande en 2020.
- Las **fábricas de torres** producen la torre de la turbina eólica. SGRE es accionista minoritario del fabricante de torres Windar Renovables, S.L., que tiene fábricas en España, India, México, Brasil y Rusia.
- Las **fábricas de generadores** producen el generador transformando la energía de rotación en electricidad. Las fábricas de generadores de Siemens Gamesa se encuentran en Reinosa (España), Camaçari (Brasil) y Tianjin (China). Además, los generadores de accionamiento directo (DD) se montan en Brande (Dinamarca) y Cuxhaven (Alemania).
- Las **fábricas de multiplicadoras** se encuentran en España, y las principales son las de Lerma y Sigüeiro. Una multiplicadora se utiliza típicamente en una turbina eólica para aumentar la velocidad de rotación de un rotor de baja velocidad para un generador eléctrico de mayor velocidad.

- Las **fábricas de convertidores** se encuentran en Madrid (España), Valencia (España) y Tianjin (China). Los convertidores permiten gestionar la producción eléctrica del aerogenerador y optimizarla según los requisitos de la red.
- Las **fábricas de armarios eléctricos** se encuentran en Valencia (España) y Tianjin (China). Un armario de control monitoriza ciertos parámetros de una turbina eólica para operar la turbina de la manera más eficiente.

Innovación, Investigación y Desarrollo

Los aerogeneradores desarrollados y fabricados por Siemens Gamesa están en permanente evolución, incorporando los últimos avances tecnológicos con el objetivo de aumentar tanto la potencia como el rendimiento. En total, Siemens Gamesa emplea aproximadamente a 3.400 personas dedicadas a la tecnología (13% de la plantilla total). Los gastos de investigación y desarrollo de SGRE en el ejercicio fiscal 2020 ascendieron a 231 millones de euros (208 millones de euros en 2019).

Las actividades de I+D de SGRE se llevan a cabo principalmente a través de siete centros tecnológicos situados en Bangalore (India), Boulder (Estados Unidos), Brande (Dinamarca), Hamburgo (Alemania), Zamudio-Bilbao, Madrid y Pamplona (estos tres últimos en España). Las actividades de I+D de Brande, Zamudio-Bilbao y Pamplona se centran en la nacelle y sus componentes. Las instalaciones de Madrid y Brande están equipadas con bancos de pruebas para probar y validar los sistemas de software de energía eólica, energía fotovoltaica, almacenamiento de energía y sistemas de energía híbrida. El centro de Bangalore atiende las demandas globales de ingeniería y tecnología relacionadas con el software y la ingeniería de diseño de aerogeneradores onshore y offshore, centrándose en nuevas tecnologías como el aprendizaje de las máquinas y la inteligencia artificial, necesarias para construir los aerogeneradores «inteligentes» de la próxima generación.

El desarrollo tecnológico en Siemens Gamesa se establece dentro de un marco plurianual que se despliega en el plan anual de desarrollo tecnológico, en el que se establecen las actividades y los productos a entregar para cada año y al que se asigna un presupuesto.

SGRE también coopera con instituciones especializadas de renombre en el campo de la energía eólica y fomenta las asociaciones de investigación entre países, organizaciones y disciplinas. Además, mediante el acuerdo de colaboración de SGRE con Ørsted y las tres universidades británicas de Hull, Sheffield y Durham también se está estudiando la forma en que la investigación en materia de energía renovable puede reducir los costes de la energía eólica marina. Este acuerdo de colaboración de cinco años financiado por el gobierno del Reino Unido bajo su Consejo de Investigación de Ingeniería y Ciencias Físicas permite a SGRE y a su partner desarrollar nuevas soluciones relacionadas con la monitorización de la salud estructural y las topologías de los generadores. SGRE también está colaborando con Siemens en el desarrollo del almacenamiento de energía térmica en un proyecto llamado «ETES» que está cofinanciado por el Ministerio de Asuntos Económicos de la Energía del gobierno federal de Alemania.

En el ámbito de la digitalización, Siemens Gamesa colabora con la Universidad Carlos III de Madrid en un proyecto de tres años de duración, financiado por la institución española «Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial» (CDTI). El proyecto comprende la investigación de tecnologías informáticas avanzadas, diseño probabilístico y tecnologías de control de centrales eléctricas, al tiempo que se buscan soluciones sinérgicas con las necesidades y soluciones de otros sectores. Además, SGRE muestra regularmente algunas de sus innovaciones en exposiciones y ferias comerciales del sector de la energía eólica.

A1.2 Denominación social

[102-1] La 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 de 2017 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”.

Siemens Gamesa ofrece una de las carteras de productos más amplias del sector, con tecnología tanto onshore como offshore, así como soluciones de servicios líderes en la industria. La Empresa se creó en 2017 mediante la fusión de Siemens Wind Power y Gamesa. A lo largo del ejercicio fiscal 2020, Siemens Gamesa completó con éxito la adquisición de los activos de servicios europeos y la propiedad intelectual de Senvion. La transacción añadió aproximadamente 9 GW de flota en servicio y operaciones en 13 países. La adición de los activos de Senvion marca un paso importante en la estrategia de crecimiento de la Empresa, parte del programa estratégico L3AD2020 de la Empresa, y refuerza su posición competitiva en su cartera multimarca.

A1.3 Estructura de la propiedad

[102-5] La estructura de propiedad de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. al 30 de septiembre de 2020 (cierre del ejercicio) era la siguiente:

Tabla 1 – Estructura del accionariado

(en porcentaje)	30.09.2018	30.09.2019	30.09.2020
Siemens Energy AG	-	-	67,071
Siemens AG	59,000	59,000	-
Iberdrola, S.A.	8,071	8,071	-
Otros (**)	32,929	32,929	32,929

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

A1.4 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.

Tabla 2 – Evolución del capital social

	Fecha	Capital social (€)	Acciones
Ampliación de capital (intercambio en la fusión)	03/04/17	115.794.374,94	681.143.382
Colocación acelerada	08/09/14	47.475.693,79	279.268.787
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

A1.5 Misión, visión y valores

[102-16] La misión de nuestra empresa «Hacemos realidad lo que importa: energía limpia para las generaciones venideras» y nuestra visión de «Ser líder mundial en el sector de las energías renovables, impulsando la transición hacia un mundo sostenible» definen los cimientos sobre los que crecerá nuestra cultura empresarial compartida a medida que nos integremos cada vez más¹. Esto está respaldado por seis 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

A1.6 Ingresos

[102-7] El desglose por segmentos de la cifra de negocios consolidada para el ejercicio finalizado el 30 de septiembre es el siguiente:

Tabla 3 – Ingresos por segmento

(millones €)	EF18	EF19	EF20
Aerogeneradores	7.847	8.733	7.715
Servicios	1.275	1.493	1.768
Ingresos totales SGRE	9.122	10.227	9.483

¹ Más información en el sitio web de la Empresa <https://www.siemensgamesa.com/en-int/about-us>

Además, el grupo opera actualmente en varios mercados geográficos. Las principales áreas son Europa, Oriente Medio y África (EMEA, incluida España), América y APAC. Los principales países de cada una de ellas son los siguientes:

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

Tabla 4 – Ingresos por zona geográfica

(millones €)	EF18	EF19	EF20
Europa, Oriente Medio y África	5.175	6.653	5.197
América	2.235	2.031	2.659
Asia, Australia	1.712	1.543	1.627
Ingresos totales SGRE	9.122	10.227	9.483

Tabla 5 – Ingresos por país

(millones €)	EF18	EF19	EF20
España	666	1.000	617
Alemania	1.173	1.038	745
Dinamarca	639	1.116	712
Reino Unido	1.062	1.497	391
Estados Unidos	998	1.514	1.907
R. P. China	329	203	299
India	888	774	425
Brasil	262	198	293
México	474	167	176
Resto de países	2.896	2.720	3.918
Ingresos totales SGRE	9.122	10.227	9.483

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 2020. [201-1]

A1.7 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. 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 [aquí](#).

Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas es la reunión de los accionistas de la Empresa 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.²

Consejo de Administración

[102-22] La misión del Consejo de Administración es promover los intereses de la Empresa representando a la Empresa y a 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 Empresa. 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.³

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa es el órgano responsable de la revisión y aprobación del presente Estado de información no financiera consolidado, el cual se aprueba con carácter previo a la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

Tabla 6 - Composición del Consejo de Administración (a 30 de septiembre de 2020)

Nombre del Consejero	Categoría	Cargo en el Consejo
López Borrego, Miguel Angel	Externo Dominical	Presidente
Nauen, Andreas	Ejecutivo	Consejero Delegado
Dawidowsky, Tim	Externo Dominical	Vocal
Ferraro, Maria	Externo Dominical	Vocal
Hernández García, Gloria	Externo Independiente	Vocal
von Heynitz, Harald	Externo Independiente	Vocal
Holt, Tim Oliver	Externo Dominical	Vocal
Krämmmer, Rudolf	Externo Independiente	Vocal
Rosenfeld, Klaus	Externo Independiente	Vocal
von Schumann, Mariel	Externo Dominical	Vocal
García Fuente, Juan Antonio	N/D	Secretario No miembro

2 Véase el Reglamento de la Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. (Texto refundido elaborado a partir de las modificaciones aprobadas por los accionistas en la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de julio de 2020). Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/internal-corporate-rules/20200722-reglamento-iga-sgre-def.pdf?la=es-es&hash=8CBD1060BF527C818CC91A475E803782BE5564E1>

3 Véase el apartado C.1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2020 de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. en Link: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/investors-and-shareholders/corporate-governance>

Comisiones del Consejo

El Consejo de Administración cuenta con una Comisión Ejecutiva Delegada y dos comisiones especializadas por áreas específicas de actividad a las que se otorgan facultades de información, asesoramiento y propuesta, supervisión y control. Las comisiones especializadas son: 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.

Comisión Ejecutiva Delegada

La Comisión Ejecutiva Delegada tiene delegadas parte de las facultades del Consejo de Administración, excluyendo, entre otras, las que son indelegables legalmente o las que son indelegables en virtud de lo dispuesto en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración. La Comisión Ejecutiva Delegada está regulada por el artículo 36 de los Estatutos Sociales y por el artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración ⁴.

Tabla 7 - Composición de la Comisión Ejecutiva Delegada (a 30 de septiembre de 2020)

Nombre del Consejero	Tipo	Cargo
López Borrego, Miguel Ángel	Externo Dominical	Presidente
Nauen, Andreas	Ejecutivo	Vocal
Krämmmer, Rudolf	Externo Independiente	Vocal
Holt, Tim Oliver	Externo Dominical	Vocal
García Fuente, Juan Antonio	N/D	Secretario No miembro

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.

Con respecto a la sostenibilidad, el máximo órgano o cargo que revisa y aprueba formalmente las políticas, estrategias y prácticas de sostenibilidad o de Responsabilidad Social Corporativa es la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas. En el artículo 11 b) del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas establece claramente estas funciones.

Tabla 8 - Composición de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (a 30 de septiembre de 2020)

Nombre del Consejero	Tipo	Cargo
von Heynitz, Harald	Externo Independiente	Presidente
Hernández García, Gloria	Externo Independiente	Vocal
Krämmmer, Rudolf	Externo Independiente	Vocal
Ferraro, Maria	Externo Dominical	Vocal
García Fuente, Juan Antonio	N/D	Secretario No miembro

⁴ Después del cierre del ejercicio fiscal 2020 se está aprobando el Reglamento de la Comisión Ejecutiva Delegada.

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 5 de agosto de 2020). Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/internal-corporate-rules/20200805-reglamento-cacov-def.pdf?la=es-es&hash=21800F96F20FB493B52921C2C373C7E6870A8619> (Después del cierre del ejercicio fiscal de 2020 se está enmendando el Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas).

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 9 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, el funcionamiento y la evaluación, así como la remuneración, del Consejo de Administración de la Sociedad y de la Alta Dirección.

Tabla 9 - Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (a 30 de septiembre de 2020)

Nombre del Consejero	Categoría	Cargo
Krämer, Rudolf	Externo Independiente	Presidente
von Schumann, Mariel	Externo Dominical	Vocal
von Heynitz, Harald	Externo Independiente	Vocal
Rosenfeld, Klaus	Externo Independiente	Vocal
Espinosa de los Monteros, Salvador	N/A	Secretario No miembro

Puestos de nivel ejecutivo

[102-19] El Consejo de Administración de Siemens Gamesa, en su reunión del 17 de junio de 2020, acordó por unanimidad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ratificar la delegación de facultades en favor del Sr. Andreas Nauen como Consejero Delegado, en el caso de que la Junta General de Accionistas a celebrar el 22 de julio de 2020 decidiera ratificar el acuerdo del Consejo de Administración de nombrar al Sr. Andreas Nauen como Director interino (por cooptación) y reelegirlo por el plazo estatutario de cuatro años en la categoría de Director Ejecutivo; delegando en él todas las facultades que, según la ley y los Estatutos, corresponden al Consejo de Administración, excepto las que no pueden ser delegadas según la ley y los Estatutos. La Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa celebrada el 22 de julio de 2020 aprobó la mencionada ratificación y reelección del Sr. Nauen y éste aceptó su nombramiento y la ratificación de la delegación de poderes en la misma fecha. Para mayor información se puede consultar la sección C.1.9 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2020.

[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.

Tabla 10 – Estructura organizativa (a 30 de septiembre de 2020) ⁷

Nombre	Cargo
Bartl, Jürgen	Secretario General
Bauer, Pierre	CEO Offshore (interino)
Gutiérrez, Juan	CEO Servicios
Immink, Marc	Director de Auditoría Interna
Nauen, Andreas	CEO Onshore (interino)
Spannring, Thomas	Director Financiero (CFO) (interino)
Wollny, Christoph	Director de Operaciones (COO)

⁶ Véase el Capítulo II del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (Texto refundido aprobado por el Consejo de Administración el lunes, 29 de julio de 2019). Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/internal-corporate-rules/reglamento-de-la-comision-de-nombramientos-y-retribuciones.pdf?la=es-es&hash=EB8B32D6A4C576A22EFF44C9FC2EA6493259FC18> (Después del cierre del ejercicio fiscal de 2020 se está enmendando el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones).

⁷ Véase la sección C.1.14 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2020 para más detalles.

A partir del 30 de septiembre de 2020, los puestos de Director Financiero, CEO de Onshore y CEO de Offshore son ocupados de forma provisional por el Sr. Thomas Spannring, el Sr. Andreas Nauen y el Sr. Pierre Bauer, respectivamente.

La remuneración total de la alta dirección ascendió a 7.901 miles de euros en el ejercicio fiscal 2020 (6.752 miles de euros en el ejercicio fiscal 19). Desde el punto de vista del género, no hay ninguna información adicional debido a que todos los puestos de alta dirección se asignaron a hombres en el ejercicio fiscal 20. La remuneración media de los altos cargos identificados como tales ascendió a 1.158 miles de euros en el ejercicio fiscal 2020 (0.964 miles de euros en el ejercicio fiscal 19), sin distinción de género, ya que todos ellos son de género masculino. La información de detalle se encuentra referenciada en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio.

A1.8 Remuneración del Consejo de Administración

[L11-HR07] El Informe Anual de Retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de 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.

Tabla 11 - Remuneración del Consejo de Administración⁸

M: masculino F: femenino: (miles €)	Género	EF18	EF19	EF20
Alonso Ureba, Alberto	M	177	215	89
Azagra Blázquez, Pedro	M	-	130	61
Cendoya Aranzamendi, Andoni	M	204	219	91
Conrad, Swantje	F	231	106	-
Davis, Lisa	F	0	0	0
Dawidowsky, Tim	M	-	-	0
García García, Rosa María	F	287	49	-
Ferraro, Maria	F	-	-	0
Hernández García, Gloria	F	243	255	218
Hoffmann, Andreas C.	M	-	-	90
Holt, Tim Oliver	M	-	-	0
Krämer, Rudolf	M	-	177	315
López Borrego, Miguel Ángel	M	-	241	295
Nauen, Andreas	M	-	-	783
Rodríguez-Quiroga Menéndez, Carlos	M	424	422	201
Rosenfeld, Klaus	M	147	151	156
Rubio Reinoso, Sonsoles	F	172	42	-
Sen, Michael	M	0	0	0
Tacke, Markus	M	1.555	1.329	3.205
Thomas, Ralf	M	0	0	0
von Heynitz, Harald	M	-	-	195
von Schumann, Mariel	F	123	162	170
Total		3.563	3.498	5.869

En el apartado C.1.14 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2020 se ofrece información adicional sobre la alta dirección y su remuneración global.⁹

⁸ Véase el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2020 para más detalles. Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>

⁹ Véase el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2020 para más detalles. Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>

A1.9 Empleados en todo el mundo

[102-8] Al final del período del informe (30 de septiembre de 2020), la Empresa contaba con 26.114 (24.453 en el ejercicio fiscal 2019).

A1.10 Cambios significativos durante el ejercicio fiscal

[102-10] En enero de 2020, Siemens Gamesa completó con éxito la **adquisición de los activos de servicios europeos y la propiedad intelectual de Senvion**. La transacción añade aproximadamente 9,0 GW de flota en servicio y operaciones en 13 países. La adición de los activos de Senvion marca un paso importante en la estrategia de crecimiento de la Empresa, parte del programa estratégico L3AD2020 de la Empresa, y refuerza su posición competitiva en su cartera multimarca. Siemens Gamesa ahora dará servicio a una gama aún más amplia de tecnologías de turbinas eólicas. La flota en servicio de Senvion aumentará la huella multimarca de Siemens Gamesa a más de 10 GW y su flota en mantenimiento a aproximadamente 74 GW. La incorporación de estos activos ayuda a diversificar la mezcla de negocios y la exposición geográfica de Siemens Gamesa con contratos que ofrecen una visibilidad a largo plazo y tasas de renovación que han sido históricamente muy altas.

A1.11 Experiencia y trayectoria mundial

Una de las mayores ventajas de Siemens Gamesa es el hecho de que estamos comprometidos con éxito y a nivel mundial en todas las áreas del negocio de la energía eólica: Onshore, Offshore y Servicios. Con un catálogo optimizado y racionalizado, ofrecemos el mejor producto y servicio para cada proyecto y sus diferentes condiciones de emplazamiento.

La innovación continua, la dedicación a la excelencia tecnológica y las soluciones adaptadas a cada aplicación de los proyectos son los pilares de nuestra cartera de energía eólica, sentando las bases para Siemens Gamesa como empresa tecnológica de referencia. Todo esto está respaldado por productos validados y reconocidos, con más de 35 años de experiencia y más de 107 GW instalados en todo el mundo.

La tecnología de Siemens Gamesa hace que el viento en tierra (onshore) sea una de las fuentes de energía más baratas. La empresa sigue avanzando para ofrecer una cartera flexible diseñada para satisfacer todas las necesidades de nuestros clientes y reducir el coste de la energía. La mejora de la tecnología ha hecho que las turbinas y las palas sean cada vez más eficientes y operadas con controles digitales para optimizar el rendimiento.

En la unidad Offshore, la Empresa desarrolla las turbinas más sofisticadas para mantenerse como número uno en la energía eólica offshore. La capacidad mundial de energía eólica marina (offshore) está aumentando, y Siemens Gamesa se posiciona como el principal proveedor. La Empresa tiene ahora cerca de 17 GW instalados y confía en que esta cifra crecerá en el futuro a medida que más países consideren la opción offshore como una fuente de energía capaz de competir con los combustibles fósiles. Las duras condiciones del mar hacen que la innovación y la nueva tecnología sean claves para evolucionar en este mercado y seguramente darán a Siemens Gamesa una ventaja a medida que surjan nuevas oportunidades en nuevos mercados desde Estados Unidos hasta Asia.

Con tantos aerogeneradores de Siemens Gamesa funcionando para producir energía limpia en todo el mundo, hay naturalmente un fuerte mercado para el servicio y el mantenimiento de estas máquinas. Los avances tecnológicos significan que el 85% de los problemas técnicos pueden resolverse a distancia en 10 minutos, reduciendo los costes y optimizando el rendimiento. La empresa tiene ahora una cartera de servicios de más de 74 GW. Y su actividad multimarca significa que puede dar servicio a los aerogeneradores de cualquier otra compañía.

A1.12 Clientes

Los clientes de SGRE son principalmente compañías que operan en el sector de la energía. La principal categorización de los clientes por actividad es la siguiente:

- Utilities-Compañías eléctricas: compañías que tienen proyectos para vender energía a su red de distribución y alcanzar la demanda final de energía.
- Productores independientes de energía: empresas que poseen proyectos para vender energía a un tercero (a través de un acuerdo de compra de energía) con el objetivo de obtener un rendimiento financiero superior a su costo de capital.
- Desarrolladores de proyectos: empresas que desarrollan un proyecto para venderlo a un futuro propietario que tenga el interés y la capacidad financiera para construirlo y operarlo.
- Otros: inversores financieros, actores del sector del petróleo y el gas, empresas que necesitan consumir energía verde para cumplir sus objetivos corporativos medioambientales, auto consumidores, etc.

Con las tendencias hacia la transición energética, los perfiles de los clientes se han ampliado, con otros actores más allá de los tradicionales, como las empresas de servicios públicos o los productores independientes de energía, que han adquirido una importancia significativa

A1.13 Competencia

La situación competitiva de SGRE varía en los tres segmentos del mercado, onshore, offshore y servicios. SGRE compite con los OEM internacionales (fabricante de equipo original, empresas que producen piezas y equipos que pueden ser comercializados por otro fabricante), los OEM de China y otros OEM regionales. Estos dos últimos se centran principalmente en sus mercados locales. El mercado de las turbinas eólicas terrestres está más fragmentado, aunque la consolidación en el segmento ha aumentado la concentración de las cuotas de mercado fuera de China. En el mercado de la energía eólica marina hay un menor número de competidores debido a unas barreras de entrada relativamente altas, pero la competencia en lo que respecta a los precios de las turbinas eólicas también es fuerte y está influida por la introducción de mecanismos de subasta. La consolidación está avanzando tanto en los mercados interiores como en los marinos, y está impulsada por los agentes del mercado que se esfuerzan por alcanzar la escala necesaria para hacer frente a los desafíos tecnológicos, que elevan los costes de desarrollo, y a los problemas de accesibilidad al mercado.

Hay alrededor de 30 fabricantes de turbinas eólicas en el mundo. En términos generales, éstos se pueden clasificar en tres grupos:

- Empresas internacionales de alcance global, por ejemplo, SGRE, Vestas (Dinamarca), GE Renewable Energy (Francia/Estados Unidos) y Nordex (Alemania)
- Fabricantes de equipos originales chinos, por ejemplo, Goldwind (Xinjiang Goldwind Science & Technology Co., Ltd.) y Envision
- Otros fabricantes de equipos originales regionales (situados en su mayoría en la India), por ejemplo, Suzlon Energy Ltd. e Inox Wind Ltd. (ambas, en la India)

A1.14 Cartera de productos

Cada ubicación de generación eólica plantea desafíos particulares, que requieren la elección del producto correcto. Para satisfacer las necesidades especiales de un proyecto determinado, Siemens Gamesa ofrece soluciones versátiles para parques eólicos terrestres y marinos, así como servicios integrales. 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.

Tabla 12 - Plataformas de aerogeneradores de Siemens Gamesa

ONSHORE	SG 2.1-114	SG 2.2-122	SG 2.6-114	SG 2.9-129	SG 3.4-132	SG 3.4-145	SG 5.0-132	SG 5.0-145	SG 5.8-155	SG 5.8-170
Plataforma	2.X	2.X	2.X	2.X	3.X	3.X	4.X	4.X	5.X	5.X
Potencia nominal (MW)	2,1	2,2	2,625	2,9	3,465	3,465	5,0	5,0	5,8	5,8
Tecnología	Geared	Geared	Geared	Geared	Geared	Geared	Geared	Geared	Geared	Geared
Diámetro rotor (m)	114	122	114	129	132	145	132	145	155	170
Área barrido (m²)	10.207	11.690	10.207	13.070	13.685	16.513	13.685	16.513	18.868	22.697
Longitud pala (m)	56	60	56	63,5	64,5	71	64,5	71	-	-
Clase IEC	II, IIIA, S	III/S	IA/IIA/S	S	IA/IIA	III/S	IA	IIB	-	-

OFFSHORE	SWT 6,0-154	SWT 7,0-154	SG 8,0-167 DD	(1) SG 11-200 DD	(2) SG 14-222 DD
Potencia nominal (MW)	6,0	7,0	8,0	11,0	14,0
Tecnología	Direct Drive	Direct Drive	Direct Drive	Direct Drive	Direct Drive
Diámetro rotor (m)	154	154	167	200	222
Área barrido (m²)	18.600	18.600	21.900	31.400	39.000
Longitud pala (m)	75	75	81,4	97	108
Clase IEC	I, S	I, S	I, S	I, S	I, S

(1) La producción en serie está prevista para 2022. || (2) La producción en serie está prevista para 2024.

Nota: En el sitio web de la Empresa se pueden encontrar todos los detalles de los productos y servicios de Siemens Gamesa.

A1.15 Huella global: Aerogeneradores

[102-2] [102-6] 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 solo en potencia sino también en prestaciones para el cliente. Con más de 107 GW instalados en 76 países y una completa gama de plataformas de productos, la Empresa 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. Nuestras carteras de aerogeneradores y servicios crean valor que reduce el Coste Nivelado de la Energía (Levelized Cost of Energy, LCoE), asegurando retornos a largo plazo para los clientes.

Tabla 13 - Historial de instalación de aerogeneradores (MW acumulados)

Pais/mercado	EF18	EF19	EF20	Onshore	Offshore	Pais/mercado	EF18	EF19	EF20	Onshore	Offshore
Argelia	10	10	10	10	-	Kenia	14	14	14	14	-
Argentina	82	113	113	113	-	Kuwait	10	10	10	10	-
Australia	699	932	932	932	-	Letonia	21	21	21	21	-
Austria	43	43	43	43	-	Lituania	14	14	14	14	-
Azerbaiyán	8	8	8	8	-	Luxemburgo	24	24	24	24	-
Bélgica	163	195	520	216	304	Macedonia	37	37	37	37	-
Bosnia-Herz.	41	87	87	87	-	Mauritania	30	35	132	132	-
Brasil	3.156	3.316	3.552	3.552	-	Mauricio I.	9	9	9	9	-
Bulgaria	90	90	90	90	-	México	2.380	2.639	3.059	3.059	-
Canadá	2.804	3.021	3.021	3.021	-	Marruecos	856	856	1.062	1.062	-
Cabo Verde	0.05	0.05	0.05	0.05	-	Países Bajos	858	858	1.973	183	1.790
Chile	452	452	580	580	-	N.Zelanda	281	281	316	316	-
R. P. China	5.099	5.513	5.557	5.509	48	Nicaragua	44	44	44	44	-
Costa Rica	143	143	143	143	-	Noruega	662	858	1.670	1.668	2
Croacia	162	162	162	162	-	Pakistán	50	50	52	52	-
Cuba	5	5	5	5	-	Perú	124	124	124	124	-
Chipre	20	20	20	20	-	Polonia	1.045	1.053	1.159	1.159	-
Rep. Checa	14	14	14	14	-	Portugal	569	569	569	569	-
Dinamarca	2.199	2.199	2.234	1.147	1.087	Puerto Rico	103	103	103	103	-
R.Dominicana	52	191	191	191	-	Rumanía	590	590	590	590	-
Ecuador	2	2	2	2	-	Rusia	-	-	45	45	-
Egipto	986	1.253	1.249	1.249	-	Somalia	0.22	0.22	0.22	0.22	-
Finlandia	308	309	308	266	42	Sudáfrica	604	660	855	855	-
Francia	1.545	1.636	1.865	1.865	-	Corea Sur	77	138	155	155	-
Alemania	6.785	7.510	7.393	2.370	5.023	España	13.154	14.184	14.671	14.671	-
Grecia	563	665	730	730	-	Sri Lanka	45	45	56	56	-
Guatemala	32	32	32	32	-	Suecia	1.458	1.542	1.873	1.763	110
Honduras	176	176	176	176	-	Suiza	0.15	0.15	0.15	0.15	-
Hungría	182	182	182	182	-	Taiwán	20	132	164	12	152
India	5.613	6.358	6.931	6.931	-	Tailandia	389	389	659	659	-
Indonesia	122	151	151	151	-	Filipinas	243	259	259	259	-
Irlanda	796	870	935	935	-	Túnez	242	242	242	242	-
Irán	61	61	61	61	-	Turquía	814	1.290	1.297	1.297	-
Israel	21	21	21	21	-	Reino Unido	9.822	11.700	12.297	4.135	8.162
Italia	2.199	2.375	2.390	2.390	-	Uruguay	390	390	390	390	-
Jamaica	24	24	24	24	-	EE.UU.	18.795	20.669	23.028	23.016	12
Japón	386	495	495	495	-	Venezuela	71	71	71	71	-
Jordania	166	166	166	166	-	Vietnam	9	40	61	61	-
						Total SGRE	88.840	98.735	107.502	90.769	16.733

A1.16 Huella global: Servicios

Siemens Gamesa tiene un historial probado de excelencia en operación y mantenimiento. Aprovechando la escala y el alcance global, ofrecemos una cartera de servicios flexible que puede adaptarse a los diversos modelos operativos de nuestros clientes. También ofrecemos capacidades avanzadas de diagnóstico y digitalización, así como servicios offshore personalizados. Con casi el 60% de su capacidad instalada mediante contratos de operación y mantenimiento y un amplio conocimiento operativo en ubicaciones complejas, el Grupo mantiene 74 GW en cerca de 60 países. Servicios apoya el modelo de negocio para:

- Maximizar los ingresos de los parques eólicos mediante soluciones eficientes de mantenimiento y reparación.
- Mitigar el riesgo financiero y comercial mediante garantías de rendimiento y componentes.

- Aumentar la producción de energía y por lo tanto el retorno de la inversión del parque eólico a través de nuestras mejoras de rendimiento y extensiones de la vida útil.
- Asegurar la accesibilidad a los parques eólicos offshore a través de innovadora logística marina.
- Maximizar las capacidades de los clientes para realizar operaciones y mantenimiento por sí mismos mediante opciones de transferencia de conocimientos.

Tabla 14 – Historial de Servicios (MW acumulados)

País/mercado	EF18	EF19	EF20	Onshore	Offshore	País/mercado	EF18	EF19	EF20	Onshore	Offshore
Argelia	11	-	-	-	-	Rep. Corea	49	103	-	-	-
Argentina	-	76	100	100	-	Kuwait	10	10	10	10	-
Australia	587	720	1,077	1,077	-	Lituania	14	14	-	-	-
Austria	26	26	26	26	-	Luxemburgo	21	-	24	24	-
Bélgica	389	509	498	204	294	Macedonia	-	14	37	37	-
Bosnia-Herz.	-	87	36	36	-	Mauritania	30	30	30	30	-
Brasil	3,565	3,735	3,193	3,193	-	Mauricio (Isla)	9	9	9	9	-
Bulgaria	90	90	90	90	-	México	2,040	2,224	2,509	2,509	-
Canadá	1,808	1,830	1,986	1,986	-	Marruecos	638	842	842	842	-
Chile	452	452	457	457	-	Países Bajos	785	804	1,236	60	1,176
R. P. China	726	512	508	508	-	N.Zelanda	60	60	60	60	-
Costa Rica	130	130	80	80	-	Nicaragua	44	44	-	-	-
Croacia	172	162	162	162	-	Noruega	265	209	670	670	-
Rep. Checa	14	14	14	14	-	Pakistán	124	124	50	50	-
Dinamarca	626	657	685	657	28	Perú	14	14	123	123	-
R.Dominicana	-	137	139	139	-	Filipinas	243	243	205	205	-
Egipto	564	834	843	843	-	Polonia	915	919	853	853	-
Finlandia	280	268	122	122	-	Portugal	402	402	402	402	-
Francia	1,185	1,280	1,253	1,253	-	Puerto Rico	101	101	-	-	-
Alemania	4,750	5,113	14,270	9,560	4,710	Rumanía	352	242	148	148	-
Grecia	278	372	352	352	-	Sudáfrica	605	605	499	499	-
Guatemala	-	32	32	32	-	Corea del Sur	-	-	122	122	-
Honduras	50	50	50	50	-	España	5,914	5,639	6,549	6,549	-
Hungría	24	24	24	24	-	Sri Lanka	-	-	45	45	-
India	5,563	6,240	6,835	6,835	-	Suecia	625	663	947	907	40
Indonesia	-	151	153	153	-	Taiwán	8	8	128	-	128
Irán	-	61	61	61	-	Tailandia	355	524	656	656	-
Irlanda	891	963	958	958	-	Turquía	849	873	947	947	-
Israel	21	-	-	-	-	Reino Unido	8,582	8,688	7,896	2,231	5,665
Italia	1,309	1,659	1,675	1,675	-	EE.UU.	9,450	9,722	12,634	12,634	-
Japón	131	213	301	301	-	Uruguay	410	410	410	410	-
Jordania	166	82	162	162	-	Vietnam	8	39	60	60	-
						SGRE total	56.728	60.030	74.240	62.199	12.041

A1.17 Procedimientos legales y administrativos

[L11-SO09] Debido a la naturaleza de nuestro negocio, todas las transacciones comerciales con los clientes se efectúan a través de contratos específicos. Por lo tanto, en el caso de las quejas de los clientes, éstas están relacionadas con dichos contratos y se tratan dentro de ese marco. En el curso ordinario del negocio, participamos en controversias extrajudiciales, litigios y procedimientos de arbitraje, así como en procedimientos administrativos. Entre las situaciones más frecuentes figuran las reclamaciones por supuesto incumplimiento de contrato (en particular las reclamaciones de o contra los partners del proyecto y los clientes en relación con retrasos, mala calidad o incumplimiento), conflictos laborales, cuestiones de defensa de la competencia, responsabilidad

por productos y reclamaciones de garantía, así como la infracción o la validez de los derechos de propiedad intelectual.

La mayoría de los casos se originan en la interpretación de acuerdos y se resuelven mediante acuerdos contractuales, ampliación de garantías y avales, etc. Los casos que permanecen abiertos en este ejercicio son: i) Acuerdo de conciliación con Areva; ii) Reclamaciones basadas en un proyecto de central eólica en Alemania; iii) Reclamación de un cliente en relación con una controversia comercial por retrasos en el proyecto; y iv) Controversias o desacuerdos en relación con los derechos de propiedad intelectual. Estas últimas surgen con los competidores u otros terceros en relación con la validez de los derechos de propiedad intelectual o las infracciones de la propiedad intelectual. SGRE participa en varios acuerdos de licencia que le otorgan derechos de propiedad intelectual (patentes, marcas y derechos de diseño) que son necesarios o útiles para su negocio. En unos pocos casos aislados, se han producido controversias o desacuerdos derivados de la interpretación relativa a la ejecución de los acuerdos existentes o de la interpretación del alcance de los derechos de uso concedidos por terceros (incluidos los competidores) a SGRE en relación con sus respectivos derechos de propiedad intelectual, o con respecto a supuestas infracciones de la propiedad intelectual. El Grupo se enfrenta a esos riesgos incorporando disposiciones y garantías adecuadas para reducir al mínimo su materialización.

A1.18 COVID-19: escenario e impacto en el negocio

El comienzo de 2020 estuvo marcado por la pandemia del coronavirus COVID-19, que, además del alto coste en vidas humanas, se espera que tenga un impacto significativo en la economía mundial, afectando a la producción, las cadenas de suministro y la estabilidad financiera de las empresas. La relativa falta de información sobre el virus, sus tasas de contagio y mortalidad, su estacionalidad y la cuestión de si se contendrá tras una o más oleadas, hacen difícil estimar el impacto económico de manera fiable.

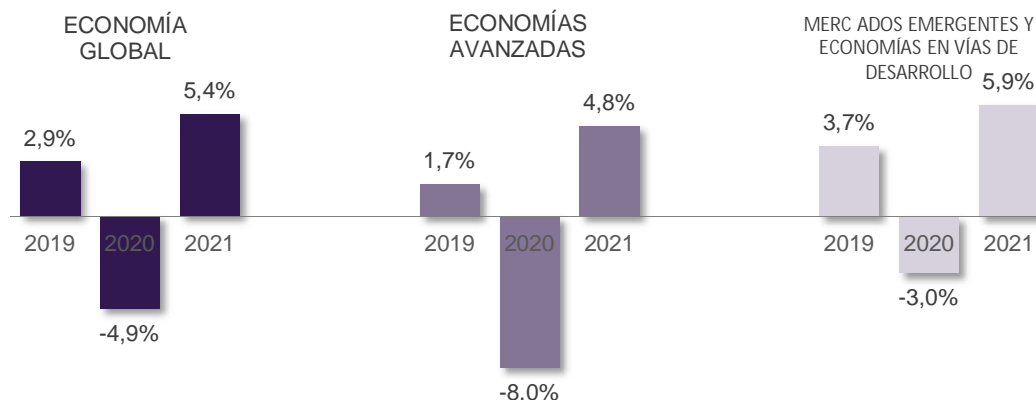
Efecto global

Teniendo en cuenta que el virus ya había llegado a la mayoría de los países a finales de marzo, el Fondo Monetario Internacional (FMI) proyectó, en su informe de junio ¹⁰, que la economía mundial experimentaría una fuerte contracción del -4,9% en 2020, 1,9 puntos porcentuales por debajo de la previsión de las Perspectivas de la Economía Mundial (WEO) de abril de 2020, es decir, un retroceso aún más fuerte que en la crisis financiera de 2008-2009.

Para 2021 se proyecta un crecimiento mundial del 5,4 por ciento. En general, esto dejaría el PIB de 2021 unos 6,5 puntos porcentuales más bajo que en las proyecciones anteriores al COVID-19 de enero de 2020. El efecto adverso en los hogares de bajos ingresos es particularmente agudo, lo que pone en peligro los importantes progresos realizados en la reducción de la pobreza extrema en el mundo desde el decenio de 1990. La incertidumbre sobre la duración e intensidad de la pandemia significa que el riesgo predominante es que el resultado sea aún peor.

¹⁰ Fondo Monetario Internacional (FMI). Actualización de las Perspectivas de la Economía Mundial, junio de 2020. Enlace: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/06/24/WEUpdateJune2020>

Figura 3 – Perspectivas de la Economía Mundial: Proyecciones de crecimiento (junio 2020)



Impacto en la actividad de la Empresa del COVID-19

A pesar de la resistencia de la industria eólica, en particular de la división Offshore, no es inmune a esta situación y la cadena de suministro, la actividad de fabricación, la ejecución de proyectos y la actividad comercial se han visto afectadas por la pandemia. En el segundo semestre del ejercicio fiscal de 2020 se cerraron temporalmente fábricas en España y la India, con la consiguiente perturbación del suministro mundial de componentes y materias primas, la continuación de las restricciones a la circulación de personas y las demoras en los procesos administrativos y financieros que afectan a la actividad comercial. Como era de esperar, el impacto de la pandemia se extendió a los mercados de Servicios y Offshore, aunque en una medida mucho más limitada. En ese contexto, la prioridad de la Empresa era, y sigue siendo, garantizar la seguridad de los empleados y sus familias y de las comunidades en las que opera, reduciendo al mínimo las interrupciones operativas a fin de asegurar la continuidad de las actividades y satisfacer las necesidades de los clientes.

El impacto del COVID-19 se concentró en el segundo trimestre (T2 20), con perturbaciones en la cadena de suministro situada en China, y en el tercer trimestre (T3 20) del ejercicio fiscal, debido a cierres temporales de plantas (España y la India, principalmente) y de fronteras, con repercusiones en el movimiento de personas y bienes. El efecto del COVID-19 se redujo en el cuarto trimestre del ejercicio fiscal (T4 20) y se sintió principalmente en los retrasos de ejecución de los proyectos Onshore; tanto la cadena de suministro como la actividad manufacturera están funcionando con normalidad. Sin embargo, dada la incertidumbre sobre la evolución de la pandemia, la empresa mantiene las medidas aplicadas en el EF20, diseñadas por el grupo de trabajo de gestión de crisis mundiales, para garantizar tanto la seguridad de los empleados como la continuidad de las actividades comerciales, atendiendo a las necesidades de los clientes: protocolos estrictos de salud y seguridad en oficinas, fábricas y parques eólicos, teletrabajo para el personal de oficina, gestión de inventarios para evitar cuellos de botella en los componentes en riesgo, y aplicación de los términos contractuales elegibles a los clientes y proveedores, entre otros.

A1.19 Calificación de ESG: Índices de sostenibilidad

El desempeño en materia de sostenibilidad de Siemens Gamesa se supervisa continuamente y ha sido confirmado externamente por los índices y calificaciones de sostenibilidad más reconocidos y relevantes. Estos índices están diseñados para medir el desempeño de las empresas que demuestran fuertes prácticas ambientales, sociales y de gobierno (ESG).












Por ello, Siemens Gamesa es miembro constituyente de prestigiosos índices internacionales de sostenibilidad, como los Dow Jones Sustainability Indices®, FTSE4Good® y Ethibel Sustainability Index®. Cabe destacar que en febrero de 2020, Siemens Gamesa Renewable Energy recibió una calificación A (en una escala de AAA-CCC) en la evaluación de las calificaciones del MSCI ESG, lo que permitió a la Empresa la inclusión en los índices MSCI y con una calificación de grado de inversión. Las clasificaciones ESG de MSCI miden las empresas, según la exposición a los riesgos ambientales, sociales y de gobierno (ESG) específicos de la industria y la capacidad de gestionar esos riesgos. La actualización (de 2 niveles) de Siemens Gamesa desde la calificación BB refleja una mejora en sus prácticas y políticas medioambientales, sociales y de gobierno.

Además, en el ejercicio fiscal 20, Vigeo-Eiris clasificó a la empresa en primer lugar entre 25 empresas del sector de componentes y equipos eléctricos por su desempeño en materia de ESG. Siemens Gamesa Renewable Energy está actualmente incluida en los siguientes índices impulsados por Vigeo-Eiris: i) Euronext Vigeo Europe 120; ii) Euronext Vigeo Eurozone 120; iii) Euronext Eurozone ESG Large 80 Index; y iv) Ethibel Sustainability Index-Excellence Europe.

Igualmente, la evaluación del perfil ESG de Siemens Gamesa fue completada por FTSE Russell. La empresa destaca dentro del sector con una calificación global de 4,5/5 y se encuentra en el percentil 100 dentro del Supersector Oil & Gas del ICB, y es extremadamente prominente dentro del subsector de Equipos de Energía Renovable. Dentro de las dimensiones del ESG, la empresa consigue el máximo resultado en la dimensión medioambiental con una puntuación de 5/5. El cambio climático y el uso sostenible de los recursos apuntalan la gestión responsable de la empresa a los ojos de las calificaciones de ESG y de los inversores responsables. El modelo de datos y clasificaciones ESG de FTSE Russell permite a los inversores comprender la exposición de una empresa a, y la gestión de, las cuestiones ESG en múltiples dimensiones.

Además, Siemens Gamesa fue incluido en el Índice Bloomberg de Igualdad de Género (GEI) de 2020. El índice incluye 325 empresas con una capitalización de mercado combinada de 12 billones de dólares, con sede en 42 países y regiones de 50 industrias. El GEI hace un seguimiento del desempeño financiero de las empresas públicas comprometidas con el apoyo a la igualdad de género mediante el desarrollo de políticas, la representación y la transparencia. El índice de referencia mide la igualdad entre los géneros en cinco pilares: liderazgo y talento femenino, igualdad de remuneración y paridad de remuneración entre los géneros, cultura inclusiva, políticas de acoso sexual y marca pro-mujer.

Tabla 15 - Siemens Gamesa en los índices de sostenibilidad

	Índice/calificación ESG	Calificación/estado
 <p>MEMBER OF Dow Jones Sustainability Indices In collaboration with CEAM</p>	Dow Jones Sustainability Index	Siemens Gamesa fue seleccionada en 2020 y por undécima vez desde 2006. Incluido en el Dow Jones Sustainability Index World & Europe.
	Sustainability Yearbook 2020	Siemens Gamesa seleccionada.
	MSCI	Siemens Gamesa con calificación A.
	Carbon Disclosure Project -CDP Climate Change	Calificación C, igual al promedio del sector de equipos de energía renovable.
	Sustainalytics	Clasificación de bajo riesgo de ESG. El 2º percentil más alto en la industria de equipos eléctricos (3º de 166).
	ISS-ESG	Seleccionado con el estatus de Prime
	FTSE Russell	Clasificación ESG: 4,5/5 Rango de percentil: 100 en el sector de equipos de energía alternativa - energía renovable
	FTSE4Good	Seleccionada e incluida durante 15 años (2005).
	Bloomberg Gender Equality Index	Seleccionada en 2020.
	Ethibel Sustainability Index	Seleccionada e incluida durante 14 años (2006).
	Vigeo Eiris	Clasifica en primer lugar ESG entre las 25 empresas incluidas en el sector de componentes y equipos eléctricos
	Euronext Vigeo®	Seleccionada Euronext Vigeo Europe 120, Euronext Vigeo Eurozone 120, Eurozone ESG Large 80.
	Ecovadis	Calificación GOLD en 2019.
	ECPI Sense of sustainability	Siemens Gamesa seleccionada en ECPI Global Developed ESG como Mejor de su clase.
	STOXX	Siemens Gamesa seleccionada en STOXX® Europe Sustainability.
	Cleantech Index (CTIUS)	Seleccionada e incluida durante 13 años (2007).

A1.20 Sostenibilidad en la financiación

El compromiso de Siemens Gamesa con la sostenibilidad se extiende a todas las áreas de la Empresa, incluidas las finanzas. Por consiguiente, su financiación está vinculada a los criterios de la ESG (medio ambiente, social y gobierno). En los últimos dos años, la empresa ha logrado hitos adicionales en su estrategia de financiación, después de completar acuerdos pioneros por valor de más de 7.200 millones de euros con un fuerte componente sostenible.

- Siemens Gamesa ha firmado una **línea de garantía bancaria de hasta 600 millones de euros** para cubrir la construcción de componentes para Hornsea 2, el mayor parque eólico marino que se ha anunciado hasta la fecha. Situado en el Mar del Norte y propiedad de la empresa de servicios públicos danesa Ørsted, el parque constará de 165 aerogeneradores Siemens Gamesa (1,4 GW), capaces de producir suficiente energía limpia para abastecer a 1,3 millones de hogares británicos. BNP Paribas lideró la operación, en la que también participaron BBVA, Mizuho y Santander. En virtud de este acuerdo, la empresa pagará una prima en caso de que no logre los objetivos ESG definidos; de lo contrario, la prima será pagada por BNP Paribas, junto con los bancos BBVA y Santander. En cualquier caso, la prima establecida en el acuerdo se utilizará para financiar un proyecto de investigación sobre el cáncer en el Instituto de Investigación Sanitaria de La Paz (Madrid, España), que trata de identificar las fuentes de metástasis en el cáncer de mama con el fin de evitar la propagación de las células tumorales.
- Siemens Gamesa amplía su **línea de financiación sindicada de 2.500 millones de euros**, vinculándola a los criterios ESG. La empresa ha ampliado el vencimiento de su línea de crédito sindicada hasta diciembre de 2024, asegurando condiciones más flexibles gracias a su calificación crediticia de grado de inversión. La operación es ahora la primera facilidad de financiación «verde» de la Empresa. La operación tuvo un gran éxito, asegurando compromisos de 22 bancos y con más del 50% de sobresuscripción. Concretamente, la empresa ha ampliado el plazo de vencimiento de su línea de crédito sindicada de 2.500 millones de euros, acordada en mayo de 2018 con varios bancos nacionales e internacionales. Se trata de un préstamo de 500 millones de euros y una línea de crédito renovable en varias monedas de 2.000 millones de euros, con vencimiento en 2022 y 2024, respectivamente. Los fondos se utilizarán para financiar actividades recurrentes, que ahora están cubiertas durante los próximos 5 años. Otra novedad en esta operación ha sido la inclusión de criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), en consonancia con la nueva estrategia de financiación verde de la empresa. Esto refuerza aún más el compromiso de nuestra empresa con los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas en relación con la «Energía asequible y no contaminante» y la «Acción por el clima», al tiempo que demuestra nuestro compromiso con la creación de un futuro mejor para las personas y el planeta.
- SGRE alcanzó los **3.900 millones de euros en líneas de garantía verde** en septiembre de 2020. La empresa amplió la línea de garantía concedida por Mizuho a 200 millones de euros desde los 140 millones iniciales e incluyó criterios SDG. Otra extensión y los mismos criterios SDG en 150 millones de euros con BNP y 150 millones de euros de la línea de garantía de Santander. También se incluyeron condiciones de verde en la línea de garantía existente de 1.000 millones de Caixa Bank. Además, diferentes acuerdos con tres bancos han convertido tres líneas de garantía en verde por valor de 798 millones. En línea con su firme compromiso con la sostenibilidad, ha acumulado 3.900 millones de euros (1.720 millones de euros hasta finales de 2019) en líneas de garantía verdes hasta septiembre de 2020. SGRE se propone utilizar este monto para apoyar sus negocios de fabricación y venta de turbinas eólicas terrestres y marítimas en todo el mundo, que repercuten en los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la "Energía asequible y limpia" y la "Acción climática".

- Siemens Gamesa es pionera en el **mercado verde de cobertura de divisas**. Esto representa un paso significativo en el compromiso de la Empresa con el desarrollo sostenible en todas sus actividades. En un acuerdo histórico concertado con BNP Paribas, Siemens Gamesa lanzó un total teórico de 174 millones de euros en contratos de cobertura de divisas para transacciones sostenibles. Estas son las primeras operaciones de cobertura de divisas que se organizan en el marco de la nueva plataforma de derivados sostenibles de BNP Paribas vinculada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS). Los derivados no solo se utilizan para cubrir la exposición de divisas de la venta de turbinas eólicas offshore en Taiwán, sino que también tienen un impacto en los objetivos de los ODS relacionados con “Acción Climática”, y “Energía asequible y no contaminante”.

A2. Estrategia

[L11-G03] Siemens Gamesa tiene como objetivo la creación de valor mediante la mejora de la rentabilidad en las actividades onshore a través de un esfuerzo dedicado a la recuperación y la captación del potencial de crecimiento del sector offshore y de servicios, manteniendo la rentabilidad.

A2.1 Estrategia de negocio: Día del Mercado de Capitales 2020

Además, nuestra Empresa ha establecido una clara prioridad en los beneficios sobre el volumen, en particular en el interior del país, así como un fuerte enfoque en la generación de efectivo. Con los importantes progresos realizados ya en los últimos años, SGRE sigue comprometida con la sostenibilidad.

Con su recién lanzado programa «LEAP», Siemens Gamesa ha establecido áreas prioritarias claras:

- **Innovación** – Esforzarse por el liderazgo tecnológico y la innovación del modelo de negocio. En Onshore, se espera que la plataforma 5.X, recientemente anunciada, se convierta en la principal plataforma de productos en 2022/2023. En el caso de la energía marina, se prevé que el aerogenerador SG 11.0-200 DD, para el que se recibieron varios pedidos en 2020, alcanzará la producción en serie en 2022, y se espera que el recientemente anunciado aerogenerador SG 14-222 DD, que también ha sido seleccionado para varios proyectos (bajo ciertas condiciones), alcance la producción en serie en 2024.
- **Productividad y Gestión de Activos** – Continuación del enfoque en la reducción de costes y en la estricta gestión y control del efectivo en todo SGRE para optimizar la rentabilidad y la generación de efectivo. Por ejemplo, en materia de adquisiciones, se ha puesto en marcha un programa destinado a lograr un aumento de la productividad de más del 5% en los gastos de terceros en cada ejercicio fiscal hasta 2023 y en la fabricación, para adaptar la huella interna a los cambios de la demanda y la oferta.
- **Excelencia operativa** – Fortalecer la disciplina de los procesos y la ejecución de los proyectos y alcanzar los niveles de seguridad y calidad de referencia del sector. SGRE también tiene previsto reducir los riesgos en sus operaciones, por ejemplo, adoptando un enfoque más selectivo a través del proceso de aprobación de ventas (SBA) o reduciendo su exposición directa a las actividades de desarrollo en algunos países, por ejemplo, buscando la colaboración de terceros. Además, SGRE tiene previsto reforzar el control de calidad de la gestión de los proyectos y aprovechar las mejores prácticas de actividad comercial entre líneas de negocio.
- **Sostenibilidad y personas** – Convertirse en la empresa de referencia en energías renovables estableciendo el punto de referencia de la industria en materia de sostenibilidad y atractivo para los empleadores. Reforzar el compromiso social en las comunidades en las que estamos presentes.

Además, SGRE invertirá en la digitalización, que se considera un elemento clave para acelerar la consecución de sus objetivos.

Figura 4 – Estrategia corporativa de Siemens Gamesa. Día del Mercado de Capitales (CMD) 2020



En este contexto, los objetivos clave de SGRE para el período hasta 2023 se centran en:

- **Volver a la rentabilidad sostenible en onshore** con un plan de recuperación centrado en las siguientes prioridades: i) concentración en el volumen rentable y en la reducción del riesgo del negocio; ii) introducción de nuevas tecnologías de vanguardia; iii) reducción de la complejidad de la cadena de suministro; iv) refuerzo de la capacidad de ejecución de proyectos; y v) reorganización para optimizar el rendimiento. SGRE se esfuerza por completar el cambio operativo de su negocio onshore para finales de 2022.
- **Captar el crecimiento del mercado offshore** a través de una posición de liderazgo rentable con las siguientes prioridades: i) mantener la diferenciación tecnológica; ii) globalización con la expansión del mercado y el compromiso temprano de los clientes; y iii) mantener el enfoque en la excelencia de la ejecución.
- Crecimiento **sostenible** más rápido que el mercado en rentabilidad de referencia en los servicios con las siguientes prioridades: i) desarrollar continuamente nuevos modelos de negocio junto con los clientes; ii) centrarse en la innovación, la productividad y la excelencia operativa; y iii) captar el potencial del rentable negocio multimarca.

Siguiendo estas pautas, se espera que el mix de negocios de SGRE basado en la participación en los ingresos se desplace hacia una mayor participación en los negocios Offshore y Servicios y, por consiguiente, menos en los negocios Onshore. Además, siguiendo las tendencias de la transición energética, SGRE también está explorando activamente las áreas de negocio adyacentes para aprovechar todo el potencial de su negocio principal de energía eólica, como las soluciones híbridas, el almacenamiento, la flotación o el hidrógeno.

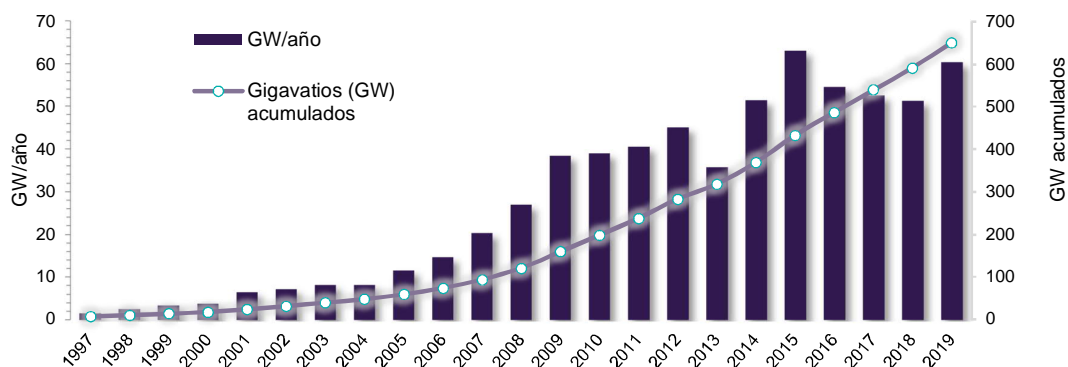
Con el programa LEAP como elemento clave para la creación de valor, esperamos que Siemens Gamesa crezca por encima del mercado en 2023 y que proporcione un EBITDA pre PPA & IR en un rango de entre el 8% y el 10% en el ejercicio fiscal 2023. Además, SGRE se propone mantener una relación contratación-facturación por encima de 1,0 en promedio durante los ejercicios fiscales 2021 a 2023. Como parte de su marco financiero general, SGRE se esforzará por mantener estos niveles también más allá de 2023.

A2.2 Factores clave que podrían afectar al negocio

[L11-G04] Las perspectivas a largo plazo de la energía eólica no se han visto afectadas por la pandemia. De hecho, la pandemia no ha hecho más que poner de relieve la necesidad de diseñar modelos sostenibles de desarrollo económico, en los que las energías renovables desempeñen un papel central. En este marco, el mercado mundial de la energía continúa su transición hacia un modelo asequible, fiable y sostenible en el que la energía renovable desempeña un papel fundamental gracias a su creciente competitividad. Sin embargo, se requiere un mayor esfuerzo por parte de los gobiernos. Como se indica en el informe de las Naciones Unidas sobre la brecha entre los objetivos de reducción de las emisiones y los logros reales hasta la fecha, si desean alcanzar los objetivos comprometidos, los gobiernos deben triplicar sus esfuerzos e introducir nuevas medidas con carácter urgente cuando revisen sus contribuciones determinadas a nivel nacional (NDC), y existen muchas opciones rentables para reducir rápidamente las emisiones.

Según las Perspectivas de la Energía en el Mundo 2019 (WEO 2019), la capacidad eólica acumulada al final del período (2040) ascenderá a 1.850 GW, es decir, 150 GW más que las estimaciones del informe anterior (con más de 300 GW en el mar). Ese volumen acumulado representa un nivel sostenido de instalaciones de un promedio de 57 GW por año a lo largo de 20 años, es decir, casi un 15% más que el promedio de los años anteriores.

Figura 5 – Instalaciones eólicas en el mundo - Fuente: Consejo Mundial de Energía Eólica (GWEC)



En el caso de Offshore, significa llegar a más de 20 GW por año en 2030, en comparación con 4 GW instalados en 2018, 6 GW instalados en 2019, y 7 GW estimados para 2020. Sin embargo, esto no será suficiente para cumplir el objetivo de desarrollo sostenible que requiere un mayor y más rápido despliegue de las energías renovables. Según la Agencia Internacional de la Energía (AIE), un escenario compatible con el crecimiento sostenible, que incluya los compromisos para combatir el cambio climático, requiere que las energías renovables representen el 80% de la nueva capacidad instalada de aquí a 2040. Según esta proyección, la flota eólica acumulada ascendería a casi 3.000 GW en 2040, es decir, 1.000 GW más que en la hipótesis anterior, lo que representa una media de 130 GW de instalaciones cada año durante los próximos 20 años, de los cuales cerca de 30 GW serán offshore en 2030, que se elevarán a 40 GW en 2040.

La industria de la energía eólica se enfrenta a cambios estructurales del mercado

Siemens Gamesa está presente en la industria eólica, proporcionando productos, soluciones y servicios para plantas eólicas terrestres y marinas. Históricamente, esta industria se ha beneficiado de diversas subvenciones directas e indirectas destinadas a facilitar la producción de energía eólica, por ejemplo, las tarifas de alimentación económicamente favorables. En los últimos años, en la mayoría de los mercados de SGRE, los gobiernos ya han reducido o retirado los subsidios directos a la energía eólica y en Estados Unidos, los créditos fiscales a la producción (otra forma de apoyo) generados por la energía eólica se eliminarán por completo para los proyectos que comiencen a construirse después de 2020. Es posible que en el futuro se sigan reduciendo considerablemente o eliminando por completo planes de apoyo similares en otras jurisdicciones. Además, la expansión de las plantas de energía eólica terrestre y marina y de las energías renovables depende también de un desarrollo adecuado en otras zonas adyacentes, como la infraestructura nacional (como las redes de transmisión). Además, la demanda de equipo de energía eólica se ve afectada por el coste de la electricidad generada por el viento en comparación con el coste de la electricidad generada a partir de otras fuentes de energía, incluidas no solo las fuentes renovables (principalmente la energía solar y la hidroeléctrica), sino también el gas, el carbón y la generación de energía nuclear. Con un impulso en muchos países para la diversificación de las fuentes de energía, la biomasa moderna, la energía geotérmica, mareomotriz y los biocombustibles, así como la energía nuclear, compiten por el apoyo gubernamental y un enfoque prioritario. Aunque el coste nivelado de la electricidad generada por el viento está disminuyendo a medida que el diseño, la producción y la instalación de los aerogeneradores siguen mejorando el coste, la eficiencia, la producción y el factor de capacidad (número de horas de carga completa), la competitividad de la tecnología de la energía eólica frente a otras tecnologías de generación de energía renovable y convencional compite directamente con la disminución de los precios del carbono o la reducción de los precios de los productos básicos fósiles.

Además, SGRE experimenta una presión competitiva entre los fabricantes de turbinas eólicas, que a su vez han contribuido significativamente a la reducción de los precios de los aerogeneradores y pueden dar lugar a una presión adicional sobre los precios. La competencia en la industria de la energía eólica se ha intensificado debido a factores como la expansión de los participantes actuales de la industria en nuevos mercados y la creciente presión de los fabricantes asiáticos que se esfuerzan por mejorar la calidad y la fiabilidad de sus tecnologías y se desplazan fuera de sus mercados locales.

Riesgos del cambio climático

El cambio climático está llevando a un clima más cálido y a condiciones meteorológicas más extremas. Por lo tanto, el cambio climático podría afectar a nuestro negocio y tener un impacto significativo en Siemens Gamesa, muy probablemente a medio y largo plazo. Las estaciones más largas y cálidas o el frío extremo podrían afectar materialmente las operaciones de nuestros clientes y limitar el atractivo de nuestros productos. Las condiciones climáticas severas, como incendios, huracanes, vientos y oleajes fuertes, tormentas de nieve y temperaturas extremas pueden provocar la evacuación del personal, la reducción de los servicios y la suspensión de las operaciones, la imposibilidad de entregar los materiales en los lugares de trabajo de conformidad con los calendarios contractuales, la pérdida o los daños de los equipos y las instalaciones, la interrupción de la cadena de suministro y la reducción de la productividad. Por ejemplo, Siemens Gamesa tuvo que ajustar su objetivo de rentabilidad en enero de 2020 a raíz de los costes imprevistos de una cifra baja de tres dígitos en millones de euros relacionados con cinco proyectos onshore (1,1 GW) en el norte de Europa, principalmente Noruega, causados por las condiciones adversas de las carreteras y la inusual llegada temprana del clima invernal, que retrasó considerablemente la ejecución de los proyectos.

A3. Sostenibilidad

[L11-SO01] Actualmente, hay muchos factores en el mundo que representan amenazas potenciales para la sostenibilidad y que afectan de forma drástica 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.

En Siemens Gamesa creemos que el desarrollo sostenible y el éxito comercial van de la mano. Nos esforzamos por impulsar el progreso social y económico siendo una fuerza mundial para el desarrollo sostenible. Todas nuestras acciones deben reflejar esto. La excelencia en sostenibilidad es una insignia de honor y una marca de calidad operativa y de gestión. Para nosotros, esto significa ser una empresa que responde a la evolución de las tendencias del mercado y formar un equipo de empleados comprometidos, productivos y valiosos. Por encima de todo, significa ser una empresa que no solo responde al progreso social, sino que se alinea con él y ayuda a dirigirlo.

Además, queremos reforzar nuestro compromiso social en las comunidades en las que estamos presentes más allá del núcleo empresarial y, para ello, hemos creado en el ejercicio fiscal 2020 el nuevo departamento de Compromiso social. A partir de ahí hemos creado una estrategia a medio y largo plazo, vinculada a los ODS de la ONU para luchar contra la pobreza, mejorar el medio ambiente y promover la educación tecnológica. (En el capítulo sobre el Compromiso social hay más información al respecto).

A3.1 Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU

[102-15] El 1 de enero de 2016, entraron oficialmente en vigor los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 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 ODS que se aplican universalmente, 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. Estos Objetivos 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.

[L11-G01] 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. Siemens Gamesa produce 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 nuestro compromiso social. Sin embargo, el impacto que tenemos en los ODS varía considerablemente.

La Empresa ha identificado y priorizado cuáles de los Objetivos Globales son más relevantes para nosotros, 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. 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 nuestro negocio a trazar un mapa y a visualizar las prioridades estratégicas de una manera más informada.

Por ello, 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. 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 Siemens Gamesa. También identificamos los ODS de alto impacto vinculados a las prácticas comerciales responsables, principalmente aquellos que se ven afectados por nuestras actividades de compromiso social.

Alto impacto – ODS vinculados a la actividad regular de negocio



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 de las energías renovables. La empresa proporciona energía eólica 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 abarca la necesidad mundial de acceder a energía asequible, fiable y sostenible, crucial para alcanzar muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (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.



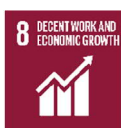
Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

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 el ODS 5 es mediante la gestión de nuestra propia 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 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 como líderes de opinión.



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 anclando integridad y compliance 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.

Alto impacto – ODS vinculados a nuestro compromiso social

	<p>Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. Contribuimos al ODS 1 apoyando a las personas que no se benefician de ninguna forma de protección social, lo que es fundamental para ayudar a los más pobres y vulnerables en la crisis actual. Nuestra empresa lleva a cabo acciones dirigidas a la generación de bienestar para las personas, prestando especial atención a los grupos más vulnerables.</p>
	<p>Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Contribuimos al ODS 4 promoviendo acciones y programas de educación tecnológica e impulsando el talento que todos necesitamos para el futuro.</p>
	<p>Objetivo 14: Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos. Nuestra empresa busca conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, mares y recursos marinos del mundo. Contribuimos al ODS 14 promoviendo acciones y programas en el campo ambiental para preservar los recursos costeros y crear conciencia entre nuestros empleados y las comunidades en las que operamos, fomentando una mayor cooperación para proteger los hábitats vulnerables.</p>
	<p>Objetivo 15: Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad. Siemens Gamesa protege, restaura y promueve el uso sostenible de los ecosistemas terrestres en todos los países en los que opera, pero adicionalmente contribuimos al ODS 15 mediante la implementación de estrategias y programas cooperativos que ayudan a incentivar el uso sostenible de la tierra, la gestión responsable de los bosques y la administración del medio ambiente.</p>

A3.2 Relación con los grupos de interés

[102-40] La relación de la Empresa con cualquier parte interesada se mantiene de dos maneras: desde el punto de vista de la responsabilidad social, dando respuesta sus expectativas y necesidades, y desde el punto de vista de la reputación, gestionando la percepción que estos grupos tienen de la Empresa. Siemens Gamesa tiene gran variedad de grupos de interés, por lo que se han analizado desde el punto de vista de su relevancia para las actividades de la Empresa y se han agrupado en las siguientes categorías a efectos prácticos:

Figura 6 - Grupos de interés más importantes de Siemens Gamesa



[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 a las relaciones establecidas con los colectivos estratégicos para satisfacer tanto sus expectativas como las necesidades de la Empresa.

La Empresa 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, portal de clientes y portal de proveedores, 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.

A3.3 Enfoque general de la gestión de la sostenibilidad

[L11-G06] Este documento incluye las divulgaciones de Siemens Gamesa para explicar cómo gestionamos los impactos económicos, ambientales y sociales relacionados con los temas materiales. Proporciona información descriptiva sobre las maneras en que identificamos, analizamos y respondemos a nuestros impactos reales y potenciales. Las divulgaciones también proporcionan un contexto para la información comunicada utilizando normas específicas para cada tema, de acuerdo con las normas de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (Global Reporting Initiative).






Así, Siemens Gamesa se ha dotado de un conjunto de políticas corporativas que desarrollan los principios reflejados en el sistema de gobierno corporativo y contienen las pautas que rigen la actuación de la Sociedad y las sociedades de su Grupo, y de sus administradores, directivos y empleados, en el marco del plan estratégico y de la visión y valores de la Sociedad.

Temas materiales y cobertura

[103-1] Siemens Gamesa ha llevado a cabo evaluaciones de materialidad en temas de sostenibilidad, para ayudar a identificar qué temas tienen mayor relevancia para el éxito empresarial a largo plazo de nuestra compañía y tienen mayor importancia para los grupos de interés internos y externos de Siemens Gamesa. En el Anexo I se describe la lista de temas materiales y el proceso general. Para Siemens Gamesa, todos los temas materiales son relevantes a lo largo de nuestra cadena de valor, a menos que se indique lo contrario.

[102-47] La naturaleza de las expectativas que los grupos de interés relevantes tienen de nuestra organización incluyen 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 podemos producir en las comunidades locales. Los detalles del análisis de materialidad pueden consultarse en el Anexo I.

Figura 7 – Aspectos materiales de Siemens Gamesa ¹¹

Pilar de Sostenibilidad	Justificación de este aspecto material
 Integridad y transparencia	<p>Ética, integridad y lucha contra la corrupción: El cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables es nuestro principio básico. Aumenta la credibilidad y evita el riesgo comercial para Siemens Gamesa.</p> <p>Derechos humanos: Siemens Gamesa necesita tener una comprensión completa de sus impactos en los derechos humanos, tanto positivos como negativos. Esto incluye políticas y prácticas sólidas en materia de derechos humanos.</p>
 Compromiso con las personas	<p>Salud y seguridad de los empleados: Consideramos la salud y la seguridad de nuestros empleados en el lugar de trabajo un aspecto prioritario. Nos esforzamos por proteger a nuestra plantilla lo mejor posible y reducir el número de accidentes.</p> <p>Igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación: Siemens Gamesa defiende firmemente la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. Valorar la importancia del individuo es una de las piedras angulares de nuestra cultura y valores.</p> <p>Gestión de empleados: El objetivo de Siemens Gamesa es ser un empleador de elección al empoderar y motivar a todos los empleados con una cultura de alto rendimiento, formación durante toda la vida y posibilidades de desarrollo.</p>
 Desarrollo ecológico	<p>Acción por el clima: Para Siemens Gamesa se hace imperativo un programa de acción por el clima integral a lo largo de la cadena de valor para reducir las emisiones de CO₂ y contribuir a la Agenda global.</p> <p>Emisiones GEI: Nuestro objetivo es reducir las emisiones y por lo tanto los impactos negativos en la calidad del aire que puedan ser causados por nuestras actividades empresariales.</p>
 Cadena de suministro responsable	<p>Prácticas responsables de compras: Para Siemens Gamesa, la sostenibilidad corporativa significa algo más que examinar nuestras propias actividades empresariales. También implica actuar responsablemente en nuestro trato con los proveedores para asegurar la sostenibilidad en la cadena de suministro.</p>
 Compromiso con la comunidad	<p>Relación de comunidades y medio ambiente: En Siemens Gamesa deseamos contribuir al desarrollo de la comunidad a través de nuestra experiencia, generando compromiso e impacto positivo en la sociedad.</p>

Enfoque general de la gestión y sus componentes

[103-2] Para Siemens Gamesa, el propósito del enfoque de la gestión es controlar los principales riesgos y oportunidades para todos los temas materiales, independientemente de que sean financieros o no financieros.

Política de sostenibilidad global

Nuestra visión de la sostenibilidad 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.

Por lo tanto, 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.

Este objetivo se ve reforzado por los principios contenidos en la Política Global de Responsabilidad Social Corporativa de Siemens Gamesa ¹²:

¹¹ En el Anexo se ofrece un resumen detallado de la metodología del análisis de materialidad.

¹² Véase la política de Responsabilidad Social Corporativa Global. Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-responsibility-policies/politica-global-de-responsabilidad-social-corporativa.pdf?la=es-es&hash=B817606C14B45D7BE087414AAE4BD4ED045BAC2> . Texto aprobado por el Consejo de Administración con fecha de 4 de noviembre de 2020

- **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 para lograr la armonía entre los valores corporativos y las expectativas sociales.

Políticas y compromisos relacionados

El sistema de gobierno corporativo de la Sociedad está integrado por los Estatutos Sociales, las políticas corporativas, las normas internas de gobierno corporativo y otros códigos, políticas y procedimientos internos, que se describen detalladamente en el sitio web corporativo del Grupo¹³. Un grupo clave de políticas con información detallada sobre las funciones, responsabilidades y compromisos para los temas materiales, incluye:

- Nuestra misión, visión y valores
- Políticas corporativas del Grupo: Responsabilidad Social Corporativa, Diversidad e Inclusión, Cambio Climático, Seguridad, salud y medio ambiente, Relación con los proveedores, Derechos Humanos, Compromiso social, etc.
- Business Conduct Guidelines [Directrices de conducta en la Empresa]
- Políticas, procedimientos e instrucciones internas
- Código de conducta de proveedores
- Otros procesos y compromisos de sostenibilidad en Siemens Gamesa

En Igualmente, Siemens Gamesa adquiere determinados compromisos públicos que guían las actuaciones del Grupo:

- Mediante la suscripción de iniciativas de diferente naturaleza relacionadas con sus actividades en las dimensiones ambiental y social, que más se mencionan en este documento.
- Mediante su pertenencia a determinadas organizaciones empresariales o sociales, como las descritas en el apartado «Afiliaciones y asociaciones» de este informe, identificándose con sus objetivos y sus fines.
- Para los compromisos, objetivos y medidas específicos sobre nuestros aspectos materiales, véase la sección correspondiente en el presente Estado de información no financiera consolidado de 2020.

¹³ Sitio web de Siemens Gamesa . Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>

Compromisos globales sobre la sostenibilidad

El Grupo aprobó voluntariamente varios códigos de principios éticos y buenas prácticas. [102-12]

- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas:** El Grupo suscribió los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (participante con ID 4098) 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 Comunicación 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 las Naciones Unidas¹⁴.
- **Global Reporting Initiative (GRI)** Desde 2004, la Empresa ha divulgado la 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. Siemens Gamesa ha participado en la comunidad GRI desde 2016, primero como grupo de interés de la organización, y actualmente como miembro de la comunidad y principal defensora de la GRI. Además, la Empresa participa 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.
- **Compromiso de acción de París:** 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 apoyo para garantizar que se alcancen o superen las aspiraciones establecidas en el acuerdo.
- **Caring for Climate:** «Caring for Climate: The business leadership platform» (Proteger el clima: la plataforma de liderazgo empresarial), es una iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Su objetivo es implicar a las empresas y a 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.
- **Principios de empoderamiento de las mujeres:** 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. En diciembre de 2010, Siemens Gamesa aprobó los Principios para el empoderamiento de la mujer.
- **Objetivos basados en la Ciencia (SBTi):** 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 y se ha verificado que su estrategia de reducción de emisiones está alineada con lo que la ciencia del clima dice que es necesario para cumplir la trayectoria de 1,5°C en agosto de 2020.

14 Véase el sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Link: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/4098>

- **Business Ambition for 1,5 °C – Nuestro único futuro:** Siemens Gamesa añadió su compromiso para que las empresas pongan de su parte para ayudar al planeta a evitar el sobrecalentamiento en más de 1,5 °C en los próximos años en las conversaciones sobre el cambio climático en Madrid (COP-25). El compromiso obliga a las empresas a cumplir con los objetivos evaluados a través de la iniciativa de Objetivos basados en la Ciencia de la ONU (SBTi) de sus emisiones, o estableciendo un objetivo público para alcanzar las emisiones netas cero a más tardar en 2050.

Responsabilidades

El modelo de organización y las responsabilidades del grupo están estructurados al más amplio nivel. Por otra parte, las responsabilidades que las funciones corporativas o las unidades de negocio tienen sobre los diferentes aspectos tratados en este documento pueden resumirse en las siguientes:

- Los aspectos relacionados con el gobierno corporativo y los que afectan al ámbito legal son responsabilidad de la Secretaría General y del Consejo de Administración.
- Los aspectos relacionados con el cumplimiento y la aplicación de la ética y la integridad recaen en el Chief Compliance Officer, encargado de las Business Conduct Guidelines y las políticas relacionadas, las normas de conducta internas relativas al mercado de valores y otros. El Chief Compliance Officer está bajo la responsabilidad del Secretario General, que es miembro de la Comisión Ejecutiva.
- Los aspectos relacionados con asuntos laborales y las prácticas relacionadas con las personas, la participación social y comunitaria son responsabilidad del Director de Recursos Humanos para todo el mundo, que es miembro de la Comisión Ejecutiva ampliada.
- Los aspectos relacionados con la seguridad, la salud y el medio ambiente son responsabilidad del Quality management, Safety and Environmental Department (Departamento de Gestión de la Calidad, Seguridad y Medio Ambiente), bajo la responsabilidad del Chief Operations Officer (Director de Operaciones), que es miembro de la Comisión Ejecutiva.
- Los aspectos relacionados con las adquisiciones son responsabilidad del Procurement Department (Departamento de Compras), bajo la responsabilidad del Chief Operations Officer, que es miembro de la Comisión Ejecutiva.
- Los aspectos relacionados con las comunicaciones, las políticas públicas, la afiliación y la pertenencia a asociaciones son responsabilidad del Global Corporate Affairs Director (Director de Asuntos Corporativos para todo el mundo), que es miembro de la Comisión Ejecutiva ampliada.
- Los aspectos relacionados con la presentación de informes no financieros, la información no financiera, la tributación responsable, las finanzas sostenibles y los índices de sostenibilidad son responsabilidad del Chief Financial Officer (Director Financiero), que es miembro de la Comisión Ejecutiva.
- La aplicación general de las políticas, códigos y otros procedimientos operativos del Grupo es responsabilidad de los Business Chief Executive Officers, los CEO de las líneas de negocio (Onshore, Offshore, Servicios), que son miembros de la Comisión Ejecutiva.
- Asimismo, para ejercer estas responsabilidades, el modelo de Siemens Gamesa establece que dichas responsabilidades deben ser asumidas de forma descentralizada por las sociedades matrices de los negocios de cada región. Éstas se organizan a través de sus respectivos Consejos de Administración, que se ocupan de la gestión efectiva de cada una de las empresas, así como de su gestión y control cotidianos.

Objetivos, recursos y evaluación de resultados

[L11-G07] Siemens Gamesa hace públicos sus objetivos a medio y largo plazo de forma periódica, utilizando para ello diferentes formatos. Internamente, las diferentes unidades de negocio y funciones corporativas definen sus objetivos anuales, en consonancia con los objetivos estratégicos del Grupo, de tipo tanto financiero como no financiero, dirigidos específicamente a las actividades de su responsabilidad. Los resultados obtenidos, con relación a los objetivos establecidos, sirven para establecer la retribución variable anual del equipo directivo de la empresa.

Para alcanzar estos objetivos, Siemens Gamesa dispone de un proceso anual de asignación de recursos, mediante el que se asigna el presupuesto correspondiente. Los logros conseguidos por Siemens Gamesa quedan reflejados en la evolución de los diferentes indicadores cuantitativos recogidos en los distintos aspectos tratados en este informe.

[103-1] La Empresa ha identificado diferentes líneas y acciones estratégicas en las que trabajar en periodo 2018-2020 en materia de sostenibilidad con el fin de apoyar el negocio, reforzar la estrategia global de los negocios y obtener ventajas competitivas en aspectos concretos de la gestión en los que Siemens Gamesa trabajará en los próximos años.

El diseño de esta estrategia se ve reforzado por el Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV) del Consejo de Administración de Siemens Gamesa, que incluye «el seguimiento de la estrategia y las prácticas en materia de responsabilidad social corporativa y la evaluación de su grado de cumplimiento» (Art. 11b del Reglamento) entre sus responsabilidades.

Por consiguiente, Estrategia de Sostenibilidad 2018-20 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 bajo cinco pilares y se centra en el posicionamiento de la Empresa a largo plazo, abordando aspectos de sostenibilidad relevantes para los grupos de interés e incluyendo estas expectativas en la toma de decisiones de la Empresa y en la gestión diaria de su negocio.























La Estrategia de Sostenibilidad 2018-2020 de Siemens Gamesa constaba de cinco líneas maestras (correspondientes a los cinco pilares y, adicionalmente, una acción de comunicación y sensibilización), en las que se detallaban acciones concretas a desarrollar, que involucran a varias áreas corporativas de la empresa.

Evaluación del enfoque de gestión

[103-3] Cada tema material tiene un capítulo correspondiente en este informe en el que también ofrecemos una evaluación del enfoque de gestión. Además, la revisión de la Estrategia de Sostenibilidad de la Empresa se convierte en un instrumento para obtener los resultados clave de los programas de sostenibilidad en vigor.



Figura 8 - Revisión de la Estrategia de Sostenibilidad 2018-20



Pilar:	Integridad y transparencia	Garantizar la integridad ética y empresarial, generando confianza a nuestros grupos de interés a través de la transparencia y honestidad.			
Acción clave / Programa	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Objetivo EF20	Estado EF20	Comentarios	
<ul style="list-style-type: none"> Definición, aprobación y seguimiento del nuevo Código de Conducta/Business Conduct Guidelines de SGRE 	 	100%	Completado	Business Conduct Guidelines aplicadas a nivel de Grupo.	
<ul style="list-style-type: none"> Establecer un marco de políticas y procedimientos dentro de la Empresa para garantizar la integridad del negocio. 		100%	Completado	El marco integra las bases del sistema de compliance del Grupo.	
<ul style="list-style-type: none"> Inclusión de criterios de compliance en el proceso de aprobación de contratos. 		100%	Completado	Incluidos criterios de compliance en su proceso de aprobación de contratos (SBA).	
<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de un sistema de control adecuado para los partners comerciales. 		100%	Completado	Implantado un sistema de control para los partners comerciales de la Empresa.	
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y aplicar un programa de formación específico en materia de ética y compliance para los empleados. 	 	100%	Completado	Implementar programas de formación y comunicación en relación con el marco de cumplimiento de las políticas y procedimientos.	
<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del Acuerdo Laboral Global de SGRE basado en las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT 	  	100%	Completado	Acuerdo Laboral Global de Siemens Gamesa firmado con IndustriALL Global Union se renueva en EF20.	
<ul style="list-style-type: none"> Vincular la compensación de la alta dirección de SGRE a la presencia continua de la empresa en los índices de sostenibilidad. 	     	100%	Completado	El Plan de Incentivos a Largo Plazo para el período 2018-2020 y los ciclos siguientes, está vinculado a la presencia de la Empresa en los índices de sostenibilidad.	
<ul style="list-style-type: none"> Informar anualmente a las partes interesadas de los principales indicadores de rendimiento que se hayan verificado. 	     	100%	Completado	Estado de información no financiera consolidado (antiguo Informe de Sostenibilidad) publicado anualmente.	




Pilar:	Compromiso con las personas	Involucrar a las personas creando una cultura y unos valores comunes basados en la seguridad, la diversidad y la transparencia, identificando y reteniendo el talento			
Acción clave / Programa	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Objetivo EF20	Estado EF20	Comentarios	
<ul style="list-style-type: none"> Crear una cultura común y sostenible para SGRE a través del programa «People & Culture». 	 	100%	Completado	Conjunto de iniciativas asumidas para superar el compromiso con sus empleados.	
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de los valores de la empresa desde la perspectiva del empleado. 	 	100%	Completado	Misión, visión y valores completados.	
<ul style="list-style-type: none"> Realizar una encuesta de satisfacción de los empleados de todo el mundo. 	 	100%	Completado	Periódicamente, se llevan a cabo encuestas sobre la satisfacción y el compromiso de los empleados.	
<ul style="list-style-type: none"> Definir y aplicar un plan de desarrollo del rendimiento individual para todos los empleados. 		100%	Completado	Implementado para contribuir al crecimiento profesional a fin de permitir el desarrollo de aptitudes y capacidades.	
<ul style="list-style-type: none"> Homogeneizar las acciones formativas existentes en un único Programa de Formación para SGRE. 		100%	Completado	Implementadores procesos de Talento y Aprendizaje de Siemens Gamesa. La Universidad SGRE está activa.	


• Diseñar e implementar en toda la Empresa un «Programa de Diversidad e Inclusión».		100%	Completado	La estrategia renovada de diversidad y equilibrio de la vida privada con la vida laboral se puso en marcha en el EF19 y se renovó para el período comprendido entre los EF20 y EF23.
• Implementar el programa de Salud y Seguridad en toda la Empresa.		TRIR 3.36	Completado	El período de la estrategia cierra el EF20 con el TRIR a 3,14.








Pilar:	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		
Acción clave / Programa	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Objetivo EF20	Estado EF20	Comentarios
• Contribuir a la reducción del impacto ambiental de los clientes de SGRE.		250 Mt CO ₂	281 Mt CO ₂	Para 2020, más de 250 Mt CO ₂ de ahorro anual para los clientes de SGRE.
• Definir e implementar un plan de movilidad sostenible dentro de la Empresa.		Objetivo para 2025	Completado	Lograr un parque de vehículos neutros en carbono (vehículos del plan de movilidad sostenible) para 2025.
• Contratar el suministro de electricidad de SGRE al 100% de fuentes de energía renovable.		Objetivo para 2025	Completado 100%	Cambiar sus contratos de suministro de electricidad al 99,9% de electricidad renovable con certificados verdes.
• Compensar parte de las emisiones de efecto invernadero no evitadas mediante proyectos de compensación.		100%	Completado	SGRE neutra en carbono. Compensación de 70.699 t CO ₂ completada al final del EF19 y comprometida para períodos futuros.
• Obtener el certificado de Garantía de Origen Renovable para las turbinas de SGRE.		100%	Completado	El 100% del análisis del ciclo de vida realizado para todos los productos de aerogeneradores.
• Posicionar a SGRE como defensor de una economía baja en carbono.		100%	Completado	Siemens Gamesa firmó un conjunto de nuevos compromisos para economía baja en carbono.
• Publicar y verificar un informe anual sobre las emisiones de GEI de SGRE.		100%	Completado	El informe sobre las emisiones de GEI está a disposición del público.



Pilar:	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.		
Acción clave / Programa	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Objetivo EF20	Estado EF20	Comentarios
• Definición y aprobación de la nueva política de relaciones con los proveedores de SGRE.		100%	Completado	La política de relaciones con los proveedores de SGRE está a disposición del público en el sitio web de la Empresa.
• Definición y aprobación del nuevo proceso de compras de SGRE y del Código de Conducta de los proveedores.		100%	Completado	El Código de Conducta de SGRE para proveedores e intermediarios está a disposición del público en el sitio web de la Empresa.
• Aceptación del Código de Conducta para proveedores de SGRE por parte de los principales proveedores de la Empresa.		80%	Completado 85%	Al final del ejercicio fiscal 20, el 85% del volumen anual de compras (PVO) aceptó el Código de Conducta para proveedores de SGRE, muy por encima del objetivo para el período.

<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar y/o auditar a todos los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad de la Empresa en relación con el cumplimiento del Código de Conducta para proveedores de SGRE. Expresado como % del volumen de compras (PVO) evaluado en relación con el PVO de todos los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad. 		90%	77% Parcialmente completado	Durante el ejercicio fiscal 2020, Siemens Gamesa se aseguró de que el 77% del volumen de compras (PVO) de los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad estuviera cubierto por al menos uno de los módulos de detección anteriores.
--	---	-----	--------------------------------	--



Pilar:	Compromiso con la comunidad	Contribuir al desarrollo de la comunidad a través de nuestra experiencia, generando compromiso e impacto positivo en la sociedad.			
Acción clave / Programa		Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Objetivo EF20	Estado EF20	Comentarios
<ul style="list-style-type: none">Definir e implementar una Política de acción social del Grupo SGRE.			100%	Completado	La política de acción social de SGRE está a disposición del público en el sitio web de la Empresa.
<ul style="list-style-type: none">Implementar un sistema estandarizado del Grupo SGRE para las donaciones y contribuciones caritativas.			100%	Completado	Hay políticas, programas y herramientas de SGRE implementadas para mantener el control de las donaciones y las contribuciones filantrópicas.
<ul style="list-style-type: none">Implementar proyectos relevantes de participación comunitaria que generen impactos positivos.			100%	Completado	Inversiones recurrentes de tiempo y capital en la ejecución de proyectos pertinentes de participación comunitaria. Enfoque en el programa de impacto de SGRE y los programas de los distintos países.
<ul style="list-style-type: none">Analizar y calcular el retorno social de la inversión de la Empresa para proyectos de compromiso con la comunidad.			100%	Completado	Proyectos de compromiso con la comunidad con el retorno social de la inversión de la Empresa calculado. El promedio del SROI (retorno social de la inversión) es de 5,54.
<ul style="list-style-type: none">Involucrarse con y apoyar a las universidades, centros de investigación y empresas de nueva creación (start-ups).			100%	Completado	Se están realizando contribuciones a la investigación regional para el ecosistema de innovación de la comunidad con el fin de co-inspirar nuevas ideas y colaboraciones empresariales.

A4. Gestión de Riesgos

[L11-G08] Siemens Gamesa dispone de determinados Sistemas de Control y Gestión de Riesgos que están cubiertos por las normas de Gobierno Corporativo dentro de un marco interno emblemático que denominamos ERM (Enterprise Risk Management). La ERM se tiene en cuenta al más alto nivel, sobre la base de las directrices establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración (arts. 6 y 7) y en el Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (arts. 5, 9 y 11) y sobre la base de métodos reconocidos internacionalmente (COSO 2017 e ISO 31000:2018).

Los sistemas de control y gestión de riesgos en el marco de la ERM son promovidos por el Consejo de Administración y la Alta Dirección y se aplican en toda la organización. Siemens Gamesa cuenta con un departamento de Gestión de Riesgos de la Empresa (ERM) y Control Interno de la Información Financiera que depende del Chief Financial Officer (Director Financiero). Esta función reporta regularmente a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas. El sistema de Control y Gestión de Riesgos de la Empresa se gestiona a través de una herramienta «RIC».

La Política General de Control y Gestión de Riesgos ¹⁵, que establece los fundamentos y el contexto general de los elementos clave de la ERM que se resumen a continuación, establece las bases de estos sistemas. El proceso general de gestión de riesgos clasifica los riesgos en cuatro categorías:

- **Estratégicos:** Riesgos que están directamente influenciados por decisiones estratégicas, que surgen de estrategias a largo plazo o que están relacionados con objetivos de alto nivel
- **Operativos:** Riesgos derivados de las actividades cotidianas y relacionados con la eficacia y la eficiencia de las operaciones de la Empresa, incluidos los objetivos de rendimiento y rentabilidad
- **Financieros:** Riesgos derivados de las transacciones financieras y del incumplimiento de los requisitos fiscales, contables o de presentación de informes
- **De Compliance:** Riesgos derivados del incumplimiento de las directrices de conducta comercial o de los requisitos legales, contractuales o reglamentarios

El proceso de ERM es un ciclo continuo destinado a gestionar de forma proactiva los riesgos empresariales. Se divide en seis fases:

- **Identificar:** Con el fin de identificar riesgos y oportunidades (R/O) importantes que podrían afectar de forma negativa o positiva al logro de los objetivos estratégicos, operativos, financieros y de compliance de la Empresa. La identificación de R/O es un proceso continuo del que todos son responsables en su trabajo diario. Se basa en los enfoques «Descendente» y «Ascendente» en toda la organización, representados por mapas de R/O corporativos, de unidades de negocios y regionales, apoyados por sistemas específicos de gestión de riesgos y la necesaria coherencia entre «el micro y el macro riesgo».
- **Evaluar:** Evaluar y priorizar los R/O identificados para centrar la atención y los recursos de la administración en las más importantes. Todos los R/O identificadas se evalúan sobre la base de sus repercusiones en la organización y la probabilidad de que se produzcan, teniendo en cuenta un período de tres años y diferentes perspectivas, incluidos los efectos en los objetivos comerciales, la reputación, la reglamentación, el tiempo de gestión de la alta dirección y los asuntos financieros. La ERM se basa en el riesgo neto, teniendo en cuenta los riesgos y oportunidades residuales tras la aplicación de las medidas de control existentes.

¹⁵ Véase: Política general de control y gestión de riesgos. Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/risk-policies/politica-general-de-control-y-gestion-de-riesgos.pdf?la=es-es&hash=6A151162F5E5DD5AC8B94BF48698EF65E320EDA5>

- **Responder:** Centrarse en la definición, el acuerdo y la aplicación de planes de respuesta para gestionar los riesgos identificados seleccionando una de nuestras estrategias generales de respuesta a los riesgos (evitar, transferir, reducir o aceptar). Nuestra estrategia general de respuesta en relación con las oportunidades es aprovechar o tomar ventaja de las más importantes.
- **Supervisar:** Tratar de establecer controles apropiados y una supervisión continua que permita la notificación oportuna de los cambios significativos en la situación de las R/O, de los progresos en los KRI y de los planes de respuesta.
- **Informar y elevar:** Centrándose en la presentación normalizada y estructurada de los informes de los R/O identificados. Este proceso proporciona una importante información sobre los riesgos a la dirección.
- **Mejora continua:** La gestión de riesgos en la ERM de Siemens Gamesa evoluciona en base a la aplicación del principio de mejora continua, auditorías, autoevaluaciones, benchmarking, etc., y se basa en la revisión de la eficiencia y eficacia del proceso de ERM y en el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios para garantizar la sostenibilidad.

El Consejo de Administración, como principal órgano de decisión, supervisión y control de la Empresa, autoriza y aprueba todas las transacciones pertinentes. También se encarga de establecer las políticas y estrategias generales, incluida la Política General de Control y Gestión de Riesgos y la estrategia fiscal de la Empresa, y de supervisar su aplicación y los sistemas de presentación de informes y control internos.

A4.1 Sistema ERM

Los sistemas de control y gestión de riesgos de la Empresa se aplican mediante una organización estructurada en **cuatro niveles de defensa**:

1. Propiedad del control de riesgos

Como propietario de los principales riesgos, entre otros aspectos, el Comité Ejecutivo (ExCo) es responsable de:

- Asegurar y promover el cumplimiento de los requisitos legales y las políticas internas pertinentes.
- Aplicar la Política General de Control y Gestión de Riesgos y la estrategia de gestión de R/O como base para el proceso de gestión de R/O.
- Asegurar que la gestión y el control de los riesgos se integren en los procesos de negocio y de adopción de decisiones.
- Definir y proponer la aprobación de los valores numéricos específicos para los límites de riesgo enumerados en las políticas específicas y/o en los objetivos establecidos anualmente.
- Presentación de informes a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas sobre todas las cuestiones de la Empresa relacionadas con la estrategia, la planificación, el desarrollo empresarial, la gestión de riesgos y compliance.

Direcciones de las unidades de negocio: Cada unidad de negocio, como propietaria de los R/O de su unidad, desempeña una función a este nivel similar a la de la Comisión Ejecutiva.

Comités ejecutivos Regionales: En su calidad de propietarios de los R/O regionales, desempeñan una función a este nivel similar a la de la Comisión Ejecutiva.

Dirección Financiera: Tal y como se establece en la Política de Inversiones y Finanzas, centraliza la gestión de los riesgos financieros para todo el Grupo Siemens Gamesa.

Departamento Fiscal: Dependiente del Departamento Financiero, vela por el cumplimiento de la estrategia y la política fiscal, informando a los órganos de control y supervisión sobre las normas y políticas fiscales aplicadas durante el ejercicio y sobre el control de los riesgos fiscales de todo el Grupo.

2. Supervisión y compliance

- **Departamento de Riesgos (ERM):** Integrado en el Departamento Financiero, participa en la definición de la estrategia de riesgos y en la mitigación de los mismos, procurando que el equipo directivo evalúe todos los asuntos relacionados con los riesgos de la Empresa, incluidos los riesgos operativos, tecnológicos, financieros, jurídicos, sociales, ambientales, políticos y de reputación.
- **Departamento de Gobierno y Control Interno (GOV/CON):** Dependiente de la Dirección de Operaciones, es responsable de la eficacia de los sistemas de control interno.
- **Dirección de Ética y Cumplimiento:** Depende directamente de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas del Consejo de Administración, del Secretario General y del CEO, y se encarga de aplicar las Business Conduct Guidelines y el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores, así como de supervisar la aplicación y el cumplimiento de la Política y los Manuales de Prevención del Delito y Lucha contra el Fraude.

3. Verificación independiente

La Dirección de Auditoría Interna, que depende de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas del Consejo de Administración y del CEO, se encarga de informar, asesorar y reportar directamente sobre los siguientes asuntos, entre otros:

- Aplicación por la Empresa de los principios de contabilidad generalmente aceptados, así como de cualquier cambio contable significativo en relación con ellos.
- Riesgos asociados al balance y a las áreas funcionales de actividad, con la identificación, la medición y el control existentes en relación con ellos.
- Transacciones de la Empresa con terceros, si implican conflicto de interés o sean operaciones con accionistas titulares de participaciones significativas de la Sociedad.
- Información financiera que se emite de forma regular o periódica a los inversores y agentes del mercado y a los organismos reguladores de los mercados de valores.
- Adecuación e integración de los sistemas de control interno.
- Informar y asesorar a la Comisión sobre cuestiones de auditoría de carácter técnico.
- Informar sobre los incidentes que se produzcan en la elaboración de su plan de trabajo anual y presentar una memoria de actividades al final de cada año.
- Información dentro de su ámbito para ser incluida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo antes de su aprobación por el Consejo de Administración.

4. Supervisión

La Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, como órgano consultivo e informativo, apoya al Consejo de Administración en la supervisión del sistema y le informa sobre la suficiencia del mismo.

La Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas tendrá las siguientes funciones clave relacionadas con los sistemas de control interno y gestión de riesgos:

- Recibir informes periódicos de la dirección sobre el funcionamiento de los sistemas existentes y sobre las conclusiones de las pruebas realizadas en dichos sistemas por los auditores internos o por cualquier otro profesional contratado específicamente para este fin, y sobre cualquier déficit importante de control interno detectado por el auditor en el curso de su labor

de auditoría reglamentaria. Como resultado de esta supervisión, la Comisión puede hacer recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración.

- Supervisar, al menos anualmente, todas las políticas de riesgos y proponer al Consejo de Administración modificaciones de las mismas o la adopción de nuevas políticas.
- Supervisar que las políticas de control y gestión de riesgos identifiquen o determinen al menos:
 - i. Los diferentes tipos de riesgos financieros y no financieros (incluidos los riesgos operativos, tecnológicos, financieros, jurídicos, fiscales, de reputación, climáticos, sociales, políticos, ambientales o relacionados con la corrupción) que afecten a la Empresa y a su grupo, incluidos los riesgos financieros o económicos, los pasivos contingentes y otros riesgos no incluidos en el balance.
 - ii. Los niveles de riesgo que la Empresa y el Grupo Siemens Gamesa consideran aceptables de acuerdo con las Normas de Gobierno Corporativo.
 - iii. Las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que se materialicen.
 - iv. La información y los sistemas de control interno utilizados para controlar y gestionar los riesgos.
- Supervisar, al menos anualmente, los principales riesgos financieros y no financieros y el nivel de tolerancia establecido
- Supervisar que el Departamento de Riesgos participe en la definición de la estrategia de riesgos, en el correcto funcionamiento y eficacia de los sistemas de control y en la mitigación de los riesgos detectados
- Celebrar, al menos una vez al año, una reunión con los responsables que dirigen las unidades de negocio del Grupo para explicar las tendencias comerciales y los riesgos relacionados
- En general, asegurar que las políticas y sistemas de control interno se apliquen de manera efectiva en la práctica

El Consejo de Administración aprueba los niveles de riesgo o las políticas de las que se derivan los niveles de riesgo que el Grupo Siemens Gamesa considera aceptables (criterios de tolerancia al riesgo de acuerdo con la metodología ERM), que tienen como objetivo maximizar y proteger el valor económico de Siemens Gamesa dentro de una variabilidad controlada.

A4.2 Resumen de los riesgos

En el despliegue de su planificación estratégica y operativa, Siemens Gamesa se enfrenta a diversos riesgos inherentes al sector y a los países en los que opera. Estos riesgos pueden afectar a la consecución de los objetivos empresariales.

Por lo general, el riesgo se define como una pérdida potencial causada por un acontecimiento (o una serie de acontecimientos) que puede afectar negativamente a la consecución de los objetivos empresariales de una sociedad, por lo que los sistemas de control y gestión de riesgos están claramente vinculados al proceso de planificación estratégica y a la fijación de los objetivos de la Empresa.

A continuación se presenta un breve resumen de los principales riesgos que podrían afectar a la consecución de los objetivos empresariales y que se han supervisado en 2020.

1. Riesgos estratégicos

- Industria y operaciones de Siemens Gamesa que pueden verse afectadas por enfermedades infecciosas, crisis sanitarias y, en particular, la reciente pandemia de COVID-19, tanto a nivel local como mundial.
- Presión sobre el margen de contribución y sobre los volúmenes de MW, debido a factores como los cambios en las decisiones políticas de los gobiernos, el coste de la energía eólica en comparación con otras fuentes de energía y los cambios en el modelo comercial hacia las subastas en un número cada vez mayor de países.
- Como consecuencia de la diversificación geográfica y de la amplia base de clientes y proveedores, Siemens Gamesa está expuesta al “riesgo país”, entendido como el entorno en el que las condiciones sociopolíticas y de seguridad pueden afectar a los intereses locales de Siemens Gamesa, como el efecto sobre los franceses, los chinos, Los mercados eólicos indios, mexicanos, turcos, egipcios, tunecinos, mauritanos, argentinos y sudafricanos de la situación macropolítica de esos países, procesos como el de el Brexit en el Reino Unido, la guerra comercial Estados Unidos - China y los posibles riesgos de hacer negocios en países sometidos a embargos o sanciones por parte de países estratégicos.
- El cambio climático podría generar fuertes lluvias e inundaciones, que podrían afectar a ciertos activos de la Empresa.
- Cambios significativos en la propiedad de las acciones de Siemens Gamesa que podrían generar incertidumbre en el mercado de valores.

2. Riesgos operativos

- Riesgos operativos relacionados con el lanzamiento de nuevos productos, la apertura de nuevos centros de producción y la gestión de la fabricación, así como la calidad de los productos y servicios.
- Riesgos relacionados con los compromisos asumidos en determinados contratos con clientes que podrían acabar afectando a la tesorería o a las provisiones del balance.
- Riesgo de que los procesos de reducción de costes de algunos productos no se produzcan con la rapidez necesaria para compensar la presión sobre los precios.
- Debido a la complejidad de los proyectos gestionados por Siemens Gamesa, con plazos y especificaciones complejos y a veces en entornos geográficos difíciles, existe un riesgo en la ejecución de los proyectos que podría dar lugar a desviaciones en los márgenes esperados de los mismos.
- Riesgos de ciberataques: Al igual que muchas otras empresas multinacionales, Siemens Gamesa está expuesta a la creciente amenaza de un cibercrimen cada vez más profesionalizado, dentro de un entorno de mejora continua de los sistemas de tecnología de la información.
- Riesgos en la cadena de suministro, debido a la existencia de componentes críticos que podrían causar retrasos o aumentos de costes en la producción de los aerogeneradores de Siemens Gamesa o en la ejecución de sus proyectos de construcción.
- Riesgos de precio de mercado: Siemens Gamesa está expuesta a riesgos relacionados con las fluctuaciones de los precios de las materias primas, así como a los derechos de importación de determinados productos en algunos países que podrían afectar a los costes de la cadena de suministro.

3. Riesgos financieros

- Riesgos relacionados con las necesidades del mercado eólico con respecto a las garantías de terceros.
- Riesgos que podrían afectar a la solidez del balance, el control del capital de explotación y la estructura, y/o los resultados (incluida la mejora continua de los costes), incluidas cuestiones estratégicas y/u operativos importantes que podrían entrañar el deterioro de los activos.
- Riesgo de tipo de cambio: Siemens Gamesa realiza transacciones con contrapartes internacionales en el curso ordinario de sus negocios que dan lugar a cobros y pagos en monedas distintas del euro y a flujos de caja futuros de las entidades del Grupo Siemens Gamesa en monedas distintas de su moneda funcional, por lo que está expuesta a riesgos de variación de los tipos de cambio.
- Riesgo del tipo de interés: riesgo de que el valor razonable o las futuros flujos de caja de un instrumento financiero fluctúen como resultado de las variaciones de los tipos de interés. El riesgo se produce cada vez que las condiciones de interés de los activos y pasivos financieros son diferentes. Siemens Gamesa utiliza fuentes externas para financiar una parte de sus operaciones. Los préstamos de tipo variable exponen al Grupo a riesgos de tipo de interés, mientras que los préstamos de tipo fijo exponen al Grupo al riesgo de los tipos de interés a valor razonable. Los tipos variables están principalmente vinculados al EURIBOR.
- Riesgos fiscales derivados de las exigencias locales y/o mundiales y de la tributación directa o indirecta.

4. Riesgos de compliance

- Riesgo de que se produzcan accidentes graves y/o mortales con los efectos adicionales de retrasos, daños a los bienes y pérdida de reputación, causados, entre otras cosas, por el perfil de alto riesgo de algunas obras, posibles fallos en los procesos de selección, supervisión y homologación de los contratistas, y trabajo en entornos de mercados emergentes con una cultura menos madura en relación con las normas de seguridad, salud y medio ambiente.
- Riesgo de incertidumbre normativa y cumplimiento de los requisitos legales y contractuales aplicables (incluida la ley de protección de datos) y cumplimiento de las obligaciones contractuales, los derechos de propiedad intelectual y el control del riesgo de que se cometan delitos como el fraude y la corrupción (incluidos el soborno, la extorsión, la malversación, el tráfico de influencias y la apropiación indebida de activos).

Los factores de riesgo que se han materializado durante el año 2020 en los países y mercados en los que Siemens Gamesa ha desarrollado su actividad han tenido un impacto negativo en los resultados financieros del Grupo, siendo los más significativos la ejecución de proyectos, COVID-19, la presión de los precios y la ralentización del mercado indio.

Cabe señalar que las actividades en 2021 estarán sujetas a la continuación de estos mismos factores de riesgo en el desarrollo del mercado eólico. El Grupo también espera enfrentarse a las incertidumbres derivadas del proceso de negociación de la salida del Reino Unido de la Unión Europea y de las políticas adoptadas por el Gobierno de Estados Unidos en relación con sus políticas arancelarias y embargos a diversos países.

A4.3 Tolerancia a los riesgos

La Alta Dirección establece la estrategia de riesgo y tolerancia en base a variables cuantitativas (indicadores) o cualitativas, lo que le permite fijar la cantidad de riesgo que está dispuesta a asumir para alcanzar sus objetivos. Siemens Gamesa utiliza 3 niveles de tolerancia al riesgo: «aceptación del riesgo», «vigilancia del riesgo» y «escalada del riesgo». La tolerancia se actualiza periódicamente y, al menos cada vez que se realizan modificaciones en la estrategia y/o en las políticas.

Nuestra Empresa tiene esencialmente 3 formas complementarias de establecer los niveles de tolerancia al riesgo:

1. **Mediante políticas específicas y reglamentos internos revisados** periódicamente, en particular los siguientes:
 - Política General de Control y Gestión de Riesgos
 - Política Fiscal Corporativa
 - Política de Inversión y Financiación (riesgos de tipo de cambio, crédito y tipos de interés)
 - Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (salud y seguridad, respeto por el medio ambiente, calidad y eficiencia energética)
 - Business Conduct Guidelines [Directrices de conducta en la Empresa]
 - Política para la Prevención de delitos y Contra el fraude
 - Política de Ciberseguridad
2. La **fijación de objetivos anuales** o basados en la regularidad estratégica, para los indicadores que se utilizan para vigilar determinados riesgos. Estos indicadores incluyen:
 - EBIT, conversión de efectivo, deuda financiera neta, CAPEX y capital circulante
 - MW vendidos y nuevos pedidos
 - Sostenibilidad
 - Ciberataques
 - Índice de frecuencia y gravedad en relación con la salud y la seguridad
3. Se considera que un riesgo excede la tolerancia y requiere **planes de mitigación** cuando se califica como importante o alto. Esta evaluación se basa en el uso de diversas perspectivas sobre el impacto según una serie de criterios combinados con la probabilidad de ocurrencia.

En el caso de un riesgo particular identificado y evaluado como importante o alto y para el cual también se ha superado o infringido una política y/o límite de riesgo, o si se prevé que podría superarse o infringirse, esas medidas de mitigación deben aplicarse según sea necesario para reducir el riesgo por debajo de su umbral de tolerancia.

Una vez identificados los riesgos (incluidos los riesgos fiscales) que amenazan el logro de los objetivos, los titulares de los riesgos o los delegados en ellos, con el apoyo del Departamento de Gestión de Riesgos y otras funciones de apoyo, hacen una evaluación de los mismos y gestionan los planes para su mitigación.

A4.4 Vigilancia de los riesgos

Entre las medidas específicas de respuesta y supervisión que se aplican a los riesgos importantes (incluidos los riesgos fiscales) que se comunican periódicamente al Consejo de Administración y a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (independientemente de que se hayan producido o no) figuran las siguientes:

1. Vigilancia de los riesgos estratégicos

- Creación de un equipo multidisciplinario que establezca protocolos de salud y seguridad (incluyendo equipo de protección y pruebas), analice y gestione la cadena de suministro, la ejecución de proyectos y la inclusión de nuevas cláusulas en los contratos que mitiguen el riesgo de la pandemia.
- Desarrollo de nuevas oportunidades comerciales, entrada en nuevos países y programas de reducción de costes en todas las unidades para mitigar el riesgo de presión sobre el margen y los volúmenes.
- Los posibles efectos de caídas específicas en el negocio debido al «riesgo país» se mitigan con una diversificación equilibrada de las ventas en otros países/regiones, la diversificación de la cadena de suministro y un Modelo de Seguridad que garantice la continuidad y la seguridad del negocio, de las personas y de los activos en los países en los que la Empresa hace negocios, utilizando alertas tempranas y planes de contingencia y emergencia.
- Siemens Gamesa es neutral en carbono a partir de 2020, su negocio principal es el sector de la energía renovable y los activos son salvaguardados por el departamento de Bienes Inmuebles.
- Creación de un equipo de proyecto encargado de analizar las consecuencias de un cambio en la propiedad de las acciones y de aplicar las medidas de mitigación pertinentes.

2. Vigilancia de los riesgos operativos

- Los nuevos productos y los centros de producción se vigilan periódicamente para garantizar que tanto los costes como la calidad se cumplan según lo previsto.
- Los compromisos con los clientes se supervisan regularmente y se buscan alternativas de negociación y reasignación de productos.
- Hay una reducción continua de los costes a través de programas específicos basados en objetivos desplegados en todas las regiones y controlados por la corporación, buscando mejorar la rentabilidad en términos de coste de la energía y el margen bruto.
- Se ha creado un proyecto utilizando un equipo multidisciplinario para buscar las mejores prácticas a fin de obtener la excelencia en la ejecución del proyecto. La Empresa también analiza su proyecto de manera recurrente y ha definido controles dentro del sistema del ICFR (Control interno para el reporte financiero) para supervisar su gestión.
- Modelo de seguridad de la información dirigido y mejorado continuamente por un Comité de Seguridad multidisciplinario capaz de prevenir y mitigar las amenazas externas de los ciberataques.
- Los riesgos de la cadena de suministro se mitigan mediante la aplicación de una estrategia de suministro de una segunda fuente, así como mediante la firma de acuerdos a largo plazo con los proveedores de componentes críticos para garantizar su disponibilidad.
- El riesgo de mercado relacionado con el precio de las materias primas se mitiga en algunos casos mediante el uso de derivados, así como mediante negociaciones, la búsqueda de fuentes de suministro secundarias e incluso el rediseño de algunos componentes.

3. Vigilancia de los riesgos financieros

- Los riesgos relacionados con las necesidades del mercado eólico en cuanto a las garantías de terceros se mitigan mediante la obtención de calificaciones de las agencias de calificación, así como mediante la negociación con los clientes.
- Los riesgos del balance se previenen o mitigan mediante la vigilancia continua de los flujos de caja y de los problemas comerciales importantes que podrían dar lugar a un deterioro de los activos. La vigilancia incluye (entre otras cosas) la existencia de procedimientos que especifican exactamente cuándo se ha producido un acontecimiento desencadenante que implica el posible deterioro.
- Se adoptan diversas medidas para reducir la exposición al riesgo cambiario, entre ellas: aumento del contenido local, cobertura mediante el uso de instrumentos financieros derivados, vigilancia de la exposición a las fluctuaciones asegurando al mismo tiempo el cumplimiento del límite de cobertura del Grupo y análisis de la sensibilidad a las divisas.
- La división de la financiación externa entre tipos variables y fijos se analiza constantemente para optimizar la exposición a los tipos de interés, y se utilizan instrumentos financieros derivados para reducir el riesgo de los tipos de interés.
- Los riesgos fiscales se controlan con diversos mecanismos establecidos en el Marco de Control y Análisis de Riesgos Fiscales, entre ellos: la presentación de informes periódicos a los órganos de gestión y supervisión de la Empresa sobre el cumplimiento de las buenas prácticas fiscales; la aplicación de la Política de Impuestos de Sociedades; y la vigilancia específica del cumplimiento de los requisitos legales en materia fiscal por regiones.

4. Vigilancia de los riesgos de compliance

- El riesgo de accidentes graves y mortales se mitiga mediante diversas medidas, entre ellas: el fortalecimiento de la política de tolerancia cero; planes de emergencia específicos para cada accidente grave; planes de prevención mundiales para las regiones con peores resultados; medidas preventivas de salud y seguridad antes de iniciar las operaciones en un nuevo país; y formación continua.
- Siemens Gamesa dispone de sistemas de seguimiento de los cambios normativos y de manuales de prevención de la delincuencia, de acuerdo con los requisitos legales y los riesgos asociados a las actividades de la Empresa en las principales regiones en las que opera, que incluyen los correspondientes controles específicos de detección y prevención de dichos riesgos, con especial atención a todas las formas de corrupción (incluidos el soborno, la extorsión, la malversación, el tráfico de influencias y la apropiación indebida de activos).

A4.5 Controles adicionales

También se desarrollan procesos de supervisión y vigilancia continua para garantizar una respuesta adecuada a los principales riesgos de la Empresa, entre los que se encuentran los siguientes:

- a) Control por parte de los jefes de las dependencias comerciales, las regiones y la Comisión Ejecutiva en lo que respecta a la evolución de los mapas de R/O y los planes de mitigación.
- b) Informes a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas del Consejo de Administración sobre los cambios en los mapas de R/O por el director de ERM, e individualmente por los propietarios de R/O para hacer frente a los riesgos y oportunidades significativos.
- c) Seguro de riesgos operativos de terceros, con actualización y revisión anual de las coberturas.
- d) Certificaciones externas del sistema de gestión según OHSAS18001, ISO 14001 e ISO 9001.
- e) Certificado de AENOR en la norma UNE 19602 relativa al sistema de gestión de cumplimiento de impuestos.
- f) Certificaciones internas por parte de la Administración en el sentido de que el proceso de gestión de riesgos, como parte del sistema de riesgos y control interno, se aplica y garantiza que los riesgos y oportunidades importantes se gestionan adecuadamente.
- g) Evaluaciones, incluidas las evaluaciones independientes, realizadas por la Administración, por el departamento de auditoría interna y por la auditoría externa de la eficacia de los sistemas de gestión de riesgos.
- h) Sesiones periódicas de formación para directivos y directivos superiores en relación con la Política y la Metodología de ERM.
- i) Auditorías internas de riesgos importantes por el Departamento de Auditoría Interna

B. Asuntos relacionados con los recursos sociales y humanos

En esta sección:

- B1. Trabajar en SGRE p. 54
- B2. Seguridad y salud p. 62
- B3. Diversidad e Igualdad p. 74
- B4. Relaciones laborales p. 82
- B5. Gestión del talento p. 85
- B6. Desarrollo y formación p. 90
- B7. Compensación y beneficios p. 96

B1. Trabajar en SGRE

B1.1 Enfoque de gestión

“Potenciar a las personas para liderar el futuro”, este es el propósito de Siemens Gamesa. Va más allá de vender y prestar servicios a nuestros clientes. Es lo que impulsa la estrategia empresarial, la forma en que se organiza la empresa, cómo se toman las decisiones, a quién se contrata, y cómo crecen la empresa y los empleados.

Sin confianza no podemos esperar que las personas sientan que pueden diseñar y liderar el futuro. Por ello, Siemens Gamesa necesitaba crear una cultura de confianza para hacer realidad su propósito. El programa de Cultura de Confianza (Culture of Trust) fue establecido al comienzo de la fusión para asegurar y apoyar el desarrollo de una cultura de empresa compartida en todo el grupo. Su objetivo –establecer una cultura de confianza en Siemens Gamesa– se basa en los pilares de la confianza, el empoderamiento, la diversidad y el aprendizaje continuo. Estos cuatro pilares apoyan la activación de nuestros valores y el desarrollo de una cultura de confianza compartida:

- Confianza: 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. Siendo consistentes en una comunicación transparente y auténtica, constantemente construimos el compromiso de nuestros empleados y establecemos nuestra Cultura de Confianza.
- Empoderamiento: Crear un entorno en el que las personas tengan el mandato de actuar dentro de su área de responsabilidad. Una cultura no culpabilizadora en la que la autocrítica y la cultura del fracaso son elementos de cuidado y en lo que la empresa puede crear a partir de su fuerza y volverse más flexible y eficiente.
- Aprendizaje continuo: Utilizamos el intercambio de conocimientos y el desarrollo personal para impulsar el cambio cultural a fin de crear oportunidades para todos y atraer y retener el talento. Esto conduce al crecimiento y a un mundo más sostenible. El aprendizaje continuo es también considerar los errores para aprender y desarrollarnos e invertimos el tiempo para hacerlo.
- Diversidad: Establecer conexiones de personas de diferente edad, género, raza, religión, orientación sexual, educación y cultura para crear un ambiente donde los equipos se sientan cómodos y puedan ofrecer la mejor versión de sí mismos. No basta con ser una empresa global con diferentes tipos de empleados. Necesitamos acoger verdaderamente la diversidad y ser inclusivos y de mente abierta para liberar el potencial del talento.

B1.2 Nuestro modelo de empleo

[L11-HR10] 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 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. 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. 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.

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.

[L11-S23] En las plantas de producción de Siemens Gamesa, por la naturaleza de su actividad, es necesario mantener la actividad de forma continuada, por lo que determinados grupos, generalmente los clasificados como mano de obra directa e indirecta, deben trabajar por turnos. Esta organización del trabajo no impide la rotación de esos turnos para facilitar la adaptación de las horas de trabajo a las necesidades específicas de los trabajadores. Además, y en general, en los centros de trabajo de Siemens Gamesa se contemplan medidas relacionadas con la conciliación de la vida profesional y laboral, en aquellos puestos en los que es posible, tales como: flexibilidad de horarios, jornadas intensivas, reducción de jornada o adaptación del horario en determinadas circunstancias familiares.

B1.3 Un gran lugar para trabajar

Siemens Gamesa tiene el objetivo de convertirse en una empresa en la que todo el mundo tenga una sensación de empoderamiento y de pertenencia. Se identificó un factor que contribuyó a la implementación de tecnología de la información más avanzada y conceptos de oficina innovadores que abrirían un espacio para la creatividad, la colaboración y la responsabilidad personal.

En 2018, el **programa FlexAgility** fue lanzado globalmente, creando un ambiente de trabajo abierto, flexible y digital. Parte de este concepto era la política de trabajo desde casa y un conjunto de herramientas informáticas de última generación que permite a los empleados trabajar donde quieran, cuando quieran.

Esta forma de trabajar es probablemente el proyecto más apreciado por nuestros empleados, y ha sido clave para asegurar la continuidad del negocio durante los tiempos de confinamiento causados por la propagación del coronavirus.

La nueva situación, en la que nos encontramos en marzo de 2020, trajo consigo nuevos desafíos, principalmente en cuanto a asegurar la continuidad del negocio y al mismo tiempo garantizar la salud y la seguridad de los empleados.

La nueva forma de trabajar que surgió de esta situación trajo consigo importantes aprendizajes y conocimientos también, y entre otros, las encuestas realizadas entre nuestros empleados han demostrado que una gran mayoría de los empleados, si se les da la opción, preferirían seguir trabajando desde casa el 50% del tiempo o más.

Por ello, Siemens Gamesa ha decidido introducir un nuevo marco global que incorpora estos aprendizajes y eleva el concepto de FlexAgility al siguiente nivel – FlexAgility 2.0 – de nuevas formas de trabajo a más formas de trabajo.

FlexAgility se basa en el **Marco de Trabajo Inteligente**, que es un método innovador de organizar y realizar el trabajo utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones que permite a los empleados desempeñar sus funciones en un entorno distinto del lugar de trabajo oficial.

La aplicación del **Entorno de Oficina Abierta** debe reflejar los valores de la empresa y contribuir de manera importante a la consecución de los objetivos de eficiencia de las empresas. La configuración adecuada del paisaje de Oficina Abierta y sus elementos funcionales da como resultado un entorno de trabajo atractivo, a la vez que garantiza la cantidad de espacio apropiada para cada elemento.

Un excelente e innovador entorno informático es un requisito previo para el concepto de FlexAgility. Siemens Gamesa proporciona con Office 365 plataformas de comunicación y colaboración de última generación, incluyendo todos los aspectos de voz, datos y vídeo.

B1.4 Actuación en 2020. Nuestra respuesta al COVID-19

La actual pandemia ha cambiado nuestra forma de trabajar, ya sea en las fábricas o plantas, o en las oficinas. Debido a la actual pandemia de coronavirus, el personal de la empresa ha pasado de trabajar de forma voluntaria, ocasional o regular, pero a pequeña escala, desde su casa, a un trabajo remoto prolongado y obligatorio de toda la plantilla.

Proteger a los empleados y a sus familias del riesgo de infección es una prioridad para SGRE. Trabajar desde casa es una de las formas más eficaces de reducir el riesgo de infección de las personas reunidas en un solo lugar y cuando el gobierno ordena o recomienda el distanciamiento social. Trabajar desde casa también puede ayudar a garantizar que las funciones esenciales de las organizaciones continúen durante el brote de la pandemia.

Nuestra política actual de Trabajar desde casa (WFH) demostró ser útil para abordar las cuestiones en esta primera fase, pero ahora está claro que la nueva situación está aquí para quedarse durante algún tiempo. Como resultado, hemos adaptado nuestras directrices para tener en cuenta las circunstancias cambiantes y salvaguardar la salud y el bienestar de nuestros empleados.

Estas medidas adicionales incluyen:

- **El cuidado de los niños, de los miembros mayores de la familia o de otros familiares dependientes.** Los directivos y empleados deben ponerse de acuerdo para equilibrar las diferentes necesidades bajo el principio de flexibilidad. En lo que respecta a los horarios de trabajo, es necesario centrarse en la realización de tareas críticas o esenciales para la empresa, liberando al mismo tiempo parte de su tiempo para el cuidado de emergencia de los niños y otras personas a cargo.
- **Permiso especial.** Se concede un permiso especial en situaciones en las que la naturaleza de las tareas de los empleados no es compatible con el teletrabajo. Esto es revisado por RR. HH. en cada caso. Además, los empleados que tengan un hijo a cargo con una discapacidad en el hogar, o que tengan un hijo a cargo de 0 a 3 años de edad en el hogar pueden solicitar permisos especiales sin sueldo, vacaciones o arreglos de trabajo a tiempo parcial de acuerdo con las prácticas existentes en sus países.
- **Horario laborable.** Es aceptable que el horario de trabajo sea razonablemente flexible y pueda adaptarse a las necesidades individuales. La Empresa reconoce el derecho de los empleados a la desconexión digital en el ámbito de la relación laboral. La Empresa fomenta la desconexión a través de algunas buenas prácticas como: Evitar el envío de correos electrónicos, llamadas o mensajes relacionados con el trabajo fuera del horario laboral normal; evitar la organización de reuniones fuera del horario laboral normal; evitar el envío de cualquier comunicación durante las vacaciones y los fines de semana.
- **Lugar de trabajo:** Se permite a los empleados trabajar desde un lugar distinto al de su residencia habitual, si cumplen las directrices de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en cuanto a las condiciones físicas, la ergonomía y el entorno seguro, así como las directrices del Departamento de Seguridad de la Información para acceder a los recursos internos y trabajar con datos confidenciales.
- **Equipo de trabajo.** La empresa ha proporcionado el siguiente apoyo:

- **Para los empleados discapacitados** y para aquellos que, antes del cierre, utilizaban equipos ergonómicos especiales e individuales en su oficina habitual o en su espacio de trabajo con prescripción médica, se les ha permitido ir a la oficina y llevarlos a casa.
- Para el resto de los empleados, la empresa ofreció, si así lo solicitaba y en función de las necesidades requeridas, algún apoyo para conseguir el equipo básico para trabajar desde casa, priorizando siempre el uso del equipo disponible en nuestras oficinas.

La empresa se ha comprometido a prestar un apoyo flexible a todos los empleados con políticas y medidas favorables a la familia para garantizar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, así como la salud y la seguridad durante la crisis actual.

B1.5 Encuesta de empleados

Cada año, Siemens Gamesa lleva a cabo una **Encuesta de Compromiso de los Empleados (EES)** para medir y monitorizar el progreso del proceso de cambio. En el ejercicio fiscal 2019 casi 22.000 empleados respondieron a 60 preguntas, agrupadas en 16 categorías. Con un índice de respuesta del 76%, y comparando los resultados con las normas reales del sector, aprendimos cómo los participantes experimentan los cambios por los que está pasando Siemens Gamesa. Para la satisfacción general de los empleados, el 74% de los empleados nos calificó con una puntuación favorable. Uno de los resultados más positivos nos mostró que nuestros empleados están dispuestos a poner mucho esfuerzo más allá de lo que normalmente se espera para ayudar a nuestra organización a tener éxito. Otros resultados de la encuesta abren oportunidades de mejora o aceleran las iniciativas en marcha, sugieren la conveniencia de proporcionar claridad sobre la estructura organizativa y piden más influencia sobre las descripciones de las nuevas funciones. Para hacer frente a estas oportunidades, la empresa puso en marcha un proceso de planificación de acciones en el que la dirección y los empleados analizan sus resultados locales y definen conjuntamente medidas de mejora.

Una vez más, en el ejercicio fiscal 2020, se llevó a cabo una Encuesta de Compromiso de los Empleados (EES20). El 90% de las preguntas son comparables con la encuesta anterior para garantizar una imagen clara de la evolución de los resultados en las diferentes categorías. Este año el 82% de nuestros empleados compartió con nosotros su opinión sobre el trabajo y el liderazgo en SGRE. Aunque los resultados aún están por analizar, los primeros resultados de alto nivel indican que nuestra puntuación en “Satisfacción Global” (68,7%) ha mejorado por encima de la norma de fabricación. También nuestra Puntuación neta de promotor (NPS) para todos los empleados, recomendando nuestra empresa como un buen lugar para trabajar, dio un salto significativo mostrando una mejora de más de 10 puntos.

En general, también mejoramos las puntuaciones en áreas como “Comunicación sobre los cambios” y en aspectos de liderazgo con temas como “involucrar a los empleados en las decisiones” y “proporcionar un claro sentido de dirección”. Además, todavía obtuvimos una puntuación muy alta en la “Disposición a poner mucho esfuerzo o esfuerzo más allá de lo que normalmente se espera”. A lo largo del ejercicio fiscal 21, la Empresa analizará los resultados para planificar acciones de mejora en cada uno de nuestros negocios, departamentos y equipos.

B1.6 Empleados en todo el mundo

[L11-HR01] Al final del período del informe, la plantilla total ascendía a 26.114 empleados (24.453 en EF19). 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%). La estructura de edad en el ejercicio 2020 estaba dominada por empleados con edades 35-44 (37%) y el grupo de los menores de 35 años (37%), seguidos por los empleados de 45 a 54 años (19%); de 55 a 60 años (5%); y los mayores de 60 años que representaban el 2%.

La tasa global de rotación de personal durante el período de referencia fue del 7,04% (7,36% en 2019). La edad media de los empleados en Europa, Oriente Medio y África es de 41 años, en América de 39, y de 34 años en Asia y Australia. La edad en conjunto de los empleados del Grupo es de 39,2 años al final del ejercicio fiscal.

Estructura de la plantilla ¹⁶

Tabla 16 - Desglose de empleados por género y región

	EF19		EF20	
	Hombres	Mujeres	Total	Total
Europa, Oriente Medio y África	12.926	3.425	16.351	17.745
América	2.633	684	3.317	3.433
Asia, Australia	4.299	486	4.785	4.936
Grupo SGRE	19.858	4.595	24.453	26.114

Tabla 17 - Desglose de empleados por estructura de edad¹⁷

	EF19		EF20	
	Hombres	Mujeres	Total	Total
<35	7.639	1.458	9.097	9.586
35-44	7.088	1.900	8.988	9.770
45-54	3.631	909	4.540	4.950
55-60	1.025	237	1.262	1.213
>60	368	73	441	595
No clasificados	-	-	125	-
Grupo SGRE	19.751	4.577	24.453	26.114

Tabla 18 - Desglose de los empleados por categoría profesional

	EF19		EF20	
	Hombres	Mujeres	Total	Total
Nivel ejecutivo	298	34	332	248
Nivel directivo	2.616	625	3.241	3.468
Nivel no directivo	16.944	3.936	20.880	22.398
Grupo SGRE	19.858	4.595	24.453	26.114

Tabla 19 – Edad media

	EF18	EF19	EF20		
			Hombres	Mujeres	Total
Average age (years)	38	38	39	40	39

¹⁶ En la tabla del Anexo II se puede encontrar información adicional.

¹⁷ En el EF19 había 125 empleados (0,5% del total) que no tenían la edad registrada.

Tabla 20 - Desglose de empleados por país o mercado

País/mercado	EF18	EF19	EF20	País/mercado	EF18	EF19	EF20
1. Argentina	-	11	13	30. Jordania	1	5	7
2. Australia	58	145	128	31. Rep. Corea	11	17	21
3. Austria	12	16	24	32. Mauritania	4	4	4
4. Bélgica	33	30	40	33. México	291	340	398
5. Brasil	549	648	605	34. Marruecos	542	666	737
6. Bulgaria	1	1	1	35. Países Bajos	126	155	186
7. Canadá	121	113	130	36. N. Zelanda	5	-	-
8. Chile	41	55	75	37. Nicaragua	-	1	-
9. R. P. China	1.309	1.320	1.249	38. Noruega	22	37	41
10. Costa Rica	3	2	2	39. Pakistán	-	2	5
11. Croacia	30	28	30	40. Perú	9	9	12
12. Rep.Checa	1	-	-	41. Filipinas	30	11	19
13. Dinamarca	5.283	5.316	5.103	42. Polonia	85	88	178
14. R.Dominicana	1	2	3	43. Portugal	8	19	689
15. Egipto	18	46	63	44. Rumanía	14	11	9
16. Finlandia	26	13	-	45. Fed.Rusa	-	-	22
17. Francia	100	118	304	46. Serbia	-	-	4
18. Alemania	2.345	2.334	2.843	47. Singapur	11	3	-
19. Grecia	16	21	24	48. Sudáfrica	40	48	51
20. Guatemala	-	-	-	49. España	4.534	4.881	4.765
21. Honduras	3	4	7	50. Sri Lanka	9	13	12
22. Hungría	119	117	118	51. Suecia	62	80	98
23. India	2.789	3.235	3.338	52. Taiwán	13	-	114
24. Indonesia	4	9	10	53. Tailandia	26	31	38
25. Irán, R. Islámica	9	8	7	54. Turquía	53	97	127
26. Irlanda	102	99	96	55. Reino Unido	1.952	2.012	2.008
27. Israel	1	1	-	56. EE.UU.	1.985	2.093	2.127
28. Italia	91	96	176	57. Uruguay	20	36	38
29. Japón	18	-	-	58. Vietnam	8	6	15
Grupo SGRE					23.034	24.453	26.114

Tipos de contrato

[L11-HR02] [L11-HR03] En cuanto al tipo de contrato, al final del ejercicio fiscal 20 la empresa mantiene a más del 92% (similar al ejercicio fiscal 19) de los empleados en situación de contrato indefinido, mientras que casi el 5% tiene un estatus temporal. Esto significa una situación en la que ambas partes desean tener una relación empleador/empleado a largo plazo y plenamente comprometida. El promedio anual de contratos indefinidos en la plantilla entre períodos EF19-EF20 es de 23.428, y de 1.322 en el caso de los contratos temporales. Asimismo, el promedio de empleados entre el final de los períodos es de 25.283. Así, el porcentaje de contratos indefinidos desde el final del ejercicio fiscal 19 hasta el final del ejercicio fiscal 20, alcanza el 92%, lo que consideramos un signo positivo, ya que constituye un alto porcentaje que se mantiene constante.

Tabla 21 – Desglose de tipos de contrato por género

	EF19			EF20		
	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial ¹⁸	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial
Hombres	18.383	1.125	199	19.989	958	268
Mujeres	4.246	293	419	4.239	269	391
Grupo SGRE	22.629	1.418	618	24.228	1.227	659

Tabla 22 - Desglose de tipos de contrato por categoría

	¹⁹ EF19			EF20		
	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial
Nivel ejecutivo	316	10	2	241	6	1
Nivel directivo	3.059	95	63	3.297	96	75
Nivel no directivo	19.254	1.313	553	20.690	1.125	583
Grupo SGRE	22.629	1.418	618	24.228	1.227	659

Tabla 23 - Desglose de tipos de contrato por edad

	EF19			EF20		
	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial
<35	8.067	836	79	8.733	733	120
35-44	8.419	438	350	9.027	392	351
45-54	4.359	120	121	4.741	88	121
55-60	1.232	18	22	1.182	10	21
>60	430	5	45	545	4	46
Grupo SGRE	22.507	1.417	617	24.228	1.227	659

Altas/Contrataciones ²⁰

[L11-HR04] [401-1] Durante el período del informe, el número de contrataciones alcanzó 4.932 (4.498 en EF19); siendo Europa, Oriente Medio y África la región con la mayor proporción (71 %) de contrataciones. En el mismo período se produjeron 3.275 bajas de empleados (3.145 en EF19), de las cuales 1.759 fueron voluntarias (54%).

Tabla 24 - Empleados contratados

	EF18	EF19	EF20
Europa, Oriente Medio y África	1.749	2.775	3.500
América	414	775	670
Asia, Australia	303	948	762
Grupo SGRE	2.466	4.498	4.932

Tabla 25 – Mujeres contratadas

(% de nuevas contrataciones)	EF18	EF19	EF20
Europa, Oriente Medio y África	20,2	17,2	17,9
América	18,1	22,5	16,0
Asia, Australia	21,8	12,1	19,0
Grupo SGRE	20,0	17,0	17,8

¹⁸ El número de contratos a tiempo parcial ya está incluido en una de las dos categorías anteriores (indefinido o temporal).

¹⁹ 406 empleados (1,6% del total) no se cuentan al informar el número de contratos, ya que no se registran correctamente en la base de datos y el sistema.

²⁰ En la tabla del Anexo II se puede encontrar información adicional.

Bajas/Salidas ²¹

Tabla 26 - Bajas de empleados (total)

	EF18	EF19	EF20		
			Hombres	Mujeres	Total
Voluntarias	2.026	1.800	1.442	317	1.759
Europa, Oriente Medio y África	1.203	1.118	807	191	998
América	349	314	259	59	318
Asia, Australia	474	368	376	67	443
No voluntarias	2.827	1.345	1.251	265	1.516
Europa, Oriente Medio y África	2.037	998	910	192	1.102
América	568	181	218	43	261
Asia, Australia	222	166	123	30	153
Total de bajas en SGRE	4.853	3.145	2.693	582	3.275
Europa, Oriente Medio y África	3.240	2.116	1.717	383	2.100
América	917	495	477	102	579
Asia, Australia	696	534	499	97	596

Tabla 27 - Desglose de las bajas no voluntarias de los empleados

	EF19			EF20		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nivel ejecutivo	9	2	11	11	1	12
<35 años	0	0	0	0	0	0
35< años <44	2	1	3	1	0	1
45< años <54	2	1	3	5	1	6
55< años <60	5	0	5	3	0	3
> 60 años	0	0	0	2	0	2
Nivel directivo	128	23	151	91	15	106
<35 años	12	1	13	9	3	12
35< años <44	54	14	68	37	7	44
45< años <54	41	5	46	28	4	32
55< años <60	14	2	16	14	0	14
> 60 años	7	1	8	3	1	4
Nivel no directivo	968	215	1.183	1.149	249	1.398
<35 años	411	87	498	437	95	532
35< años <44	320	82	402	369	89	458
45< años <54	157	35	192	216	45	261
55< años <60	48	8	56	80	15	95
> 60 años	32	3	35	47	5	52
Grupo SGRE	1.105	240	1.345	1.251	265	1.516

Tabla 28 - Tasa general de rotación de empleados

	EF18	EF19	EF20
Tasa de rotación (%)	8,80	7,36	7,04

Tabla 29 - Empleados en excedencia

	EF18	EF19	EF20
Europa, Oriente Medio y África	639	587	535
América	12	29	122
Asia, Australia	2	2	2
Grupo SGRE	653	618	659

²¹ En la tabla del Anexo II se puede encontrar información adicional.

B2. Seguridad y salud

B2.1 Enfoque de la gestión de la Salud y la seguridad

[L11-HR13] La salud y la seguridad en el trabajo es un pilar clave para la Empresa. Es una parte esencial de la gestión de riesgos y de los controles internos de Siemens Gamesa, así como de nuestro Código de Conducta Empresarial (Business Code of Conduct). Salvaguardar la seguridad y el bienestar está vinculado a algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, a saber, el ODS3 (Buena Salud y Bienestar), el ODS8 (Trabajo Digno y Crecimiento Económico) y el ODS16 (Paz y Justicia).

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 participamos 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.

B2.2 Marco de políticas: 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. Consta de seis pilares que constituyen la base de la definición de la estrategia global de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en toda la empresa y se revisa y actualiza periódicamente en consecuencia. Esta política se aplica a las actividades, regiones y emplazamientos de Siemens Gamesa en todo el mundo, y es obligatoria para todos los empleados que trabajan en la empresa, en su nombre o bajo su autoridad. Junto con nuestras Business Conduct Guidelines²³ [Directrices de conducta en la Empresa], la política indica una tolerancia cero hacia la conducta negligente en materia de salud y seguridad, así como de seguridad personal y muestra un compromiso con la mejora continua. El Consejo de Administración tiene un papel activo en la supervisión de la salud y la seguridad.

- En cuanto a la salud, la política dice: “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 en el trabajo, la política dice: “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.”
- En cuanto a la seguridad física, la política dice: “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 Empresa y a nuestro negocio, Siemens Gamesa identifica y analiza los riesgos para la seguridad global y evalúa su impacto potencial.”

²² Siemens Gamesa Policy. Link: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/siemens-gamesa-policy-august-2017.pdf>

²³ Directrices de Conducta Empresarial (*Business Conduct Guidelines*) de Siemens Gamesa. Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/internal-corporate-rules/business-conduct-guidelines-esp.pdf?la=es-es&hash=87AFE0748326070A0D18A721699676D3C17A5DAB>

B2.3 Cultura de Cero accidentes

La seguridad es el requisito previo de toda actividad en Siemens Gamesa. Va más allá de los requisitos de la legislación y el mercado: es una condición previa para todo el trabajo que hacemos y solo nos convertiremos en el líder mundial del sector si también somos el líder en seguridad.

La empresa trabaja duro para vivir una sólida cultura de seguridad y de cero accidentes en toda la empresa: para empleados, proveedores y clientes igualmente, así como para la sociedad en general. Impartimos una política de tolerancia cero hacia la conducta negligente en materia de salud y seguridad, asegurando que el trabajo solo se lleve a cabo en situaciones libres de riesgos. Siemens Gamesa ha lanzado varias iniciativas para fomentar y promover una cultura de cero accidentes, como las siguientes:

La seguridad es mi elección (Safety is my choice)

“Safety is my choice”, la seguridad es mi elección, es la iniciativa global de Siemens Gamesa, que se puso en práctica en todo el mundo en 2018. Su objetivo es centrar la atención en los comportamientos individuales recordando a los empleados su propio papel y responsabilidad en la seguridad como clave para el éxito.

“La seguridad es mi decisión, tengo la capacidad de decir sí o no, elijo mantenerme a mí mismo y a mis compañeros a salvo utilizando todos los elementos que se me proporcionan.”

Siemens Gamesa hace todo lo posible para crear una cultura de cero accidentes estableciendo medidas preventivas, ofreciendo cursos de formación y poniendo a su disposición una amplia gama de recursos y herramientas. Pero en última instancia, la seguridad es un compromiso personal y hacer uso de estos recursos es una decisión individual. La iniciativa también pretende conseguir que la seguridad sea vista como un aspecto positivo de trabajar para Siemens Gamesa en lugar de una molestia. En este sentido, los directivos tienen un papel especial en la concienciación de la seguridad y el cambio cultural debe ser apoyado a través de su liderazgo.

LeadSafe

En noviembre de 2019, Siemens Gamesa lanzó un proyecto junto con DuPont Sustainable Solutions – LeadSafe – que tiene como objetivo permitir a la organización acelerar su progreso hacia cero accidentes y lesiones. El proyecto LeadSafe tiene tres áreas de enfoque:

1. Aumentar la conciencia de riesgo en toda la Empresa.
2. Desarrollar habilidades de liderazgo relacionadas con la gestión de la seguridad.
3. Mejorar la seguridad de nuestros procesos de ingeniería.

Para lograrlo, LeadSafe está aplicando varias medidas en los distintos niveles de la organización:

- Alta dirección: El taller de liderazgo se centra en la alineación y el compromiso de los altos directivos, así como en las sesiones de coaching.
- Mandos intermedios: El taller de liderazgo se centró en el liderazgo visible y sentido combinado con sesiones de coaching en grupo.
- Todo el personal: Implementación de The Risk Factor™ en toda la organización, teniendo como objetivos centrales el aumento de la conciencia general sobre el riesgo entre los trabajadores de Siemens Gamesa, a la vez que se inspira a la organización para reducir la asunción de riesgos.
- Taller de sensibilización sobre seguridad en ingeniería: dirigido a los diversos grupos de ingeniería de Siemens Gamesa, con el objetivo de sensibilizar sobre el tema de la “Seguridad en el diseño” y promover el intercambio de herramientas y mejores prácticas.

El programa LeadSafe comenzó como un piloto en una unidad de negocio y se extenderá a toda la Empresa en los próximos años

B2.4 Compromisos externos

El compromiso de Siemens Gamesa con los temas de seguridad y salud no solo se refleja en nuestras políticas internas, sino también en nuestra participación en asociaciones externas como la WindEurope, la Global Wind Organization (GWO), y la Global Offshore Wind Health and Safety Organization (G+) donde los representantes de la Empresa juegan papeles clave.

- **WindEurope** es la voz de la industria eólica, que promueve activamente la energía eólica en Europa y en todo el mundo. Con 400 miembros activos en más de 35 países, la asociación trata de facilitar políticas e iniciativas nacionales e internacionales que fortalezcan el desarrollo y la aceptación social de los mercados, la infraestructura y la tecnología mundiales de la energía eólica. Siemens Gamesa es un miembro líder, o más específicamente «líder de mercado», de WindEurope. La empresa ha nombrado representantes en varios grupos de trabajo y equipos de tareas y, en calidad de tales, contribuye a definir el programa de trabajo anual, participando regularmente en reuniones, intercambiando sobre proyectos en curso, contribuyendo a informes, documentos de política, documentos de posición, etc. En relación con la salud y la seguridad, ejemplos notables de nuestra participación en este ejercicio fiscal incluyen la actuación como miembro de la comisión directiva del proyecto Wind Harmony²⁴. El proyecto, en nombre de la Comisión Europea, analizó las regulaciones de Salud y seguridad y las normas relacionadas que afectan a la energía eólica (onshore y offshore) en los 28 países de la UE, Islandia, Liechtenstein y Noruega. También evaluó y priorizó sus posibilidades de armonización o alineación a nivel europeo.



- **La Global Wind Organization (GWO)** es una organización sin fines de lucro fundada por los fabricantes y propietarios de aerogeneradores en 2012. Los miembros de la GWO se comprometen a establecer y adoptar normas internacionales comunes para la formación en materia de seguridad y procedimientos de emergencia a fin de garantizar un entorno de trabajo libre de lesiones en la industria de los aerogeneradores. Durante los últimos dieciocho meses, Siemens Gamesa ha recibido el nombramiento de vicepresidente y por lo tanto ha jugado un papel decisivo en la configuración de la estrategia global de GWO: Safety without Borders 2020-2022. Como miembro destacado, Siemens Gamesa también ha nombrado representantes en la Asamblea General y la Comisión Ejecutiva de GWO, así como en sus diversas comisiones temáticas como la de Formación, Auditoría y Cumplimiento, y las Comisiones Regionales y Especiales.



- **G+** es la **Organización Mundial de la Salud y la Seguridad Eólica Offshore** que reúne a los principales operadores y propietarios de parques eólicos marinos para trabajar en pro de objetivos y resultados compartidos en cuatro áreas de trabajo principales: notificación de datos sobre incidentes, orientación sobre buenas prácticas, talleres de seguridad por diseño y aprendizaje a partir de los incidentes. Como miembro asociado de G+, Siemens Gamesa tiene un representante designado en el Consejo de G+, así como en varios grupos focales. En esta capacidad, Siemens Gamesa se involucra en importantes asuntos de la industria y apoya en la búsqueda de soluciones a los retos de seguridad a los que se enfrentan los proyectos eólicos marinos.



²⁴ Véase: Wind Harmony Project en <https://www.windharmony.eu/>

B2.5 Reglas para salvar vidas

Las “10 reglas para salvar vidas” son una expectativa mínima que debe cumplirse en todas las actividades de SGRE. Cubren los peligros más críticos para la seguridad de las vidas que históricamente se ha constatado que causan pérdidas de vidas o lesiones graves en el sector eólico. SGRE está decidida a evitar este tipo de incidentes, incluyendo la adaptación de los procesos, productos, instalaciones, etc. para garantizar unas condiciones de trabajo seguras, y las medidas organizativas necesarias para asegurar el compromiso con estas normas. Estas reglas se han creado a partir de lecciones del sector y se han puesto en práctica para asegurar que se sigan comportamientos firmes para prevenir el tipo de incidentes que podrían dar lugar a lesiones graves o muertes. La aplicación de estas normas forma parte del compromiso de SGRE para la mejora continua en Salud, Seguridad y Medio Ambiente y tiene una contribución tangible para fortalecer nuestra cultura de “La seguridad es mi elección”.

Las 10 Reglas para salvar vidas han sido introducidas globalmente a través de una variedad de diferentes métodos de comunicación que proporcionan muy buena información para cada uno de los temas, incluyendo entrevistas en vídeo con los altos directivos, infografías, así como vídeos cortos y emocionales.

Tabla 30 - Las 10 reglas para salvar vidas

	Permiso de trabajo: Cuando sea necesario, tenga siempre un permiso de trabajo válido.		Aislamiento de electricidad: Verifique el estado de electricidad cero antes de comenzar el trabajo. Use los procedimientos de bloqueo/etiquetado (LOTO)
	Protecciones de seguridad: No anule ni interfiera con ninguna protección o equipo de seguridad.		Trabajos en altura: Protéjase cuando trabaje en altura.
	Seguridad al conducir: Use el cinturón de seguridad o el arnés; no hable por teléfono móvil ni envíe mensajes de texto; no supere los límites de velocidad.		Traslado de equipos o vehículos: Colóquese en una zona segura cuando el equipo o los vehículos están en movimiento o cuando se manipulan equipos conectados a la alimentación eléctrica.
	Caída de objetos: Asegure todas las herramientas y equipos, coloque barreras y use protección para la cabeza cuando sea necesario.		Alcohol y drogas: No consuma alcohol ni drogas antes ni durante el trabajo o la conducción.
	Cargas suspendidas: Mantenga una distancia segura de cualquier carga suspendida y nunca se detenga ni pase por debajo de una carga suspendida.		Usar EPP y herramientas: Use el equipo de protección personal y las herramientas adecuadas que se requieren para la tarea que desea realizar.

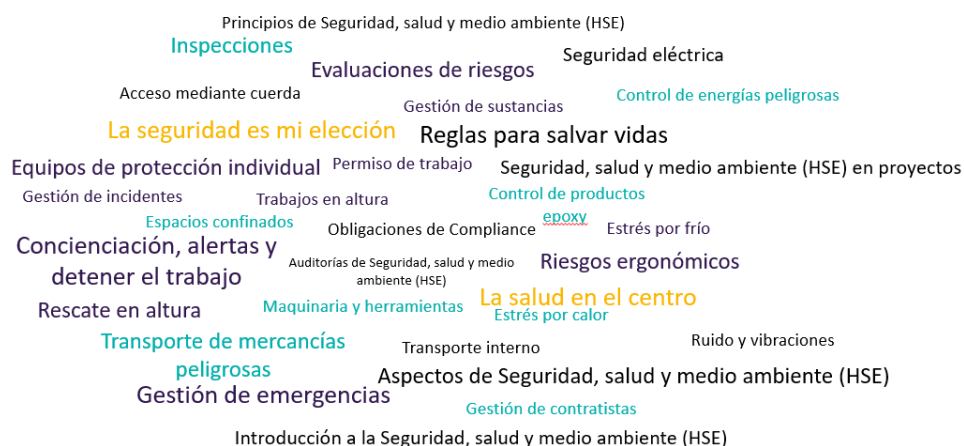
B2.6 Sistema de Gestión de la Salud y la seguridad laboral

La función de Gestión de Calidad y Salud, Seguridad y Medio Ambiente (Quality Management and Health, Safety and Environment, QM&HSE), liderada por el Director Global de QM&HSE, es responsable del gobierno del Sistema Integrado de Gestión de Siemens Gamesa, incluyendo todas las certificaciones, políticas y procedimientos relacionados con la salud, la seguridad y el medio ambiente.

Siemens Gamesa dispone de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral certificado según la norma internacional ISO 45001:2018. El alcance de la certificación cubre todas las áreas funcionales y procesos centrales relacionados con la venta, el diseño y desarrollo, la adquisición y la fabricación de aerogeneradores, así como otros componentes mecánicos y eléctricos para aplicaciones eólicas y no eólicas. El desarrollo de proyectos como la ejecución, la construcción, la instalación y el servicio de aerogeneradores también está cubierto por el alcance de esta certificación. El certificado es válido entre julio de 2018 y marzo de 2021.

El Sistema Integrado de Gestión de Siemens Gamesa proporciona un marco de procedimientos y herramientas globales en torno a diversos temas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente para supervisar, controlar y mejorar el rendimiento de la empresa en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. En cuanto a la salud y la seguridad, la empresa puede demostrar el cumplimiento a nuestros grupos de interés, identificar los posibles riesgos e implementar controles para evitar o reducir los accidentes y enfermedades ocupacionales, así como involucrar a los empleados y motivar a los contratistas para que practiquen el liderazgo en materia de seguridad en su trabajo diario. Sin embargo, el sistema de gestión, que se compone de una serie de documentos y herramientas, es ineficaz si no se cuenta con empleados competentes y un equipo de liderazgo que lo ponga en práctica. La siguiente figura proporciona una visión general de los procedimientos globales para la salud y la seguridad en Siemens Gamesa.

Figure 9 – Procedimientos globales para la salud y la seguridad



Ejemplos de algunos de estos procedimientos globales clave de Salud, Seguridad y Medio Ambiente incluyen:

- El procedimiento de **identificación de aspectos de Salud, Seguridad y Medio Ambiente** requiere que todas las unidades organizativas relevantes realicen evaluaciones anuales para identificar cualquier riesgo u oportunidad potencial de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Los objetivos y acciones de mejora se fijarán en consecuencia para todos los aspectos que se consideren significativos para prevenir o reducir sus posibles impactos.
- Procedimiento de **evaluación de riesgos** que proporciona un proceso sistemático para la identificación de peligros y la evaluación de cualquier riesgo asociado dentro de una actividad

laboral o un lugar de trabajo, facilitando luego la aplicación de medidas de control razonables para eliminarlos o reducirlos. Además, facilita a SGRE el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de evaluación de riesgos.

- **Gestión de incidentes**, que apoya la notificación y la gestión eficaces de los incidentes para reforzar la gestión de los riesgos y prevenir su repetición. El propósito es garantizar un marco sólido que permita un enfoque sistemático de la notificación, la gestión y la investigación de los incidentes, permitiendo así establecer medidas correctivas y preventivas eficaces y compartir las enseñanzas extraídas.
- La **Gestión de emergencias** esboza el enfoque de la Gestión de emergencias de SGRE, la escalada desde la Respuesta de Emergencia, a través de la Gestión de emergencias definiendo un conjunto de escaladas alineadas desencadena la interfaz el nivel mínimo de comunicación entre las entidades afectadas así como el proceso de comunicación y escalada desde la emergencia hasta la gestión de la crisis.
- **Proceso de Detención del trabajo** que proporciona un marco para la Comisión Técnica de Seguridad para asegurar que se puedan tomar medidas efectivas y oportunas en los incidentes de Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente en los que el impacto se puede sentir más allá del lugar inicial donde ocurrió el incidente. Permite la comunicación entre empresas sobre las medidas que deben adoptarse para mantener un entorno de trabajo seguro o garantizar la calidad del producto y sus componentes.

[403-1] Cada unidad organizativa de Siemens Gamesa estará representada por una comisión de trabajo de medio ambiente que cuente con un presidente y unos representantes claros tanto de la dirección como de los empleados. Estas comisiones ayudan a supervisar y asesorar sobre temas específicos de salud y seguridad en el trabajo de la plantilla. También garantizan la participación conjunta en el diseño de las políticas y en la aplicación y las medidas de control con el fin de promover la mejora de las condiciones de trabajo.

B2.7 Objetivos y desempeño de salud y seguridad

La estrategia corporativa de Salud, Seguridad y Medio Ambiente se presenta para Siemens Gamesa en una estrategia corporativa de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de 3 años que luego se desarrolla en cascada en el negocio. Los planes estratégicos están respaldados por planes de acción específicos que se revisan anualmente y que se esfuerzan por mejorar el desempeño en Salud, Seguridad y Medio Ambiente en todas las áreas de la empresa, incluyendo el nivel corporativo, el nivel de la unidad de negocio y el nivel local. Un requisito mínimo es que cada unidad organizativa establezca acciones de mejora para al menos un aspecto significativo de salud y seguridad y un aspecto significativo de medio ambiente.

Los objetivos estratégicos corporativos de Salud, Seguridad y Medio Ambiente apoyan la estrategia en los temas que se consideran significativos para Siemens Gamesa en general: total de accidentes registrables, accidentes con baja laboral, consumo de energía, generación de residuos e índice de sostenibilidad. Estos objetivos corporativos se incorporan en cascada al negocio y se supervisan localmente junto con cualquier objetivo adicional que pueda ser relevante para cada ubicación, emplazamiento o segmento.

En Siemens Gamesa, hemos definido objetivos claros para reducir nuestro Índice de Frecuencia de bajas laborales (LTFR) de 1,68 en el EF18 a 1,00 en el EF22 y el Índice Total de Accidentes Registrables (TRIR) de 4,95 en el EF18 a 3,00 en el EF22. Esto representa nuestra ambición de reducir el índice de frecuencia para ambos objetivos en más de un 50% en 4 años.

Tabla 31 - Hoja de ruta de los objetivos de seguridad

KPI	Descripción del KPI	EF20	EF21	EF22
TRIR	Índice total de accidentes registrables	4,00	3,50	3,00
LTIR	Índice de accidentes con baja	1,50	1,20	1,00

Nota: Expresado como número de casos con baja/registrables por 1.000.000 horas

Nuestra herramienta interna de software Salud, Seguridad y Medio Ambiente, Sphera, proporciona la columna vertebral para el manejo de todos los datos relacionados con la seguridad y nos apoya en:

- información de incidentes y observaciones de seguridad;
- supervisión de los datos de salud y seguridad y visualización de los mismos para un mejor análisis;
- creación de flujos de trabajo en los que los informes de alto riesgo iniciarán una investigación e impulsarán las acciones correctivas y las lecciones aprendidas;
- crear transparencia y oportunidades para compartir las mejores prácticas.

Se establecen informes y reuniones semanales de gestión en las que los directivos y empleados seleccionados revisan el desempeño de Siemens Gamesa en materia de seguridad mediante la discusión de incidentes anteriores, lecciones aprendidas y acciones correctivas. Además, la remuneración está vinculada al desempeño en materia de Salud y seguridad de la Empresa.

B2.8 Salud y seguridad en los tiempos del COVID-19

La protección de la salud y la seguridad de nuestra Empresa, nuestro equipo humano y nuestros grupos de interés ha sido la estrategia central de Siemens Gamesa en términos de respuesta al COVID-19. Al comienzo del COVID-19 se desarrollaron protocolos para brotes como respuesta a la pandemia. Asegurar la continuidad de la operación de los parques eólicos ha sido de suma importancia para garantizar que se siga suministrando electricidad asequible y no contaminante para las funciones vitales de la sociedad, a la vez que se garantiza que nuestras fábricas continúen funcionando en la medida de lo posible según la reglamentación de las autoridades locales. Más de la mitad de los empleados de Siemens Gamesa pudieron trabajar desde casa como respuesta a las acciones para minimizar la exposición al riesgo en la medida de lo posible.

Siemens Gamesa aplicó una metodología de Prevenir, Contener y Mantener.

- Para **prevenir**, Siemens Gamesa estableció un sistema de monitorización continua, redujo los viajes de negocios, desplegó un sistema de trabajo 100% desde casa y desarrolló protocolos preventivos para varios elementos relacionados con la prevención del COVID-19.
- Para **contener**, Siemens Gamesa desarrolló una estrategia de pruebas que incluía pruebas PCR y de anticuerpos. Además, Siemens Gamesa aseguró la actualización continua de todos los protocolos para la adaptación y optimización de la situación en evolución.
- Para **mantener**, Siemens Gamesa ha desarrollado medidas preventivas a largo plazo que incluyen protocolos de reapertura de oficinas, estrategia de pruebas de vigilancia, así como sistemas automáticos de control de riesgos.

Los resultados seleccionados del fuerte enfoque en la salud y la seguridad son: personal de oficina trabajando desde casa sin ninguna pérdida de productividad, transmisión cero del COVID-19 dentro de las instalaciones de SGRE, así como apoyo permanente a los proveedores y subcontratistas compartiendo protocolos preventivos y apoyo en las pruebas. Como resultado, nuestras actividades de O&M han continuado, las plantas de fabricación han seguido funcionando y solo se han detenido por requerimientos del gobierno. Sin embargo, se produjeron algunas demoras en las actividades de construcción.

Sin duda, que Siemens Gamesa ha hecho de la “Seguridad es mi elección” su primera prioridad y en segundo lugar, se ha centrado en asegurar la continuidad del negocio.

B2.9 Desempeño en 2020

[L11-HR14]

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 ejercicio fiscal 20, el número de accidentes con baja laboral en Siemens Gamesa ascendía a un total de 78 (71 en 2019). Como resultado, el índice de frecuencia de accidentes con baja laboral de los empleados en general alcanzó 1,41 (1,41 en 2019) 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, lo que se llama accidentes con baja laboral. En cuanto a los contratistas, el índice de frecuencia de accidentes con baja laboral fue de 1,22 (1,30 en 2019). El índice combinado de empleados y contratistas en el ejercicio fiscal 2020 fue de 1,36 (1,71 en 2019) al final del período del informe, lo que muestra una tendencia positiva en términos de índices de siniestralidad. El número total de accidentes registrables (TAR) ascendió a 280 (385 en 2019), lo que significa una reducción del 27%. Como resultado, el índice total de accidentes registrables ascendió a 3,14 (4,71 en 2019) al final del período del informe.

Figura 10 – Índice de Frecuencia LTIFR

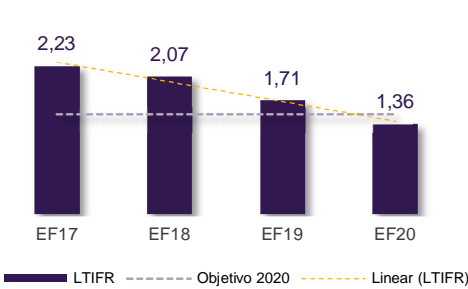


Figura 11 – Índice registrable TRIR

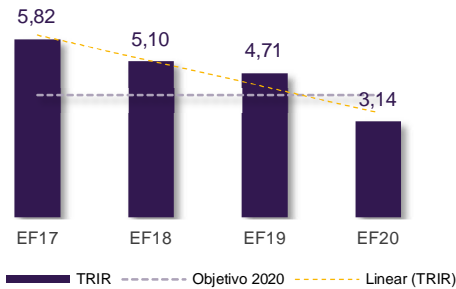


Tabla 32 - Estadísticas clave de seguridad

	EF18	EF19	EF20
Accidentes registrables	376	385	280
o Fatalidades	1	0	4
o Empleados con casos de baja laboral	156	71	78
o Contratistas con casos de baja laboral		41	43
o Tratamientos médicos	151	150	67
o Trabajos restringidos	68	95	88
Días perdidos por accidentes con baja laboral	20	21	22
Horario laborable	72,7	81,8	89,1
o Horas de trabajo de empleados (x10 ⁶ horas)	47,1	50,3	55,4
o Horas de trabajo de contratistas (x10 ⁶ horas)	25,6	31,4	33,7
Índice de gravedad	0,04	0,04	0,05
Índice de frecuencia de bajas laborales en el Grupo SGRE	2,07	1,71	1,36
o Índice de frecuencia de bajas: empleados	2,10	1,41	1,44
o Índice de frecuencia de bajas: contratistas	2,23	1,30	1,22
Índice total de accidentes registrables en el Grupo SGRE	5,10	4,71	3,14

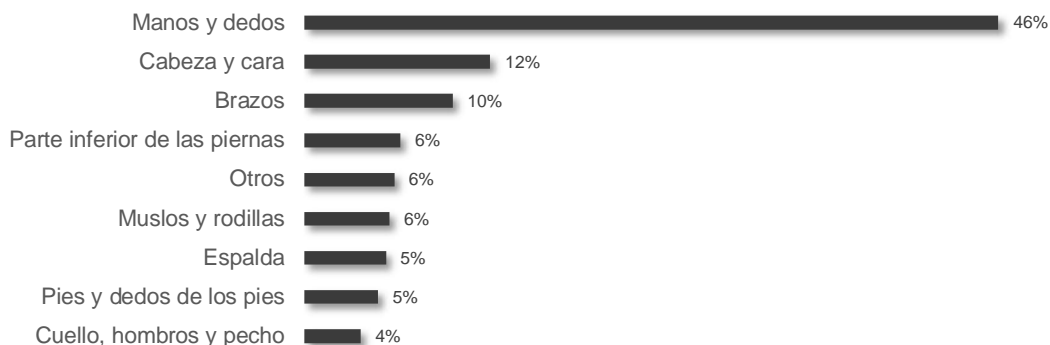
Nota: ratio por millon de horas trabajadas

Lamentablemente, en la Empresa se han producido cuatro muertes en el ejercicio fiscal 2020

- El 19 de enero de 2020, un empleado de una subcontratista de SGRE perdió la vida haciendo trabajos preparatorios en el suelo del Parque Eólico de Tonstad en Noruega.
- El 13 de febrero de 2020, un empleado de Siemens Gamesa perdió la vida tras recibir una descarga eléctrica mientras realizaba el mantenimiento de uno de los aerogeneradores del parque eólico Viudo II en España.
- El 5 de febrero de 2020, un empleado de una subcontratista de SGRE perdió la vida durante las operaciones de elevación en el parque eólico Novas Vilas I en Brasil.
- El 20 de junio de 2020, un empleado de una subcontratista de SGRE perdió la vida al caer de una plataforma durante el montaje de una torre de hormigón en el parque eólico Novas Vilas II en Brasil.

Estos trágicos accidentes nos han conmovido y entristecido profundamente, y trasladamos nuestras más sinceras condolencias a la familia, amigos, colegas y compañeros de trabajo de los empleados fallecidos. Se ha creado un grupo de trabajo interno para asegurar que las enseñanzas de estos trágicos acontecimientos se aprovechen para evitar que esto vuelva a suceder.

Figura 12 – Lesiones por partes del cuerpo en el EF20



[L11-HR11] En relación con los días de absentismo, éstos reflejan solo el número de días perdidos por accidentes, y la cifra de cierre para el ejercicio fiscal 2020 es de 2.641 (2.707 en 2019), equivalentes a 21.128 horas de trabajo (21.656 in EF19).

La ambición de Siemens Gamesa es reducir a cero el número de accidentes de trabajo y nos hemos comprometido 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.

B2.10 Prevención de riesgos laborales

Siemens Gamesa 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 las que contribuyen a estos incidentes, en los procesos de investigación de todos ellos y en los procesos de educación y formación que trabajan para su erradicación.

La empresa 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 26.059 (15.770 en 2019), observaciones de seguridad 60.113 (44.803 en 2019) y 66 auditorías de salud y seguridad (112 en 2019) al final del período del informe.

Tabla 33 - Prevención de riesgos laborales

	EF18	EF19	EF20
Inspecciones de seguridad	13.566	15.770	26.059
Observaciones de seguridad	41.288	52.310	60.113
Auditorías de salud y seguridad	257	112	66

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.

B2.11 Enfermedades profesionales

El índice de incidencia de enfermedades profesionales de los empleados finalizó el ejercicio fiscal en 0,379 (0,504 en 2019), calculada únicamente sobre la base de los casos de enfermedad profesional reconocidos por la Asociación del Seguro de Responsabilidad Civil de los Empresarios; el total en el ejercicio fiscal 2020 fue de 21.

Tabla 34 - Índice de incidencia de enfermedades profesionales de los empleados (OIFR)

	EF18	EF19	EF20
OIFR empleados	0.594	0.504	0.379

Nota: índice por millón de horas trabajadas

Siemens Gamesa Renewable Energy realiza seguimientos preventivos de la salud de sus trabajadores y los servicios médicos de la empresa son los responsables de llevar a cabo exámenes médicos periódicos. En términos generales, la Empresa 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.

B2.12 Lugar de trabajo saludable

La salud y el bienestar de los empleados es una gran prioridad en Siemens Gamesa, porque se considera un requisito previo para una alta productividad e innovación. Algunos ejemplos de lo que la empresa 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.

B2.13 Salud y seguridad de los productos

[L11-SO08] [416-1] La Empresa 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 mediante políticas de diseño y gestión de proyectos. 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 Siemens Gamesa 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 peligros 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 si se cumplen las condiciones de operación previstas en los reglamentos y en las especificaciones técnicas en materia de construcción, operación y mantenimiento de equipos.

En el momento de preparar el presente informe no se han identificado casos materiales de presunto incumplimiento de los reglamentos relativos a las repercusiones de los productos y servicios en la salud y la seguridad.

B2.14 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, Global Offshore Wind Health & Safety Organization (G+), Global Wind Organization (GWO), organismos gubernamentales, etc., así como con la competencia, para garantizar la mejora continua.

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 homologación como en las etapas de evaluación y desarrollo de la calidad de los proveedores. El equipo de Gestión de Calidad de Proveedores (Supplier Quality Management) estableció un programa de concienciación en materia de Salud, Seguridad 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 de proyectos. 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 se diseñaron 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.

Para allanar el camino hacia el daño cero y apoyar al equipo de gestión de la calidad de los proveedores en lo que respecta a la sensibilización en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, se está aplicando un procedimiento de gestión de contratistas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en toda la empresa para garantizar la ejecución segura de las tareas contratadas.

B3. Diversidad e igualdad de oportunidades

B3.1 Enfoque de gestión

[L11-HR21] Siemens Gamesa es un firme defensor de la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. Valorar la importancia de la persona es una de las piedras angulares de nuestra cultura y Siemens Gamesa como empresa valora que es su diversidad enriquecedora lo que hace que nuestra Empresa destaque.

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, sensible y comprometido con la sociedad. Creemos firmemente que la diversidad y la inclusión nos permiten comprender y reflejar mejor las expectativas de los clientes y nos convierten en un mejor socio en las comunidades a las que servimos. Adoptar la diversidad y la inclusión nos llevará a ser verdaderamente innovadores y a encontrar grandes soluciones a los retos que tenemos que superar.

La empresa se compromete a crear un lugar destacado de trabajo de apertura, colaboración y confianza en el que todos sean tratados con respeto y donde puedan dar lo mejor de sí mismos. Apreciamos el potencial creativo que individuos con diferentes antecedentes y habilidades aportan a su trabajo.

El Consejo de Administración y la Comisión Ejecutiva examinan periódicamente la evolución de los parámetros y objetivos de diversidad e inclusión. La Política de Diversidad e Inclusión (D&I) también se revisa anualmente para asegurar la mejora continua de las iniciativas de D&I de la Empresa.

La función de Diversidad e Inclusión, dentro del Departamento de Recursos Humanos, está dirigida por el Chief Diversity & Inclusion Officer con dedicación completa. Esta función es responsable de influir y crear una mayor conciencia en toda la empresa y de establecer políticas de diversidad e inclusión en toda la Empresa que sean coherentes en todo el mundo.

B3.2 Marco de políticas

[L11-HR24] La Política de Diversidad e Inclusión de Siemens Gamesa²⁵ establece el marco y los principios comunes a todas las empresas del grupo, en los diferentes países en los que opera la Empresa. El propósito de esta política es promover la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión, la igualdad y la dignidad en la cultura de la Empresa en general, y en todas las políticas y prácticas de la Empresa de selección, contratación, remuneración, formación, promoción y cese. El compromiso del Grupo Siemens Gamesa con la diversidad y la inclusión se basa en los siguientes principios:

1. Proporcionar un ambiente de trabajo que promueva la dignidad y el respeto para todos. No se tolerará ninguna forma de intimidación o acoso.
2. Asegurar que las políticas y prácticas de selección, contratación, remuneración, formación, promoción y cese eviten cualquier sesgo discriminatorio.
3. Fomentar un entorno de trabajo motivador y creativo, en el que se ofrezcan a todos oportunidades de contratación, formación, desarrollo y promoción basadas en los conocimientos, las actitudes, las capacidades y las aptitudes necesarias para los diversos puestos.

²⁵ Véase la política del Grupo sobre Diversidad e Inclusión. Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-responsibility-policies/politica-de-diversidad-e-inclusion.pdf?la=es-es&hash=D32E4CA3C07CEDE113906752F81AD57ADEDBAC20>

4. Fomentar la comprensión de la identidad de género.
5. Apoyar a los empleados que hacen uso de medidas de conciliación, siempre que lo permitan las exigencias del trabajo y la legislación aplicable.
6. Romper las barreras para promover el desarrollo profesional de la mujer en los niveles más altos de la Empresa.
7. Promover una cultura que fomente la colaboración, la flexibilidad y la equidad para que toda la plantilla pueda contribuir con su máximo potencial.
8. Proporcionar todos los ajustes razonables para las personas con discapacidades.
9. Promover el entendimiento entre culturas y equipar a nuestro personal con las herramientas necesarias para el desarrollo de una mentalidad global y para trabajar eficazmente dentro de todas las culturas, de forma virtual o en persona.
10. Ofrecer información y formación a toda la plantilla para que cuente con las herramientas y recursos necesarios para crear un lugar de trabajo apropiado.
11. Elaborar un plan de diversidad e inclusión a fin de garantizar la aplicación de esta política.
12. Asegurar que esta política cuente con el pleno compromiso de todos los niveles de la organización, especialmente del equipo ejecutivo.
13. Revisar esta política regularmente para asegurar su mejora continua.

El derecho a ser tratado con respeto y dignidad

Siemens Gamesa se compromete a fomentar un entorno de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. El Protocolo de actuación en caso de Acoso y Discriminación de Siemens Gamesa declara la política de la Empresa 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.

Cualquier tipo de acoso y discriminación ilegal es inaceptable en el lugar de trabajo y en cualquier entorno relacionado con el trabajo fuera del lugar de trabajo, como durante los viajes de negocios, las reuniones de negocios y los eventos sociales relacionados con los negocios. 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 Empresa anima a todos los empleados a que informen de cualquier incidente de discriminación, acoso o represalias. Las personas que crean que han sufrido discriminación o acoso, o que tengan inquietudes sobre estos asuntos, deben ponerse en contacto con la Comisión de Acoso y Discriminación de su país o con su representante de Recursos Humanos.

El poder de la diversidad

“El poder de la diversidad” es el espíritu de diversidad e inclusión de Siemens Gamesa. Su objetivo es centrar la atención en el reconocimiento de que la rica diversidad de Siemens Gamesa es lo que nos hace destacar como empresa.

The power of
diversity



La diversidad es nuestra verdadera energía, la energía que nos permitirá liderar la transición hacia un mundo más limpio y sostenible.

Siemens Gamesa se compromete a fomentar un entorno de trabajo que promueva la igualdad de oportunidades laborales, la dignidad y el respeto a todos. Un lugar donde los empleados pueden ser ellos mismos y sus diferencias son reconocidas y respetadas.

B3.3 Iniciativas de diversidad emprendidas

La adhesión a la Declaración de **Principios de Empoderamiento de la Mujer**, que se llevó a cabo en 2010, se mantiene 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.

Asimismo, Siemens Gamesa es miembro oficial del **Charter de la Diversidad en España**, lanzado en 2009 por iniciativa del Instituto Europeo de Gestión de la Diversidad y la Fundación Alares con el apoyo del Ministerio de Igualdad de España.

Nuestra Empresa recibió el **premio Empresa Flexible Española**, un reconocimiento a nuestro compromiso con la flexibilidad laboral. Con este premio, el Ministerio de Salud, Consumo y Bienestar, destaca las mejores prácticas en este campo.

Siemens Gamesa fue incluido en el Índice **Bloomberg de Igualdad de Género de 2020**. El índice incluye 325 empresas con una capitalización de mercado combinada de 12 billones de dólares, con sede en 42 países y regiones de 50 industrias. El GEI hace un seguimiento del desempeño financiero de las empresas públicas comprometidas con el apoyo a la igualdad de género mediante el desarrollo de políticas, la representación y la transparencia. El índice de referencia mide la igualdad entre los géneros en cinco pilares: liderazgo y talento femenino, igualdad de remuneración y paridad de remuneración entre los géneros, cultura inclusiva, políticas de acoso sexual y marca pro-mujer.

Siemens Gamesa se ha adherido al programa **Target Gender Equality (TGE)** promovido por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Este programa aborda las barreras a la igualdad de género y establece objetivos corporativos para la igualdad de representación y liderazgo de las mujeres en los negocios. Nació de la necesidad de acelerar el progreso en aspectos urgentes de la igualdad de género. Con su adhesión, Siemens Gamesa se compromete a establecer y cumplir ambiciosos objetivos para aumentar el liderazgo de la mujer en línea con el objetivo 5.5 de la Agenda 2030.

Siemens Gamesa ha firmado el **Charter del Teletrabajo y la Flexibilidad**, promovido por la Fundación Más familia. Este Charter es una carta de compromiso que las empresas firman voluntariamente para promover un claro compromiso con la cultura de la flexibilidad laboral y el teletrabajo, el respeto al medio ambiente, la diversidad y la inclusión, y el reconocimiento y la pedagogía sobre los beneficios de una cultura flexible.

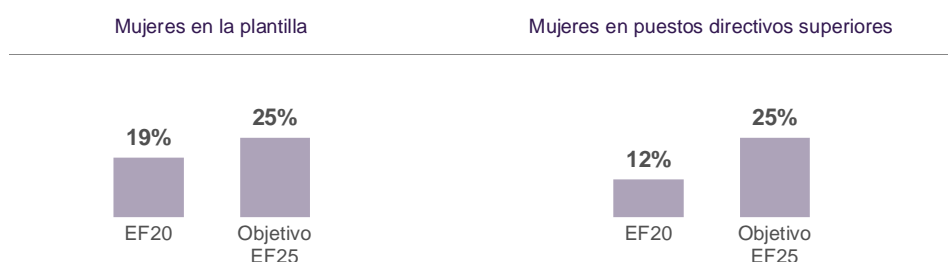
B3.4 Estrategia y objetivos

[L11-HR22] La Estrategia de Diversidad e Inclusión para los EF20 a EF22 fue aprobada por la Comisión Ejecutiva en 2020 y está impulsada por cuatro objetivos a largo plazo con el fin de fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades como ventajas competitivas y de impacto:

- Fortalecer nuestra marca de empleador para D&I.
- Aumentar la representación femenina en el Consejo de Administración de la Empresa, en la plantilla general y en los puestos directivos superiores.
- Crear el entorno laboral del futuro para atraer y retener a los mejores talentos promoviendo medidas de equilibrio entre el trabajo y la vida privada y mejorando la flexibilidad de la plantilla
- Contribuir a una transformación social positiva en nuestra cultura interna y fomentar la diversidad como una ventaja impactante y competitiva.

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 la igualdad de género, la cultura, la inclusión y la conciliación en los dos primeros años.

Figura 13 – Objetivos de diversidad e inclusión hasta 2025



B3.5 Actuación en 2020

Igualdad de género

[405-1] Nuestro compromiso con la igualdad va más allá del género. Pero, en este aspecto específico, nuestro objetivo es extremadamente claro: Necesitamos lograr la igualdad de género en nuestra Empresa.

Siemens Gamesa es una de las 140 empresas firmantes de la iniciativa “Más mujeres, mejores empresas” promovida por el Ministerio de Igualdad del Gobierno español²⁶. Con esta iniciativa la empresa declara su compromiso de promover una participación equitativa de mujeres y hombres en el Consejo de Administración de la Empresa, y la adopción de medidas para aumentar la representación femenina en los puestos de dirección y en las comisiones ejecutivas en 4 años.

En cuanto a la diversidad de género en la composición del Consejo de Administración, la Empresa cuenta con 3 mujeres entre los 10 miembros, que representan el 30% de sus miembros al 30 de septiembre de 2020, en cumplimiento de la “Política de Selección de Consejeros”²⁷. La proporción de mujeres empleadas representa un 19% (18,76% en 2019) 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.

Tabla 35 - Proporción de mujeres en la plantilla

(% del total de empleados de la región)	EF18	EF19	EF20
Europa, Oriente Medio y África	21,08	20,95	20,74
América	20,23	20,62	20,19
Asia, Australia	10,20	10,16	10,66
Grupo SGRE	18,90	18,79	18,76

²⁶ Véase: Ministerio de Igualdad de España. Link: https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/compromisigualdad/docs/2_PROTOCOLOS.pdf

²⁷ Véase Política de diversidad en el Consejo de Administración y de selección de consejeros. Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/corp-governance-policies/politica-de-seleccion-de-consejeros.pdf?la=es-es&hash=66181F0EE330E0B2A49B91104908CC1CFC06EB51>

La igualdad de género es un requisito indispensable para crear un entorno de trabajo diverso e inclusivo y, por lo tanto, la Empresa promueve la contratación diversa y la igualdad de oportunidades para todos.

Siemens Gamesa contaba con 248 empleados en puestos directivos superiores al cierre del ejercicio, de los cuales el 11,7% eran mujeres (10,24% en el EF19). Se espera que esta proporción aumente de acuerdo con la aplicación de las mejores prácticas de trabajo. Además, el 19,54% de los puestos directivos de la Empresa están ocupados por mujeres (19,28% en el EF19).

Si miramos a las familias de empleos STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), el 23,20% de la plantilla de la familia de empleos de Informática de la Empresa son mujeres y también lo son el 11,59% de la plantilla de la familia de trabajos de ingeniería.

Tabla 36 - Empleados en puestos de dirección

	EF18	EF19	EF20		Total
			Hombres	Mujeres	
Europe, Middle East and Africa	227	267	187	24	211
Americas	33	37	20	2	22
Asia, Australia	18	28	12	3	15
SGRE Group	278	332	219	29	248

Comunidades para mujeres

Con más de 350 miembros, la Red Global Women@SGRE reúne varias iniciativas de mujeres de SGRE iniciadas a través de 8 capítulos en todo el mundo: Brasil, Estados Unidos, Reino Unido, España, Dinamarca, Alemania, India y Marruecos. Se trata de un grupo inclusivo de personas de todos los orígenes, que apoya el empoderamiento de la mujer y crea oportunidades de establecimiento de redes, formación, liderazgo y creación de comunidades.

Cultura inclusiva

Con más de 109 nacionalidades diferentes en nuestra plantilla, la Empresa reconoce y valora el potencial creativo que individuos de diferentes orígenes y habilidades aportan a su trabajo. Es nuestra prioridad mantener la comprensión y el respeto entre todas las etnias, razas, idiomas y culturas de todos los individuos que trabajan en Siemens Gamesa.

En Siemens Gamesa garantizamos que todos los individuos son valorados y apreciados en un ambiente de trabajo inclusivo. Nuestro objetivo es asegurarnos de que esto sea siempre una realidad.

Siemens Gamesa lleva a cabo una encuesta sobre el compromiso de los empleados de forma regular. Sus resultados se evalúan por género, antigüedad, colectivo y familias de empleos. La diversidad está en las 4 categorías con las mayores puntuaciones favorables totales. Esta categoría está calificada con un 77% de satisfacción. En particular, la pregunta "Puedo ser yo mismo en esta empresa sin preocuparme de cómo seré aceptado" obtuvo un 79%, 5 puntos por encima de la norma del sector.

Para que la inclusión sea un valor vivido, debe ser un compromiso constante, algo que todos practiquen, algo que el liderazgo promueva y considere con cada decisión empresarial. Por eso, durante la última Cumbre de Gestión, se invitó a los altos directivos a asistir a una formación sobre el sesgo inconsciente para aumentar la conciencia de nuestro propio sesgo inconsciente y proporcionar herramientas y estrategias para reducir la brecha entre lo que ellos, como líderes, comunican y lo que se percibe y experimenta por los empleados.

Siemens Gamesa fomenta la inclusión a través del acceso a beneficios parentales equivalentes que reconocen el espectro completo de la diversidad familiar para nuestros empleados en todo el mundo. Entre ellas figuran el permiso parental remunerado y no remunerado a los cuidadores principales y secundarios que acogen a un niño mediante el nacimiento, la adopción, la sustitución, la colocación en hogares de guarda o la tutela legal, el acceso a salas de lactancia in situ, el tiempo libre para la asistencia en la adopción, los servicios de guardería de apoyo y una amplia gama de servicios de salud incluidos en los seguros médicos que ofrece la Empresa. Algunos de nuestros seguros de salud locales también ofrecen cobertura parcial para servicios de fertilidad y anticonceptivos.

[L11-HR09] Nos comprometemos a acelerar la igualdad para todos y a crear un lugar de trabajo inclusivo y accesible, proporcionando todos los ajustes razonables para las personas con discapacidades. El número medio de personas empleadas por el Grupo Siemens Gamesa durante 2020 con una discapacidad superior o igual al 33% es de 127 (32 en el EF 2019). Por países, Siemens Gamesa registra 41 personas con discapacidad en Alemania, 35 en el Reino Unido, 28 en España, 16 en el Brasil, 3 en Estados Unidos, 3 en la India y 1 en México. En China y Dinamarca, no podemos registrar a los discapacitados en la plantilla debido a los imperativos legales. Estos países representan el 86% del total de la plantilla en el ejercicio fiscal 2020.

[L11-HR20] [L11-HR23] En lo que respecta a la accesibilidad de los lugares para las personas con discapacidad, Siemens Gamesa no dispone de una norma global para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a sus oficinas y a otros lugares. Sin embargo, la Empresa cumple con todas las regulaciones locales y códigos de construcción relevantes en los países en los que opera Siemens Gamesa. En los países en que existen reglamentos muy específicos, como Canadá, la Empresa ha establecido procedimientos de control de acceso interno para las personas con discapacidad. En el caso de Canadá, la Ley de Accesibilidad para los Ciudadanos de Ontario con discapacidades de 2005 se integra mediante el procedimiento interno de la referencia SGRE PRO-46806.

Crear el ambiente de trabajo del futuro

[L11-HR08] La pandemia COVID-19 ha tenido un profundo impacto en la forma en que hemos trabajado en 2020 y puede haber cambiado el lugar de trabajo para siempre. La nueva forma de trabajar que surgió de esta situación trajo consigo importantes aprendizajes y conocimientos también, y entre otros, las encuestas realizadas entre nuestros empleados han demostrado que una gran mayoría de los empleados, si se les da la opción, preferirían seguir trabajando desde casa el 50% del tiempo o más.

Por ello, Siemens Gamesa ha decidido introducir un nuevo marco global que incorpora estos aprendizajes y eleva el concepto de FlexAgility al siguiente nivel – FlexAgility 2.0 – de nuevas formas de trabajo a más formas de trabajo.

[L11-HR12] FlexAgility es una filosofía empresarial y un compromiso con la apertura, la colaboración y la confianza. Es nuestro punto de partida para un liderazgo de vanguardia en línea con las demandas del mercado que busca la modernidad y los beneficios de la conciliación. FlexAgility ofrece opciones flexibles para adaptar el entorno de trabajo a las necesidades de nuestros empleados. FlexAgility se basa en el Marco de **Trabajo Inteligente**, que es un método innovador de organizar y realizar el trabajo utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones que permite a los empleados desempeñar sus funciones en un entorno distinto del lugar de trabajo oficial. Smart Working permite a los empleados trabajar en casa, durante los viajes o desde un lugar satélite durante toda o parte de su semana laboral. Todos los empleados pueden solicitar sus acuerdos de Smart Working siempre que cumplan los criterios de elegibilidad.

El trabajo inteligente es una opción de trabajo viable y flexible cuando tanto el empleado como el trabajo son adecuados para tal acuerdo. Por lo tanto, este programa puede ser apropiado para algunos empleados y trabajos pero no para otros. Los puestos que requieren la ejecución de tareas in situ no pueden ser candidatos para Smart Working. En septiembre de 2020, hay 17.973 empleados potencialmente elegibles para el programa Smart Working, siempre que quieran solicitarlo y cumplan los criterios de elegibilidad, lo que representa el 69% del total de la plantilla.

Debido a la evolución de la pandemia de COVID-19, la mayoría de las oficinas de SGRE siguen cerradas o parcialmente cerradas permitiendo el acceso a un porcentaje limitado de empleados. A partir de la semana 40, septiembre de 2020, las instalaciones informan de una reapertura parcial de algunas oficinas permitiendo el regreso a la oficina a 1.752 empleados. Por lo tanto, aproximadamente el 62% del total de la plantilla sigue trabajando en casa de forma permanente o semipermanente.

Si bien este enfoque flexible del trabajo tiene sus ventajas, existe el riesgo de desdibujar los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida privada. Por lo tanto, la Empresa fomenta la desconexión a través de las Directrices Globales de **Derecho a la Desconexión de Siemens Gamesa**. El derecho a la desconexión se refiere al derecho de los empleados a desconectar de su trabajo y a sentir que no tienen que responder a ningún correo electrónico, llamada o mensaje relacionado con el trabajo fuera de las horas normales de trabajo. Estas directrices proponen algunas buenas prácticas en cuatro áreas: Gestionar los correos electrónicos de manera efectiva; desconectarse intencional y regularmente; ser inclusivos; y ser respetuosos con el tiempo de otras personas.

Por supuesto, somos muy conscientes de que la pandemia todavía está sobre nosotros, y es importante señalar que la aplicación del marco de Smart Working se producirá país por país dependiendo de la evolución de la pandemia y cuando los protocolos de salud y seguridad nos permitan llegar a la oficina con normalidad.

Celebrar la diversidad y la inclusión

En Siemens Gamesa hemos marcado en nuestro calendario 6 Días Internacionales de las Naciones Unidas para promover, a través de la concienciación y la acción, nuestra cultura diversa e inclusiva.

- Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia
- Día de la Discriminación Cero
- Día Internacional de la Mujer
- LGBTQ+Orgullo
- Día Internacional de las Personas con Discapacidades
- Día Internacional de la Tolerancia

Durante estos días la Empresa prepara campañas especiales de comunicación y comparte recursos específicos con los empleados. Estos días son una buena oportunidad para recordar que Siemens Gamesa apuesta por la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en cada decisión empresarial, y para celebrar y reforzar nuestros logros hacia la creación de un entorno de trabajo atractivo, inclusivo y respetuoso.

En agosto de 2020, la Región de América celebró su segunda Semana de la Diversidad anual con un programa amplio y totalmente virtual. Un total de 12 países celebraban la Semana de la Diversidad de la Región de América de SGRE. Se celebraron más de 20 debates moderados y más de 1.000 empleados participaron durante toda la semana, lo que representa cerca del 30% de los empleados de América.

Compromiso de paridad salarial

[405-2] Siemens Gamesa está comprometida a lograr la paridad salarial global como forma de fomentar una cultura inclusiva que recompense de forma justa y reconozca las contribuciones de todos nuestros empleados. Creemos que el tema de la equidad de remuneración debe ser transparente y claro para todos los empleados.

En Siemens Gamesa, la atención a la equidad de remuneración no es un “arreglo de una sola vez”. Requiere una atención constante. El departamento de Compensación y Beneficios de RR. HH. aplica prácticas punteras que incluyen, entre otras cosas: la evaluación comparativa de los salarios para controlar mejor la equidad en nuestras prácticas de contratación; el establecimiento de bandas salariales para luchar por la coherencia y la equidad; exámenes de liderazgo para identificar y abordar de forma proactiva las posibles disparidades; análisis de todas las decisiones sobre recompensas antes de que sean definitivas; realización de análisis exhaustivos de las remuneraciones; publicación de métricas cuantitativas de la brecha salarial entre géneros a nivel mundial.

Tal y como se recoge en las Business Conduct Guidelines, la Empresa garantiza igualdad de oportunidades y evita cualquier tipo de discriminación. El Proceso de Subida de Sueldos de Siemens Gamesa garantiza que las subidas se basen exclusivamente en el mérito y en la cualificación requeridos en 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.

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 del Director del Departamento para que puedan examinarse por separado y, en su caso, ajustarse.

La actual relación salarial de Siemens Gamesa, calculada dividiendo el salario de las mujeres por el de los hombres, es de 1,13, o, expresado como porcentaje, es de 113 por ciento. En otras palabras, por cada euro que gana un hombre, una mujer gana alrededor de 1 euro y 13 céntimos.

Nuestras prácticas de compensación inclusiva promueven la aplicación efectiva del principio de igualdad de salarios por un trabajo de igual valor y analizan si existen posibles diferencias salariales basadas en la discriminación de género. Más información en el Tabla 41 brecha salarial por genero (pág. 101)

B4. Relaciones laborales

B4.1 Enfoque de gestión

[L11-HR15] [L11-S12] El Grupo Siemens Gamesa tiene 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.

Las relaciones laborales se basan en 3 pilares básicos:

- Las regulaciones legales en cada uno de los países en los que estamos presentes. Respetamos escrupulosamente la normativa laboral y las relaciones empresa-empleado se desarrollan dentro del marco normativo aplicable en cada uno de estos países.
- Comité Europeo. Siemens Gamesa es miembro del Comité Europeo de Siemens AG y participa activamente en él. Participa en la reunión anual e interviene informando sobre todos los puntos objeto de consulta e información de conformidad con el reglamento de dicho Comité.
- Grupo de trabajo interno. Está compuesto por representantes de los empleados de los países más relevantes de Europa. El propósito de este grupo es compartir y evaluar todos los asuntos de interés general para Siemens Gamesa en su conjunto.

B4.2 Marco operativo

[L11-HR16] [102-41] El 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 las Business Conduct Guidelines (BCG) [Directrices de conducta en la Empresa].

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.

A nivel nacional, la situación no es totalmente uniforme debido al gran número de países y a las diferencias prácticas entre ellos. El porcentaje real de empleados cubiertos por convenios colectivos a nivel local ascendía a aproximadamente el 50%.

Por lo tanto, el panorama se mantiene diverso y depende de las leyes y prácticas jurídicas de cada país. La empresa opera en países en los que la representación sindical tiene una gran presencia (Dinamarca, España, Alemania, Francia, Brasil, Reino Unido) y también en otros países en los que, sin tener una representación sindical interna, estamos en contacto con sindicatos locales y nacionales para respetar y cumplir cualquier convenio colectivo local o nacional (China).

En cuanto a los convenios colectivos, existe una gran variedad de situaciones, convenios colectivos con un alcance limitado a un lugar de trabajo específico, convenios locales con alcance provincial o regional, convenios de país que pueden ser negociados tanto interna como externamente. Los siguientes son algunos ejemplos de lo anterior:

- En España podemos ver un gran convenio colectivo global firmado con nuestros sindicatos internos para todos los empleados ubicados en las Oficinas Centrales y muchos otros acuerdos locales específicos firmados por los Sindicatos Regionales/Países dependiendo de donde se encuentren esos lugares.
- En Dinamarca, como miembro de la Confederación de la Industria Danesa, todos nuestros empleados están cubiertos por Convenios de Organización con los sindicatos nacionales.

- En China, en nuestra planta de Lingang, los empleados están cubiertos por un contrato de trabajo colectivo firmado con el sindicato local del resto del país bajo la ley vigente.

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 ofreciendo a los empleados derechos de información y consulta. 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.

[L11-S13] Además, ha sustituido el Acuerdo Marco Global (Global Framework Agreement)²⁸ (GFA) en materia social, laboral y medioambiental que se alcanzó antes de la fusión por la antigua Gamesa con IndustriALL Global Union (con la participación de los principales sindicatos españoles) por un GFA completamente renovado y actualizado entre SGRE e IndustriALL Global Union, que sigue siendo el único acuerdo global para garantizar los derechos laborales de una empresa del sector de las energías renovables.

[L11-HR17] [L11-S14] Este Acuerdo Marco Global refuerza los derechos sociales, laborales y ambientales ya contenidos en las Business Conduct Guidelines; hace que la salud y la seguridad en el trabajo, las condiciones laborales y la igualdad de oportunidades sean cuestiones clave para la acción de la empresa; garantiza la aplicación y promueve las condiciones para un diálogo social a nivel internacional. Como se indica en las Business Conduct Guidelines (Directrices de Conducta Empresarial), 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 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]

[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 Empresa.

Prueba de ello es el proceso de reestructuración global de 2018, en el que se ha llevado a cabo una campaña de información global. En un primer momento, el SEC y su grupo de trabajo de Siemens Gamesa participaron en él y, a continuación, llegaron a cada uno de los países afectados. Siempre se han diseñado e implementado planes específicos de despido en el marco de los acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores pertinentes (cuando los hubiera).

B4.3 Actuación en 2020

Siemens Gamesa necesita adaptarse permanentemente a las difíciles condiciones de mercado de la industria eólica, caracterizadas por una fuerte competencia y presiones de precios que han deteriorado los márgenes de los fabricantes de aerogeneradores. Para tener éxito en ese entorno y aumentar la competitividad de su negocio en tierra, la empresa se centrará en la próxima generación de grandes turbinas, con rotores de hasta 170 metros. Estos modelos ya representan casi la mitad de la demanda actual y son cruciales para aumentar su rentabilidad y reducir aún más el coste de la energía limpia.

²⁸ Véase Acuerdo Laboral Global de Siemens Gamesa (Global Framework Agreement-GFA). Link: <http://www.industrialunion.org/es/industrial-renueva-el-acuerdo-global-con-siemens-gamesa>

Para avanzar con éxito en esa estrategia, Siemens Gamesa decidió cerrar su fábrica de palas de Aoiz en España, que no es competitiva en el entorno del mercado para producir palas para modelos de turbinas grandes. La planta de Navarra fabrica el SG 3.4-132 para proyectos ubicados principalmente en España. Sus costes más elevados y su posición geográfica, a más de 200 km del puerto más cercano, la hacen poco competitiva para los mercados mundiales.

La empresa inició un procedimiento de despido colectivo para un máximo de 239 empleados en julio de 2020. En agosto de 2020, la mayoría de la plantilla de Siemens Gamesa Aoiz decidió aprobar el expediente presentado por la Empresa para el cierre de la planta, con medidas que permiten limitar el impacto. El acuerdo incluye un plan de jubilación anticipada para los empleados mayores de 55 años, y también se ha acordado una indemnización por despido de 45 días por año trabajado (más de el doble de los 20 días establecidos por la ley) con una compensación mínima de 30.000 euros. Además, la empresa presentó un plan de recolocación en la empresa con 88 puestos de trabajo, por lo que si se cubren todas las vacantes, el número total de empleados afectados por el procedimiento de despido se reducirá a 150, desde los 239 iniciales. Asimismo, Siemens Gamesa contrató a una empresa de recolocación externa que ya ha identificado las vacantes en otras empresas a las que pueden optar los empleados de Aoiz.

La Empresa considera que el cierre de la planta de Aoiz forma parte de las medidas necesarias para asegurar la sostenibilidad a largo plazo de la Empresa y los puestos de trabajo de los 25.000 empleados que tiene en todo el mundo, incluyendo más de 5.000 en España, de los cuales 1.500 están en Navarra, donde Siemens Gamesa tiene su mayor centro de I+D, con más de 360 empleados.

También durante este ejercicio y dentro de este proceso de búsqueda de la mejora de la competitividad en Onshore, se han tomado decisiones de cierre de plantas de producción como la que tuvo lugar en Dinamarca a principios del ejercicio con la decisión de cerrar las plantas de Brande y Aalborg en Onshore, proceso que se llevó a cabo mediante un despido colectivo que afectó a unos 600 empleados. Recientemente, la planta de Fort Madison en EE. UU. también se ha visto afectada con una reducción de su plantilla de alrededor de 130 personas.

B5. Gestión del talento y el liderazgo

[L11-S15] [404-2] Como parte del proceso de integración en SGRE, nuestros empleados construyen nuestra nueva cultura, conocida como Cultura de la Confianza, basado en pilares: el aprendizaje continuo, el empoderamiento y la diversidad. Para apoyar el pilar de aprendizaje continuo, SGRE está en el camino de crear marcos, procesos y herramientas globales disponibles para todos los empleados en toda SGRE, creando una experiencia única para los empleados.

SGRE ha desarrollado una Experiencia del Empleado basada en bloques constructivos que juntos ponen al empleado en el centro de su desarrollo a través de un fuerte Ciclo de Desempeño (FLOW), un viaje de Desarrollo de Talento consistente (LEAD), una experiencia de aprendizaje significativa y un conjunto de Herramientas Globales disponibles para todos los empleados. Además, nuestra comunidad de liderazgo juega un papel clave para hacer realidad esta Experiencia del Empleado, apoyando todo el viaje como parte de sus papeles de liderazgo, y al mismo tiempo SGRE proporciona todo un ecosistema de liderazgo para asegurarse de que tenemos los mejores líderes para hacer que nuestra estrategia tenga éxito.

Figura 14 – Proceso de Experiencia del Empleado de Siemens Gamesa



Por último, los otros dos pilares de la Cultura de Confianza complementan la estrategia de Talento y Liderazgo, dando la propiedad de su carrera a cada empleado. La comunidad de Recursos Humanos y Liderazgo está lista para apoyar y facilitar las oportunidades de crecimiento, pero es el empleado el que controla el volante de su carrera. Esperamos que los empleados reflexionen sobre sus ambiciones profesionales y comprendan las oportunidades de desarrollo necesarias para alcanzar estos objetivos de desarrollo. La diversidad está entonces otorgando a cada uno de los bloques constructivos la riqueza y la profundidad para crear el mejor equipo en energía renovable.

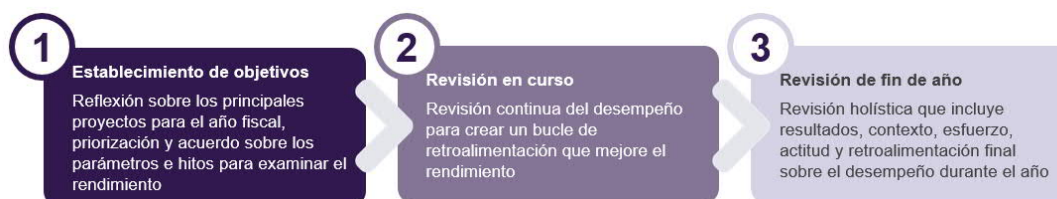
B5.1 Filosofía del desempeño (FLOW)

En línea con nuestra Cultura de Confianza, el ciclo de evaluación del desempeño de SGRE crea un marco adaptable para lidiar con las condiciones dinámicas del mercado. Confiamos en nuestra gente y la capacitamos para liderar la Empresa para ser líderes del mercado en un mundo siempre cambiante. El propósito de Desempeño es mejorar el desempeño tanto de la Empresa como del individuo. Este proceso asegura que todos los empleados tengan claridad sobre lo que se espera de ellos y que reciban continuamente información sobre su desempeño.

La gestión de la actuación profesional forma parte del conjunto de instrumentos de gestión para dirigir equipos. El ciclo de gestión de la actuación profesional permite a los directivos:

- mejorar el rendimiento de los empleados y la empresa mediante la continua supervisión del desempeño, el ajuste al entorno y la creación de planes de acción;
- motivar a los empleados: reconociendo el buen desempeño y sus logros e identificando acciones para mejorar el desempeño;
- diferenciar entre los diferentes niveles de contribución dentro del equipo

Figura 15 – Esquema de la filosofía del desempeño



B5.2 Gestión del Talento (LEAD)

El propósito de Talent LEAD es crear una cultura en torno al desarrollo personal y profesional, para que los directivos se involucren en el crecimiento de sus equipos y ganen visibilidad en torno a la reserva de talentos de SGRE. Además, la creación de una experiencia de gestión de talentos nos acerca un paso más a la hora de convertirnos en una organización centrada en el talento.

Talent LEAD incluye varios procesos de talento que se conectan entre sí y junto con nuestro programa empresarial LEAP para asignar el talento adecuado a los puestos adecuados:

- reflexión de los empleados sobre sus ambiciones profesionales;
- creación de planes de desarrollo individual;
- identificación de los mejores talentos (Exploradores y Navegantes);
- evaluación de las competencias de liderazgo;
- planificación de la sucesión

B5.3 Ecosistema de Liderazgo

Los líderes tienen un papel clave en la transmisión del programa de la empresa (LEAP) y en el despliegue y la vivencia de la cultura de la Empresa (Cultura de la Confianza). El desarrollo del liderazgo es, por lo tanto, una prioridad de la Empresa. Con el fin de proporcionar un marco para que la comunidad de liderazgo crezca, hemos creado el Ecosistema de Liderazgo, que conecta todas las diferentes iniciativas ofreciendo un viaje personalizado para cada directivo.

El Ecosistema de Liderazgo se basa en un enfoque modular, donde hay diferentes elementos que pueden ser utilizados por el líder en función de sus necesidades. Aquí se pueden ver los diferentes elementos del ecosistema hoy en día:

Figura 16 – Ecosistema de Liderazgo de SGRE



- **Marco:** un lugar único donde todos los elementos fundamentales pueden ser fácilmente encontrados por los directivos, incluyendo: i) Misión, visión y valores, ii) LEAP, iii) Cultura de Confianza, iv) Folleto de Liderazgo y v) Modelo de Competencia de Liderazgo.
- **Programas de liderazgo:** hemos colaborado con la escuela de negocios INSEAD para crear 4 programas adaptados a las diferentes necesidades de los líderes: i) Liderando en la cima (LatP), ii) Amplificando el impacto organizativo (AOI), iii) Maximizando su potencial de liderazgo (MyLP) y iv) Líderes emergentes (EL).
- **Comunidad de liderazgo:** mejorar los espacios en los que los líderes pueden intercambiar y aprender juntos a los mismos niveles y también interactuar con los niveles superiores de la organización y los expertos. La comunidad debe ser sostenible y, por lo tanto, es propiedad de la comunidad de líderes con la facilitación y el apoyo de RR. HH. y Comunicación.
- **Planes de desarrollo individual (PDI):** como parte de la experiencia de Talent LEAD, los directivos necesitan enfocar sus PDI en el crecimiento del liderazgo. En el PDI, el líder crea el mapa utilizando los elementos del ecosistema, basándose en las fortalezas y debilidades, para alcanzar el desarrollo de liderazgo requerido.
- **Liderazgo inspirador:** una biblioteca en nuestra intranet Talento y Liderazgo que contiene diferentes temas relacionados con el liderazgo y el plan de comunicación con comunicaciones quincenales a todos los directivos con materiales de inspiración.
- **Juegos de herramientas de liderazgo:** para proporcionar un marco adaptable a los directivos para crear experiencias en sus equipos de una manera fácil. Nos ayuda a crear una identidad en toda la organización, asegurándonos de que todos los líderes entienden las iniciativas clave y estratégicas y pueden transmitirse a toda la organización (Fundaciones, Cultura, Innovación, Calibración, Oportunidades de desarrollo en el trabajo, etc.).
- **Planes de acción para el compromiso de los empleados:** una vez que los líderes han recibido las opiniones de sus empleados a través de la Encuesta sobre el compromiso, es el momento de diseñar el futuro de la empresa y crear un lugar de trabajo aún mejor. Compartir con sus equipos los resultados de la encuesta es una gran oportunidad para dar vida a los valores de SGRE. El directivo inicia un diálogo sobre los temas principales y crea un plan de acción compartido para el equipo.
- **Desarrollar a otros:** esperamos que nuestros líderes participen en oportunidades de desarrollo para otros empleados. Los líderes son clave para que el marco de desarrollo sea sostenible y, por lo tanto, la Empresa alienta, por ejemplo, a estar disponible para las relaciones de mentoría en la Empresa, identificar oportunidades de seguimiento o de rotación de puestos de trabajo, o poner a disposición proyectos para el desarrollo intra-empresarial y el intercambio de talentos.

- **Recoger información (retroalimentación):** además de la Encuesta de Compromiso de los Empleados, hemos implementado otras dos formas de recopilar información para los líderes. La información obtenida a partir de las opiniones de los empleados es la piedra angular de nuestro marco de desarrollo, y queremos asegurarnos de que esté disponible para los líderes. La herramienta de 360° está disponible en cualquier momento del año y se incluye en otros elementos del ecosistema como los programas de liderazgo. También hemos desarrollado internamente un programa de retroalimentación ascendente, donde los equipos pueden celebrar una sesión de retroalimentación con su superior jerárquico que los partners de RR. HH. de la Empresa se encargan de hacer posible.

B5.4 Herramientas globales

Con el fin de crear una Experiencia de Empleado consistente en todo Siemens Gamesa, hemos creado un conjunto de herramientas globales que están disponibles a nivel mundial para todos los empleados. SGRE asegura el acceso a estas herramientas globales proporcionando procesos globales transparentes diseñados a nivel corporativo y un fuerte desarrollo de la Comunidad de Recursos Humanos que implementan las diferentes herramientas localmente con los ajustes culturales necesarios.

Programa de Mentores

SGRE ofrece un programa de mentores para fomentar el desarrollo de la carrera y al mismo tiempo una oportunidad para el desarrollo del liderazgo. El programa de mentores se inició en septiembre de 2019. Diferenciamos 3 escenarios:

- Participantes en programas de liderazgo: se les anima a seleccionar un mentor como parte del viaje de desarrollo que ofrece el programa. Todos los empleados que asisten a los programas reciben toda la información sobre el programa y reciben apoyo para encontrar un mentor relevante y significativo.
- Programas de mentores ad hoc: Recursos Humanos decide crear un programa de mentores para una comunidad definida (talentosos, de alto rendimiento, nuevos empleados, expertos clave) en el que se definen los criterios de nominación tanto para los mentores como para los mentorandos y un proceso de emparejamiento.
- Mercado Público de Mentores: cualquier empleado de SGRE puede decidir incluir una relación de mentores en su Plan de Desarrollo Individual (PDI). La jornada laboral proporciona una total transparencia de los mentores disponibles a través de diferentes filtros para que cualquier empleado pueda encontrar un mentor relevante (por ubicación, por puesto de trabajo, por unidad de negocio, por género, etc.).

El número de mentores activos al final del ejercicio fiscal 2020 es de 317.

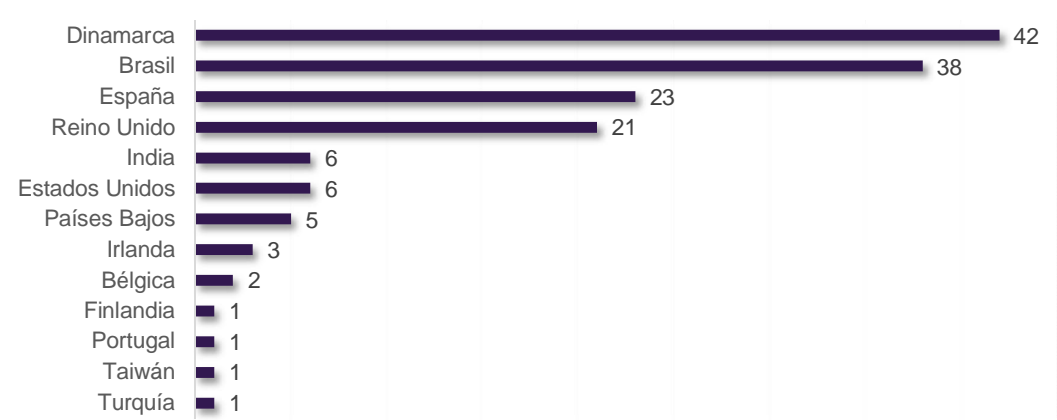
Retroalimentación (feedback) 360°

Se trata de un sistema de facilitación del desarrollo que recoge información sobre un individuo de varias fuentes, que suelen ser su superior jerárquico, los colegas y los informes directos. Además, tenemos otro grupo que podemos utilizar para incluir a clientes internos o externos o cualquier otro grupo relevante para comprender las fortalezas de los empleados y las áreas de desarrollo. La herramienta fue lanzada el 27 de noviembre de 2019 y 150 empleados de todo el mundo la han utilizado.

El empleado se encuentra en el centro del proceso, decide pasar por él junto con el superior jerárquico que aprueba la solicitud. El empleado decide las personas que serán invitadas como calificadoros en cada grupo, y una vez que todos los calificadoros han respondido, el informe generado se envía directamente al empleado. Es el empleado quien decide (como recomendamos)

compartir el informe con el superior jerárquico. Por último, hemos capacitado a 50 partners empresariales de RR. HH. de todo el mundo para que celebren sesiones de retroalimentación con los empleados que lo soliciten, a fin de comprender mejor los resultados del informe.

Figura 17 – Evaluaciones de retroalimentación de 360º en el EF20



Retroalimentación ascendente

SGRE quiere crear equipos de alto rendimiento que resuelvan los conflictos fácilmente, estén alineados y en plena cooperación. Los objetivos de la Retroalimentación ascendente son mejorar la retroalimentación del equipo para los directivos creando un plan de acción para el crecimiento del equipo. En las sesiones de Retroalimentación ascendente, todo el equipo con la facilitación de un partner empresarial de RR. HH. reflexiona sobre los puntos fuertes y las áreas de desarrollo del directivo, y comparte con él para crear un plan de acción para todo el equipo que mejore la eficiencia y el rendimiento.

La Retroalimentación ascendente se puso en marcha en junio de 2020, y se ha impartido formación a 72 partners empresariales de RR. HH. de todo el mundo para facilitar las sesiones de Retroalimentación ascendente.

B6. Desarrollo y formación

[L11-HR18] Las iniciativas de aprendizaje se utilizan para apoyar la visión de la empresa mediante la mejora de las habilidades de los empleados, con lo que se desarrollan competencias y, por tanto, se obtiene un mejor rendimiento en el puesto de trabajo. Nuestra misión es apoyar el rendimiento a corto plazo y construir capacidades a largo plazo.

Los servicios de aprendizaje de la Wind University apuntalan toda la organización. La enseñanza está en todas partes y forma parte de los valores de SGRE; la Wind University proporciona apoyo con consultoría, herramientas y oferta de las diferentes actividades en toda la Empresa.

B6.1 Factores que impulsan la formación

El entorno empresarial competitivo y rápidamente cambiante de hoy en día, junto con las condiciones cada vez más complejas del mercado laboral, han hecho que la capacidad de SGRE para desarrollar a los empleados y acelerar la forma en que construimos nuevas habilidades críticas para el negocio sea más crucial que nunca. La pandemia de COVID-19 ha demostrado que, para la mayoría del aprendizaje, podemos alejarnos de una configuración tradicional controlada y mirar hacia la enseñanza impartida digitalmente cuando se necesita y no de acuerdo con ningún programa predefinido.

B6.2 Ambición de la formación de SGRE

Es importante para el éxito de la experiencia y el rendimiento de los empleados que entendamos lo que impulsa a los profesionales modernos. Los profesionales modernos aprenden continuamente mientras hacen su trabajo; quieren tener acceso inmediato a las soluciones de sus problemas; están contentos de compartir lo que saben; confían en una red de colegas de confianza y les gusta aprender con y de los demás; se mantienen al día con su industria y su profesión y por último, pero no menos importante, los profesionales modernos prosperan gracias a la autonomía.

Hemos formulado nuestras ambiciones de aprendizaje de SGRE para apoyarnos en el viaje de aprendizaje y, basándonos en estos principios, hemos iniciado un programa de transformación de aprendizaje estratégica.

Figura 18 – Ambiciones de formación en SGRE



B6.3 Principios de formación de SGRE

Hemos definido un conjunto de principios que se aplican antes de comenzar cualquier actividad de enseñanza. Son los siguientes:

- Principio 1: La formación se acuerda con el superior jerárquico. El propósito de cualquier actividad de formación o enseñanza es asegurar el éxito comercial mensurable de la empresa. Usted y su superior jerárquico deben considerar y alinearse con la forma en que la actividad de formación o enseñanza aumentará el rendimiento mensurable, lo que conducirá a un aumento de la eficiencia, las ventas o la disminución de los costes.
- Principio 2: La cultura de pertenencia. Formar sus habilidades y proporcionar tiempo y espacio para su aprendizaje continuo es un activo para la empresa. Usted y su superior jerárquico comparten la responsabilidad de optimizar sus capacidades, lo que le hará rendir lo mejor posible en su trabajo.
- Principio 3: Fácil acceso a la enseñanza y la formación. La empresa se compromete a proporcionarle el acceso más fácil posible a los recursos de enseñanza, inspiración y formación, con medios centrados en su conveniencia. La experiencia del usuario y las interfaces son el corazón y el alma de nuestro enfoque para darle el acceso más eficiente a las respuestas y a las nuevas habilidades.
- Principio 4: Liderazgo impactante y valoración de la gente. La Empresa reconoce sus decisiones y las de su superior jerárquico con respecto a las necesidades de formación y enseñanza, siempre y cuando cumplan el Principio 1.
- Principio 5: Planificación y reserva. Usted planea y reserva actividades de formación y enseñanza de acuerdo con sus superiores jerárquicos.
- Principio 6: Canales de reserva de SGRE. SGRE ofrece una plataforma interna en línea donde se pueden reservar actividades de formación y enseñanza dentro de las áreas de producto, proceso y enseñanza empresarial. La formación externa que no se ofrece a través de los sitios internos solo debe reservarse bajo acuerdo con el superior jerárquico y conforme al presupuesto.

B6.4 Ámbito de formación de SGRE

Ciertos puestos de trabajo han requerido cualificaciones críticas legales, de país y de la Empresa que deben ser cubiertas. Cuando se ha asignado una función de trabajo, es responsabilidad de los directivos asegurarse de que cualquier formación obligatoria se complete en un plazo razonable/definido. En SGRE hemos definido el siguiente panorama de enseñanza y los principios rectores generales para cada área.

Formación de productos de SGRE

Enseñanza específica de SGRE sobre procesos, herramientas y productos para asegurar la excelencia operativa. Esto permite a la Empresa seguir cumpliendo con los requisitos obligatorios. Los marcos de cualificación se construyen como una parte integrada de la Enseñanza de Productos y asegura la licencia para operar a través de las normas ISO. La enseñanza de los productos SGRE se refiere a la formación relacionada con los productos SGRE.

El modelo incluye:

- **Formación interna y Gestión de cualificaciones:** Los conocimientos básicos sobre procesos, herramientas y productos se desarrollan internamente en SGRE.
- **Formación personalizada:** Compra las mejores ofertas del mercado y personalízalas según los estándares, la visión y la misión de SGRE.

La formación en esta categoría se ofrece principalmente a través de SG Training Web y registrada en la empresa LQMS.

Para toda la formación interna dentro de esta categoría se aplica el criterio de que es ofrecida principalmente por expertos internos. El proceso completo para esto está cubierto en detalle por el procedimiento PRO-26552 Gestión de la Enseñanza para asegurar un enfoque uniforme de la formación en toda la Empresa.

La formación personalizada se utiliza ya sea cuando se van a añadir nuevos conocimientos a la organización, cuando no se dispone de recursos internos o cuando se requieren certificaciones. Los proveedores se seleccionarán en función de su rendimiento en el mercado y su capacidad para cumplir los objetivos de enseñanza establecidos para el tema específico.

La Gestión de cualificaciones es una metodología específica que se utiliza cuando los requisitos de formación no deben definirse y seguirse a nivel individual y permite a las funciones responsables definir y seguir los requisitos establecidos de manera normalizada, cumpliendo así con las normas ISO.

Formación estándar

La enseñanza estándar se refiere a la formación generalmente disponible y se compra de lo mejor que ofrece el mercado a nivel mundial y local. Hemos iniciado un proyecto global con el objetivo de asociarnos con los mejores proveedores del mercado colaborando con el grupo Siemens, y ofreciendo a nuestros empleados una experiencia única y global.

B6.5 Actuación en 2020 y hoja de ruta 2023. Iniciativas de formación estratégica

SGRE Learning 2.0 es nuestro programa estratégico de iniciativas de formación para apoyarnos en la consecución de nuestros objetivos estratégicos. SGRE Learning 2.0 aspira a hacer de la formación una ventaja competitiva poniendo a los alumnos en el asiento del conductor y proporcionándoles un universo de aprendizaje centrado en el usuario, que les permita adquirir nuevas habilidades con rapidez y facilidad. De hecho, el aprendizaje continuo es una parte integrante de la estrategia de SGRE.

SGRE Learning 2.0 aprovechará tanto la formación digital como los métodos más tradicionales de impartir la formación, el análisis de la formación y la formación social, y aplicará tecnologías de formación mejoradas. Crear experiencias de formación continuas y muy atractivas, que permitan a los alumnos adquirir nuevas aptitudes en el flujo de trabajo y obtener un acceso rápido y fácil al aprendizaje.

Un paso importante en este viaje será continuar desarrollando y apoyando nuestra cultura de aprendizaje, en la que utilizamos nuestra fuerte comunidad de formadores internos con más de 500 formadores internos que, además de su trabajo normal, asumen el trabajo de formadores para poner en marcha nuestros programas internos, que los alumnos se apropien de su propio desarrollo y que los líderes dan prioridad al aprendizaje y al intercambio de conocimientos. Otro paso importante es tener un catálogo de formación estándar digital global para apoyar al alumno en su desarrollo.

SGRE Learning 2.0 también establece algunas directrices claras para el gobierno y los recursos. Para asegurar prácticas de formación eficientes, rentables y estratégicamente alineadas en toda la organización de SGRE, la Wind University ha establecido una red global para los profesionales de la formación en SGRE.

Enfoque de digitalización

El enfoque en la digitalización está impulsado por cuatro abandonos principales: 1) tendencias y expectativas del mercado, 2) impartición a tiempo, 3) coste, y 4) pandemia de COVID-19. Algunos de estos abandonos son bastante sencillos y generalmente reconocidos en la empresa de Formación y Desarrollo. El aprendiz del siglo XXI tiene ciertas expectativas que se deben combinar con los métodos probados de formación. Sin embargo, en SGRE esto se combina a su vez con las necesidades de la Empresa en cuanto a la presentación de informes, compliance y la rentabilidad. Todo esto fue catalizado por la pandemia mundial de COVID-19, que puso un énfasis especial en la impartición digital de la formación, así como en la reducción de los costes.

Para lograr la digitalización de la formación, SGRE ha puesto en marcha varias iniciativas estratégicas en 2020 que pueden agruparse de la siguiente manera:

- **Prueba y aplicación de nuevas plataformas digitales para la impartición de la Formación de los productos de SGRE.** En 2020 SGRE ha probado una serie de soluciones de aprendizaje digital para la impartición de formación como Adobe Connect, para promover el aprendizaje social como FUSE y para usar la IA para personalizar las ofertas de aprendizaje como Filtered/magpie. Mientras que algunos todavía están probando la plataforma FUSE se está desplegando para un gran proyecto SAP y Adobe Connect como una herramienta para que los formadores internos puedan impartir formación a distancia cuando la formación en el aula ya no era una posibilidad.
- **Mejora de la preparación de los formadores internos.** Los formadores internos de la Wind University tienen en general un gran número de maneras de lograr una mejor formación para asegurar una mejor transferencia de conocimientos. SGRE lleva a cabo un programa de formación global para mejorar las habilidades, introducir nuevos métodos y tendencias, así como compartir conocimientos, pero también para reconocer en general el esfuerzo realizado por los formadores internos. Este año la atención se ha centrado especialmente en la impartición digital de la formación y gracias a este esfuerzo hemos conseguido aumentar el número de formaciones dirigidas por formadores que se imparten en línea en un 134% en comparación con 2019. Este éxito se logró tanto proporcionando las herramientas como capacitando a los formadores para que las usaran después.
- **Inicio de un proyecto para encontrar un proveedor global de formación estándar digital.** Tradicionalmente, la formación estándar se ha impartido como formación presencial o como soluciones digitales locales. SGRE está trabajando actualmente en la obtención de contratos con uno o más proveedores de plataformas digitales de formación estándar para poder desplegar una solución global a principios de 2021.
- **Más atención a la RV para los nuevos lanzamientos.** Actualmente, SGRE está llevando a cabo un gran proyecto de RV relacionado con el lanzamiento de una nueva plataforma de turbinas (5X). La idea es apoyar la mejora de toda la cadena de valor de esta nueva plataforma mediante el despliegue de un concepto asequible y flexible para el uso de la RV.
- **Emprendiendo el viaje hacia un ecosistema de formación digital.** Todas las iniciativas anteriores se combinan en un ecosistema digital que actúa como modelo para futuras iniciativas de formación digital en SGRE.

Formación dirigida / Marcos de Formación global

Los Programas Globales tienen como objetivo apoyar directamente a un área de negocios con la formación de funciones y capacidades específicas. A través de los Programas Globales, SGRE ha sido capaz de desplegar estratégicamente el marco de formación global para grupos de empleados. Hemos establecido una Junta de Formación Global que establece e impulsa la dirección estratégica de la formación dentro de su área organizativa. Para ello se acuerdan objetivos con las diversas funciones empresariales y luego se planifica y apoya la realización de la actividad de aprendizaje necesaria, así como el despliegue de nuevos métodos e instrumentos, también descritos en parte, anteriormente. Entre lo más destacado:

- **Programa de Ventas:** Este año el programa de ventas ha añadido nuevos cursos de formación y ha empezado a utilizar el Producto de Gestión de Cualificaciones para centrarse mejor en la identificación de las lagunas de formación.
- **Programa de Tecnología:** Gran atención a la digitalización incluso antes de la pandemia para añadir flexibilidad a la impartición, así como para reducir los costes.
- **Programa de Formadores:** Nuevos métodos y la prueba de la herramienta de formación social FUSE.
- **Formación dentro de la industria (TWI):** Despliegue del método TWI en la India, aunque temporalmente detenido por la pandemia de COVID-19.
- **Gestión de proyectos:** Inicio del uso de la Gestión de cualificaciones para hacer un seguimiento de las certificaciones de GP en la organización, así como un programa de formación interna más adaptado a las funciones de GP

Campañas mundiales de formación electrónica para garantizar compliance y la mentalidad mundial

En el ejercicio fiscal 2020, SGRE puso en marcha cuatro grandes campañas de formación electrónica obligatoria para todos los empleados. Tanto para asegurar compliance, como para promover la mentalidad correcta, por ejemplo, en temas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente.

- Formación electrónica de ciberseguridad - Reservado para 22.500 empleados. Objetivo alcanzado de 80% de participación.
- Control de exportaciones y concienciación aduanera - Reservado para 24.000 empleados. Completado por 12.769 / 67%
- Business Conduct Guidelines - Reservado para 24.148 empleados. Completado por 7.971 / 42%
- HSE-1000 Concienciación Global de Salud, Seguridad y Medio Ambiente - Reservado para 24.179 empleados. Completado por 13.007 / 68,5%

Estas son las primeras campañas globales de SGRE que realmente promueven una mentalidad única para toda la empresa en temas como Salud, Seguridad y Medio Ambiente, Ciberseguridad, Aduanas, pero también en cómo actuar en el día a día viviendo los valores y estándares de la Empresa. En el próximo año estamos trabajando en herramientas para asegurar un despliegue más eficiente de estas campañas, así como una mejora en la presentación de informes.

Gestión Global de Cualificaciones

En el año 2020 se ha seguido desplegando la Gestión de cualificaciones para el seguimiento de los requisitos de formación obligatoria in situ y en las instalaciones de producción. Esto significa que para cualquier obra o servicio en todo el mundo hay perfiles disponibles para los empleados presentes. La Cuenta del Grupo contiene más de 100.000 certificados y proporciona una visión general de seguridad y estandarizada de las cualificaciones de los empleados internos y externos.

Actualmente se está trabajando para mejorar los informes, así como para hacer un mejor uso de las funcionalidades para permitir también el seguimiento del desarrollo de los empleados.

La formación en cifras

[L11-HR19] [404-1] Durante el período de referencia nuestra Empresa registra un número acumulado de horas de formación de 839.950 (904.529 horas in EF19). La tasa de horas de formación por empleado en el ejercicio fiscal 2020 fue de 32 y el promedio de horas de formación por sesión fue de 4,2.

Tabla 37 - Horas de formación de los empleados

	EF18	EF19	EF20
Europa, Oriente Medio y África	504.284	682.082	637.005
América	49.387	105.442	91.058
Asia, Australia	65.586	117.005	111.886
Grupo SGRE	619.257	904.529	839.950

El Grupo contaba con 634 graduados (615 en el EF19) - incluidos becarios, aprendices y estudiantes -, de los cuales 510 (80%) eran internos, es decir, se les pagaba por el trabajo realizado mientras estudiaban.

Tabla 38 - Graduados

	EF18	EF19	EF20
Internos	421	496	510
Externos	86	119	124
Grupo SGRE	507	615	634

B7. Compensación y beneficios

Programas de beneficios

B7.1 Enfoque de gestión

[401-2] [401-3] La Política de Beneficios Globales de SGRE tiene como objetivo apoyar el propósito de Siemens Gamesa de capacitar a las personas para liderar el futuro. Considera que la Diversidad, el Empoderamiento y el Aprendizaje continuo son las tres dimensiones que construyen la Cultura de Confianza de Siemens Gamesa. Además, la Política de Beneficios Globales está alineada con los Valores de la Empresa como el combustible que proporciona la energía para la creación de la Confianza: Orientación a los resultados, orientación al cliente e innovación, actitud de pertenencia y valoración de las personas.

Siemens Gamesa se asegura de que todos los países tengan una oferta de beneficios individuales que esté alineada con el mercado según las condiciones del mercado local. Las ofertas de beneficios incluyen prestaciones asegurables, pensiones y beneficios complementarios. Las prestaciones asegurables se gestionan a través de un proveedor externo global para garantizar que nos mantengamos alineados con la mediana del mercado, se rijan correctamente y consigan tarifas competitivas. Para atraer y retener nuestro talento, los beneficios se revisan regularmente para que se muevan con las tendencias del mercado.

B7.2 Marco de políticas

[201-3] Los beneficios de SGRE completan la compensación de los Individuos para ofrecer un atractivo y competitivo paquete de Compensación y Beneficios:

- Ofrecer 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.
- Los beneficios aseguran el atractivo del empleador.
- En los trabajos los beneficios pueden aumentar el nivel de dedicación y entusiasmo.
- 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.
- Los beneficios están alineados con la cultura de la Empresa.

Los beneficios son una compensación indirecta y no monetaria ofrecida a los empleados. Todos los beneficios se definen de acuerdo con las regulaciones obligatorias del mercado local o con las prácticas del promedio del mercado. El alcance de los beneficios que ofrecemos varía de un país a otro y depende en gran medida de la seguridad social y la normativa tributaria local y pueden incluir: i) Beneficios posteriores al empleo, ii) Vida e invalidez, iii) Accidentes, iv) Seguro de salud o v) Asistencia de seguro de viaje de negocios. Hay otros beneficios que incluyen: Transporte, Tiempo libre/vacaciones, Beneficios de equilibrio trabajo/vida, Premios, Gratificaciones, Seguridad Social.

B7.3 Estrategia y objetivos

La política de beneficios garantiza a los empleados de Siemens Gamesa la protección de los riesgos asociados a su salud, el fallecimiento en servicio y la planificación de su jubilación. El paquete de beneficios contribuye al paquete de Remuneración Total (TR) general. Todos los beneficios se definen de acuerdo con las regulaciones obligatorias del mercado local o con la práctica del promedio del mercado. El alcance de los beneficios que ofrecemos varía de un país a otro y depende en gran medida de la normativa local en materia de seguridad social e impuestos.

B7.4 Actuación en 2020

Los sistemas de contribución definida (CD) son cada vez más frecuentes en Siemens Gamesa. El diseño de los planes de pensiones CD 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. La aportación anual de Siemens Gamesa es de alrededor de 55 millones de euros, con 32,6 millones en Dinamarca, 8,5 millones en el Reino Unido, 9,2 millones en Estados Unidos y 0,02 millones en Alemania.

Actualmente estamos ofreciendo 22 planes de beneficios definidos a aproximadamente 6.000 participantes con una obligación global en los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Croacia, Egipto, Estados Unidos, Filipinas, Francia, Grecia, Hungría, India, Irán, Italia, Polonia, República Checa, Tailandia, Turquía.

Remuneración

B7.5 Enfoque de gestión

Remuneración y Beneficios ofrece un paquete de Remuneración y Beneficios justo y competitivo para atraer y retener la plantilla de SGRE para dar forma a la industria de la energía renovable con un compromiso sobre la Diversidad e Inclusión y el bienestar de los empleados. Los empleados son nuestro activo más valioso. Actuamos conforme al principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación y asegurando el cumplimiento de la legislación laboral que se aplica en todos los países donde la Empresa tiene presencia.

B7.6 Marco de políticas

La remuneración en efectivo es uno de los cuatro elementos centrales del Marco de Retribuciones Totales de SGRE. El componente en efectivo consiste en un sueldo base y una suma variable. El sueldo base y la suma variable se definen conjuntamente como el efectivo total previsto. El efectivo total previsto puede estar sujeto al procedimiento de aumento de sueldo anual, a saber, el proceso de examen de la remuneración. Este procedimiento tiene por objeto abordar:

- aumentos de sueldo regulares para un rendimiento que cumpla con las expectativas;
- aumentos de sueldo por méritos extraordinarios por desempeño sobresaliente;
- ajustes de mercado y de capital.

Para cada país, hay bandas salariales definidas por perfil de grado, que incluyen el sueldo base y los porcentajes objetivo del país por perfil de grado. Esos porcentajes objetivo son de aplicación obligatoria para todas las nuevas contrataciones. Además, esos porcentajes deben armonizarse para los empleados existentes a lo largo del tiempo con la ayuda de las subidas anuales por méritos, o cuando se cambia de puesto.

- El **sueldo base** se define según las prácticas del mercado local. Apuntamos a un sueldo base alrededor de la media del mercado. Se considera que el sueldo base cubre los gastos de la familia, el nivel de vida normal. Según la práctica del mercado, se puede pagar una asignación adicional.
- La remuneración **variable** se define como un porcentaje objetivo del sueldo base. Este porcentaje del sueldo base se paga como incentivo anual, si se alcanzan los objetivos de la empresa y del individuo. Los objetivos se establecen en una directriz anual que es de aplicación obligatoria a nivel mundial para todos los que cumplan las condiciones.

B7.7 Estrategia y objetivos

En Siemens Gamesa pagamos por el rendimiento. El paquete de remuneración 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. Las bandas salariales ofrecen suficiente flexibilidad para tener en cuenta el diferente nivel de experiencia y eficacia de los candidatos.

B7.8 Actuación en 2020

Remuneración variable: SGMBO

La Gestión por Objetivos de Siemens Gamesa (SGMBO) es el procedimiento para establecer objetivos para los empleados. Está diseñado para recompensar el rendimiento de las empresas y los individuos en función de la parte variable del paquete de remuneración y se paga como un incentivo anual. La elegibilidad depende de la práctica del mercado local. La estructura de objetivos de la SGMBO incluye tanto objetivos de empresas como objetivos individuales, por lo que el importe del pago depende de los respectivos logros. Los objetivos individuales se establecen entre el superior jerárquico y el empleado como parte del proceso de desempeño de SGRE. En general, los logros de los objetivos finales se aplican sobre el porcentaje de objetivos de la SGMBO acordado individualmente, que se paga según las normas locales. Aparte de la remuneración fija, definimos un programa de incentivos corto plazo de aplicación global para aproximadamente el 44% de la población de empleados (43,5% en EF19). Para apoyar el proceso de integración, la estructura de objetivos globalmente aplicable para el incentivo a corto plazo se compone de un 70% de indicadores clave de desempeño de Siemens Gamesa y un 30% de objetivos individuales.

Tabla 39 - Evaluación del desempeño individual

	EF18	EF19	EF20
Cobertura de las evaluaciones del desempeño profesional de los empleados	35,8	43,5	44,4

Incentivo a Largo plazo

El incentivo a largo plazo (LTI) de SGRE tiene por objeto impulsar la motivación de la dirección de SGRE, atraer y retener talentos y fomentar una cultura de pertenencia alineada con la Propuesta de Valor de Remuneración y Beneficios. SGRE LTI es un plan de premios de acciones orientado al rendimiento. En un proceso de asignación anual, el CEO decide los directivos elegibles para el ciclo anual. SGRE LTI está en línea con el mercado y su principal objetivo es mejorar los resultados empresariales. Por lo tanto, refleja la evolución del mercado externo y las prioridades estratégicas de la Empresa al considerar determinados indicadores de rendimiento.

El Plan es un incentivo a largo plazo en virtud del cual los beneficiarios tienen la posibilidad de recibir un cierto número de acciones ordinarias de la Empresa después de un período de medición de tres (3) años, siempre que se cumplan ciertos criterios de desempeño. El texto íntegro del plan de incentivos a largo plazo está incluido en la Resolución séptima (7) de los acuerdos aprobados en la Junta General Ordinaria de Accionistas de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. de 2018

29

Brecha salarial por género

[L11-HR05] [405-2] [L11-HR06] Para la remuneración media, hemos clasificado a los empleados en cuatro niveles, siguiendo tanto las tendencias de Korn Ferry como las del IBEX35: Ejecutivo, directivo, profesional, operativo. Estos cuatro (4) niveles profesionales integran varios niveles de GRIP. El sistema de nivelación GRIP³⁰ analiza cada puesto evaluando los principales factores para identificar el nivel adecuado: impacto en la organización, responsabilidades clave, experiencia y conocimientos requeridos, impacto en otros empleados, responsabilidad sobre otros empleados, requisitos de educación y solución de problemas y pensamiento crítico requerido. Dividimos los niveles de esta manera, porque una sola brecha salarial por país no mostraría la situación real. Por el contrario, no es posible añadir más granularidad que estos cuatro niveles ya que no tenemos población femenina en una combinación significativa de país + nivel de trabajo + familia de trabajo. Además, incluimos la distribución de género por nivel de trabajo y país. Esto también sigue el enfoque de Korn Ferry. El análisis ayuda a comprender la brecha salarial y nos permite abordar la brecha de la carrera.

²⁹ 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 período comprendido entre el ejercicio 2018 y 2020. Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/general-shareholder-meetings/2018/documentation/informe-consejo-ilp-jga-2018.pdf?la=es-es&hash=2558830765BDA358F6A314C5179C7D4DC63CE867>

³⁰ GRIP: Programa de Infraestructura de remuneraciones globales

Tabla 40 - Brecha salarial por género

Categoría	EF19						EF20					
	Universo Mujer	Universo Hombre	TTC promedio (euro) Mujer	TTC promedio (euro) Hombre	TTC promedio (euro)	Brecha salarial	Universo Mujer	Universo Hombre	TTC promedio (euro) Mujer	TTC promedio (euro) Hombre	TTC promedio (euro)	Brecha salarial
<35 años	1.249	6.502	42.069	28.256	30.482	149%	1.241	6.306	44.448	29.883	32.278	149%
Ejecutivo	2	2	115.355	92.323	103.839	125%	1	1	129.847	175.500	152.674	74%
Dirección	114	279	80.877	80.763	80.796	100%	108	262	89.684	77.341	80.944	116%
Profesional	860	3.430	42.990	32.531	34.628	132%	929	3.229	43.195	33.809	35.906	128%
Operativo	273	2.791	22.424	17.707	18.128	127%	203	2.814	25.700	20.909	21.231	123%
35 < años < 44	1.696	5.985	55.415	49.738	50.991	111%	1.761	6.629	56.669	50.973	52.169	111%
Ejecutivo	18	90	150.837	184.947	179.262	82%	14	85	174.476	185.470	183.916	94%
Dirección	348	1.251	86.380	86.122	86.178	100%	418	1.354	88.206	88.541	88.462	100%
Profesional	1.039	3.047	50.490	43.892	45.570	115%	1.063	3.281	49.139	44.901	45.938	109%
Operativo	291	1.597	30.067	24.770	25.586	121%	266	1.909	31.000	28.775	29.047	108%
45 < años < 54	812	2.922	63.207	69.438	68.083	91%	902	3.395	64.843	69.104	68.210	94%
Ejecutivo	12	115	210.585	237.150	234.640	89%	13	118	210.296	228.340	226.550	92%
Dirección	191	915	97.483	96.376	96.567	101%	237	1.002	95.869	97.411	97.116	98%
Profesional	426	1.244	55.601	53.129	53.760	105%	448	1.359	56.517	55.212	55.536	102%
Operativo	183	648	35.473	32.945	33.502	108%	204	916	37.813	38.238	38.160	99%
55 < años < 60	203	743	60.323	81.855	77.235	74%	199	866	65.365	81.670	78.623	80%
Ejecutivo	3	39	233.737	279.231	275.982	84%	6	40	224.143	313.886	302.181	71%
Dirección	35	248	100.811	110.770	109.538	91%	38	264	98.938	111.892	110.262	88%
Profesional	87	264	59.402	57.838	58.226	103%	87	272	61.348	60.492	60.700	101%
Operativo	78	192	36.512	37.439	37.171	98%	68	290	37.735	41.991	41.182	90%
> 60 años	61	249	73.738	95.936	91.568	77%	99	466	63.777	73.353	71.675	87%
Ejecutivo	0	6	0	349.073	349.073	0%	-	8	-	245.979	245.979	0%
Dirección	14	91	115.384	115.918	115.847	100%	20	132	107.185	114.430	113.477	94%
Profesional	30	82	64.999	84.701	79.424	77%	51	146	60.737	65.326	64.138	93%
Operativo	17	70	54.863	61.424	60.142	89%	28	180	38.309	42.068	41.562	91%
Grupo SGRE	4.021	16.401	53.369	46.888	48.164	114%	4.202	17.662	55.394	49.024	50.248	113%

Consideraciones para este informe de brecha salarial:

- Plantilla a 30 de septiembre (final del ejercicio fiscal).
- Del total de la plantilla, la población se ha reducido en el informe, eliminando la información que no es exacta o que falta. Para los cálculos se consideró una población de 21.864 empleados (20.422 en el ejercicio fiscal 19).
- La fórmula para la brecha salarial es: Promedio Mujer / Promedio Hombre, expresado como porcentaje.
- TTC = Efectivo total previsto. Esto incluye el sueldo base + el sueldo variable.
- Todos los salarios contenidos son brutos anuales en euros.

C. Asuntos ambientales

h

En esta sección:

- C1. Sistema de gestión ambiental p. 102
- C2. Cambio climático p. 110
- C3. Uso sostenible de los recursos p. 118

C1. Sistema de gestión ambiental

[L11-M01] El cambio climático y la escasez de recursos son algunos de los mayores desafíos globales a los que se enfrenta la sociedad actual. El modelo de negocio de Siemens Gamesa se basa en el desarrollo de soluciones, productos y servicios sostenibles. Esto representa un desafío, que se ha centrado en los últimos años en la eficiencia energética, la reducción sistemática de las emisiones de CO₂ asociadas a nuestros procesos, y la reducción del impacto ambiental del ciclo de vida de nuestros productos y servicios. Dado que toda actividad industrial tiene un impacto significativo en el medio ambiente donde se desarrolla, la empresa se adhiere al principio de precaución, especialmente cuando se trata de gestionar los riesgos ambientales, climáticos e hídricos de manera integrada, reducir y compensar las emisiones, promover la economía circular y conservar la biodiversidad.

La protección del medio ambiente se establece en las Business Conduct Guidelines (Directrices de conducta en la Empresa) y se desarrolla mediante tres políticas de acción que abarcan los principales riesgos ambientales en las operaciones: Política de Responsabilidad Social Corporativa Global, Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y Política de Cambio Climático. Además, 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.

Tal y como se prevé en el Plan Director de Sostenibilidad, la integración del cambio climático y la aplicación de políticas y principios ambientales en las operaciones empresariales de Siemens Gamesa se garantiza a través de estrategias y programas presentados a la Comisión Ejecutiva.

La Empresa cuenta con personal específicamente cualificado en todas las áreas funcionales y geográficas. Esto nos permite ofrecer la más alta calidad y experiencia en todo momento en el desarrollo de sus actividades, basándonos en las más estrictas normas ambientales. Sin embargo, reconocemos que nuestros esfuerzos internos para reducir nuestro impacto ambiental solo 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.

C1.1 Política ambiental

[L11-M05] La Política de Siemens Gamesa³¹ proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Está dividida 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.

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:

³¹ Véase Siemens Gamesa Policy. Link: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/siemens-gamesa-policy-august-2017.pdf>

“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”.

C1.2 Marco ambiental

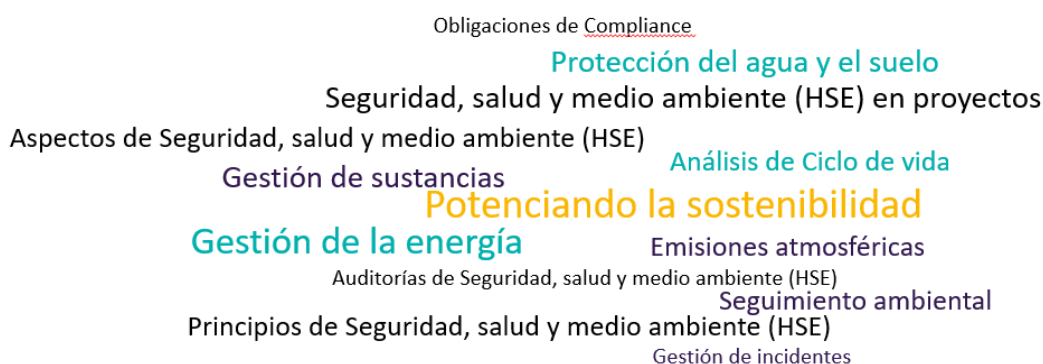
[L11-M04] [102-11] Siemens Gamesa ha incorporado el principio de precaución en materia de protección del medio ambiente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de los Principios de Río. Este principio ha sido ampliamente aceptado en las leyes y reglamentos destinados a proteger el medio ambiente.

[L11-M02] El responsable global de Gestión de Calidad y Salud, Seguridad y Medio Ambiente (QM&HSE) es responsable del gobierno del Sistema Integrado de Gestión de Siemens Gamesa, incluyendo todas las certificaciones, políticas y procedimientos relacionados con Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Siemens Gamesa tiene un Sistema de gestión ambiental certificado según la norma ISO 14001:2015, que cubría 110 lugares en 2020 pero que está sujeto a cambios en breve con el cierre y la adición de algunos lugares. El alcance de la certificación cubre todas las áreas funcionales y procesos centrales relacionados con la venta, el diseño y desarrollo, la adquisición y la fabricación de aerogeneradores, así como otros componentes mecánicos y eléctricos para aplicaciones eólicas y no eólicas. El desarrollo de proyectos como la ejecución, la construcción, la instalación y el servicio de aerogeneradores también está cubierto por el alcance de esta certificación. El certificado es válido entre julio de 2018 y julio de 2021.

[L11-M03] El Sistema Integrado de Gestión de Siemens Gamesa proporciona un marco de procedimientos y herramientas globales en torno a diversos temas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente para supervisar, controlar y mejorar el rendimiento de la empresa en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Para el medio ambiente, la empresa puede demostrar compliance a sus grupos de interés, identificar aspectos potenciales e implementar controles para evitar o reducir los posibles impactos ambientales, así como involucrar a los empleados y motivar a los proveedores para que mejoren el desempeño ambiental al planificar y llevar a cabo actividades relacionadas con nuestras operaciones, productos y servicios. Sin embargo, el sistema de gestión, que se compone de una serie de documentos y herramientas, es ineficaz si no se cuenta con empleados competentes y un equipo de liderazgo que lo ponga en práctica. La figura 19 proporciona una visión general de los procedimientos globales para la protección del medio ambiente en Siemens Gamesa.

Los procesos globales de Salud, Seguridad y Medio Ambiente se rigen por la función corporativa de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Se desarrollan y se mejoran continuamente en colaboración con especialistas en Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Siemens Gamesa para garantizar que reflejen las diferentes partes del negocio. Como tales, también se aplican en todos los ámbitos de Siemens Gamesa, tanto en las funciones corporativas como en las unidades de negocio.

Figure 19 - Procedimientos globales para la protección del medio ambiente



C1.3 Objetivos ambientales

La empresa 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. Debido al fuerte compromiso de la Empresa con los asuntos medioambientales, algunos de ellos se han producido antes de lo previsto.

Table 41- Objetivos ambientales clave hasta 2023

KPI principal	Descripción del KPI	EF21	EF22	EF23
intensidad de carbono	Reducción de la intensidad de carbono (Alcance 1+2) <i>tCO2 eq / MW instalado</i>	5.8	4.90	4.0
Intensidad energética	Reducción de la intensidad energética <i>GJ / MW instalado</i>	126	121	116
Electricidad verde	Lograr un porcentaje mínimo del 95% de suministro de electricidad de fuentes renovables	80	90	95
Intensidad de residuos	Reducir la generación de residuos para lograr una tasa de generación de residuos de 6,0 t/MW	6.15	6.10	6.00

Es esencial supervisar y analizar regularmente el desempeño ambiental de nuestras instalaciones de producción y emplazamientos de proyectos para alcanzar estos objetivos. Desde 2019 Siemens Gamesa tiene implementada Sphera, nuestra herramienta interna de software de Salud, Seguridad y Medio ambiente que permite la recogida de datos y la generación de tendencias en tiempo real para su posterior análisis. Además, proporciona la columna vertebral para el manejo de todos los datos relacionados con el medio ambiente y nos apoya en:

- Notificación de incidentes ambientales
- Monitorear los datos ambientales y visualizarlos para un mejor análisis;
- Crear transparencia y oportunidades para compartir las mejores prácticas.

C1.4 Gasto e inversión para la gestión del impacto ambiental

Table 42 - Desglose de los principales gastos ambientales

(miles de €)	EF20
Consumo energético	17.802
Gestión de residuos	7.776

C1.5 Éxitos ambientales en el ejercicio fiscal 2020

En Siemens Gamesa, estamos comprometidos con la sociedad y el medio ambiente. Nos enorgullecemos de nuestros constantes esfuerzos para promover una cultura de salud compartida y motivar a nuestros empleados a tener presente el bienestar dentro y fuera de la oficina. Además, alentamos a nuestros empleados a participar en iniciativas mundiales relacionadas con la salud, el bienestar y el medio ambiente, como el “Virgin Pulse Global Challenge” mencionado anteriormente y el Día Mundial de la Limpieza. Se trata de iniciativas voluntarias en las que los empleados pueden registrarse como individuos o como equipo.

El Día Mundial de la Limpieza es un movimiento cívico que une a 180 países y millones de personas de todo el mundo para limpiar el planeta en un día. Voluntarios y socios de todo el mundo se unen para limpiar los residuos de las playas, ríos, bosques y calles. Debido al COVID-19, Siemens Gamesa no pudo organizar equipos; no obstante, animamos a todos los empleados de todo el mundo a salir a su entorno local o ámbitos sociales y recoger la basura.

Además, Siemens Gamesa invita a sus empleados al Día de la Limpieza Digital como una opción alternativa al Día Mundial de la Limpieza ya que la situación del COVID-19 dificultaba la realización de actividades en persona. El Día de la Limpieza Digital consiste en eliminar todos los archivos, correos electrónicos, aplicaciones, fotos y vídeos innecesarios de los teléfonos inteligentes, tabletas, ordenadores portátiles, PC y servidores. Haciendo esto, los empleados no solo están extendiendo la vida de sus aparatos, sino también ahorrando una enorme cantidad de CO₂. La huella de carbono de Internet y de los sistemas que la sustentan representa alrededor del 3,7% de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero, que es similar a la cantidad producida a nivel mundial por la industria aeronáutica y se prevé que aumente hasta el 20% en 10 años si no actuamos. Por lo tanto, estamos dando a los empleados la oportunidad de ayudar a asegurar que esto no suceda. En la primera edición del Día de la Limpieza Digital, 102 empleados participaron en todo el mundo, ahorrando alrededor de 390 toneladas de CO₂ en total.

Siemens Gamesa fomenta una cultura en la que todos los empleados tienen la oportunidad de identificar los problemas y presentar soluciones innovadoras para reducir y mejorar los procesos de la empresa. La herramienta del plan de acción de Siemens Gamesa sirve para compartir abiertamente ideas rentables y descubrir más oportunidades “verdes” en toda la empresa con el fin de facilitar el aprendizaje, las ideas y el intercambio de conocimientos entre los distintos centros. A los empleados se les propone el reto de presentar las iniciativas de proyectos innovadores de su equipo que también sirvan de inspiración a otros. En esta herramienta centralizada realizamos el 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. 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, formaciones, etc.

Se pueden encontrar mejoras en Siemens Gamesa. Por ejemplo, la fábrica de nacelles de Brande ya funciona enteramente con electricidad renovable y en diciembre de 2019, como parte del plan para que la fábrica fuera aún más inteligente y ecológica, la planta cambió diez carretillas elevadoras que funcionaban con combustible diésel utilizado en las operaciones diarias en su almacén por otras de energía eléctrica. La idea tenía un gran potencial tanto para contribuir al medio ambiente como para ahorrar recursos de la Empresa. La introducción de las diez nuevas carretillas elevadoras eléctricas reduce en 297,5 toneladas las emisiones de CO₂. El proyecto de intercambio de equipos de manipulación de materiales (MHE) se está desplegando ahora a nivel mundial con una previsión de ahorro de 1.800 t de CO₂ por año y que progresará significativamente en los próximos dos años como apoyo a los esfuerzos de Siemens Gamesa para reducir sus emisiones de CO₂ en línea con los objetivos basados en la ciencia.

Otro ejemplo fue el de la planta de Aalborg, que asumió la misión de reducir los residuos como una forma de mejorar en ecología y rentabilidad. La planta vendió los artículos que ya no se necesitaban, en lugar de enviarlos a la chatarra. Entre los meses de abril y julio de 2020 la planta realizó 225 ventas, ahorrando alrededor de 115 toneladas de CO₂ y evitando el volumen de residuos de 60 toneladas de metales, 0,3 toneladas de plástico y 1,2 toneladas de residuos por incineración. La exitosa iniciativa ha marcado una gran diferencia para la huella ambiental de la fábrica y continuará para apoyar a Siemens Gamesa en su objetivo de reducción de residuos y en los objetivos de descarbonización, lo que conducirá a una reducción de CO₂, a un aumento del valor de las existencias antiguas y a continuar con un gran cambio de comportamiento en las fábricas.

El equipo de construcción de SEA (Europa del Sur y África) también está tomando decisiones orientadas a reducir la huella de carbono de Siemens Gamesa. La iniciativa de SEA se centró en la sustitución del sistema de iluminación portátil tradicional necesario en las obras durante los turnos de noche por una torre de iluminación con un grupo electrógeno más pequeño. La nueva torre de iluminación tiene un tanque de combustible diésel de 25 litros, más pequeño comparado con el tanque de 80 litros de las torres convencionales. Estas nuevas torres son más versátiles y más ligeras que las originales. Además, la energía requerida y el coste de la inversión es mucho menor en comparación con el coste de las torres convencionales. La iniciativa no solo ayuda al equipo a reducir en más de la mitad las emisiones de CO₂ en comparación con las torres tradicionales, sino que también ahorra una gran cantidad de inversión. La iniciativa comenzó en julio de 2020 con dos torres colocadas en dos parques de construcción y se espera que avance significativamente durante el próximo año.

Además, Siemens Gamesa está comprometiendo su cadena de suministro hacia una descarbonización completa en línea con el compromiso de evitar un calentamiento global de más de 1,5 °C. En 2019, el equipo de Operaciones de torres Onshore junto con el equipo de Compras desarrollaron el “Programa de descarbonización de la cadena de suministro” que tiene como objetivo reducir las emisiones de CO₂ que se emiten durante la fabricación de nuestras torres y que marca el camino hacia una cadena de suministro más sostenible. Los resultados del programa hasta ahora son prometedores: tres proveedores ya han acordado cambiar a fuentes de energía renovable, lo que reducirá la intensidad relativa del promedio mundial de carbono de la fabricación de torres en un 25% y una reducción absoluta de unas 20.000 toneladas de emisiones de CO₂ al año. El equipo ahora tiene total transparencia de dónde ocurren las emisiones de CO₂ y cómo pueden ser reducidas. Siemens Gamesa está actualmente expandiendo esto para la adquisición de torres en todo el mundo, y luego ampliar gradualmente el alcance.

C1.6 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 2020, se instalaron 8,7 GW de energía eólica para ayudar a nuestros clientes a reducir aún más sus emisiones en 23 millones de toneladas de CO₂. Desde 1998 se han instalado más de 107 GW de energía eólica en aerogeneradores de Siemens Gamesa. Esto permite a nuestros clientes reducir su huella de carbono en más de 281 millones de toneladas de CO₂ al año.

Table 43 - Beneficios ambientales (a final de ejercicio)

	EF18	EF19	EF20
MW instalados (anual)	6.234	9.895	8.767
GW instalados (acumulados)	88,8	98,7	107,5
TWh / año (acumulados)	272	303	332
NOx evitado (millones de toneladas acumuladas)	1,9	2,1	2,3
SO2 evitado (millones de toneladas acumuladas)	1,0	1,2	1,3
toe evitadas (millones de toneladas acumuladas)	23,4	26,0	28,5
Emisiones de CO2 evitadas (millones de toneladas ac.)	231	257	281

Nota sobre los factores de conversión utilizados. Factor de emisión mundial fósil: 849 gr CO2/kWh; Conversión toe/MWh (1 toe=11,63 MWh): 0,0859 toe/MWh; Conversión t SO2 evitadas por MWh generado: 0,0038 t/MWh; Conversión t NOx evitadas por MWh generado: 0,006875 t/MWh. Horas equivalentes al año promedio del Grupo: 3066.

C1.7 Responsabilidad de producto

La gestión de productos en Siemens Gamesa es el proceso en el que los aspectos de salud, seguridad, sociales y medioambientales son características centrales del propio producto. Todos los que participan en la vida útil del producto asumen la responsabilidad de reducir cualquier posible impacto adverso en la salud y la seguridad de los técnicos, otras partes interesadas o el medio ambiente. Como fabricante de equipos originales, reconocemos que tenemos la mayor capacidad para minimizar cualquier posible impacto adverso. Sin embargo, 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 mantenimiento.

C1.8 Análisis del ciclo de vida

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 hallazgos del 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, estamos desarrollando 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 solo 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 solo 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.

Tabla 44 - Análisis del ciclo de vida (ACV) y declaraciones ambientales de productos (DAP)

	EF18	EF19	EF20
Nº de ACV	16	20	23
Nº de DAP	14	17	20

El período actual del informe muestra una tasa del 100% para los productos cubiertos con ACV (Screening y gran escala) y DAP (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 de producto de tipo III para SG 5.0 132.
- Declaración ambiental de producto de tipo III para SG 5.0 145.

C1.9 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.

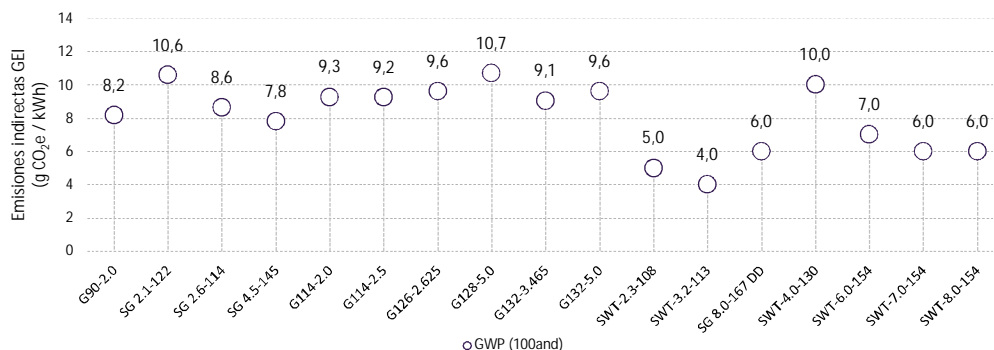
También se establecen procedimientos y controles operativos para evaluar y mejorar los aspectos ambientales vinculados a la fabricación, montaje y construcción, como el desarrollo de planes de acción y medidas de mejora para los materiales y sustancias utilizadas, los residuos generados, la energía consumida o los compuestos orgánicos volátiles (COV) emitidos.

El embalaje de los materiales y componentes suministrados por los proveedores, así como de los envíos de componentes de Siemens Gamesa, es un aspecto con un alto impacto medioambiental potencial para la distribución, el almacenamiento y el transporte de nuestros productos. En el futuro, se prestará especial atención para obtener una mejor comprensión de la legislación actual y futura en materia de embalaje y sus posibles repercusiones en Siemens Gamesa, así como a conseguir una mayor concienciación sobre la importancia de reducir el número de embalajes o de introducir materiales de embalaje más reciclables.

Se están realizando esfuerzos para mejorar nuestras ofertas de servicio de actualización de componentes y prolongación de la vida útil (LTE), de piezas de repuesto y de renovación de piezas para las operaciones de servicio y mantenimiento de las turbinas de nuestros clientes. 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 de los tiempos medios entre visitas de mantenimiento, 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 se diseñan para ofrecer una mayor eficiencia energética a escala global 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.

Figure 20- Potencial de calentamiento global 32 (PCG-100 años) durante el ciclo de vida de los aerogeneradores de Siemens Gamesa



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, reducción del ruido, optimización de la generación de residuos en el mantenimiento y un diseño modular, que facilita el desmantelamiento.

C1.10 Requisitos medioambientales en nuestro Código de Conducta para Proveedores

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 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.

Instamos a nuestros proveedores a unirse a nuestro viaje hacia formas de operación más ecológicas y a reducir nuestra huella de carbono. De esta manera, una categoría de “Sostenibilidad/GEI” se incorpora ahora al proceso anual de evaluación de proveedores como resultado del Programa de Descarbonización de la Cadena de Suministro que se lanzó a principios de 2019. Esta nueva categoría da a los proveedores de Siemens Gamesa la oportunidad de presentar sus esfuerzos medioambientales traducidos en reducciones de CO₂. Siemens Gamesa está en el camino de implementar un enfoque de aprovisionamiento sostenible, para centrarse no solo en un análisis de costes y beneficios, sino también en cómo maximizar los beneficios netos tanto para la empresa como para la sociedad.

³² El Potencial de Calentamiento Global (PCA) fue desarrollado para permitir la comparación de los impactos del calentamiento global de diferentes gases. Específicamente, es una medida de cuánta energía absorberán las emisiones de 1 tonelada de un gas en un período de tiempo determinado, en relación con las emisiones de 1 tonelada de dióxido de carbono (CO₂). Cuanto mayor es el GWP, más calienta la Tierra un gas dado en comparación con el CO₂ durante ese período de tiempo. El período de tiempo que se utiliza normalmente para los GWP es de 100 años. Los GWP proporcionan una unidad de medida común, que permite a los analistas sumar las estimaciones de las emisiones de diferentes gases y permite a los responsables de las políticas comparar las oportunidades de reducción de las emisiones entre sectores y gases. (Fuente: EPA.gov)

C2. Cambio climático

[L11-M14] Siemens Gamesa 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. Somos miembros de múltiples comunidades mundiales que comparten nuestro compromiso con la protección del clima y la descarbonización. Por ejemplo, el Compromiso de acción de París (Paris Pledge for Action), Proteger el Clima (Caring for Climate) y la Iniciativa de Los Objetivos Basados en la Ciencia (The Science Based Targets Initiative).

La estrategia de Siemens Gamesa en materia de cambio climático abarca todo el ámbito de operaciones de Siemens Gamesa, por ejemplo, diseño y fabricación, premontaje y puesta en marcha, operación y mantenimiento. 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 el cambio climático colectivamente.

C2.1 Política contra el cambio climático

Consciente de que el cambio climático es una amenaza fundamental para los mercados y el desarrollo sostenible, el Grupo ha adoptado una Política de Cambio Climático³³ que se aplica en toda la empresa.

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 solo 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 cuanto al cambio climático, Siemens Gamesa se compromete con 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 de energía limpia, tanto en los países industrializados como en otras economías emergentes y en desarrollo.

³³ Véase política de Cambio Climático. Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-responsibility-policies/politica-de-cambio-climatico.pdf?la=es-es&hash=691A0F30F2188692AE3BCD3F1B0F79721929B144>

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 25 de septiembre de 2019.

La empresa se ha comprometido con varias iniciativas comerciales destinadas a evaluar sus riesgos y oportunidades relacionados con el clima, a cartografiar y reducir los impactos asociados a sus fuentes de emisión y a comprometerse voluntariamente con iniciativas de protección del clima y de descarbonización, como la **Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia**³⁴, la **Ley de Empresas Estadounidenses sobre el Compromiso con el Clima**³⁵ o el **Compromiso de acción de París**³⁶. Además, la Empresa ha anunciado que se convirtió en neutral en carbono a finales de 2019, lo que supone un gran paso hacia el objetivo a largo plazo de emisiones netas de CO2 cero para 2050.

C2.2 Riesgos y oportunidades: Grupo de trabajo sobre divulgación de información financiera relacionada con el clima

Siemens Gamesa, como cualquier otra empresa, está expuesta a los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático. Evaluamos los riesgos y las oportunidades en función de su impacto y probabilidad en un horizonte temporal de tres años. El posible impacto de un riesgo o una oportunidad puede evaluarse desde una perspectiva cuantitativa o cualitativa. La información periódica sobre los riesgos tiene lugar al final del proceso de actualización y examen trimestral. Cada dependencia organizativa comunica su registro de riesgos actualizado al nivel organizativo inmediatamente superior para su evaluación y análisis posteriores. El cambio climático está integrado en este proceso en la medida en que influye en nuestro negocio en relación con nuestra estrategia o las operaciones.

Las recomendaciones del Grupo de trabajo sobre Divulgación de información financiera relacionada con el clima (TCFD) son principios voluntarios sobre la integración de los riesgos y oportunidades climáticos a corto y largo plazo en marcos de gestión de riesgos basados en escenarios que anticipan cambios físicos y de transición debidos al cambio climático. Este marco permite una mayor comprensión de los riesgos y oportunidades comerciales que se derivan de los efectos del cambio climático y una mayor transparencia en el gobierno, la estrategia y el desempeño de las empresas en relación con el clima en los principales informes financieros.

En 2020 Siemens Gamesa reevaluó sus riesgos y oportunidades relacionados con el clima. Se llevó a cabo una evaluación de la materialidad en cinco zonas geográficas clave para determinar los riesgos y las oportunidades físicas y de transición específicos. Después de priorizar una selección de riesgos y oportunidades, se realizó un análisis de escenarios utilizando dos escenarios de cambio climático (véase la figura a continuación): un escenario de “transición rápida a baja emisión de carbono” en el que el control estricto de las emisiones de GEI y una rápida transición hacia una energía más limpia limita el calentamiento medio para finales de siglo a menos de 2 °C, y también un escenario de “alto impacto físico” en el que las emisiones de GEI siguen aumentando y vemos un promedio de 4 °C de calentamiento para finales de siglo. En los casos en que los escenarios

³⁴ Véase: Science Based Targets Initiative. Link: <https://sciencebasedtargets.org/>

³⁵ Véase: American Business Act on Climate Pledge. Link: <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2015/12/01/white-house-announces-additional-commitments-american-business-act>

³⁶ Véase: Paris Pledge for Action. Link: <http://www.parispledgeforaction.org/whos-joined/>

revelaban un riesgo y/o una oportunidad potencialmente significativos para el negocio, se realizaba una evaluación del impacto financiero para comprender mejor cuál podría ser la escala del impacto en SGRE.

Figura 21 - Escenarios climáticos evaluados

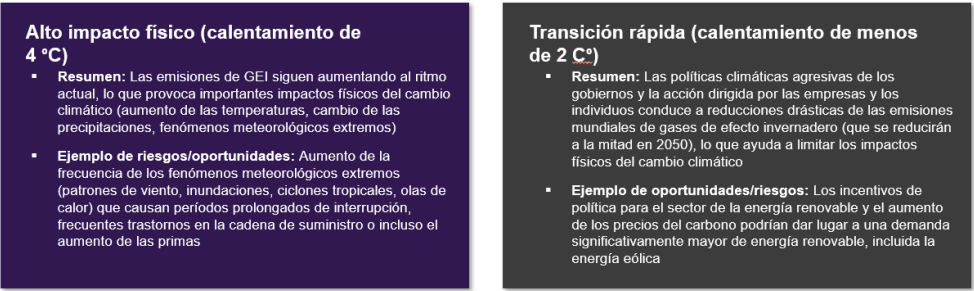


Figura 22 – Escenario 1: Posibles riesgos y oportunidades en el marco de la “transición rápida a baja emisión de carbono”



El escenario de “**rápida transición a baja emisión de carbono**” por debajo de los 2 °C presenta importantes oportunidades para Siemens Gamesa en relación con la expansión de los mercados eólicos terrestres y marítimos a nivel mundial, así como el desarrollo y la expansión de tecnologías limpias como el hidrógeno verde y la energía eólica marina flotante. Además, este escenario presenta diversos beneficios políticos y sociales con la capacidad de Siemens Gamesa para alentar a los responsables políticos y otras autoridades públicas a adoptar objetivos más ambiciosos y marcos regulatorios que apoyen la expansión de las capacidades renovables, y las oportunidades de empleo, en todo el mundo. Sin embargo, el escenario de menos de 2 °C también presenta algunos riesgos importantes para Siemens Gamesa en relación con la demanda de materias primas como el hormigón, el acero y los elementos de tierras raras y sus proveedores para poder seguir el ritmo de los desarrollos tecnológicos de forma sostenible. Además, el precio del carbono de las principales materias primas, el aumento del riesgo de “ecología sí, pero aquí no” con turbinas más grandes y la expansión de las zonas verdes y la competencia con las industrias marinas (sectores de pesca y petróleo y gas) son otros riesgos identificados.

El escenario de 4 °C de “**alto impacto físico**” presenta principalmente riesgos para Siemens Gamesa tales como condiciones climáticas agudas y crónicas, especialmente cambios en las velocidades o patrones de viento, temperaturas extremas y grandes diferencias estacionales, y variaciones en la precipitación que causan inundaciones o sequías. Los riesgos físicos identificados tienden a ser eventos de alto impacto pero de baja probabilidad que dan lugar a niveles de riesgo anualizados comparativamente bajos que afectan a sitios específicos (fábricas o activos de parques eólicos) y/o operaciones.

Los riesgos y oportunidades identificados se evalúan de conformidad con las directrices del Grupo de trabajo sobre Divulgación de información financiera relacionada con el clima (TCFD). Siemens Gamesa está en vías de integrar los riesgos y oportunidades identificados en sus estrategias de negocio y procesos de gestión de riesgos. Al adoptar plenamente el marco del TCFD, la Empresa mejorará su gobierno con respecto a compromisos existentes como la iniciativa de Objetivos basados en la Ciencia de la ONU (SBTi), también mitigará los riesgos relacionados con el clima y explotará las oportunidades relacionadas con el clima, lo que, en consecuencia, reforzará la confianza de sus accionistas y clientes.

C2.3 Estrategia de cero emisiones de carbono

[L11-M15] En 2018, Siemens Gamesa se comprometió a ser neutral en carbono para el año 2025. Varios factores motivadores impulsaron esta decisión, como la necesidad de adaptarse a los cambiantes paisajes del mercado y de aprovechar las nuevas oportunidades, la creciente conciencia climática de nuestros directivos y empleados, así como la anticipación de las futuras regulaciones climáticas y los precios del carbono. La neutralidad de carbono en Siemens Gamesa hasta la fecha ha incluido medir, reducir y/o compensar el CO₂ generado directa o indirectamente por la empresa.

A finales de 2019, 5 años antes de lo previsto, **Siemens Gamesa se convirtió en neutral en carbono**. Este logro es un hito importante y se realizó mediante una combinación de reducción y/o compensación del CO₂ generado directa o indirectamente por la empresa. En este ejercicio fiscal 2020, Siemens Gamesa amplió sus ambiciones e incorporó un objetivo a largo plazo **de alcanzar las emisiones netas cero para 2050**. Cero-neto significa cero emisiones absolutas sin el uso de compensaciones. Se estableció otro nuevo enfoque estratégico para nuestras emisiones de alcance 3 que anteriormente estaban excluidas de la estrategia original de neutralidad en carbono. Las emisiones de alcance 3 son emisiones indirectas derivadas de nuestra cadena de valor, por lo que Siemens Gamesa se comprometerá aún más con nuestros proveedores principales para incentivarles a reducir sus emisiones de alcance 1 y 2 que afectan a los productos y servicios que nos suministran.

La hoja de ruta mundial para cumplir este compromiso implica ahora seis mecanismos de reducción de emisiones que se muestran a continuación.

Tabla 45 - Hoja de ruta global de Siemens Gamesa hacia las emisiones netas de cero carbono



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. Actualmente estamos investigando métodos de determinación de costes totales (CAPEX y OPEX) relacionados con la eficiencia energética en nuevas fábricas. Para obtener información más detallada sobre las reducciones de energía, consulte las secciones Éxitos ambientales en el ejercicio fiscal 2020 y Uso de la energía.



Suministro de electricidad a partir de fuentes de energía renovables

Siemens Gamesa continúa con la transición del suministro eléctrico hacia fuentes renovables. Anteriormente, el 62% de nuestra energía era renovable en países donde la Empresa tiene una fuerte huella de fabricación, principalmente, España, Dinamarca, Alemania y Reino Unido. Este ejercicio fiscal 2020 hemos aumentado esta cuota al 100% (99,9%). 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. Seguimos evaluando el coste y la viabilidad de implementar tecnologías de generación de energía renovable adicionales directamente en nuestras propias instalaciones.



Plan de movilidad ecológica para reducir las emisiones de la flota

Siemens Gamesa ha puesto en marcha una política de beneficios de movilidad y transporte para sus empleados. Su propósito es establecer un marco para todas las entidades de Siemens Gamesa en todo el mundo para gobernar la implementación de las políticas de movilidad y transporte específicas de cada país. La política establece requisitos para la gestión de los beneficios de los automóviles, incluyendo un conjunto decreciente de límites de CO2 en los próximos tres años, la prohibición de ciertos tipos de vehículos y la preferencia explícita por el uso de vehículos eléctricos como opción preferida para el transporte interno. La política también aborda la forma en que los empleados pueden reducir su huella de CO2, ya sea utilizando vehículos más ecológicos o medios de transporte y de trabajo alternativos, por ejemplo, compartir el coche, la bicicleta, el transporte público, la oficina en casa, los horarios de trabajo y de desplazamiento.

En la actualidad, la Empresa está implementando esta política, que ayudará a reducir las emisiones (indirectas) de GEI del Alcance 3 de la Empresa. Junto con esto, Siemens Gamesa está iniciando la transición de su actual flota operativa que incluye vehículos de manipulación de materiales y vehículos de servicio. La transición a estas alternativas de bajo carbono ayudará a reducir las emisiones de GEI de alcance 1 (directo) de la Empresa.



Compensación de 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. Actualmente estamos investigando proyectos de Mecanismo de Desarrollo Limpio (Clean Development Mechanism, MDL) y proyectos de sumideros que implican acciones de reforestación que podrían contribuir a compensar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.

El proyecto de energía eólica Bii Nee Stipa³⁷ en Oaxaca (México) fue registrado como un Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) en el contexto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC). Este proyecto genera Reducciones Certificadas de Emisiones (RCE³⁸) que Siemens Gamesa utiliza para compensar las emisiones de GEI. En el ejercicio fiscal 2020, Siemens Gamesa canceló voluntariamente 26.910 RCE en las que Siemens Gamesa aún no había eliminado las emisiones. Siemens Gamesa trabaja continuamente para disminuir la necesidad de compensación.



Campañas de sensibilización de los empleados y gestión de ideas

Siemens Gamesa lanzó varias campañas de comunicación: en primer lugar, para compartir las mejores prácticas en toda la organización y, en segundo lugar, para animar a los empleados a realizar mejoras ambientales adicionales tanto en su vida privada como en la laboral. Lo más notable es que la compañía organizó un reto en el primer trimestre, donde todos los empleados de Siemens Gamesa pudieron participar y competir para ahorrar la mayor cantidad de CO₂ durante un período de 10 días. Durante el desafío los 462 participantes lograron registrar acciones que ahorraron un total de 19 toneladas de CO₂eq, desviaron 920 kg de residuos y ahorraron 164.000 litros de agua. Para honrar los esfuerzos realizados por todos los participantes del desafío, Siemens Gamesa donó una compensación de CO₂ igual a los ~19.000 kg de CO₂ evitados durante el reto. Siemens Gamesa seguirá involucrando a sus empleados en campañas de concienciación y buscando ideas para reducir aún más el CO₂.



Compromiso a lo largo de la cadena de valor

Con más del 80% de la huella de carbono de los aerogeneradores de Siemens Gamesa ubicados dentro de su cadena de suministro, la compañía reconoce su responsabilidad en facilitar una transición verde a través de la cadena de valor, fomentando la reducción de emisiones de alcance 3, que se extiende más allá de su control directo. Ya se han dado los primeros pasos para reforzar la colaboración con los proveedores para lograr estos objetivos, como el lanzamiento de un programa de desarrollo de la cadena de suministro a principios de 2019 destinado a aumentar la colaboración con los proveedores de torres de Siemens Gamesa, motivando a los que no hayan progresado tanto en sus esfuerzos de descarbonización como otros y, en última instancia, reduciendo el impacto ambiental de estos proveedores.

C2.4 Iniciativa de Objetivos basados en la Ciencia (SBTi)

[L11-M16] La Iniciativa de Objetivos basados en la Ciencia (Science Based Targets Initiative, SBTi) es una iniciativa 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. La iniciativa SBTi alienta a las empresas a establecer objetivos de reducción de las emisiones de carbono a un nivel necesario para cumplir con los 1,5/2 °C en comparación con las temperaturas preindustriales establecidas en el Acuerdo de París sobre el clima. Siemens Gamesa se comprometió con la SBTi como primer fabricante de energía renovable en septiembre de 2018³⁹

³⁷ MDL de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático: Proyecto 0107: BII NEE STIPA. Enlace: <https://cdm.unfccc.int/Projects/DB/AENOR1129213791.04/view>

³⁸ Véase certificado de cancelación voluntaria :

<https://cdm.unfccc.int/Projects/DB/AENOR1129213791.04/Process/RWTUV1412839682.5/Forwarding/Anonymous1604333906.49/viewAttestationLetter>

³⁹

Véase: Siemens Gamesa announces formal commitment to SBTi. Link: <https://www.siemensgamesa.com/en-newsroom/2018/09/20180917-commitment-to-science-based-targets-initiative>

y reafirmó su compromiso con la iniciativa al convertirse en signatario de la campaña “Business Ambition for 1,5 °C de las Naciones Unidas” en el período previo a la COP26 en diciembre de 2019⁴⁰.

Diez meses después de convertirse en neutral en carbono, la SBTi verificó que la estrategia de reducción de emisiones de Siemens Gamesa está alineada con lo que la ciencia climática dice que se requiere para cumplir con la trayectoria de 1,5 °C⁴¹. La empresa se une a un grupo de otras 430 organizaciones mundiales cuyos objetivos han sido aprobados por la SBTi, donde solo unos 150 tienen objetivos coherentes con el cumplimiento del escenario más ambicioso de 1,5 °C.

Hacia su objetivo de cero emisiones netas 2050, Siemens Gamesa ha establecido objetivos para los próximos cinco años hasta 2025:

- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de los alcances 1 y 2 en un 70% por cada MW instalado (con relación a los valores de 2017).
- Incrementar el abastecimiento anual de electricidad renovable al 100% (desde el 58% en 2017).
- El 30% de los proveedores de Siemens Gamesa por el gasto que cubre los bienes y servicios adquiridos y el transporte y la distribución tendrán objetivos basados en la ciencia para el 2025.

Figure 24 – Siemens Gamesa aprobó los objetivos de la SBTi hasta el 2025



La iniciativa SBTi ha verificado que nuestros objetivos de reducción de emisiones cumplen con el escenario más ambicioso de 1,5 °C.

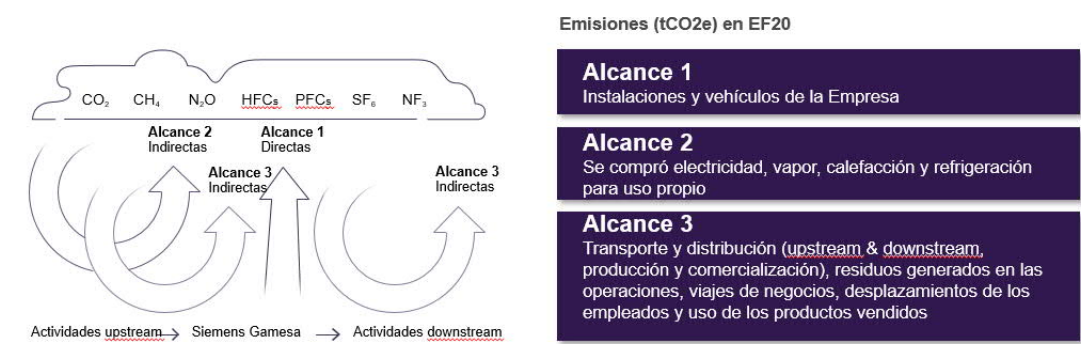
C2.5 Informe de emisiones de GEI verificado

Dado que Siemens Gamesa está comprometida con una comunicación transparente y basada en la ciencia, controlamos e informamos anualmente de nuestros avances hacia la neutralidad en carbono y el cero-neto 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 es verificado por una entidad independiente, de acuerdo con la norma ISO 14064-3, con una garantía limitada conforme con ISAE 3410.

⁴⁰ Véase: Siemens Gamesa reaffirms pledge to meet UN's climate targets for Industry COP25. Link: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/explore/journal/2019/12/siemens-gamesa-cop25-pledge-compromise>

⁴¹ Véase: Reaffirming its commitment to a zero emissions future: Siemens Gamesa's climate targets verified by SBTi. Link: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/explore/journal/2019/12/siemens-gamesa-cop25-pledge-compromise>

Figura 25 – Inventario de emisiones de gases de efecto invernadero de Siemens Gamesa



C3. Uso sostenible de los recursos

El modelo de gestión ambiental de Siemens Gamesa se basa en los principios de mejora del desempeño ambiental y establece un marco común de actuación que facilita la coordinación de los distintos sistemas de gestión ambiental de cada una de las unidades de negocio y en todas las geografías. Este modelo aborda la determinación de los aspectos ambientales desde la perspectiva del ciclo de vida, y la identificación de los riesgos y oportunidades como una forma de mejorar.

Mediante los sistemas de gestión ambiental de la empresa, se identifican, evalúan y minimizan los posibles efectos negativos de las emisiones de carbono y otras emisiones atmosféricas de la empresa, además del ruido y el impacto luminoso, el consumo de materias primas, los desechos, el uso del agua y el vertido o la gestión de productos químicos, al tiempo que se maximizan los efectos positivos.

Los sistemas de gestión ambiental de Siemens Gamesa están verificados y certificados por entidades independientes acreditadas por la norma internacional ISO 14001.

C3.1 Uso de materiales

[L11M11] [301-1] La adquisición de materias primas por parte de la Empresa en 2020 fue de 1.424 mil toneladas, que principalmente incluían núcleo, resina y materiales de proceso y rodamientos y lubricación. Otros materiales pertinentes son la producción de torres, la hidráulica y las piezas de fundición, entre otros.

Tabla 46 – Productos básicos y materiales clave utilizados por peso

EF19	toneladas	EF20	toneladas
C-parts	386.237	Núcleo, resina y materiales de proceso	380.086
Torres - Conversión	156.212	Rodamientos y lubricación	361.236
Palas - Adhesivo de resina y estructural	153.940	Producción de torres	156.212
Palas - Pintura y adhesivo	143.678	Compra y palas BtP	63.019
Palas - Compuestos	91.404	Hidráulica y refrigeración	54.603
Piezas de fundición	53.639	Piezas de fundición	54.496
Palas - Balsa como material del núcleo	53.052	Fibra de vidrio y materiales de carbono	51.146
Palas - COMPRAR	39.596	C-parts	44.092
Palas - Plástico, piezas metal y pararrayos	34.964	Conjuntos estructurales de acero	43.889
Componentes eléctricos	33.764	Fijaciones	41.095
Palas - Filtros de material y kits de flujo	32.187	Generadores y segmentos	27.895
Rodamientos	27.134	Piezas de acero pequeñas	25.336
Palas - BTP	23.422	Internos	15.458
Conjunto estructural de acero	22.033	Equipo de transporte y elevación	15.260
Piezas de acero pequeñas	19.417	Multiplicadora	14.437

C3.2 Uso de la energía

[L11M12] [302-1] 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 Siemens Gamesa 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

El control del consumo de energía se describe en nuestro procedimiento interno de control medioambiental y es aplicable a todo Siemens Gamesa. El procedimiento define los criterios que garanticen el seguimiento de todas las ubicaciones y unidades significativas a medida que se establecen los criterios de corte, de modo que el seguimiento detallado incluye el 95% del consumo total de energía. Existe una clara visión general de las ubicaciones en las que se puede realizar el seguimiento y cada tipo de datos se define en detalle para garantizar un registro coherente en todos los países y ubicaciones. Los datos de consumo de energía se registran en Sphera mensualmente y con la aceptación de varias unidades de entrada. A continuación, todos los registros se convierten al valor estándar de la empresa en GJ.

El consumo interno total de energía ascendió a 1.201.643 gigajulios (4% menor que en 2019) en el período que abarca el informe. Por lo tanto, la cifra de consumo de energía por empleado y año podría estimarse en 46 GJ / empleado EF20. El gas natural es la fuente de energía primaria más importante, ya que representa el 60% de la demanda total de energía primaria.

[L11M13] El consumo total de electricidad durante el período de referencia ascendió a 655.497 GJ, de los cuales la cuota de electricidad renovable ascendió al 99.9%. El consumo de electricidad de Siemens Gamesa está ahora cubierto por los Certificados de Atribución de Energía (CEA), que aseguran que el origen de la electricidad es de fuentes renovables. Además, Siemens Gamesa es propietaria de activos eólicos y solares, que en el ejercicio fiscal 2020 produjeron más de 390.000MWh de electricidad, lo que supone más del doble de nuestro propio consumo, convirtiendo a Siemens Gamesa en un productor neto de electricidad renovable. Los activos se encuentran en España, Dinamarca, India y Estados Unidos.

Tabla 47 - Uso de energía (cifras absolutas)

(Gigajulios - GJ)	EF18	EF19	EF20
Energía primaria	386.459	454.549	471.800
Gas natural + Bio gas natural	243.458	233.694	283.089
Combustible de calefacción	85.029	5.046	3.845
Gasolina/Gasol	39.579	188.457	159.383
Gas licuado de petróleo	18.213	27.352	25.484
Energía secundaria	663.138	801.386	729.838
Electricidad de fuentes de combustión de combustible estándar	160.829	271.933	587
Electricidad procedente de fuentes renovables	402.986	434.958	654.910
Calefacción urbana	99.323	94.495	74.341
Uso total de energía	1.049.597	1.255.935	1.201.637

Tabla 48 - Intensidad energética

	EF18	EF19	EF20
Intensidad energética total (GJ/MW instalado)	168	127	137
Intensidad energética primaria (GJ/MW instalado)	62	46	54
Intensidad energética secundaria (GJ/MW instalado)	106	81	83

Figura 26 – Uso de energía (TJ) absoluto

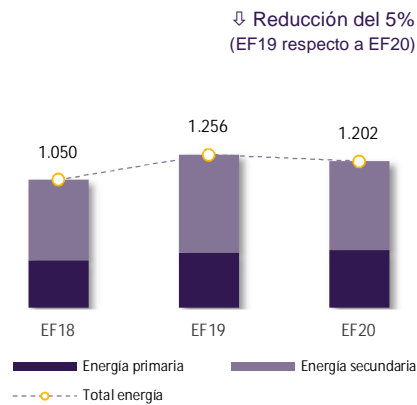
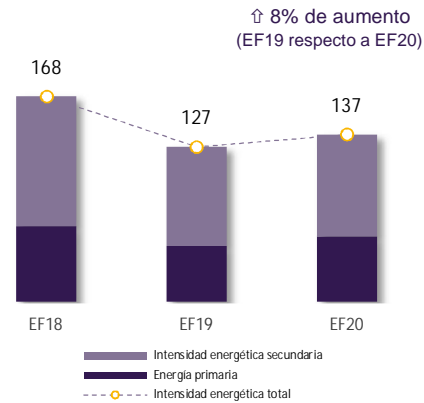


Figura 27 – Intensidad energética (GJ/MW)



C3.3 Emisiones de Gases efecto invernadero (GEI)

[L11-M06] 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 nuestro informe de emisiones de GEI, que es verificado por un tercero y puesto a disposición del exterior. Las emisiones totales de equivalentes de CO₂-eq de la Empresa en los Alcances 1 y 2 ascendieron a 27.910 toneladas de equivalentes de CO₂-eq (70.698 en EF19) durante el periodo del informe.

Tabla 49 - Emisiones totales de GEI

(toneladas equivalentes de CO ₂)	EF18	EF19 ⁴²	EF20
Emisiones de GEI de Alcance 1	22.865	26.437	26.053
Emisiones de GEI de Alcance 2	38.502	44.261	1.857
Total emisiones GEI	61.367	70.698	27.910

Tabla 50 - Intensidad de las emisiones de GEI

	EF18	EF19	EF20
Intensidad de las emisiones (t CO ₂ /MW instalado)	9,8	7,1	3,2
Intensidad del Alcance 1 (t CO ₂ /MW instalado)	3,7	2,7	3,0
Intensidad del Alcance 2 (t CO ₂ /MW instalado)	6,2	4,5	0,2

[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 Siemens Gamesa, lo más representativo es el número de megavatios instalados. En el período de referencia, el ratio de intensidad combinado de las emisiones de GEI directas (Alcance 1) e indirectas (Alcance 2) fue de 3,2 t CO₂-eq / MW.

⁴² Esta información se ha actualizado con respecto a la información divulgada anteriormente debido al proceso de preparación de este Estado de información no financiera consolidado de 2020 y a la certificación del mismo.

Figure 28- Emisiones absolutas totales de CO₂

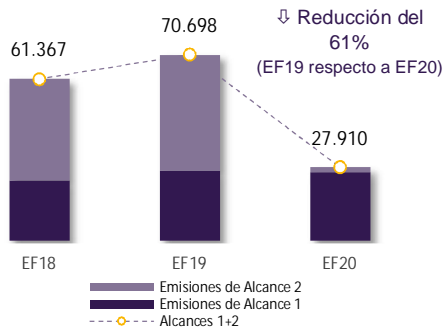
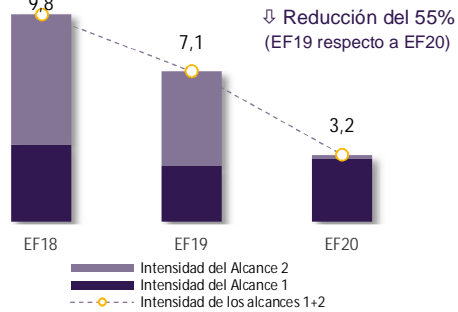


Figura 29 - Intensidad de las emisiones (tCO₂/MW)



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 empresa o están bajo su control. Incluye las emisiones generadas por la combustión de materiales para generar calor. Adicionalmente, las sustancias clorofluorocarbonadas (CFC) 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 26.053 toneladas equivalentes de CO₂. (26.437 t CO_{2eq} en el EF19, lo que representa una reducción del 2% anual).

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 de referencia, las emisiones de Alcance 2 ascendieron a 1.857 t CO_{2eq} (44.261 t CO_{2eq} en el EF 19, lo que representa una reducción del 96%). El suministro de electricidad en lugares con fuertes huellas de fabricación, como España, Dinamarca, Alemania y el Reino Unido, lideraba el camino y se había vuelto ecológico. El ratio de electricidad renovable de Siemens Gamesa ha ido aumentando de forma constante desde el 58% en el ejercicio fiscal 2017, el 61% en el ejercicio fiscal 2018, el 62% en el ejercicio fiscal 2019 hasta cerca del 100% en el ejercicio fiscal 2020. La conversión de nuestro consumo eléctrico anual de cerca de 650 Gigajulios, abasteciéndose al 100% de energía renovable, lleva a un total de emisiones evitadas de unas 42.000 t CO₂ de la huella de carbono de Siemens Gamesa anualmente.

Emisiones de Alcance 3 (otras)

Las emisiones de Alcance 3 son todas las emisiones indirectas (no incluidas en el Alcance 2) que se producen en la cadena de valor de la empresa, incluidas las emisiones ascendentes y descendentes. Este cálculo incluye el transporte y la distribución (gasóleo marino para buques), la eliminación de los residuos generados en las operaciones, el uso de los productos vendidos, los viajes de negocios (aéreos, ferroviarios) y los desplazamientos de los empleados. Durante el período de referencia, las emisiones del Alcance 3 ascendieron a 516.853 toneladas equivalentes de CO₂ (71.824 t CO_{2eq} en EF19). El aumento entre el EF19 y el EF20 se debe a la adición de

combustible de aviones de Offshore y a la adición de información del negocio Onshore. Más específicamente, la información del EF19 incluye el uso de combustible diésel en Offshore, mientras que los datos del EF20 incluyen Offshore y Onshore incluidos el combustible marino, el combustible para aviones de Offshore y el combustible para transporte por carretera de Onshore.

Tabla 51 - Emisiones de Alcance 3

(toneladas equivalentes de CO ₂)	EF18	EF19	EF20
Emisiones de GEI Viajes de negocios	n/d	9.739	5.101
Emisiones de GEI Eliminación de residuos	n/d	3.061	10.666
Emisiones de GEI Desplazamiento de empleados	n/d	4.841	3.041
Emisiones de GEI Operaciones marinas	n/d	54.183	498.045
Emisiones de GEI Uso de productos vendidos	n/d	0	0
Total de emisiones alcance 3	n/d	71.824	516.853

C3.4 Otras emisiones a la atmósfera

[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. Siemens Gamesa usa estos compuestos orgánicos como disolventes en pinturas y adhesivos, en procesos de impregnación y en la limpieza de superficies. El control de las emisiones de COV es competencia de las autoridades locales y puede realizarse a través de medidas en los sistemas de escape o mediante balances de masa que calculen la emisión a la atmósfera en función del consumo real y de las cantidades eliminadas como residuos. Ambos métodos son aceptados en nuestro procedimiento interno para la gestión de las emisiones atmosféricas, ya que se debe cumplir con la legislación local. Las mediciones cuantitativas se realizan en cada fuente de emisión de aire por un tercero autorizado, cuando así lo requieren las autoridades.

También controlamos el uso de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS) 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.

Tabla 52 - Emisiones de contaminantes atmosféricos

(t)	EF18	EF19	EF20
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	254	278	231
Sustancias destructoras de ozono (ODS)	0	2.4 E-4	1.1 E-5

C3.5 Gestión y control del ruido

[L11-M08] La Empresa ha puesto en práctica procedimientos operativos (PRO-30836) para controlar la liberación de contaminantes del aire, para garantizar que se cumplan las obligaciones legales y que la documentación se registre y archive correctamente. Estos procesos describen los requisitos mínimos para la gestión y el control del ruido externo.

A fin de asegurarse de que la instalación de producción local se ajusta al límite de ruido local establecido en el permiso ambiental, se medirá el nivel de ruido de un proceso o equipo específico. Los departamentos de mantenimiento o técnicos deberán conocer los requisitos legales locales en materia de ruido y reaccionar si el equipo o los vehículos superan los niveles de ruido permitidos.

Esto también se aplica a los proveedores externos. Cuando se adquiere nuevo equipo (sistemas de ventilación, carretillas elevadoras, equipo de producción, etc.), se tienen en cuenta las condiciones en relación con los niveles de ruido, además de otras propiedades técnicas. Las funciones de Salud, Seguridad y Medio Ambiente evalúan el nivel de ruido total para asegurar el cumplimiento de las exigencias legales en el permiso ambiental. Cuando se diseñan nuevos procesos o se modifican los procesos existentes, se consideran las condiciones en relación con los niveles de ruido y se consulta a la función local de Salud, Seguridad y Medio Ambiente para asegurarse de que el cambio es aceptable en relación con el permiso ambiental.

C3.6 Gestión de 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.

La generación y gestión de residuos se rige por nuestro 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.

Los registros de residuos se dividen además en residuos reciclables, en los que especificamos los residuos para su reutilización, los residuos para reciclaje y los residuos para recuperación, incluida la recuperación de energía, así como los residuos para su eliminación o vertido.

Además de definir el registro de todos los diferentes tipos de residuos, el procedimiento también establece requisitos para los planes locales de gestión de residuos y para la segregación, el etiquetado y el almacenamiento de residuos de manera que se proteja cualquier contaminación de posibles vertidos y al mismo tiempo se garantice la correcta eliminación de los residuos.

El volumen total de residuos ascendió a 68.311 t en el período de referencia (58.506 en EF19). La relación entre la generación de residuos peligrosos y la generación de residuos no peligrosos es de 1:6, y la tasa global de reciclaje de residuos fue del 72%.

Tabla 53 - Producción de residuos

(toneladas métricas)	EF18	EF19	EF20
Residuos peligrosos Reciclables	1.892	4.413	4.215
Residuos peligrosos No reciclables	2.112	3.686	5.839
Residuos no peligrosos Reciclables	31.006	40.605	44.686
Residuos no peligrosos No reciclables	12.795	9.802	13.571
Residuos totales Grupo SGRE	47.805	58.506	68.311

Intensidad de los residuos (t/ MW instalado)	EF18	EF19	EF20
Intensidad de los residuos Grupo SGRE	7,7	5,9	7,8

Figura 30 - Total de residuos (t) y tipo

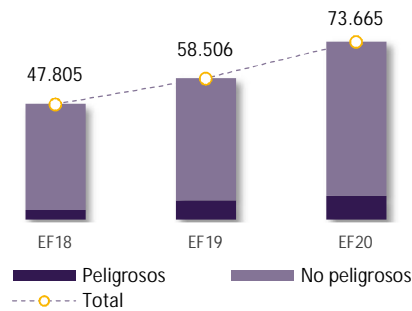


Figura 31 - Intensidad total de residuos (t/MW)

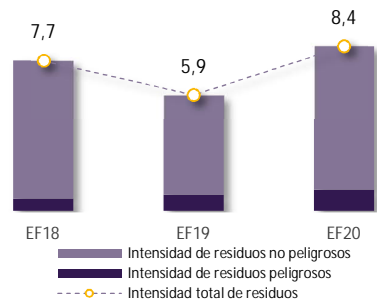


Figura 32 - Total de residuos (t) por naturaleza

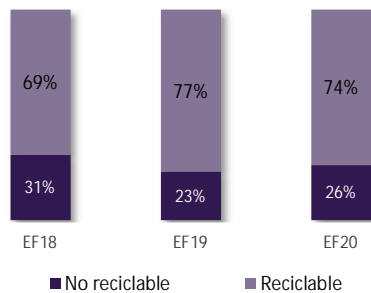
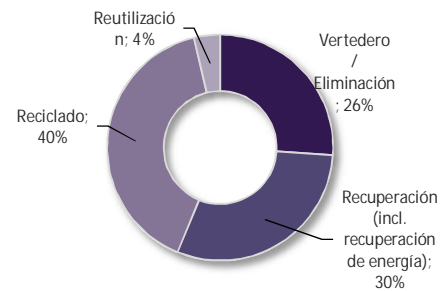


Figura 33 - Destino de los residuos en el ejercicio fiscal 20



C3.7 Gestión del agua

[L11M10] [303-1] 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 uso del agua se rige por un procedimiento interno para la protección del agua y del suelo que establece los requisitos para el registro mensual del uso de los diferentes tipos de agua, así como para el registro de las aguas residuales y el destino de las mismas. El procedimiento también tiene recomendaciones detalladas para el uso de kits de vertidos en cada lugar.

El consumo total de agua en el período asciende a 522.530 metros cúbicos (22% menos que en EF19). Durante el ejercicio fiscal 2020, se usó un total de 19.740 m³ de agua reciclada. Esto incluye un total de 16.945 metros cúbicos (9.854 m³ en EF19) de agua reciclada tratada internamente.

Tabla 54 - Consumo de agua

(metros cúbicos)	EF18	EF19	EF20
Agua dulce	428.835	449.550	453.608
Agua subterránea	6.673	89.693	40.984
Aguas subterráneas y superficiales para refrigeración (*)	10.130	127.115	25.142
Agua reciclada de fuentes externas	n/d	394	2.795
Grupo SGRE (**)	445.638	666.753	522.530

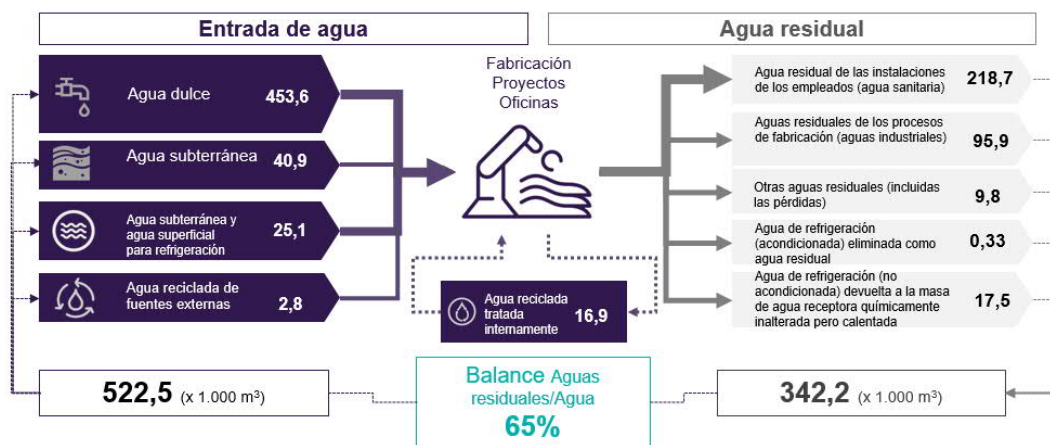
(*) regresó a la masa de agua receptora sin cambios químicos, pero calentada.

(**) Excluida el agua reciclada tratada internamente

No se han registrado fuentes de agua se hayan visto afectadas de manera significativa por las extracciones de agua realizadas por Siemens Gamesa en el período del informe. En otras palabras, no se registraron fuentes de agua que hayan sido afectadas significativamente:

- las extracciones superiores al 5% de la media anual total de cualquier masa de agua
- extracciones de masas de agua reconocidas por los expertos como especialmente sensibles debido a su tamaño relativo, función o naturaleza única, o de otro modo, un sistema amenazado o en peligro que alberga plantas o animales protegidos
- ni tampoco extracciones en humedales de la lista Ramsar o en cualquier otra zona que cuente con protección local 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.

Figura 34 – Balance de agua en el EF202



El volumen descargado al final del período del informe ascendió a 342.227 m3. La mayoría de los efluentes vertidos están vinculados a la utilización en los procesos de fabricación.

Tabla 55 - Aguas residuales producidas

(metros cúbicos)	EF18	EF19	EF20
Aguas residuales de instalaciones de empleados	139.011	121.080	218.691
Aguas residuales de procesos de fabricación	220.819	164.640	95.933
Otras aguas residuales (incluidas las pérdidas)	81.216	0	9.778
Agua de refrigeración (no acondicionada) eliminada como agua residual	0	7.592	17.497
Agua de refrigeración (acondicionada) devuelta a la masa de agua receptora químicamente inalterada, pero calentada	10.130	35.245	328
Total de aguas residuales Grupo SGRE	451.176	328.556	342.227

C3.8 Sustancias Peligrosas

Siemens Gamesa ha implementado un proceso de gestión global de sustancias para conseguir un uso seguro y ambientalmente sostenible de los productos químicos que intervienen en nuestras actividades. El proceso se describe en nuestro procedimiento interno de gestión de sustancias. El procedimiento es aplicable tanto en el diseño y desarrollo de aerogeneradores como en la adquisición, manipulación de materiales, transporte e importación/exportación de componentes, y cuando se manipulan productos químicos o residuos de componentes durante la fabricación, el montaje, la instalación y el mantenimiento de aerogeneradores. Además, el procedimiento establece los requisitos para los productos químicos utilizados en los trabajos realizados por terceros bajo la responsabilidad de Siemens Gamesa.

El procedimiento (PRO-18811) define un proceso de evaluación para todas las solicitudes de uso de nuevos productos químicos en Siemens Gamesa. El proceso de evaluación es realizado por varios empleados formados internamente que evalúan la solicitud en relación con la Lista de Productos Prohibidos y la Lista de Productos Restringidos definidas por Siemens Gamesa. Los criterios de prohibición o restricción se definen en función de la clasificación de peligrosidad de los productos químicos. Los productos existentes se evalúan anualmente y se aplican planes de eliminación progresiva para los productos existentes que cumplen los criterios de prohibición.

C3.9 Incidentes ambientales

Vertidos

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 2020 se registraron un total de 1.042 vertidos, de los cuales 535 fueron contenidos y otros 507 afectaron en cierta medida al agua o al suelo. Ninguno de estos vertidos requirió medidas correctivas excepcionales.

Otros incidentes ambientales

Además de los vertidos, se produjeron 3.072 incidentes menores relacionados con el medio ambiente, en relación con:

- Impacto en la biodiversidad (153)
- No conformidad ambiental (368)
- Incendio, humo, explosión (114)
- Otros incidentes ambientales (1,551)
- Quejas de las partes interesadas (ruido, olor, polvo) (362)
- Meteorología o desastre natural (inundaciones, vientos...) (524)

Multas y sanciones no monetarias

En 2020, 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).

C3.10 Reciclaje de productos

[L11-M07] Siemens Gamesa trabaja continuamente para mejorar la fase de fin de la vida útil. Por ejemplo, ofrecemos 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.

El Grupo sigue participando en el proyecto Horizonte 2020 FiberEUUse. Al igual que el antiguo Consorcio de Innovación GenVind (GenVind Innovation Consortium), 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 FiberEUUse 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.
- Reciclaje térmico y reutilización en aplicaciones de alta tecnología y alta resistencia mediante pirólisis controlada y refabricación.
- Inspección, reparación y refabricación de productos CFRP en aplicaciones de alta tecnología.

Como miembro de la Plataforma Europea de Tecnología e Innovación en Energía Eólica (ETIPWind), Siemens Gamesa contribuyó a la publicación 'How Wind is Going Circular' (Cómo la energía eólica se está haciendo circular)⁴³ que enfatiza cómo la UE debe priorizar la financiación de I+D para diversificar y ampliar las tecnologías de reciclaje como parte del próximo programa marco de I+D, Horizon Europe. Esto es fundamental para el liderazgo tecnológico de Europa al emprender una transición mundial de la energía sostenible.

Además, Siemens Gamesa ha participado en el Grupo de trabajo para la Sostenibilidad de WindEurope desde su creación en 2016. Los residuos de las palas de compuestos han sido un

⁴³ Vease: How Wind is Going Circular. Link: <https://etipwind.eu/files/reports/ETIPWind-How-wind-is-going-circular-blade-recycling.pdf>

tema recurrente y los miembros han estado buscando conjuntamente posibles soluciones. En el ejercicio fiscal 2020, los miembros de WindEurope (incluyendo a Siemens Gamesa), el Consejo Europeo de la Industria Química (Cefic) y la Asociación Europea de la Industria de los Compuestos (EuCIA) presentaron sus recomendaciones para el reciclaje de las palas de los aerogeneradores en el informe “Accelerating Wind Turbine Blade Circularity” (Acelerar la circularidad de las palas de aerogeneradores)⁴⁴.

Siemens Gamesa también ha sido nombrada representante en el Grupo de trabajo de Desmantelamiento y Retirada de servicio de WindEurope. El Grupo de trabajo está preparando la presentación de recomendaciones prácticas a la Comisión Electrotécnica Internacional (CEI) para definir normas mundiales para el reciclaje de aerogeneradores. La armonización de las normas nacionales que se aplican a la retirada de servicio de los aerogeneradores será clave para garantizar procesos eficientes en cuanto a costes y recursos.

Siemens Gamesa evalúa continuamente su participación en proyectos, consorcios de investigación y redes similares, ya que es un apoyo directo a nuestra estrategia de Salud, Seguridad 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. Siemens Gamesa aboga por estándares industriales e internacionales en torno a la retirada de servicio y el reciclaje de productos, en lugar de regulaciones nacionales específicas.

Algunas de nuestras instalaciones se dedican total o parcialmente a la reparación de componentes y su puesta en marcha (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).

La industria eólica es todavía relativamente joven y es consciente de su responsabilidad de encontrar una forma sostenible de tratar los componentes de los aerogeneradores al final de su ciclo de vida. La mayoría de los componentes de un aerogenerador ya se pueden reciclar hoy en día (85-90% de la masa total), pero reconocemos que especialmente las palas representan un desafío debido a los materiales utilizados y su compleja composición. El reciclaje de las palas se está enfocando desde la perspectiva de la industria. Las diversas industrias, entre ellas la eólica, la química y la de compuestos, unieron sus fuerzas para investigar y encontrar posibles soluciones a este problema

La industria está comprometida con la gestión de los residuos de acuerdo con la jerarquía de residuos. El primer paso es evitar la generación del residuo de las palas mediante la reducción y los esfuerzos de sustitución en el diseño. Algunos ejemplos son: la reducción de la masa, la disminución de la tasa de fallos y la extensión del diseño de la vida útil, y el diseño para una fácil actualización de la pala existente a nuevas versiones (palas segmentadas / modulares).

La industria ha identificado dos formas alternativas de procesar las palas de los rotores de las turbinas eólicas que están fuera de servicio:

- reutilización o readaptación: si procede, las palas de los aerogeneradores que se retiran del servicio se restauran y se venden para su reinstalación en otro lugar. Si esto no es posible, las palas también pueden utilizarse como piezas de repuesto para turbinas similares o bien utilizarse para fines alternativos, como estructuras de edificios, en las que una parte existente de una pala se reutiliza para una aplicación diferente, por ejemplo, mobiliario urbano, pasarelas, refugios para bicicletas, parques infantiles, uso arquitectónico, etc..

⁴⁴ Véase: Accelerating Wind Turbine Blade Circularity. Link: See: Accelerating Wind Turbine Blade Circularity. Link: <https://windeurope.org/newsroom/press-releases/cross-sector-industry-platform-outlines-best-strategies-for-the-recycling-of-wind-turbine-blades/>

- El reciclaje mecánico implica moler, triturar, aplastar, despedazar y/o separar las fracciones de fibra y resina. Las fibras recuperadas pueden utilizarse como relleno o en la producción de otros productos fibrosos.
- El reciclaje térmico implica la aplicación de altas temperaturas para separar la resina de las fibras:
- La incineración (combustión) es un proceso térmico en el que el contenido energético de las resinas se utiliza para producir energía (electricidad y calor) y el residuo restante (cenizas/escoria) se envía para su posterior manipulación.
- La pirólisis y la gasificación son procesos térmicos en los que las altas temperaturas permiten la conservación de los materiales de fibra, que pueden ser utilizados en aplicaciones secundarias.
- El reciclaje químico como la solvólisis implica disolventes y procesos térmicos para disolver la resina de las fibras y permite la preservación de los materiales de las fibras, que pueden ser utilizados en aplicaciones secundarias adecuadas.

Siemens Gamesa evalúa continuamente su participación en proyectos, consorcios de investigación y redes similares, ya que es un apoyo directo a nuestra estrategia de Salud, Seguridad 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.

Algunas de nuestras instalaciones se dedican total o parcialmente a la reparación de componentes y su puesta en marcha (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).

C3.11 Biodiversidad

[L11-M17] [L11-M18] 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. 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.
- Potencial específica la mortalidad por colisiones con las turbinas eólicas 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 para 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 el posible daño.
- 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.
- 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. 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.

D. Lucha contra la corrupción y el soborno. Respeto a los derechos humanos

h

En esta sección:

- D1. Ética, integridad y lucha contra la corrupción p. 132
- D2. Derechos humanos p. 141

D1. Ética, integridad y lucha contra la corrupción

D1.1 Enfoque de gestión de este aspecto material

[103-1], [102-17] Compliance es la base de todas nuestras decisiones y actividades y es el componente clave de nuestra integridad empresarial. Compliance no es un programa; es la manera en que llevamos a cabo los negocios. Por ello, la prevención de la corrupción, las infracciones de la competencia leal y otras actividades empresariales impropias tienen la máxima prioridad en Siemens Gamesa. 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 Business Conduct Guidelines 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.

La empresa desarrolló principios de conducta inequívocos y vinculantes que guían a todos nuestros empleados y directivos en todo el mundo y en sus actividades diarias. Estos principios se apoyan en las tres piedras angulares: “prevenir - detectar – responder”.

La Organización de Compliance de Siemens Gamesa es responsable del gobierno global y de la implantación del Sistema de Compliance de Siemens Gamesa en todas las áreas de: (a) Compliance que cubre: anticorrupción, antimonopolio, antiblanqueo de capitales y derechos humanos; (b) Protección de datos; y (c) Control de exportaciones y Aduanas.

El equipo de Compliance Investigations & Regulatory (Investigaciones y Regulación de Compliance) es responsable de manejar, gestionar y reportar todas las denuncias de Compliance y los posibles casos provenientes de las unidades de Siemens Gamesa y de terceros. Además, con el canal de comunicación “Integrity Hotline”,⁴⁵, Siemens Gamesa Renewable Energy ofrece la oportunidad de comunicar información específica relativa a presuntas violaciones de cumplimiento. La administración técnica de la Integrity Hotline (Línea Directa de Integridad) está a cargo de la empresa independiente Business Keeper AG, y la aplicación se almacena en servidores seguros en Alemania. El contenido es examinado exclusivamente por Siemens Gamesa Renewable Energy.

- La Compliance Organization (Organización de Compliance) de Siemens Gamesa prioriza los siguientes temas para EF20 y EF21:
- **Prevención:** Aumentar la sensibilización de los empleados mediante actividades de formación y comunicación (como la formación obligatoria, las actividades de comunicación, *Tone from the Top*, entre otras) en materia de asuntos relacionados con Compliance, Protección de Datos y Control de Exportaciones y Aduanas.
- **Digitalización de los flujos de trabajo:** para aumentar la eficiencia y la precisión (por ejemplo, en el ámbito de los Controles de Compliance, el proceso de due diligence, la tramitación de casos, entre otras).

D1.2 Sistema de Compliance

La empresa ha desarrollado e implementado un sólido sistema de compliance 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. La Organización de Compliance también opera herramientas y procesos sistemáticos para apoyar la

⁴⁵ Véase Integrity Hotline. Link: <https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=23wd4&language=eng>

mitigación efectiva de los riesgos de compliance. El sistema de compliance 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 compliance 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 efectivo de compliance 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.

D1.3 Organización de Compliance

Compliance empieza desde lo más arriba. 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 y los Managing Directors/Jefes de las distintas unidades de Siemens Gamesa. Siguen siendo responsables, incluso si delegan tareas. Actúan como modelos en materia de compliance 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 responsable último de compliance en la empresa.

Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV): La Comisión es un órgano interno del Consejo de Administración, caracterizado por su naturaleza permanente, informativa y consultiva. Tiene facultades informativas, de asesoramiento y de propuesta.

Organización de compliance: La Organización de Compliance es responsable del gobierno global y de la implantación del sistema de compliance de la empresa en todas las áreas dentro de: (a) compliance que cubre: anticorrupción, antimonopolio, antiblanqueo de capitales y derechos humanos; (b) protección de datos; y (c) control de exportaciones y aduanas.

Chief Compliance Officer: El Chief Compliance Officer es un órgano interno de carácter independiente y permanente, que dirige la Organización de Compliance de Siemens Gamesa y rinde cuentas a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, así como a la Comisión Ejecutiva. El Chief Compliance Officer revisa y evalúa de manera regular y sistemática la efectividad del Sistema de Compliance y también determina los recursos y el presupuesto de la Organización de Compliance de Siemens Gamesa, sujeto a la aprobación de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas y el Consejo de Administración.

Compliance Advisory: El equipo de Compliance Advisory (equipo asesor en materia de Compliance) define y aplica el marco de normas, políticas y procedimientos de Compliance sobre la base de las leyes y reglamentos que determinan la dirección y el rendimiento general de la empresa. El equipo Compliance Advisory está compuesto por expertos en materia de compliance y por Regional Compliance Officers.

Compliance Investigations & Regulatory: El equipo de Compliance Investigations & Regulatory (Investigaciones y Regulación de Compliance) es responsable de manejar, gestionar y reportar todas las denuncias de Compliance y los posibles casos provenientes de las unidades de Siemens Gamesa y de terceros.

Compliance Ambassadors: Estos Compliance Ambassadors desempeñan una función de apoyo voluntario como “contactos locales de primera línea” entre los Compliance Officers 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 y realizar una importante contribución a nuestro sistema de compliance.

Protección de datos: El departamento de Protección de Datos es responsable de la estrategia de Protección de Datos de Siemens Gamesa, de la implementación a nivel mundial de las Binding Corporate Rules (Normas Corporativas Vinculantes), del asesoramiento, aclaración y posterior tratamiento de las incidencias en materia de protección de datos y de las solicitudes relacionadas con el tratamiento de datos personales. El equipo de Protección de Datos ha elaborado las políticas y procedimientos necesarios para poner en práctica los procesos e instrumentos requeridos para cumplir el Reglamento General de Protección de Datos de la UE («RGPD»)⁴⁶ y otras leyes locales de protección de datos.

Esto incluye la aplicación de diferentes medidas para lograr el compliance. El Departamento de Protección de Datos cuenta con el apoyo de la Red de Protección de Datos, compuesta por Delegados de protección de datos, Directores de protección de datos y Defensores de la privacidad (Privacy Champions). El enfoque principal se centra en: 1) los registros (finalización y actualización de la descripción de todos los procesos/herramientas que implican datos personales para todas las entidades jurídicas de SGRE; 2) las evaluaciones del impacto sobre la privacidad («EIP») (realización de una evaluación de riesgos para los procesos con un alto potencial de violación de los derechos y libertades fundamentales de las personas; 3) las infracciones (aplicación de procedimientos para garantizar que los incidentes se comuniquen de inmediato); y 4) las solicitudes de los interesados (consultas de empleados o trabajadores externos sobre el tratamiento de sus datos personales).

Control de exportaciones y aduanas (ECC): El Departamento de Control de exportaciones y Aduanas, con la Organización de Compliance tiene la responsabilidad del gobierno global con respecto a todas las actividades de ECC, lo que incluye la orientación regulatoria aplicable, el gobierno regional y la coordinación, así como relaciones externas y las revisiones. La misión general del departamento de ECC es asegurar y facilitar el comercio legítimo, obtener ingresos locales y proteger las actividades de nuestra Empresa, y se ha definido como asegurador de compliance en Control de exportaciones y Aduanas. Esta misión 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.

El Plan Operativo Estratégico para CO ECC se está centrando en la implementación de un panorama central y regional, utilizando recursos de empleados a tiempo completo especializados para Gobierno, Control de exportaciones y Aduanas y establecer asociaciones de colaboración con business partners externalizados para obtener soporte para compliance comercial (Trade Compliance) y la gestión de Agentes de Aduanas. El modelo de gestión se basa en los siguientes principios:

- Procesos generales para asegurar compliance de las normas y reglamentos y control de exportaciones, para establecer un sistema y una Organización de Compliance comercial eficaz,
- Función central de clasificación de Control de exportaciones y Aduanas 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 para conectar, gestionar y supervisar eficazmente a los agentes de aduanas.

⁴⁶ 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) https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection_en

D1.4 Marco de políticas

Business Conduct Guidelines [Directrices de conducta en la Empresa]

Las Business Conduct Guidelines ⁴⁷ (BCG) 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 la empresa cumple con sus responsabilidades: como empleador, en nuestros mercados, en la sociedad y en cuanto al medio ambiente. Las BCG deben ser implementadas completamente dentro del Grupo Siemens Gamesa y nuestros empleados deben cumplirlas en su totalidad.

Manual de Compliance

El departamento de Compliance de Siemens Gamesa ha trabajado en la armonización de todos los procesos, directrices y políticas de compliance mediante la elaboración de un documento único denominado Compliance Handbook (Manual de Compliance). Fue redactado para que todos los empleados de Siemens Gamesa leyeran y conocieran la existencia de un sistema de compliance sólido, fiable y de última generación. Este documento se aplica a todo el Grupo Siemens Gamesa.

D1.5 Lucha contra la corrupción

[L11-C01] La corrupción está ampliamente vinculada a efectos negativos, como la pobreza en las economías en transición, los daños al medio ambiente, el abuso de los derechos humanos o el menoscabo del imperio de la ley, entre otros. La empresa ha reglamentado muchos aspectos relacionados con posibles prácticas de corrupción, como el soborno, los pagos de facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión y el blanqueo de capitales; el ofrecimiento o la recepción de regalos, préstamos, honorarios, recompensas u otras ventajas como incentivo para hacer algo que sea deshonesto, ilegal o represente un abuso de confianza.

- Regalos y hospitalidad: Aunque en muchas culturas los regalos y la hospitalidad son importantes para desarrollar y fortalecer las relaciones comerciales, todos los beneficios que se concedan a terceros deben ajustarse a la legislación local, las Business Conduct Guidelines y el Manual de Compliance.
- Patrocinios, donaciones, aportación a entidades benéficas y afiliaciones: Cada patrocinio, donación, aportación a entidad benéfica previstos, así como las afiliaciones, deben someterse a determinadas normas y directrices estratégicas para la realización de dichas aportaciones, que se establecen en los principios relacionados con estas actividades, regidos por el departamento de Siemens Gamesa Communications and Public Affairs.
- Business partners: Siemens Gamesa establece diariamente relaciones comerciales con muchos terceros y, en determinadas circunstancias, podemos ser considerados responsables de las acciones de ciertos terceros a los que Compliance se refiere como “Business partners” (socios comerciales). Antes de iniciar una relación concreta con los Business Partners, Siemens Gamesa debe tomar medidas para crear transparencia y asegurarse de que la relación se evalúa y gestiona de forma responsable. Por esa razón, debe realizarse una Compliance Due Diligence (Diligencia Debida de Compliance, DDC) y deben incluirse en el contrato disposiciones contractuales obligatorias. Ejemplos de business partners sujetos a una DDC y a disposiciones contractuales son: 1) los intermediarios, como agentes de ventas, consultores

⁴⁷ Véanse las Business Conduct Guidelines: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/internal-corporate-rules/business-conduct-guidelines.pdf?la=en-bz&hash=5BA4D8D75510EFE1D79692A8C3878D8F97640FC6>

comerciales y grupos de presión, 2) revendedores y distribuidores, 3) socios de consorcio y 4) promotores inmobiliarios.

- Pagos de facilitación y pagos bajo coacción: 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 el fin de agilizar el proceso de un acto administrativo rutinario. En general, los pagos de facilitación están prohibidos y pueden ser objeto de procesamiento judicial.
- Pagos de alto riesgo: El proceso de pago de alto riesgo tiene por objeto prevenir y mitigar los riesgos relacionados con compliance, 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 compliance y es necesario mitigarlos. Los Sales/Project Managers de Siemens Gamesa son los responsables generales de garantizar la adecuada identificación de los riesgos de compliance a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto y su adecuada mitigación. Un control de Compliance y Seguridad (CoSECC) incluye la lucha contra la corrupción, el blanqueo de capitales y los derechos humanos. Forma parte de la Sales Business Approval (SBA), un proceso interno de aprobación de todos los proyectos, incluido el desarrollo de oportunidades de parques eólicos, establecido por Siemens Gamesa.
- Compliance en compras: Uno de los objetivos de los procesos de selección, calificación y auditoría de proveedores de Siemens Gamesa es identificar y mitigar los riesgos de compliance en las compras en una fase temprana. La empresa 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".

D1.6 Antimonopolio

[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, concretamente, 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 Compliance Antimonopolio exhaustivo. Se basa en los siguientes principios:

- 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
- Investigación rigurosa y la imposición de sanciones disciplinarias por las infracciones de la legislación antimonopolio.

El Departamento de Compliance tiene la responsabilidad del gobierno del Concepto de Compliance Antimonopolio.

D1.7 Blanqueo de capitales y prohibición de la financiación del terrorismo

[L11-C02] 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. Nuestras Business Conduct Guidelines 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 nuestros empleados, y puede causar importantes pérdidas financieras (como la confiscación de fondos) y tener otras consecuencias negativas.

El módulo de Siemens Gamesa Anti-Money Laundering (AML) es una de las áreas del Siemens Gamesa Compliance System y tiene como objetivo crear un alto nivel de transparencia en los negocios realizados con terceros (Contrapartes) e incluye, en particular:

- realización de procesos de due diligence específicos en materia de lucha contra el blanqueo de capitales (Anti-money Laundering,), incluido el proceso de Siemens Gamesa “Conozca a su Contraparte” (Know Your Counterpart, KYC), cuando sea obligatorio con arreglo a la legislación local o, en su caso, sobre la base de una evaluación interna del riesgo de lucha contra el blanqueo de capitales de Siemens Gamesa;
- procedimientos de supervisión en vista de relaciones comerciales y formas de pago potencialmente sospechosas; y,
- denuncia de operaciones o comportamientos sospechosos de cualquier contraparte comercial a las autoridades locales.

D1.8 Actuación en 2020

Formación

Para que todos los empleados de Siemens Gamesa conozcan las normas de compliance y sepan cómo ponerlas en práctica, la formación es uno de los elementos clave del sistema de Compliance de Siemens Gamesa.

Los empleados que, por sus funciones, están expuestos a riesgos de Compliance específicos (las denominadas “funciones sensibles”) deben recibir formación para garantizar que mantienen su experiencia en materia de compliance hasta la fecha y siguen comportándose adecuadamente. La formación puede tener lugar a través de la web (formación online) o ser presencial (formación en aula).

La formación presencial de Compliance, que se empezó a impartir en el EF19, abarca temas de Compliance como la lucha contra la corrupción, los monopolios, el blanqueo de capitales, los derechos humanos, los conflictos de intereses y compliance como parte de otros procesos empresariales. El grupo objetivo de esta formación, por citar algunos, está formado por el Consejo de Administración, la Comisión Ejecutiva, los Managing Directors y los empleados que desempeñan funciones delicadas. Para aumentar la presencia de compliance a nivel mundial, la empresa también está implementando las siguientes actividades:

- Global Awareness e-Learning for the Business Conduct Guidelines (lanzado en el **9M EF20**)
- La introducción de compliance forma parte del concepto global de incorporación de Recursos Humanos para nuevos empleados.

- Concienciación sobre Global Compliance y actualización anual a los Managing Directors.
- Formación a demanda para mitigar los riesgos locales o específicos de la empresa (por ejemplo, compliance en el aprovisionamiento, business partners, compliance en los proyectos de los clientes).
- El e-learning de Compliance básico para todos los empleados de Siemens Gamesa se desplegará en el T4 EF21.

Tabla 56 - Formación en Compliance en el EF20

	Total completado	% completado
e-learning de concienciación mundial sobre las Business Conduct Guidelines ⁴⁸	7.197	□38%
Formación básica en Compliance	2.470	□40%
- Formados adicionalmente	3.194	n/d

Comunicación

La dirección de Siemens Gamesa debe asegurarse de que todos nuestros empleados estén informados de todas las normas, procesos y herramientas internas de compliance relevantes, y de que esta información se mantenga actualizada. 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 actitud de los de arriba.

Por lo tanto, la Organización de Compliance apoya a la dirección en el diseño de un plan anual de comunicación de compliance, que se presenta, una vez alineado con el departamento de Comunicación, a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV), así como a la dirección ejecutiva para su aprobación. Compliance junto con el departamento de Comunicación coordinan la implementación del plan.

Evaluación de riesgos de Compliance

Siemens Gamesa ha establecido la Evaluación de Riesgo de Compliance (CRA), que se realiza cada 2 años. La CRA asegura la identificación de los riesgos de abajo arriba en las unidades individuales de Siemens Gamesa en todo el mundo y su objetivo es evaluar estos riesgos y definir las medidas de mitigación en consecuencia.

Además, la CRA crea conciencia de los riesgos de Compliance, fortalece la cooperación entre la Organización de Compliance y las unidades operativas y hace hincapié en la responsabilidad de los Managing Directors y de la dirección en general con respecto a los temas relacionados con Compliance. La CRA 2020 ha completado el 28 de septiembre de 2020. La reparación de los riesgos identificados en esta CRA se ejecutará en el EF21.

Casos de compliance:

[L11-H02] Un caso de compliance es cualquier infracción de la legislación penal y/o administrativa o de la normativa interna de Siemens Gamesa, como las Business Conduct Guidelines, 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 compliance inminentes o existentes. Los casos de Compliance pueden ser denunciados por los empleados a través de los siguientes canales:

⁴⁸ El e-learning sobre las Business Conduct Guidelines fue implementado en junio de 2020 y está en marcha, por lo tanto, los números cambian constantemente a medida que los empleados completan la formación: la obtención del número total de cursos completados reportados es del 16 de septiembre a las 9:30-10:00am CET.

- 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
- El Whistleblowing Channel Integrity Hotline (Línea Directa de Integridad del Canal de denuncia) 49, que también ofrece a los empleados la oportunidad de permanecer en el anonimato, si la ley local lo permite y/o
- a los representantes de los empleados

Todos los casos de compliance son gestionados por la Organización de Compliance en la herramienta interna de gestión de casos de compliance.

No se tolerarán represalias de ningún tipo contra personas que hayan denunciado casos de compliance 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 compliance comunicados a la Organización de Compliance serán tratados por la esta o remitidos al departamento especializado de Siemens Gamesa correspondiente. Todas las acusaciones de compliance 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, se emite el mandato de llevar a cabo la investigación del caso de compliance. Al llevar a cabo una investigación, se deben cumplir los Principios fundamentales definidos de una Investigación de Compliance.

Tabla 57 - Casos de compliance

	EF18	EF19	EF20
Alegaciones recibidas en el canal de Compliance	64	46	64
Casos de compliance que permanecen abiertos al final del período	53	37	49
Sanciones disciplinarias	6	7	26
Investigaciones abiertas al final del período ⁵⁰	11	13	33
Investigaciones cerradas al final del período	11	20	21

[L11-SO10] **La naturaleza de los casos de Compliance** podría ser: violación de la ley, violación de un reglamento interno de Siemens Gamesa, violaciones de los reglamentos contables, incumplimiento de las obligaciones fiduciarias, violación de las leyes del mercado de valores, corrupción activa, violaciones antimonopolio, violaciones de conflictos de intereses, actividades de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, violaciones de los derechos humanos o represalias contra un denunciante de irregularidades.

La naturaleza de las consecuencias disciplinarias varía según la falta de cumplimiento en cuestión y las sanciones apropiadas se determinan después de considerar todas las circunstancias materiales de la falta. La Organización de Compliance ha introducido principios básicos y criterios de evaluación para asegurar la coherencia de los procesos disciplinarios centrales y locales. Sin embargo, no todos los casos de Compliance dan lugar a sanciones disciplinarias. Algunos casos de Compliance pueden dar lugar, por ejemplo, a la mejora de los procesos en cuestión o a otras medidas correctivas similares.

⁴⁹ Canal de denuncia (Línea Directa de Integridad). Enlace: <https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=23wd4&language=eng>

⁵⁰ Se refiere a casos que se encontraban en curso de investigación.

El **proceso de reparación** asegura que se corrijan las debilidades abordadas, las deficiencias y las infracciones de Compliance encontradas durante las investigaciones de Compliance, las aclaraciones y otras actividades de investigación. Por lo tanto, todos los departamentos de Siemens Gamesa afectados por un caso de Compliance deben aplicar las recomendaciones incluidas en el informe de investigación correspondiente. La Organización de Compliance (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 Compliance.

Marco de control de compliance

El Marco de Control de Compliance (Compliance Control Framework, CCF), tiene como objetivo asegurar el compliance y la implementación de los Marcos y Procesos de Compliance aplicados a nivel mundial. Es una parte integral del Policy & Control Masterbook (PCMB), que cubre todas las áreas relacionadas con Compliance, 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 al Consejo de Administración, CACOV y Comité Ejecutivo 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.

Todas las deficiencias relacionadas con Compliance identificadas 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 el departamento de Siemens Gamesa que las haya definido.

D2. Derechos humanos

D2.1 Enfoque de gestión

[L11-H01] [103-1] 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.

Como se establece en las Business Conduct Guidelines, Siemens Gamesa reconoce su responsabilidad por el respeto a los derechos humanos como elemento central de un comportamiento corporativo responsable. Siemens Gamesa es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Sus diez Principios y el Acuerdo Marco del sindicato IndustriALL Union Global⁵¹ son vinculantes para toda la empresa. Siemens Gamesa tiene como objetivo garantizar el respeto de los derechos humanos en su propia actividad empresarial y trabajar para promoverlo en su cadena de valor. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU) proporcionan a Siemens Gamesa una valiosa orientación.

Siemens Gamesa se compromete a adoptar y apoyar, dentro de su ámbito de influencia, el conjunto de valores básicos en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción incluidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas como parte integrante de su estrategia y operaciones empresariales.

El respeto a los derechos humanos está cubierto por el Sistema de Compliance de Siemens Gamesa de la siguiente manera:

- Los derechos humanos son parte de la formación en materia de Compliance.
- Los derechos humanos son un módulo de la Evaluación de riesgos de Compliance (CRA) dentro del proceso de aprobación de negocio de venta (sales business approval, SBA).
- Riesgos para los derechos humanos como elemento obligatorio de la Evaluación de riesgos de Compliance (CRA).
- Los derechos humanos forman parte de los informes de Compliance del Chief Compliance Officer.

D2.2 Marco de políticas

[L11-H03] En 2018, el Grupo aprobó y empezó a aplicar la política de derechos humanos⁵². De esta manera, los compromisos en este área se reflejan en una política individual y específica. Esta política fue aprobada por primera vez por el Consejo de Administración en su resolución del 12 de septiembre de 2018. Nuestro compromiso con este principio está firmemente anclado en las Business Conduct Guidelines 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. 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 la empresa está involucrada.

⁵¹ Véase Global Framework Agreement [\[Enlace\]](#)

⁵² Véase Política de Derechos humanos: Link: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-responsibility-policies/politica-de-derechos-humanos.pdf?la=es-es&hash=E7AA0D85F94BA9EA71A08013EE944E5E49D1F136>

Uno de los pasos dentro del proceso de la SBA incluye una Evaluación de Riesgo de Compliance (CRE) para determinar si el proyecto necesita ser evaluado a fondo con respecto a las violaciones potenciales de los Derechos Humanos. A través de la CRE y con el uso de cuestionarios predefinidos (Siemens Gamesa Human Rights Project Due Diligence), el departamento de Compliance puede evaluar y mitigar los riesgos potenciales asociados a los derechos humanos.

D2.3 Actuación en 2020

[L11-H04] Al final del período que se examina no hay constancia de sanciones ni multas relacionadas con la violación de los derechos humanos.

El proceso de aprobación del negocio de ventas (SBA) es el proceso de aprobación interna de todos los proyectos de SGRE que eventualmente involucran a clientes externos (proyectos de clientes) incluyendo el desarrollo de oportunidades de parques eólicos. Define un marco para la toma de decisiones sobre la aprobación de proyectos (SAPP⁵³) en el negocio de proyectos y servicios, es decir, cuándo, cómo y a qué nivel se requieren decisiones de gestión basadas en los riesgos de compliance.

Uno de los pasos para la aprobación del SAPP incluye una evaluación de los riesgos del proyecto, en la que cada proyecto debe ser evaluado minuciosamente en cuanto al riesgo potencial que puede conllevar para asegurarse de que los proyectos contratados se ajustan a los objetivos económicos y financieros, así como al perfil de riesgo deseado de SGRE. En este proceso, Compliance se evalúa obligatoriamente, mediante la Evaluación del riesgo de Compliance (CRA), utilizando cuestionarios predefinidos para identificar, mitigar y/o aprobar los riesgos. Derechos Humanos es un módulo de la CRA dentro de la SBA.

En este módulo, Siemens Gamesa tiene un proceso de due diligence para identificar de forma proactiva y sistemática los posibles riesgos para los Derechos Humanos. Todos los proyectos que cumplen los criterios están sujetos a la «Due Diligence» del Proyecto de Derechos Humanos de Siemens Gamesa. Con la utilización de un cuestionario detallado predefinido y herramientas externas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), el proyecto se evalúa minuciosamente para detectar cualquier posible riesgo para los derechos humanos en relación con la ubicación, los derechos laborales, los derechos de la comunidad local, los medios de vida y los socios implicados, como clientes, proveedores, socios del consorcio y detalles de seguridad cuando proceda. Todos los riesgos potenciales deben ser mitigados y si la mitigación no es posible el proyecto no será aprobado por el proceso de la CRA.

Adicionalmente, Riesgos para los derechos humanos como elemento obligatorio de la Evaluación de riesgos de Compliance (CRA). Los riesgos para los derechos humanos identificados durante la identificación de riesgos de abajo arriba de cada unidad de Siemens Gamesa deben tener un plan de mitigación definido para ser implementado en el próximo ejercicio financiero. La última evaluación del riesgo de los derechos humanos se realizó en 2018 y no se identificó ningún riesgo específico para los derechos humanos. Siguiendo la frecuencia de 2 años, la CRA de 2020 se ha completado el 28 de septiembre de 2020.

Los derechos humanos son universales y todas las personas del mundo merecen ser tratadas con dignidad e igualdad. Los derechos básicos incluyen la libertad de expresión, la privacidad, la salud, la vida, la libertad y la seguridad, así como un nivel de vida adecuado. Siemens Gamesa reconoce que podrían surgir problemas potenciales de derechos humanos en nuestras propias operaciones o en nuestra cadena de valor o actividades relacionadas con nuestro negocio, por lo que Siemens Gamesa se compromete expresa y públicamente a mantener un comportamiento social y laboral justo y positivo a través de varias políticas de alto nivel y exige a sus empleados, unidades de negocio y sus empresas filiales, proveedores y socios comerciales que actúen siempre de acuerdo con los principios del PRNU.

⁵³ SAPP es un entorno informático en línea de SGRE para la gestión de proyectos en línea, el seguimiento financiero y el análisis..

E. Información sobre la sociedad

En esta sección:

- E1. Compromiso social p. 144
- E2. Afiliaciones y asociaciones p. 150
- E3. Cadena de suministro responsable p. 154
- E4. Fiscalidad responsable p. 162

E1. Compromiso Social

[L11-SO02] Siemens Gamesa está profundamente anclada en las comunidades en las que operamos. Vemos como nuestro deber colaborar en su desarrollo sostenible. Ese es nuestro modelo de negocio. La aceptación a largo plazo por parte de las comunidades locales es nuestra principal prioridad, y ser parte activa de sus actividades, su comunidad, nuestro objetivo. A través del logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, también satisfacemos las preocupaciones de los empleados para comprometerse con las comunidades a través de actividades de voluntariado.⁵⁴

E1.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

Con el fin de reforzar su compromiso con la sociedad, Siemens Gamesa ha creado en 2020 una nueva área llamada Compromiso social. Su misión es «ayudar a reducir la pobreza en nuestras comunidades, luchar contra el cambio climático y promover la educación STEM para satisfacer las necesidades de la sociedad en cuanto a avances tecnológicos, todo ello en consonancia con los ODS de la ONU».

Por ello, Siemens Gamesa se compromete a lograr la armonía entre nuestros valores corporativos y las expectativas que las sociedades tienen de nosotros, así como a fomentar el desarrollo económico y social de las comunidades en las que operamos. Las mejoras de la calidad de vida y la creación de riqueza se logran, 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. Para ello, Siemens Gamesa colabora con diversos grupos de interés, como instituciones, administraciones y organizaciones de la sociedad civil, y patrocina activamente iniciativas de acción social en todo el mundo.

E1.2 Marco de políticas

[L11-SO03] El compromiso con la comunidad es uno de los cinco pilares de la estrategia de RSC 2018-20 de Siemens Gamesa, que hace hincapié en la importancia de contribuir a las comunidades en las que opera la empresa ofreciendo su experiencia a los miembros de la comunidad y comprometiéndose con ellos para lograr un impacto positivo en la sociedad. La Política de Responsabilidad Social Corporativa establece los principios básicos y el marco general de actuación en la gestión de las prácticas de responsabilidad social corporativa avaladas por Siemens Gamesa.

La Política de Acción Social⁵⁵ fue aprobada por primera vez mediante una resolución del Consejo de Administración el 12 de septiembre de 2018 y se está revisando y actualizando en 2020. Específicamente se refiere al pilar de la Comunidad y proporciona el marco para cualquier compromiso de la comunidad o iniciativas de acción social. Define los siguientes objetivos principales:

- Estimular la sostenibilidad de la misma.
- Mejorar el reconocimiento y la reputación de la empresa.
- Aumentar el orgullo de pertenencia y la satisfacción de los empleados y socios.
- Contribuir a la mejora de las comunidades en las que opera el Grupo Siemens Gamesa.

⁵⁴ Ver enlace al vídeo introductorio del departamento de Compromiso social: <https://www.youtube.com/watch?v=s8-KW1hkizE&list=PL9eXVmBTjYix1Zr4RLFXnf4v1aU1XpYq7&index=3>

⁵⁵ Política de Acción Social.: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-commitment-policy.pdf?la=en-bz&hash=1B3A106E41B35ED4030EFF6DAE434C307BA95C5F>

Por lo tanto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU desempeñan un papel crucial en el enfoque comunitario de Siemens Gamesa: cualquier iniciativa de acción social o compromiso con la comunidad debe redundar en uno o varios de los ODS de la ONU que se han definido como materiales para el compromiso social de Siemens Gamesa.

Como se describe en la Política de Acción Social, Siemens Gamesa se compromete a prestar especial atención a los grupos más vulnerables. Por lo tanto, otro punto focal de toda iniciativa de acción social o compromiso comunitario debe ser el grupo de beneficiarios. Sin embargo, el valor de una actividad no se basa únicamente en el mero número de beneficiarios, sino también en el impacto cualitativo que el proyecto tiene en los individuos o grupos vulnerables.

El objetivo de la Política de Donaciones y Contribuciones Benéficas de Siemens Gamesa («POL-51407 Donaciones y contribuciones benéficas») es regular las Donaciones y Contribuciones Benéficas a nivel de Grupo, cumplir con las Business Conduct Guidelines [Directrices de conducta en la Empresa] sobre donaciones y contribuciones benéficas, cumplir con la Política Global de RSC de SGRE así como con la Política de Acción Social de SGRE. Esta política define las directrices y el marco de cómo proceder (iniciar, evaluar y aprobar) con las donaciones y contribuciones caritativas dentro de Siemens Gamesa.

E1.3 Estrategia y objetivos hacia 2023. Prioridades y KPIs

[L11-SO03] Nuestra estrategia agrupa toda la ayuda a la sociedad, la cual está ligada a los ODS de la ONU, específicamente al ODS1 No a la pobreza, ODS 4 Educación de calidad, ODS 13 Acción por el clima, ODS 14 Vida bajo el agua, ODS 15 Vida en la tierra. Nuestra acción es independiente del negocio. Para lograr nuestros objetivos, la Empresa ha definido 3 líneas en su estrategia:

- Ayudar a combatir la pobreza en las comunidades donde estamos presentes.
- Combatir los efectos del cambio climático.
- Promover y fomentar la educación en materia tecnológica, especialmente en STEM.



¿Qué?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Luchar contra la pobreza: porque necesitamos ser parte de las comunidades. ▪ Educación Tecnológica: impulsar el talento que necesitaremos en el futuro. ▪ Proteger el medio ambiente: para contribuir a salvar el planeta.
¿Por qué?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabilidad a largo plazo y confianza en nuestro compromiso social. ▪ El orgullo de pertenencia y motivación de los empleados, fuertemente enfocado en el voluntariado. ▪ Alineación con las demandas de los analistas e inversores: mejores índices ambientales, sociales y de gobierno (ESG). ▪ Separarse del negocio y agrupar, coordinar y mejorar toda la actividad social.
¿Cómo?	El área de Compromiso social será digital, y es pionera en nuestro sector. Nuestra plataforma digital nos permitirá ser más eficientes, llegar a más beneficiarios, medir y mejorar nuestro impacto y conectar con voluntarios, colaboradores, estudiantes y público en general (e-learning, portal de voluntarios, portal de colaboradores, eventos...)

E1.4 Actuación en 2020

Este enfoque se canaliza a través de varias iniciativas:

2º Proyecto SGRE Impact 2019/2020

En 2019 se seleccionaron 9 proyectos que se llevarán a cabo en 9 países durante 2020. Habíamos recibido 132 proyectos en 36 países 98 empleados de 17 países. Estos proyectos ascendieron a 2.843.071 euros. El valor total de los 9 proyectos seleccionados fue de 190.794 euros:

- Farolas solares para los campos de refugiados de Bangladesh
- La Eólica corre por los niños con leucemia en China
- Limpieza de playas en el centro de Taiwán
- Programa de Empoderamiento de las niñas en Tailandia
- Fab Lab ED en México
- Elliott Test Kitchen en EE. UU.
- Un futuro a través del deporte que te gusta en Alemania
- Salvar los océanos en España y Portugal
- Dolphin Village - Agua limpia y saneamiento en Tanzania

Todas estas iniciativas alientan a los empleados de todo el mundo a comprometerse más. Se puede solicitar financiación para proyectos que proporcionen un cambio positivo a las comunidades en aquellos lugares en donde opera la Empresa.

3er Proyecto SGRE Impact Edición Especial COVID-19

En 2020, debido a la pandemia de COVID-19, la Empresa ha decidido posponer hasta el EF21 el 3er Proyecto SGRE Impact y lanzar una Edición Especial ⁵⁶de SGRE Impact COVID-19; esta edición especial ha recibido 55 proyectos para ser llevados a cabo en 22 países, propuestos por 39 empleados de 8 países. Estos proyectos tenían un valor total de 1.092.624 euros. Por último, se seleccionaron 16 proyectos en 10 países con un valor total de 499.210 euros:

- «Hamburger Tafel» en Alemania
- «A tu lado» en España
- «Corona relief Emergency Food Response» en la India
- «Inclusión social de las personas vulnerables a través de la ayuda alimentaria» en España
- «Valencia Cose» en España
- «Alimentos y ropa para los sin techo» en Canadá
- «Prevención y preparación para el COVID-19 en los campos de refugiados de Kenia» en Kenia
- «Cruz Roja Responde» en España
- «Banco de alimentos y apoyo psicológico de Mera Parivar» en Rajeev Nagar, India
- «Alimentando la dignidad» en Grecia
- «Project Disha» en India
- «Comidas diarias para jóvenes estudiantes» en México
- «New Start» en Dinamarca
- «Proporcionar seguridad alimentaria y desarrollo sostenible» en Marruecos
- «COVID-19 Relief for Thalitha Cumi» en Sudáfrica
- «Protección de colectivos vulnerables» en México

⁵⁶ Véase: Siemens Gamesa Social Commitment video #2 (SGRE Impact 2020. Special Edition). Link: <https://www.youtube.com/watch?v=EJZeTzIxC9w&list=PL9eXVmBTjYIxtZr4RLFXnf4vIaU1XpYq7&index=1>

El impacto de SGRE, así como las iniciativas de acción social local en todo el mundo, permiten reforzar el vínculo con la tierra y la comunidad local, incluidas las entidades e instituciones que trabajan en ella. La empresa apoya el mantenimiento de relaciones estables con entidades e instituciones locales que también asumen un punto de vista de ampliación de las posibilidades de las personas.

Campaña de donaciones de contrapartida a través de la Cruz Roja

En respuesta a la crisis de COVID 19, Siemens Gamesa lanzó una campaña de donación de empleados al «Llamamiento de emergencia del COVID 19» de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (FICR), que dirige un amplio programa para combatir la propagación del coronavirus en todo el mundo. Siemens Gamesa invitó a sus empleados a donar a la petición y se comprometió a igualar las donaciones del personal. A través de esta campaña proporcionamos ayuda a más de 25.000 personas en las zonas afectadas, tanto en el ámbito sanitario como en el social.

Ayuda humanitaria COVID-19

En abril, Siemens Gamesa se comprometió a financiar la adquisición de un millón de euros de suministros médicos en especie y la donación de alimentos para luchar contra el coronavirus. Las donaciones se destinaron a hospitales y comunidades en las que la empresa opera y que se han visto especialmente afectadas por la crisis. En septiembre de 2020, las donaciones incluyen más de 150.000 equipos de protección personal donados, más de 2,3 millones de kits de alimentos para más de 100.000 beneficiarios en 10 países afectados por la pandemia (Brasil, China, Egipto, Francia, India, México, Marruecos, España, Reino Unido y Estados Unidos).

Proyectos ambientales

La lucha contra el cambio climático está en el ADN de nuestra Empresa, no solo mediante la reducción de las emisiones con nuestros aerogeneradores, sino también a través de proyectos medioambientales y actividades de acción social que contribuyan a la reducción de la huella de CO2. En Siemens Gamesa creemos que la reforestación y la limpieza de nuestras costas es una de las mejores maneras de luchar contra el cambio climático y contribuir a la protección del medio ambiente.

- Cada árbol maduro absorbe 22 kg de CO2 anualmente.
- La contaminación de los ríos, las playas y las costas es una amenaza para la biodiversidad.
- Más de 3.000 millones de personas dependen del océano para su sustento.

Este año lanzamos «Los bosques de Siemens Gamesa»⁵⁷, este proyecto tiene como objetivo restaurar los bosques degradados en todo el mundo. Plantaremos más de 50.000 árboles para el año 2021 con el apoyo de empleados voluntarios. Con esta oportunidad de voluntariado, queremos concienciar sobre la relevancia de la reforestación para luchar contra el cambio climático y la importancia de proteger nuestros bosques.

Para el Día Mundial de la Limpieza 2020, Siemens Gamesa lanzó el Día de la Limpieza Digital para animar a los empleados a limpiar sus dispositivos electrónicos. También organizamos actividades locales de limpieza de la costa con los empleados, como en Bilbao y Madrid. En Taiwán, organizamos otro día de limpieza de playas con los empleados como parte de SGRE Impact 2019/2020. Todas estas actividades forman parte de la estrategia de compromiso social en relación con los proyectos ambientales.

⁵⁷ Ver: Siemens Gamesa Social Commitment video #3 (Los bosques de Siemens Gamesa):
<https://www.youtube.com/watch?v=WwfgZDaJuXU&list=PL9eXVmbTjYlxtZr4RLFXnf4vIaU1XpYq7&index=2>

Proyectos de Educación Tecnológica

#Teaching Future

Una iniciativa lanzada durante el COVID-19 para ayudar a los estudiantes de 6 a 18 años de edad o más a acumular conocimientos de STEM mientras aprenden sobre energía renovable, energía eólica y digitalización gracias a los vídeos grabados por los empleados que ofrecieron voluntariamente su tiempo durante la pandemia. Compromiso social ha decidido mantener viva la iniciativa, hasta nuevo aviso, de crear una biblioteca de vídeos para estudiantes y profesores.

#EU vs Virus Hackathon

En mayo de 2020, Siemens Gamesa participó en la primera hackatón paneuropea para luchar contra el COVID-19 a través de la innovación, y otorgó un premio a The Human Project, una solución digital para ayudar a los equipos de primeros auxilios y al personal de emergencia que se enfrentan a situaciones estresantes a compartir sus historias y encontrar apoyo emocional.

Robótica con la Primera Liga de Lego

En septiembre de 2020, Siemens Gamesa lanzó un programa de robótica para estudiantes de 7 a 16 años o más con FIRST Lego League. Los estudiantes tendrán la oportunidad de desarrollar habilidades de ingeniería temprana con aplicaciones en el mundo real. Comenzando en Alemania, España y el Reino Unido, este programa también tiene como objetivo mejorar las habilidades transversales como la lógica, el ingenio, la comunicación y la innovación.

Megaproyectos con la Universidad de Aalborg y el Clúster 4GUNE en el País Vasco

Siemens Gamesa está apoyando los «Megaproyectos», un programa de aprendizaje basado en proyectos sobre «Flujos de materiales y energía en una región circular» en la Universidad de Aalborg, en el norte de Dinamarca. El reto propuesto a los estudiantes de grados de máster es cómo lograr una transición energética con soluciones sostenibles. El mismo desafío se reproducirá en diferentes universidades y en diferentes regiones, empezando por el País Vasco, dando a los estudiantes la oportunidad de compartir experiencias y resultados de aprendizaje.

A través de 4GUNE, el clúster de asociaciones privadas y públicas del País Vasco, se llevarán a cabo cuatro proyectos durante el curso académico 2020/2021. Los estudiantes con diferente formación académica trabajarán en la manera de descarbonizar el sistema energético local, minimizando el impacto material.

Empoderamiento de las mujeres en STEM

A través de un acuerdo con la Real Academia de Ingeniería con programas de divulgación y programas de tutoría como TECHMI, una olimpiada práctica para estudiantes de 12 a 16 años, y Mujer e Ingeniería, una iniciativa dirigida a jóvenes graduados para facilitar su incorporación al mercado laboral de la ingeniería.

#HackSTEM

Siemens Gamesa lanzó en octubre de 2020 una hackatón para promover la educación STEM en un evento tipo sprint en el que se invitó a los estudiantes universitarios a diseñar un videojuego para los estudiantes más jóvenes en el que los conceptos STEM son clave para avanzar y en el tema que más les preocupa: la sostenibilidad.

Proyectos locales

En Siemens Gamesa estamos comprometidos con las comunidades en las que operamos, por lo que también nos involucramos en proyectos locales para satisfacer sus necesidades específicas y promover el desarrollo social y económico sostenible. Desde el área de Compromiso social, agrupamos y coordinamos estas actividades para maximizar su eficiencia y visibilidad.

Medición del rendimiento social de la inversión

Siemens Gamesa se asoció con la Universidad de Deusto de Bilbao, España, para evaluar el «Retorno Social de la Inversión (SROI)» de los proyectos apoyados por la iniciativa global de acción social de la empresa «SGRE impact». El SROI refleja la eficiencia en el uso de los fondos invertidos en estos proyectos y se crea mediante la obtención de la relación entre el Valor Social Integrado, que es la consolidación (suma sin repetición) del valor de distribución a los factores económicos (trabajadores, proveedores, etc.) y el valor de distribución a los beneficiarios (generalmente a través de mecanismos no de mercado). Para los proyectos implementados en 2018-19, el SROI se definió en 5,54 €, lo que significa que por cada euro gastado en los proyectos, la inversión real fue 5,54 veces superior a la gastada por Siemens Gamesa.

Inversiones

[L11-C03] [102-13] La Empresa tiene protocolos para el control de las donaciones y contribuciones benéficas para acciones de carácter social. Mediante estos protocolos, todas las contribuciones de contenido social, las donaciones y la asignación de fondos se evalúan para mitigar los riesgos de Compliance. En el ejercicio fiscal 2020 las donaciones y contribuciones caritativas de Siemens Gamesa ascendieron a un total de 2,90 millones de euros (0,43 millones de euros en EF19). Por regiones, la mayoría de estas inversiones se originaron en Europa, el Oriente Medio y África (68%), seguidas de América (25%) y Asia, Australia (7%).

En esta cantidad global se agrupan todas las donaciones y contribuciones benéficas de carácter local, pero la mayor parte de los fondos se gestiona directamente desde el área de Compromiso social, que centraliza y gestiona directamente los proyectos sociales y la asignación de fondos. En particular, la esfera del compromiso social ha sido objeto de las siguientes inversiones en el ejercicio fiscal 20:

- Donaciones en especie y directas para el COVID-19: 1.050.000 euros
- Donaciones de SGRE Impact: 500.000 euros
- Proyectos ambientales: 108.000 euros
- Proyectos de Educación Tecnológica: 280.000 euros

E2. Afiliaciones y asociaciones

E2.1 Enfoque de gestión

[L11-SO04] [102-13] Siemens Gamesa, como líder mundial en el sector de las energías renovables, fomenta políticas para un futuro más sostenible y comparte su experiencia global con los principales interesados en los mercados en los que ya estamos presentes, pero también en los nuevos mercados. Esta actividad de creación de capacidad se lleva a cabo a través de las asociaciones e iniciativas a las que pertenece Siemens Gamesa. Algunas de las acciones que lleva a cabo SGRE, son las siguientes:

- Compartir información sobre casos positivos en el desarrollo de cadenas de valor locales a nivel mundial, compromiso con las comunidades y apoyo a los países para alcanzar los objetivos climáticos.
- Aportación de nuestra experiencia global para construir el esqueleto de marcos legales que puedan marcar el camino para alcanzar los objetivos climáticos nacionales, al tiempo que se proporciona a los inversores privados una visibilidad a largo plazo y un atractivo de mercado.
- Establecimiento de objetivos ambiciosos para la presencia de las energías renovables en la combinación energética; la eliminación de las limitaciones técnicas, burocráticas y de mercado que limitan el crecimiento de la energía eólica.
- Fomento de la I+D+i.
- Creación de capacidad mediante la colaboración con universidades y centros de formación.

E2.2 Marco normativo para afiliaciones y asociaciones

El propósito de la Política de Afiliación a asociaciones del Grupo ("POL-51819 Afiliación a asociaciones") es establecer los requisitos para el registro y la aprobación de las afiliaciones de empresas e individuos a asociaciones (como cámaras, clubes, instituciones, organismos de comercio, organizaciones de normalización y otras organizaciones profesionales) de conformidad con las Business Conduct Guidelines de Siemens Gamesa, en particular:

- Asegurar la adecuada coordinación y difusión de la estrategia y los mensajes clave de Siemens Gamesa ("Estrategia"), establecidos por los órganos de Gobierno de la Empresa en todas las Asociaciones relevantes (sectoriales o no) y entidades en las que Siemens Gamesa está representada (denominadas "Asociaciones").
- En cuanto a las Asociaciones, establecer una política común y global para asegurar la alineación y el gobierno de las siguientes cuestiones:
 - Definición de las responsabilidades para la validación de las propuestas de cada Asociación y la designación de la persona responsable de representar a Siemens Gamesa en cualquier entidad específica.
 - Conocimiento de las razones, objetivos y el coste económico de la propuesta de asociación.
 - Validación legal: por compatibilidad con las leyes pertinentes y en cuanto a la representación de Siemens Gamesa en la Asociación y en sus órganos de gobierno.

La política de Afiliaciones y Asociaciones regula todas las solicitudes para ser miembro de cualquier Asociación hechas por Siemens Gamesa en todo el mundo.

E2.3 Acción global

En cada lugar significativo del entorno en el que opera, la compañía participa activamente en asociaciones y organizaciones tanto sectoriales como de otro ámbito empresarial.

Tabla 58 - Afiliaciones y asociaciones profesionales clave del sector eólico

Global				Regional			
<div><p>GWEC GLOBAL WIND ENERGY COUNCIL</p></div> <p>El Global Wind Energy Council (Consejo Mundial de Energía Eólica) es la asociación profesional internacional de la industria de la energía eólica. Nuestra misión es asegurar que la energía eólica se establezca como la respuesta a los desafíos energéticos de hoy en día, proporcionando sustanciales beneficios ambientales y económicos.</p>				<div><p>Wind EUROPE</p></div> <p>WindEurope es la voz de la industria eólica a nivel europeo. Abarcando la representación de la industria (fabricantes de equipos originales, operadores, desarrolladores, servicios públicos, proveedores, investigación, etc.). Estado de afiliación de SGRE: Miembro principal (la categoría más alta)</p>			
Nacional							
<div><p>AWEA AMERICAN WIND ENERGY ASSOCIATION</p></div> <p>La AWEA es la voz del sector eólico en Estados Unidos. Como asociación profesional, representa y defiende los intereses del sector eólico. SGRE forma parte de la Comisión Ejecutiva del Consejo.</p>	<div><p>ACORE AMERICAN COUNCIL ON RENEWABLE ENERGY</p></div> <p>ACORE es una organización estadounidense sin fines de lucro que trabaja para promover la energía renovable. Educa a los encargados de formular políticas y a los reguladores sobre cómo llevar a cabo la transición a un sistema de energía libre de carbono. SGRE forma parte del Consejo de Administración.</p>	<div><p>VDMA</p></div> <p>Asociación Alemana de Construcción de Maquinaria.</p> <p>Representación de fabricantes y proveedores de energía eólica terrestre y marina.</p> <p>Políticas energéticas y grupos técnicos (por ejemplo, marcado e iluminación de la aviación, desmantelamiento, etc.)</p>	<div><p>AEE ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ENERGÍA EÓLICA</p></div> <p>La Asociación Española de Energía Eólica (AEE) es la voz del sector eólico en España.</p> <p>Promueve el uso de la energía eólica en España, Europa y en todo el mundo.</p> <p>Representa y defiende los intereses del sector.</p>	<div><p>wind denmark</p></div> <p>WindDenmark. Representación de fabricantes de equipos originales, proveedores y desarrolladores de energía eólica terrestre y marina en Dinamarca. Políticas y grupos técnicos.</p>	<div><p>renewableUK</p></div> <p>RenewableUK. Apoya a +400 empresas para asegurar que se desplieguen cantidades cada vez mayores de electricidad renovable en todo el Reino Unido y acceder a los mercados de exportación. Los miembros son líderes empresariales, innovadores y expertos de toda la industria.</p>	<div><p>IWTMA INDIAN WIND TURBINE MANUFACTURERS ASSOCIATION</p></div> <p>Indian Wind La Turbine Manufacturers Association (IWTMA) es la asociación empresarial más importante y la voz de la industria eólica de la India.</p>	<div><p>CII</p></div> <p>Confederation of Indian Industries</p> <p>La Confederation of Indian Industry (CII) trabaja para crear y mantener un entorno propicio para el desarrollo de la India, asociando a la industria, el Gobierno y la sociedad civil, mediante procesos consultivos y de asesoramiento.</p>

Además de las asociaciones sectoriales mundiales más relevantes (GWEC, WindEurope, AWEA, IWTMA, ABEEOLICA, AMDEE, VDMA, Industria Danesa, etc.), somos miembros de las siguientes iniciativas:

- Fundación RES4AFRICA ⁵⁸, centrada en el aprovechamiento de todo el potencial de las energías renovables en el continente. Actualmente se centra en la iniciativa Renew-Africa ⁵⁹ que puede convertirse en el instrumento de Europa y África para crear los marcos apropiados para acelerar la transición de la energía en África.
- Plataforma de alto nivel UE-África sobre inversiones en energía sostenible ⁶⁰
- Iniciativa de la Alianza para la Recuperación Verde ⁶¹,
- Declaración “Unir a las empresas y los gobiernos para recuperar mejor” como parte de la iniciativa “Objetivos basados en la ciencia” y su campaña “Business Ambition for 1.5°C” ⁶²
- Declaración para la recuperación ecológica de la IRENA COALITION FOR ACTION ⁶³.
- Participación en los debates de alto nivel organizados el 26 de mayo de 2020 por la GWEC con el Director Ejecutivo de la AIE, el Dr. Fatih Birol ⁶⁴

⁵⁸ RES4AFRICA: <https://www.res4africa.org/>

⁵⁹ Renew Africa Initiative: <https://www.renew-africa.org/>

⁶⁰ EU-Africa platform: https://ec.europa.eu/energy/topics/international-cooperation/key-partner-countries-and-regions/africa/high-level-platform-sustainable-energy-investments_en?redir=1

⁶¹ Green Recovery Alliance: <https://www.euractiv.com/section/%20energy-environment/news/green-recovery-alliance-launched-in-european-parliament/>

⁶² Business ambition for 1.5°C: <https://sciencebasedtargets.org/ceo-climate-statement/>

⁶³ Irena Coalition: <https://www.irena.org/newsroom/articles/2020/Apr/IRENAs-Coalition-for-Action-calls-for-Green-Recovery-Based-on-Renewables>

⁶⁴ Link: https://www.youtube.com/watch?v=varFyq_9n3E

- g. La Ocean Renewable Energy Action Coalition (OREAC), una iniciativa encabezada por los principales agentes de la industria eólica marina, formada en respuesta al llamamiento a la adopción de medidas climáticas basadas en los océanos que hizo en 2019 el Grupo de alto nivel para una economía sostenible de los océanos.
- h. Carta de los CEO a los jefes de Estado y de gobierno de la UE en la que se les insta a aumentar el objetivo de emisiones de GEI de la UE para 2030 a un mínimo del 55%, iniciativa dirigida por el Instituto de Liderazgo para la Sostenibilidad de la Universidad de Cambridge.
- i. Participación en el “Viaje de estudio virtual sobre la energía eólica marina del Banco Mundial”, organizado por el Grupo del Banco Mundial y la GWEC, que se celebró entre el 15 y el 17 de septiembre de 2020, para compartir los conocimientos especializados mundiales sobre el mercado de la energía eólica marina con los países emergentes interesados en el desarrollo de los mercados de la energía eólica marina.

E2.4 Actuación en 2020

Como ejemplos de las diferentes iniciativas llevadas a cabo durante el ejercicio fiscal 20, mencionamos las dos siguientes:

- Siemens Gamesa apoya las políticas dirigidas a promover la transición a una economía de bajo carbono y el mix de energía. Este apoyo está directamente relacionado con el ODS 8. Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, y el ODS9: Construir una infraestructura resistente, promover una industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. Hemos realizado varias acciones de compromiso político en este tema. En octubre de 2019 se publicó el informe «**Los efectos socioeconómicos de la energía eólica en el contexto de la transición energética**»⁶⁵. Siemens Gamesa unió fuerzas con KPMG para compartir su experiencia global como pionera en la industria eólica sobre cómo la Empresa ha sido capaz de convertirse en uno de los líderes mundiales del sector, desarrollando al mismo tiempo cadenas de valor de éxito local en los más de 90 países en los que Siemens Gamesa ha estado operando: inversión en nuevas instalaciones, desarrollo de suministros locales, compromiso con las universidades locales, inversión en I+D... un escaparate sobre cómo Siemens Gamesa ha construido su estrategia no solo buscando la rentabilidad, sino sobre la riqueza para todos los grupos de interés comprometidos con nuestra actividad <https://home.kpmg/th/en/home/insights/2019/10/report-siemens-gamesa-global.html>
- Siemens Gamesa también apoya las políticas dirigidas al desarrollo de la energía verde en los países en desarrollo, específicamente en África. Este apoyo está directamente relacionado con el ODS7: el acceso a la energía en los países en desarrollo. Siemens Gamesa ha estado presente en África durante más de 20 años, y actualmente tiene una cuota de mercado del 55%. Hemos podido instalar proyectos en Marruecos, Egipto, Túnez, Mauritania, Argelia, Kenia, Mauricio y Sudáfrica, mientras que actualmente trabajamos en Yibuti y Etiopía. Como somos conscientes del vasto recurso de energía renovable de que dispone África, de la creciente demanda de energía y del impacto socioeconómico que pueden tener las energías renovables en África, que desencadenan nuevos sectores económicos sostenibles, hemos realizado varias acciones de compromiso político en este tema. Siemens Gamesa es uno de los miembros fundadores de la fundación RES4AFRICAs, cuya misión es crear un entorno propicio para las inversiones en energías renovables en los países africanos para satisfacer las necesidades energéticas locales. La energía renovable es fundamental para que África logre su desarrollo inclusivo y sostenible. Como organización del sector privado e impulsada por sus miembros, la Fundación RES4Africa funciona como un puente entre sus miembros y asociados para el intercambio de perspectivas, iniciativas y conocimientos especializados.

⁶⁵ Véase: “The socio-economic impacts of wind energy in the context of energy transition” (KMG). Link: <https://home.kpmg/th/en/home/insights/2019/10/report-siemens-gamesa-global.html>

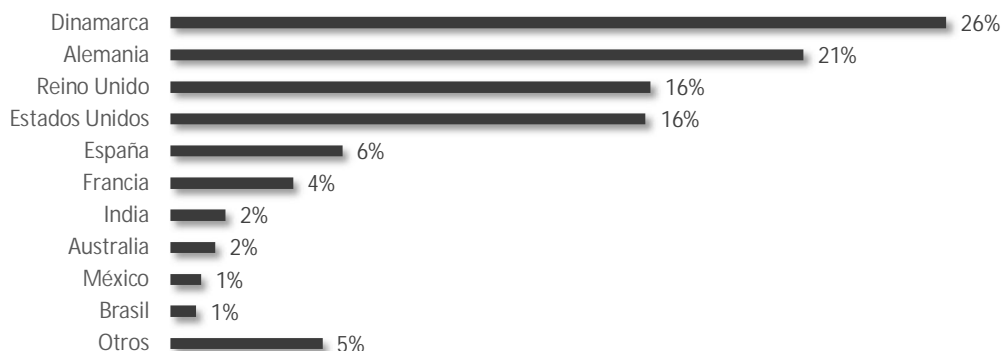
E2.5 Cuotas de afiliación

Siemens Gamesa fue miembro activo de unas 200 organizaciones y asociaciones de todo el mundo en el ejercicio fiscal 2020, lo que supuso un gasto total de 3,6 millones de euros (el mismo que en el ejercicio fiscal 2019) en concepto de cuotas de afiliación. Las relaciones de Siemens Gamesa y de las sociedades que integran el Grupo con los poderes públicos están guiadas por el respeto institucional y el cumplimiento de la legalidad.

Tabla 59 - Gastos en afiliaciones y asociaciones (millones €)

	EF18	EF19	EF20
Cuotas de afiliación	3,2	3,6	3,6

Figura 35 – - Proporción de las cuotas de afiliación por los 10 principales países en el EF20



E2.6 Actividades de grupos de interés (lobbying)

Siemens Gamesa no proporciona contribuciones financieras directas a las actividades de los grupos de interés o lobbies. Nos representamos a nosotros mismos en el discurso público principalmente a través de contribuciones a las asociaciones comerciales y empresariales. Siemens Gamesa no puede preguntar a las múltiples asociaciones comerciales con las que colaboramos el porcentaje de nuestra contribución destinada a las actividades de los grupos de interés (lobbying) para cuestiones específicas, ni podemos proporcionar una estimación. Como alternativa, proporcionamos nuestros principales gastos en acciones realizadas por Siemens Gamesa que pueden influir indirectamente en las políticas públicas sobre los temas específicos que estas acciones abordan.

E2.7 Contribuciones políticas

Siemens Gamesa no proporciona contribuciones políticas directas. Nuestras Business Conduct Guidelines establecen expresamente que las empresas del Grupo, ya sea directamente o a través de intermediarios, tienen estrictamente prohibido realizar donaciones directas o indirectas a partidos políticos, incluyendo federaciones, coaliciones y grupos de electores, incluso en forma de préstamos o anticipos.

E3. Cadena de suministro responsable

E3.1 Enfoque de gestión

[102-9] [103-1] Como líder mundial en la fabricación de aerogeneradores, nos abastecemos de productos y servicios de numerosos proveedores con sede en una amplia gama de países y generamos una parte importante del valor en nuestras etapas de producción. Por una parte, los ahorros que logra la adquisición tienen un impacto directo en el EBIT de la empresa y estamos trabajando continuamente con nuestros proveedores para obtener nuestro material al mejor coste total de propiedad disponible en el mercado. Además, junto con nuestros socios multifuncionales, nos esforzamos por encontrar las mejores soluciones de abastecimiento para obtener materiales y servicios de la calidad adecuada a tiempo.

Además, suponemos que la sostenibilidad de la cadena de suministro se reconoce cada vez más como un componente clave de la sostenibilidad empresarial. Creemos que la cadena de suministro es el motor de la economía global de hoy en día, sirviendo para entregar bienes y servicios en todo el mundo, conectando a las empresas y a los individuos que trabajan para ellas a través de las fronteras geográficas, industriales, culturales y reglamentarias. La sostenibilidad de la cadena de suministro también garantiza que nuestra empresa seguirá satisfaciendo las necesidades futuras, en términos económicos, sociales, éticos y ambientales. Asegura el cumplimiento de las leyes y reglamentos, así como la adhesión y el apoyo a los principios internacionales para una conducta comercial sostenible.

La Política de Relación con Proveedores de Siemens Gamesa ⁶⁶, el Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios Terceros ⁶⁷, las Condiciones Generales de Compra ⁶⁸ y nuestras normas y procedimientos internos constituyen la base para ello, ya que todos ellos establecen las expectativas mínimas que deben cumplir los proveedores. Todos ellos integran los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, Medio Ambiente y Anticorrupción y proporcionan una orientación fundamental para nuestras actividades empresariales.

E3.2 Organización de Compras

Las adquisiciones son una función corporativa que se ha transferido a una organización centralizada durante el ejercicio fiscal 2020. De este modo, todas las fuerzas de adquisición se han agrupado en una organización eficiente y racionalizada dentro de la cadena de suministro, en línea de dependencia directa con el Corporate Chief Operating Officer. A fin de liberar todo el potencial de la organización de adquisiciones, ésta se organiza de la siguiente manera:

- **Compras estratégicas** tiene la responsabilidad global de la contratación estratégica de bienes y servicios para todas las plataformas de aerogeneradores, así como para todas las necesidades de la empresa que permitan, mantengan y desarrollen sus operaciones. El abastecimiento se define por una estrategia de productos básicos multifuncional, en la que el Departamento de Compras es el propietario de la relación con el proveedor y dirige la negociación de precios y contratos.

66 Véase: Siemens Gamesa Supplier Relationship policy (Política de Relación con Proveedores de Siemens Gamesa) <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/supplier-relationship-policy.pdf?la=en-bz&hash=552A19E60659E142285C31B2E6921EE4D2041196>

67 Véase: Code of Conduct for Suppliers and Third Party Intermediaries (Código de Conducta para proveedores e intermediarios externos) https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/code-of-conduct/code_of_conduct_for_suppliers_and_third_party_intermediaries_en.pdf?la=en-bz&hash=D284F9974754A8848ABC85A15035AF0F1022B007

68 Véase General Purchasing Conditions (Condiciones Generales de Compra): https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/purchase-conditions/siemens-gamesa-gpc-002-2018-06-en_sgpe-general-purchasing-conditions.pdf?la=en-bz&hash=1AAE86231AB9BD2E3918DE4FEE1DA5BB0DDC316B

- **Ingeniería de Valor de coste** trabaja en estrecha colaboración con las funciones de Tecnología durante el diseño y desarrollo del producto, proporciona transparencia de coste y valor y fomenta el impacto en una línea base de coste optimizada. Desarrolla y gestiona las productividades de los costes materiales y contribuye así al logro de los objetivos de productividad.
- **Calidad y Desarrollo de Proveedores** homologa a los proveedores y contratistas, así como a sus componentes y servicios, de acuerdo con los requisitos del Sistema de Gestión Integrada (IMS). Supervisa su desempeño a nivel mundial y establece un mecanismo eficaz de prevención y corrección de la calidad de los proveedores y los requisitos de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. El equipo de gestión de reclamaciones impulsa la resolución de los casos de incumplimiento de los proveedores.
- **Compras de las Unidades de negocio Onshore, Offshore y Servicios** gobierna la interfaz hacia las ventas y ejecución y operaciones, así como asegura la entrada de costes en el proceso de aprobación del negocio de venta (SBA). Además, aplican estrategias de adquisición de productos básicos en la respuesta de los centros locales a las plataformas relacionadas. En este sentido, la adquisición de proyectos apoya desde la fase de venta hasta la puesta en marcha, mediante estrategias centradas especialmente en la logística, la grúa y la instalación, así como en las actividades de Balance de Planta (obras civiles y subestaciones).
- **Controlling y Presentación de informes y Excelencia funcional** garantizan la transparencia de extremo a extremo en Compras mediante el seguimiento de los indicadores clave de rendimiento (KPI) y mediante procesos eficientes y ajustados, incluidas las iniciativas de digitalización. De esta manera, apoyan a todos los equipos de Compras para colaborar como parte integrante de la Empresa en la creación de una ventaja competitiva clave para Siemens Gamesa

E3.3 Principios y objetivos de la cadena de suministro

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, como, por ejemplo:

- Trabajo continuo sobre la mitigación de riesgos en la cadena de suministro mediante una estrecha colaboración de los proveedores en todo el mundo.
- Esforzarse por reducir el volumen de la contratación a proveedores únicos.
- Trabajar 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 también temas de sostenibilidad. Compartiendo el compromiso con la sociedad a lo largo de la cadena de suministro, esperamos conseguir:

- Para 2021, el 85% del volumen de compras (PVO) de nuestros proveedores acepta el Código de Conducta de los Proveedores (manteniendo la tendencia del EF20)
- Para 2023, el 90% del volumen de compras (PVO) de los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad es evaluado y/o auditado (desde el 77% actual al final del año fiscal 20)
- Para el año 2025, el 30% de los proveedores, abarcando las categorías de bienes y servicios adquiridos, así como el transporte y la distribución, se comprometerán a alcanzar objetivos que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y que se consideren “basados

en la ciencia”, de acuerdo con la iniciativa “Objetivos basados en la ciencia” (SBTi). Este es un nuevo objetivo que se inicia en el año fiscal 21.

E3.4 Enfoque en la sostenibilidad

[L11-SO05] 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. El Grupo ha establecido, por tanto, 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 Siemens Gamesa**.

Como base de la sostenibilidad para los proveedores, y de acuerdo con la política del Grupo, en el se publicó el **Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos**⁶⁹ (que también suele conocerse como “el Código de Conducta”), establece los requisitos vinculantes del Grupo.

El Código de Conducta se basa, entre otras fuentes, en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y 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 de la Industria WindEurope® y las normas ISO. También refleja las Business Conduct Guidelines internas de Siemens Gamesa, que refuerzan los principios fundamentales de sostenibilidad y se aplican en toda la Empresa.

El Código 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 mantiene independiente y se actualiza regularmente para reflejar los estándares de Siemens Gamesa en sus operaciones con los proveedores.

Siemens Gamesa promociona el Código entre todos los proveedores y exige su observación y cumplimiento, al igual que el de todas las leyes y normativas vigentes, a todos nuestros proveedores e intermediarios externos. El Código de Conducta se incorpora en nuestras Condiciones Generales de Compras, contratos marco y acuerdos de compra con cada proveedor, así como en las herramientas de aprovisionamiento.

Siemens Gamesa publicó el **Cuadernillo del Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos**⁷⁰ (también conocido como “el Cuadernillo del Código de Conducta”). Este amplio material documenta en detalle nuestras expectativas hacia nuestros proveedores en cada uno de los requisitos presentados en el Código de Conducta, siendo un importante apoyo para nuestros módulos de detección de sostenibilidad. El desarrollo del Código de Conducta y del Cuadernillo del Código de Conducta es el resultado del trabajo realizado por la comunidad de Gestión del Ciclo de Vida del Proveedor y Sostenibilidad, que Siemens Gamesa ha constituido desde 2017. El grupo tiene representación en comunidades externas, como el grupo de trabajo WindEurope® Sustainability Task Force, y está comprometido con temas relevantes de sostenibilidad.

Nuestro desempeño en sostenibilidad se supervisa continuamente y ha sido confirmado externamente por los índices y calificaciones de sostenibilidad más reconocidos y relevantes. Nuestra participación en varios ratings e índices está siempre disponible en nuestra página web.

⁶⁹ Véase: Supplier Code of Conduct (Código de Conducta para Proveedores). https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/code-of-conduct/code_of_conduct_for_suppliers_and_third_party_intermediaries_en.pdf?la=en-bz&hash=D284F9974754A8848ABC85A15035AF0F1022B007

⁷⁰ Véase: Cuadernillo del Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/suppliers/sqre-conduct-suppliers-and-party-intermediaries.pdf?la=en-bz&hash=D17D5001EF6FD9744633CBC0FE133C20AC0104C0>

E3.5 Análisis de la cadena de suministro de Siemens Gamesa

[102-10] En el ejercicio fiscal 2020, Siemens Gamesa compró casi 7.400 millones de euros (8.200 millones de euros en EF19) a aproximadamente 19.000 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.

Tabla 60 - Volumen de compras ⁷¹

(millones €)	EF18	EF19	EF20
Europa, Oriente Medio y África	4.185	5.692	4.376
América	978	1.401	1.783
Asia, Australia	867	1.144	1.206
Volumen de compra (PVO)	6.030	8.238	7.365

Tabla 61 - Proveedores de primer nivel ⁷²

	EF18	EF19	EF20
Europa, Oriente Medio y África	10.162	11.340	11.481
América	3.506	3.542	4.042
Asia, Australia	3.383	3.571	4.014
Nº de proveedores de primer nivel	17.051	17.890	18.932

El número de proveedores con una facturación anual de más de 10.000 euros al final del ciclo de presentación de informes es de 9.449 (7.892 en el EF19), lo que representa el 50% del total de proveedores de primer nivel, lo que da una idea del equilibrio entre los proveedores grandes y pequeños. Además, identificamos otras categorías de gastos de compras y categorías que son fundamentales para nuestras operaciones comerciales en términos de poca o ninguna disponibilidad de opciones alternativas y de su impacto de la interrupción de la cadena de suministro.

Proveedores críticos: Siemens Gamesa también realiza un seguimiento de los **proveedores críticos**, identificados al cumplir las siguientes condiciones: i) el volumen de compras (PVO) supera los 50.000 euros; ii) si operan o están radicados en un país de alto riesgo (desde el punto de vista de la responsabilidad corporativa); iii) si existe un riesgo financiero alto o medio-alto con el proveedor; y iv) si no se dispone de un sustituto natural para el proveedor.

En el ejercicio 2020, los proveedores críticos clasificados en estas condiciones representaron el 31% del volumen total de compras del año (aproximadamente, 2.300 millones de euros).

Proveedores de alto riesgo de sostenibilidad: Adicionalmente, Siemens Gamesa realiza un seguimiento de los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad, identificados al cumplir los siguientes criterios: i) si operan o están radicados en un país de alto riesgo (desde el punto de vista de la sostenibilidad); ii) si tienen incidentes de mala conducta de compliance; o iii) no participan u obtienen una puntuación “baja” en los módulos de detección de cumplimiento del Código de Conducta (autoevaluaciones de sostenibilidad, auditorías externas de sostenibilidad y auditorías de Calidad de Proveedores con alcance de sostenibilidad). Los proveedores con incidentes demostrados de mala conducta en cualquier aspecto de sostenibilidad son considerados proveedores de “alto riesgo de sostenibilidad” independientemente de su ubicación.

Los proveedores identificados como de alto riesgo de sostenibilidad de Siemens Gamesa en el ejercicio 2020 representaron el 16% del volumen total de compras del año (aproximadamente, 1.200 millones de euros).

⁷¹ Nota: Volumen de compras basado en pedidos cerrados, no en devengos.

⁷² Nota para el lector: El número de proveedores de primer nivel a nivel mundial no se suma necesariamente al número total de proveedores por región. Esto se debe a que los proveedores se contabilizan según el origen de la factura.

Tabla 62 - Volumen de compras bajo el foco de la sostenibilidad

(millones €)	EF18	EF19	EF20
Volumen de compras de los proveedores críticos de primer nivel	2.061	2.037	2.275
Europa, Oriente Medio y África	1.323	1.397	990
América	300	228	320
Asia, Australia	438	412	965
Volumen de compras de proveedores de alto riesgo de sostenibilidad	724	1.089	1.168
Europa, Oriente Medio y África	262	503	348
América	83	179	244
Asia, Australia	278	407	576

Tabla 63 - Número de proveedores bajo el foco de la sostenibilidad ⁷³

	EF18	EF19	EF20
Número de proveedores críticos de primer nivel	1.061	748	1.283
Europa, Oriente Medio y África	487	356	380
América	255	142	150
Asia, Australia	319	375	895
Número de proveedores de alto riesgo de sostenibilidad	792	480	468
Europa, Oriente Medio y África	268	111	110
América	208	85	78
Asia, Australia	316	364	362

E3.6 Integración de la sostenibilidad en la cadena de suministro

Los procesos y las herramientas disponibles en Siemens Gamesa proporcionan a los compradores estratégicos palancas, indicadores de riesgo y transparencia para apoyar la toma de las mejores decisiones 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.

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 declaraciones de materiales peligrosos, evaluaciones de seguridad de los contratistas y otros aspectos relacionados con la Salud, la Seguridad y el Medio ambiente.

Cualquier proveedor que no cumpla nuestros requisitos puede ser aprobado condicionalmente (si los problemas no son críticos) tras la implementación de las medidas de desarrollo, o bloqueados inmediatamente para seguir trabajando con Siemens Gamesa (si los problemas son críticos, especialmente en lo que se refiere a compliance).

[308-1] Dado que nuestros proveedores desempeñan un papel fundamental en nuestra cadena de valor orientada a la sostenibilidad, Siemens Gamesa espera que demuestren también su compromiso con las normas y principios que se resumen en el Código de Conducta.

⁷³ Nota para el lector: El número de proveedores de primer nivel a nivel mundial no se suma necesariamente al número total de proveedores por región. Esto se debe a que los proveedores se contabilizan según el origen de la factura.

E3.7 Compromiso con el Código de Conducta

[L11-SO06] Un proceso integrado de gestión de proveedores ya está incluido en todos los procesos de adquisición obligatorios y unificados de la empresa, y una parte clave de ello es garantizar que nuestros proveedores se comprometan contractualmente a cumplir con el Código de Conducta. Desarrollamos un sistema de obligaciones contractuales para asegurar que todos nuestros proveedores se comprometan con sus requisitos:

- Homologación de proveedores: dentro de nuestro proceso de Homologación de Proveedores, todos los proveedores deben cumplir varios requisitos preliminares, uno de los cuales es el compromiso con nuestro Código de Conducta.
- Negociación de contratos: todos los contratos de adquisición nuevos y ampliados deben incluir la cláusula del contrato de Responsabilidad Corporativa que compromete al proveedor con nuestro Código de Conducta y, adicionalmente, define los derechos de autoevaluación y auditoría.
- Órdenes de compra (pedidos): para completar el sistema y cubrir posibles pequeños volúmenes de compra que podrían no estar cubiertos por contratos de compra explícitos, todas las órdenes de compra incluyen el compromiso del Código de Conducta en las Condiciones Generales de Compra.

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.

En el ejercicio fiscal 2020, el volumen total de compras (PVO) de los proveedores que han aceptado el Código de Conducta fue del 85% en comparación con el 84% del ejercicio fiscal pasado, lo que demuestra la mejora en la integración de nuestros controles.

Tabla 64 - Volumen de compras (PVO) cubierto por el Código de Conducta del proveedor

	PVO (millones €)	EF 18 % del PVO total	PVO (millones €)	EF 19 % del PVO total	PVO (millones €)	EF 20 % del PVO total
Volumen de compra (PVO)	3.949	65%	6.898	84%	6.269	85%
Europa, Oriente Medio y África	2.927	70%	4.880	86%	3.823	87%
América	650	66%	1.115	80%	1.488	83%
Asia, Australia	371	43%	903	79%	958	79%

E3.8 Módulos de detección

[L11-SO07] Siemens Gamesa ha implantado un proceso de due diligence basado en el riesgo para identificar las áreas de incumplimiento de nuestro 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. Si se considera oportuno, los proveedores son seleccionados para pasar por uno o más módulos de detección, como es el caso de los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad.

- **Autoevaluaciones de sostenibilidad (CRSA):** el proveedor recibe un cuestionario sobre el Código de Conducta y proporciona su propia evaluación de los requisitos cumplidos. El cuestionario está disponible en la propia plataforma de Siemens Gamesa o puede ser aplicado por un tercero en nombre de Siemens Gamesa.
- **Evaluaciones de proveedores:** para asegurarnos de que los proveedores cumplen en todo momento nuestros requisitos de desempeño en el curso de la relación con los proveedores, el desempeño de los proveedores existentes de Siemens Gamesa se evalúa regularmente sobre la base de criterios estandarizados según lo estipulado por las normas ISO. La evaluación de

proveedores se realiza al menos una vez al año y tiene como objeto a nuestros proveedores más relevantes y críticos. La evaluación es llevada a cabo por equipos de colaboración multifuncional y el resultado es una clasificación estandarizada que va desde el estado “Excelente” hasta el “Eliminar gradualmente”.

- **Auditorías externas de sostenibilidad:** Siemens Gamesa ha designado a empresas de auditoría de reconocido prestigio internacional para realizar auditorías in situ basadas en los principios de validez universal del Código de Conducta. El resultado es una evaluación en profundidad y un informe que permite a Siemens Gamesa y a sus proveedores identificar y gestionar los posibles riesgos para la sostenibilidad. Las Auditorías externas de sostenibilidad también juegan un papel importante en el esquema de desarrollo de proveedores al mejorar el desempeño de sostenibilidad de los mismos.
- **Auditorías de Calidad de proveedores con alcance de sostenibilidad:** como parte de nuestros procesos internos de Homologación y Auditorías de Proveedores, se han diseñado cuestionarios de auditoría para incluir el alcance del Código de Conducta, y se aplican a proveedores críticos desde la perspectiva de la calidad.

Tabla 65 - Control de proveedores

(número)	EF18	EF19	EF20
Autoevaluaciones de sostenibilidad (CRSA)	1.104	1.132	783
Europa, Oriente Medio y África	706	764	411
América	179	224	169
Asia, Australia	219	281	270
Auditorías externas de sostenibilidad	201	130	199
Europa, Oriente Medio y África	111	86	118
América	48	44	54
Asia, Australia	42	35	56
Auditorías de calidad con cuestiones de sostenibilidad	146	323	197

Durante el ejercicio fiscal 2020, Siemens Gamesa se aseguró de que el 77% del volumen de compras (PVO) de los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad estuviera cubierto por al menos uno de los módulos de detección anteriores.

E3.9 Consecuencias de las desviaciones

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. Estos planes mitigarán y eliminarán los impactos adversos causados por los incumplimientos y permitirán al proveedor identificar y prevenir sucesos similares en el futuro. Exigimos a nuestros proveedores que participen activamente y sin reservas en estas actividades. Todas las medidas adoptadas tras las inspecciones se incorporan al proceso de gestión de proveedores de Siemens Gamesa en toda la empresa y se seleccionan y aplican sistemáticamente. Por lo tanto, la aplicación de las medidas influye en la calificación anual del desempeño del proveedor y en la evaluación de su potencial futuro, así como en la aprobación del proveedor dentro del proceso regular de homologación de proveedores. Cualquier incumplimiento puede ser reportado en cualquier momento utilizando 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 Compras, así como con cualquier función interrelacionada y las partes interesadas afectadas. Si es necesario, se bloquea a los proveedores infractores en todo el mundo.

E3.10 Minerales en conflicto

Estamos comprometidos a trabajar para evitar el uso, dentro de nuestra cadena de suministro, de minerales de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo que se ven afectadas por los riesgos definidos en el Anexo 2 de la Guía de la OCDE sobre Due Diligence.⁷⁴

Los minerales de conflicto se definen como casiterita, columbita-tantalita, oro, wolframita, o sus derivados, o cualquier otro mineral o sus derivados (3TG o tántalo, estaño, tungsteno, los minerales de los que proceden, y oro) que pueden ser utilizados para financiar conflictos en la región de la República Democrática del Congo (RDC). Ya en el ejercicio 2018, Siemens Gamesa armonizó su proceso de due diligence para minerales de conflicto participando en el proceso ya establecido en Siemens AG de acuerdo con los requisitos del Reglamento (UE) 2017/821. Siemens AG ha establecido un enfoque centralizado para el proceso de due diligence y el seguimiento de la reducción de las operaciones con los proveedores que se identifican sobre la base de grupos de materiales que pueden contener minerales de conflicto.

La ventajosa posición de Siemens AG como miembro activo de la Iniciativa de Minerales Responsables (RMI) permite a Siemens Gamesa acceder a información razonable sobre el país de origen (Reasonable Country of Origin Information, RCOI) a nivel de fundición. Compramos 3TG a fundiciones conformes cuando estos minerales son necesarios para la fabricación de nuestros productos. Con el fin de mitigar el riesgo de trabajar con proveedores cuyas fundiciones no han sido auditadas por RMI hasta ahora, Siemens Gamesa (a través de Siemens AG) participa activamente en el Proceso de Aseguramiento de Minerales Responsables (Responsible Minerals Assurance Process) de RMI (anteriormente denominado Conflict Free Smelter Program, o Programa de Fundición Libre de Conflictos).

E3.11 Tierras raras

Los elementos de las tierras raras (ETR) son un grupo de 17 metales moderadamente abundantes en la corteza terrestre - algunos incluso más abundantes que el cobre, el plomo, el oro y el platino - que comparten ciertas propiedades únicas, como la resistencia al calor y la alta conductividad eléctrica. Estas características hacen que los ETR sean esenciales para muchos productos, desde los teléfonos inteligentes hasta las tecnologías más avanzadas, en particular las tecnologías verdes. La fabricación de imanes representa el mayor y más importante uso final de los ETR, y representa el 21% del consumo total. Mientras que las reservas de ETR se pueden encontrar en todo el mundo, China suministra la mayor parte de la demanda mundial de ETR.

La industria eólica necesita ETR para los generadores síncronos de imán permanente (PMSG) empleados en algunos modelos de aerogeneradores. En relación con esto, Siemens Gamesa compra imanes que contienen ETR, pero no compra directamente ningún elemento de tierras raras. Nuestros proveedores de imanes que contienen elementos de tierras raras son relativamente pequeños y representan un 0,9% del volumen total de compras en el EF20 (0,8% en el EF19). Estos proveedores han firmado el Código de Conducta de SGRE y los Requisitos Medioambientales de SGRE y han pasado con éxito el proceso de evaluación (CRSA). SGRE está trabajando en el proceso de extender los requisitos a los proveedores de segundo nivel que suministran minerales de tierras raras. Siemens Gamesa trabaja continuamente en la mejora del diseño de sus generadores de accionamiento directo con el fin de optimizar el uso de todos los materiales, incluidos los imanes permanentes de tierras raras. En concreto, el objetivo de Siemens Gamesa es reducir y eliminar el uso de elementos pesados de tierras raras (disprosio y terbio) en los imanes permanentes para reforzar la sostenibilidad económica, medioambiental y social de los productos

⁷⁴ Véase OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas. Link: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm>

E4. Fiscalidad responsable

E4.1 Enfoque de gestión

[L11-SO11] Una práctica fiscal responsable de todas las empresas del Grupo Siemens Gamesa forma parte de la Política de Responsabilidad Social Corporativa global, que contiene los principios básicos de actuación que deben observarse. Los impuestos pagados por el Grupo en los países y territorios en los que opera constituyen la principal contribución de las sociedades del Grupo al sostenimiento de las obligaciones públicas y, por tanto, una de las aportaciones del Grupo a la sociedad.

El objetivo de la estrategia fiscal de Siemens Gamesa es asegurar el cumplimiento de las disposiciones fiscales aplicables en todos los territorios en los que opera, en función de las actividades desarrolladas en cada uno de ellos. Este objetivo fundamental, el respeto y cumplimiento de la normativa tributaria, se combina adecuadamente con la consecución del interés social y la generación de valor de forma sostenible en el tiempo para el accionista, evitando riesgos fiscales e ineficiencias en la ejecución de las decisiones empresariales.

E4.2 Marco de políticas

Siemens Gamesa pretende cumplir con su obligación tributaria en todos los territorios en los que opera y mantener una relación adecuada con las autoridades fiscales competentes. Con el fin de incluir este compromiso de cumplir, desarrollar e implantar buenas prácticas fiscales dentro de las Normas de Gobierno Corporativo (Corporate Governance Rules) de Siemens Gamesa, la Política Fiscal corporativa de la Empresa⁷⁵ propone las siguientes prácticas:

- a) Prevención de riesgos fiscales. En el desarrollo de su actividad empresarial, Siemens Gamesa observará los principios de una política fiscal ordenada y diligente que se materializa en el compromiso de:
- Fomentar prácticas que conduzcan a la prevención y reducción de riesgos fiscales significativos a través de sistemas internos de información y control.
 - Evitar el uso de estructuras artificiales u opacas a efectos fiscales, entendiendo por tales las utilizadas para evitar que las autoridades fiscales competentes conozcan al responsable final de las actividades o al propietario final de los bienes o derechos de que se trate.
 - No organizar o adquirir empresas que residan en paraísos fiscales para eludir obligaciones fiscales.
 - Minimizar los conflictos derivados de la interpretación de las disposiciones legales aplicables utilizando los instrumentos establecidos al efecto por la normativa tributaria.
 - Evaluar adecuadamente, por adelantado, las inversiones y transacciones que presenten un riesgo fiscal particular a priori.
- b) Relaciones con la Administración Tributaria. Las relaciones de la Empresa con las autoridades fiscales competentes se regirán por los principios de transparencia, confianza mutua, buena fe y fidelidad, adoptando Siemens Gamesa las buenas prácticas fiscales siguientes:
- Cooperar con las autoridades fiscales competentes en la detección y búsqueda de soluciones a las prácticas fiscales fraudulentas que puedan producirse en los mercados en los que el grupo Siemens Gamesa está presente, con el fin de erradicar las ya existentes y evitar su expansión.

⁷⁵ Siemens Gamesa Corporate Tax policy (Política Fiscal corporativa de Siemens Gamesa): <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/corporate-tax-policy.pdf>

- Proporcionar la información y documentación fiscal solicitada por las autoridades fiscales competentes de la forma más rápida y completa posible.
- Utilizar, en la medida de lo posible, todas las facultades que le confiere el carácter contradictorio del procedimiento de auditoría, reforzando los acuerdos con las autoridades fiscales competentes y las aprobaciones de las mismas.

c) Información al Consejo de Administración. La Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas de la empresa tendrá las siguientes obligaciones de información en materia fiscal:

- Con carácter previo a la formulación de las cuentas anuales y a la presentación de la declaración del Impuesto de Sociedades, informar al Consejo de Administración de las normas fiscales aplicadas por Siemens Gamesa durante el ejercicio y, en particular, del grado de cumplimiento de dicha política.
- Informar al Consejo de Administración, sobre la base de la información recibida del director de impuestos, informar al Consejo de Administración de las políticas fiscales aplicadas por la empresa y, en el caso de transacciones o asuntos que deban someterse a la aprobación del Consejo de Administración, de las correspondientes consecuencias fiscales cuando constituyan un factor de riesgo importante.

d) Informar al mercado sobre el cumplimiento de las buenas prácticas fiscales recogidas en esta política. El informe anual de gobierno corporativo de la empresa informará sobre la evolución real de las buenas prácticas fiscales de Siemens Gamesa.

e) Actualización de buenas prácticas fiscales. Las buenas prácticas fiscales pueden ser actualizadas por el Consejo de Administración de Siemens Gamesa en el marco de su compromiso de mejora continua de sus Normas de Gobierno Corporativo (Corporate Governance Rules).

Siemens Gamesa está adherida voluntariamente desde marzo de 2017 al Código de Buenas Prácticas Tributarias de 20 de julio de 2020 que establece un marco de relación de cooperación mutua entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las empresas que lo suscriben, basado en la confianza mutua y la transparencia.

Además, en cumplimiento de lo dispuesto en el Anexo del Código de Buenas Prácticas Tributarias y con el objetivo de reforzar su compromiso con la transparencia fiscal, Siemens Gamesa presenta anualmente a la Agencia Tributaria Española el “Informe Anual de Transparencia Fiscal de las empresas adheridas al Código de Buenas Prácticas Tributarias”, siendo el primero de ellos el referido al ejercicio 2018 (presentado el 22 de julio de 2019). El informe del ejercicio fiscal 2019 fue presentado el 9 de julio de 2020.

E4.3 Estrategia fiscal

La política fiscal de Siemens Gamesa es aprobada por el Consejo de Administración anualmente. La estrategia fiscal se centra en el cumplimiento y la eficiencia. Siemens Gamesa lleva a cabo la planificación fiscal en la medida necesaria para garantizar una gestión eficiente de los impuestos dentro de las limitaciones de la legislación fiscal. Nuestra empresa no lleva a cabo ninguna actividad agresiva de planificación fiscal y aspira a una relación abierta y transparente con las autoridades fiscales y a ser transparente con respecto a otras partes interesadas externas.

La presencia de Siemens Gamesa en países considerados paraísos fiscales se debe única y exclusivamente a las actividades comerciales ordinarias. En el ejercicio fiscal 2020, las dos únicas filiales establecidas en paraísos fiscales de acuerdo con la normativa española fueron Siemens Gamesa Renewable Energy, Ltd. (Mauricio) -100% de propiedad y constituida el 2 de mayo de 2015- y la filial Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica S.L., sucursal en Jordania (Jordania) establecida el 1 de enero de 2016. Ambas entidades participan en actividades de mantenimiento de aerogeneradores para clientes que poseen parques eólicos situados en dichas jurisdicciones. El

volumen de negocios de estas entidades comparado con el volumen de negocios total del grupo Siemens Gamesa no es significativo (0,3 millones de euros -Mauricio- y 0,7 millones de euros -Jordania-).

Los ingresos obtenidos por esas entidades están sujetos al impuesto de sociedades a un tipo impositivo nominal del 15% (Mauricio) y del 30% (Jordania). En el caso de Jordania, al tratarse de un establecimiento permanente de una entidad española ubicada en un paraíso fiscal, los beneficios también se incluyen en la base imponible en España. Por lo tanto, la propiedad de estas entidades no proporciona ninguna ventaja fiscal.

E4.4 Actuación en 2020

Tabla 66 - Desglose por países de las ganancias (pérdidas) y los impuestos pagados (millones de euros)

<i>País</i>	EF18 (*)	EF18 Impuesto sobre ganancias pagado	EF19 (*)	EF19 Impuesto sobre ganancias pagado	EF20 (*)	EF20 Impuesto sobre ganancias pagado
Argentina	-3	0	0	0	-4	0
Australia	15	-6	0	-6	-11	-1
Austria	0	0	1	0	0	0
Bélgica	16	-5	18	-4	1	-3
Brasil	-24	-8	-11	-6	-81	-3
Bulgaria			1	0	1	0
Canadá	27	-7	16	-4	6	-1
Chile	4	5	-1	-3	-4	0
R. P. China	30	-13	14	-18	18	-5
Colombia					0	0
Costa Rica	2	-1	3	0	-4	-1
Croacia	5	-2	1	-1	2	0
Chipre			0		0	0
Dinamarca	302	-17	388	-81	-172	-29
Yibuti					0	0
Rep. Dominicana	2	0	-5	0	-2	-2
Egipto	5	0	3	-1	-3	-2
Finlandia			0		-1	0
Francia	-16	-2	-11	-2	-15	-1
Alemania	-3	-17	51	-13	272	-26
Grecia	0	0	0	0	-1	0
Guatemala	-4		4	0	0	0
Honduras			-5	0	-5	0
Hungría	0	-1	1	0	1	0
India	-46	-14	-111	-3	-531	-19
Indonesia	3	0	0	0	1	0
Irán	2		4	-1	2	0
Irlanda	7	0	6	-1	12	-1
Italia	1	0	-2	0	-6	0
Jamaica	0				0	0
Jordania	2	-1	3	-1	0	0
Kenia			0		0	0
Corea	1	0	0	0	3	0
Mauritania			-1		0	0

Mauricio (Isla)			0	0	0	0
México	-34	-7	-25	-5	-54	-2
Marruecos	-3	-3	-3	-3	-9	-2
Países Bajos	7	-3	7	-2	5	-3
Nueva Caledonia			-1		0	0
Nueva Zelanda				0		
Nicaragua		-1	-5	0	-1	0
Noruega	1	-1	0		-2	0
Pakistán			0	0	1	0
Perú	2	0	2	-1	0	0
Filipinas	2	-1	4	-1	2	-1
Polonia	3	1	5	0	3	0
Portugal	0	0	1	0	-7	1
Rumanía	1	0	2	0	1	0
Rusia	-1		-3		-13	0
Serbia					0	0
Singapur				0		
Sudáfrica	8	-6	4	-5	4	-3
España	-174	-2	-288	-6	-407	-5
Sri Lanka			0	0	0	0
Suecia	7	-2	5	-3	-8	-2
Taiwán			4		-14	0
Tailandia	2	0	3	0	3	-1
Túnez	6	0	-2	0	1	0
Turquía	-4	-2	1	-3	-20	-1
Ucrania			0			
Reino Unido	74	-4	108	-8	100	-55
Estados Unidos	-75	21	7	2	-61	-1
Uruguay	14	-1	4	-5	-3	2
Venezuela			0			
Vietnam	0		0	0	-4	0
Otros resultados de las NIIF	4		-9		-12	0
Grupo SGRE	168	-103	190	-191	-1.019	-172

(*) Nota: Beneficio / (pérdida) antes de impuestos

[L11-SO11] [L11-SO12] En el ejercicio fiscal 2020, el 84% (73% en 2019 y 60% en 2018) de los impuestos pagados por el Grupo se materializan en entidades situadas en los 9 países más relevantes: Dinamarca, España, China, Gran Bretaña, Brasil, Alemania, México, India y Estados Unidos.

Adicionalmente, en este ejercicio, AENOR ha certificado el sistema de gestión tributaria, las políticas y el marco de gestión de riesgos de Siemens Gamesa, de acuerdo con los requisitos establecidos en la norma UNE 19602⁷⁶. La norma tiene por objeto ayudar a las organizaciones a aplicar políticas y procedimientos que reduzcan al mínimo el riesgo de incumplimiento fiscal. También sirve de prueba a la Agencia Tributaria Española y a los tribunales de la ausencia de voluntad de defraudar en caso de desacuerdo. Nos convertimos en pioneros en el sector de la energía renovable en la obtención de este certificado. La norma es un mecanismo ideal para que las empresas que cotizan en bolsa cumplan con las obligaciones de gestión fiscal contenidas en la normativa fiscal y en el Código de Buenas Prácticas Tributarias.

⁷⁶ Véase el enlace en: <https://www.en.aenor.com/certificacion/certificado/?codigo=197479>

Desde la perspectiva de los aspectos ambientales, sociales y de gobierno (ESG), existe una creciente preocupación por parte de los diferentes interesados en cuanto a la contribución de los impuestos sociales. Las empresas que cotizan en bolsa deben demostrar a los inversores que contribuyen adecuadamente a la sociedad también mediante el pago de impuestos. Esta certificación es de gran importancia para demostrar a los interesados que SGRE sigue cumpliendo con sus obligaciones y que las cumplimos de manera adecuada.

En relación con el “Informe Anual de Transparencia Fiscal para empresas adheridas al Código de Buenas Prácticas Tributarias” presentado por Siemens Gamesa ante la Agencia Tributaria Española el 22 de julio de 2019, la empresa se reunió con representantes de la Agencia Tributaria Española el 16 de octubre de 2019 para analizar su contenido y en febrero de 2020 la empresa recibió una carta de esta última en la que se confirmaba la idoneidad de toda la información presentada y se agradecía la voluntad, colaboración y transparencia de la entidad.

E4.5 Subvenciones públicas recibidas

[L11-SO13] [201-4] Se aplican los principios de contabilidad generalmente aceptados al valor económico de la ayuda financiera recibida del gobierno.

En el ejercicio fiscal 2020, Siemens Gamesa recibió fondos públicos para su actividad de I+D. La cantidad total concedida fue de 15,24 millones de euros (8,36 millones de euros en el ejercicio fiscal 2019). La financiación pública concedida incluye subvenciones no reembolsables y préstamos reembolsables.

Tabla 67 - Subvenciones financieras concedidas

(millones €)	EF18	EF19	EF20
Comisión Europea	6,08	1,37	2,02
Subvenciones	6,08	1,37	2,02
Préstamos	0	0	0
España	2,36	5,29	10,15
Subvenciones	0,53	1,07	2,48
Préstamos	1,82	4,22	7,67
Alemania	0,12	0	2,89
Subvenciones	0,12	0	2,89
Préstamos	0	0	0
Dinamarca	0,29	0,99	0,18
Subvenciones	0,29	0,99	0,18
Préstamos	0	0	0
Resto de países	0	0	0,00
Subvenciones	0	0,690	0
Préstamos	0	0	0
Grupo SGRE	8,86	8,36	15,24
Subvenciones	7,03	4,14	7,57
Préstamos	1,82	4,22	7,67

En el ejercicio fiscal 2020, los principales programas y organismos de financiación de I+D fueron: H2020 (Comisión Europea); Centro de Desarrollo de Tecnología Industrial (CDTI), Gobierno del País Vasco y Gobierno de Cantabria (España); NBank from Landes Niedersachsen (Baja Sajonia, Alemania); Fondo de Innovación de Dinamarca (Dinamarca).

F. Acerca de este informe

F1. Declaración

[L11-G05] [102-50] El 3 de abril de 2017 se formalizó la fusión de Siemens Wind Power con GAMESA, calificándose a efectos contables como adquisición inversa, en la que se consideró que la empresa de energía eólica de Siemens AG era la adquirente y GAMESA la adquirida, respectivamente.

A finales de 2017, la recién fusionada Siemens Gamesa elaboró su primer Informe de Sostenibilidad, adoptando así las mejores prácticas en materia de información y transparencia, incluso desde su primer año tras la integración.

Continuando con este compromiso, Siemens Gamesa publica de nuevo este año el **Estado de información no financiera consolidado 2020 - EINFC** (anteriormente, Informe de Sostenibilidad), que el Consejo de Administración aprueba, previo informe de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV) de dicho Consejo de Administración.

F2. Escenario de presentación del informe

En 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.

Este Estado de información no financiera consolidado (EINFC) cubre los requisitos de la entrada en vigor de esta nueva normativa y forma parte integrante del Informe de Gestión de la Empresa. 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.

F3. Periodo cubierto por el informe

La información contenida en este Estado de información no financiera consolidado (EINF) refleja la situación del período comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y el 30 de septiembre de 2020 ("el período de información"). Este período se denomina también "ejercicio fiscal 2020" (EF20).

F4. Marco para la presentación del informe

[102-54] El informe se referencia al marco de presentación y a los elementos de información incluidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad. Esta Ley tiene su origen en el Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, con importantes novedades, e incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera y sobre diversidad.

El informe incluye todos los indicadores materiales del grupo Siemens Gamesa solicitados en la Ley 11/2018, relativos a las cuestiones medioambientales y sociales, el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, así como información relativa a los empleados del Grupo. Cuando algún indicador no sea material para el Grupo, se mencionará expresamente.

Siemens Gamesa Renewable Energy ha seguido las recomendaciones de la Global Reporting Initiative (estándares de elaboración de informes GRI) y el informe ha sido elaborado de acuerdo con los criterios GRI seleccionados, tanto en lo que se refiere al alcance de su contenido como a la definición y calidad de la información, teniendo en cuenta las actividades de la organización, los impactos y las expectativas e intereses sustantivos de sus grupos de interés. Asimismo, han guiado la calidad de la información, permitiendo a los grupos de interés realizar evaluaciones sólidas y razonables de nuestra organización. Además, el informe toma en consideración las Directrices no vinculantes sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01).

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

Obsérvese que el informe de verificación de EY no puede ser parte integrante de este Estado de Información No Financiera Consolidado (EINFC) y no puede adjuntarse al documento EINFC. Este documento de verificación es independiente y se genera después del cierre de la auditoría. La justificación es la misma que en la auditoría financiera, el informe de auditoría no forma parte de los estados financieros.

F5. Recopilación de la información

Sistemas de información no financiera: Siemens Gamesa Renewable Energy dispone de sistemas de información adecuados. Por lo tanto, la recopilación de la información financiera y no financiera garantiza la exhaustividad y exactitud de los indicadores detallados en este informe.

Redondeo: Ciertos números de esta declaración han sido redondeados hacia arriba o hacia abajo, dependiendo de los decimales. Por lo tanto, debido al redondeo, es posible que las cifras presentadas a lo largo de este documento no sumen exactamente los totales proporcionados y que los porcentajes no reflejen con precisión las cifras absolutas.

F6. Observaciones

[102-46] El alcance de las sociedades consideradas por Siemens Gamesa en la elaboración del presente Estado de información no financiera consolidado coincide con la definición del Grupo a efectos de la elaboración de los estados financieros consolidados. [102-45]

A lo largo del informe se ofrece información comparativa interanual. El alcance y el período comparable al tema de la sostenibilidad en 2017 no son los mismos que en 2018, 2019 y 2020. Siemens Gamesa ha excluido los datos del año 2017 para realizar un análisis interanual fiable. Para analizar tendencias y datos que permitan comparar el desempeño en materia de sostenibilidad de la organización a lo largo del tiempo, se considera el período EF18 como base de referencia.

F7. Referencias

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 para ejercer control, o que controla conjuntamente, se denominan “Grupo Siemens Gamesa Renewable Energy”, “Grupo Siemens Gamesa” o “el grupo”.

El grupo de sociedades del que Siemens Gamesa tiene un porcentaje de participación, pero no tiene capacidad para ejercer el control, se denomina “sociedades participadas” o “empresas asociadas”.

F8. Cálculos

Este documento hace referencia al ahorro de emisiones de CO₂ que los productos de Siemens Gamesa aportan a los clientes.

Se interpreta correctamente como las emisiones totales de CO₂ que se generarían anualmente con combustibles fósiles convencionales al producir la cantidad equivalente de electricidad (kWh) producida en un año por las turbinas eólicas de Siemens Gamesa.

El cálculo de estos ahorros anuales de emisiones de CO₂ se basa en la capacidad total instalada de las turbinas eólicas, tanto en tierra (Onshore) como en mar (Offshore). Se aplican los siguientes factores de conversión:

- Factor de emisión mundial fósil (gr CO₂/kWh): 849
- Factor de capacidad media de los aerogeneradores en el mar: 42%
- Factor de capacidad media de los aerogeneradores en tierra: 35%
- Promedio de horas equivalentes al año (h) = [Factor de capacidad media del aerogenerador (AEG)] * 365 * 24

G. Anexos

Anexo I - Análisis de Materialidad

[102-44] El Análisis de Materialidad de Siemens Gamesa es una continuación del análisis global llevado a cabo en la primera mitad del ejercicio fiscal 2018. Desde nuestra perspectiva, la evolución de las cuestiones materiales no requiere una actualización anual, sino que proponemos un examen a lo largo de ciclos de 3 a 5 años, en función de las particularidades del negocio y las tendencias de las necesidades de las partes interesadas.

Identificación de aspectos materiales

Entre las fuentes de información que permiten identificar más y nuevos asuntos relevantes para los grupos de interés de la empresa se encuentran: i) los criterios ambientales, sociales y de gobierno (ESG) utilizados por los inversores institucionales y los gestores de activos en la selección de sus carteras de inversión; ii) los requisitos ESG utilizados en el análisis de la empresa por los índices especializados y las agencias de calificación; iii) las publicaciones de referencia de las organizaciones internacionales que influyen en el ámbito ESG y iv) los requisitos ESG expresados por los clientes en el marco de las relaciones comerciales diarias de la Empresa.

También tomamos en consideración, a nivel mundial, el análisis de cuatro normas internacionales que actualmente conforman el acuerdo internacional más amplio sobre el comportamiento responsable de una empresa multinacional: i) Los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; ii) Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y los Derechos Humanos; iii) Las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y iv) las Directrices de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI), con representación del entorno empresarial, los sindicatos, la sociedad civil, los mercados financieros, los auditores y especialistas en diversas disciplinas del ámbito empresarial, los reguladores y los órganos rectores de varios países.

Todas estas fuentes nos permiten identificar detalles y particularidades, obteniendo diferentes listas de cuestiones que afectan al Grupo. A continuación figura una lista única de cuestiones vinculadas a su capítulo correspondiente en el presente informe.

Priorización de los aspectos materiales

Se analizó la importancia de cada aspecto específico para la alta dirección y los responsables regionales de Siemens Gamesa (diagnóstico interno) y se identificaron las demandas de los líderes de opinión en estas áreas, así como las mejores prácticas implementadas por los competidores de Siemens Gamesa (diagnóstico externo). Los resultados de los diagnósticos internos y externos se han desplegado en el análisis de materialidad agregada como:

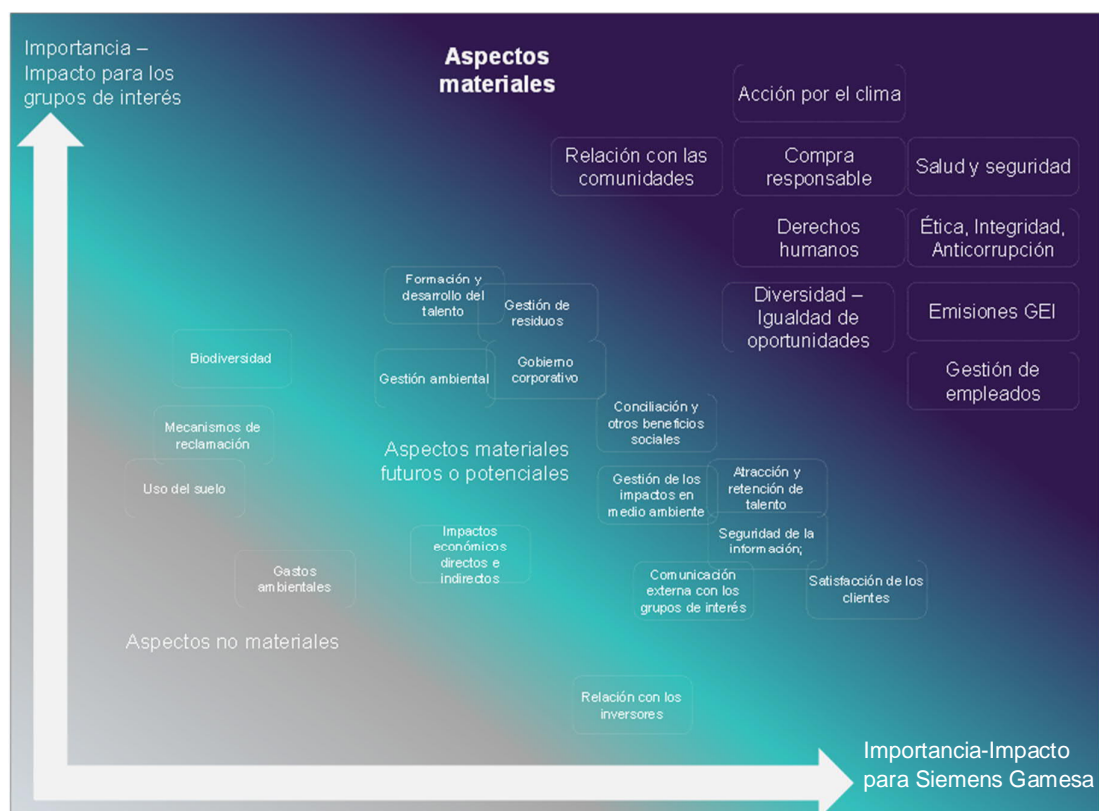
- pertinencia interna del aspecto de la sostenibilidad (importancia para SGRE - eje X de la matriz de materialidad), incluido un análisis a fondo de las políticas de sostenibilidad aplicables a las empresas del grupo, junto con consultas con los altos ejecutivos de las empresas, incluido el CEO y los miembros de la Comisión Ejecutiva, que aportaron sus opiniones sobre la pertinencia de las cuestiones identificadas.
- pertinencia externa de cada aspecto de sostenibilidad (importancia para los grupos de interés – Eje Y de la matriz de materialidad), con una ponderación de i) punto de referencia (benchmark) con empresas del sector: 60%; ii) prescriptores del sector: 5% incluyendo AEE, WindEurope, AIE, ...etc. iii) prescriptores de sostenibilidad: 30%; incluyendo DJSI, CDP, FTSE4Good, OCDE, OIT, GRI...etc.; iv) los medios de comunicación: 5%

Validación de los aspectos materiales

La evaluación y validación de los aspectos materiales se incluyó en la estrategia y las medidas de sostenibilidad para el período 2018-2020, que se sometió a los criterios y la validación posterior del Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas en su sesión celebrada el 16 de mayo de 2018.

Durante la segunda mitad del año fiscal 2020, hemos visto la irrupción de la pandemia COVID-19 en el sentido más amplio. Este efecto no se ha incluido en el análisis de materialidad, a la espera de que se verifique si debe considerarse un impacto permanente o un impacto agudo, en la medida que este efecto pueda reflejarse en las políticas corporativas del Grupo. En la situación actual, parece que este impacto debería ser evaluado regularmente en futuros análisis de materialidad y, por lo tanto, debería evaluarse su inclusión. Sin embargo, y a los efectos del presente ejercicio, en el Estado de Información no Financiera Consolidado (EINF) ya se incorporan varias referencias sobre la forma en que se ha gestionado este impacto desde la perspectiva comercial y de sistemas de gestión.

Figura 36 - Matriz de materialidad



Comprensión de los aspectos materiales

Aspecto material: Ética, integridad, lucha contra la corrupción

Relevancia del aspecto material: Como parte del buen gobierno de una empresa, se considera necesario establecer una política anticorrupción y directrices para la conducta ética de las empresas, además de promover el cumplimiento de las leyes y la integridad en las licitaciones y ofertas. Un alto grado de transparencia, eficiencia y precisión en el funcionamiento de los órganos rectores es fundamental para generar confianza y compromiso a largo plazo con los interesados. También es una tendencia de las grandes empresas cotizadas la de proporcionar cada vez más información en relación con la transparencia y la contribución fiscal.

En esta sección del informe: Véase el capítulo “Ética, integridad y luchas contra la corrupción”

Aspecto material: Salud y seguridad

Relevancia del aspecto material: La gestión de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores requiere un proceso de concienciación y formación, junto con la identificación de los riesgos y las medidas de mitigación. Además de lograr una reducción de los accidentes de trabajo, es importante transferir la importancia de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo a la cadena de suministro.

En esta sección del informe: Véase el capítulo “Salud y seguridad en el trabajo”

Aspecto material: Acción sobre el cambio climático

Relevancia del aspecto material: Medidas adoptadas por la empresa para contribuir a la mitigación del cambio climático: establecer una política de cambio climático, invertir en energía renovable, promover la eficiencia energética, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, utilizar una compensación de carbono o de emisiones; adaptar los proyectos o activos a los fenómenos meteorológicos extremos; y gestionar los riesgos y oportunidades del cambio climático. Hoy en día, la transición energética y sus mecanismos de regulación. Los impactos asociados a las empresas son significativos.

En esta sección del informe: Véase el capítulo “Cambio climático”

Aspecto material: Compra responsable

Relevancia del aspecto material: También deben aplicarse criterios ambientales, sociales y éticos en la gestión de los proveedores. Esto incluye el establecimiento de políticas y códigos de conducta para los proveedores, así como la aplicación de mecanismos de due diligence para garantizar el compliance. También hay que trabajar para identificar la huella de carbono de los proveedores.

En esta sección del informe: Véase el capítulo “Cadena de suministro responsable”

Aspecto material: Diversidad e igualdad de oportunidades

Relevancia del aspecto material: Se deben incorporar medidas que garanticen la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, desde la incorporación de personas en riesgo de exclusión social hasta la formación y la promoción del multiculturalismo. Además, deben incorporarse políticas y medidas encaminadas a promover el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y a reducir las diferencias salariales.

En esta sección del informe: Véase el capítulo “Diversidad e igualdad de oportunidades”

Aspecto material: Derechos humanos

Relevancia del aspecto material: Medidas adoptadas para respetar los derechos humanos de los interesados y mecanismos para hacer frente a posibles violaciones. Además de la definición de una política al respecto, se considera pertinente establecer mecanismos de due diligence, así como la formación y la sensibilización sobre el tema o la evaluación de los riesgos para los derechos humanos en los proyectos e inversiones, así como en la cadena de suministro.

En esta sección del informe: Véase el capítulo “Derechos Humanos”

Aspecto material: Emisiones de Gases de efecto invernadero (GEI)

Relevancia del aspecto material: El calentamiento global y el cambio climático han pasado a primer plano como una cuestión clave del desarrollo sostenible. Muchos gobiernos están tomando medidas para reducir las emisiones de GEI a través de políticas nacionales que incluyen la introducción de programas de comercio de emisiones, programas voluntarios, impuestos sobre el carbono o la energía, y reglamentos y normas sobre la eficiencia energética y las emisiones. Por consiguiente, debemos ser capaces de comprender y gestionar nuestros riesgos de GEI si queremos asegurar el

éxito a largo plazo en un entorno empresarial competitivo, y estar preparados para las futuras políticas climáticas nacionales o regionales.

En esta sección del informe: Véase el capítulo “Uso sostenible de los recursos”

Aspecto material: Gestión de empleados

Relevancia del aspecto material: Estrategia y planes para atraer y retener a los talentos, así como para reducir la rotación de personal: procesos de evaluación de la actuación profesional, encuestas de satisfacción de los empleados e inversión en formación y otros instrumentos para motivar el compromiso, como subvenciones o incentivos vinculados a los objetivos. Además, también se evalúan las medidas para promover la formación en cuestiones clave de sostenibilidad y para vincular la remuneración de los empleados a los resultados de la empresa en materia de sostenibilidad.

En esta sección del informe: Véase el capítulo “Trabajar en SGRE”

Aspecto material: Relación con las comunidades

Relevancia del aspecto material: Cualquier impacto negativo de la actividad de la empresa en las comunidades locales debe ser gestionado, comenzando con un diálogo apropiado con ellas. Los efectos deben considerar aspectos como el desplazamiento de la población, el ruido o el polvo generado o el impacto visual. Asimismo, la actividad de la empresa tiene un impacto positivo, como la generación de riqueza y la creación de empleo local o la contratación de proveedores locales. Además, hay que añadir un impacto positivo a todas las acciones sociales de carácter local y global fuera de los canales comerciales habituales.

En esta sección del informe: Véase el capítulo “Compromiso social”

Anexo II- Tablas adicionales

Tabla 68 - Plantilla en el ejercicio fiscal 2020: Empleados por región, sexo, grupo de edad y nivel

	Hombres	Mujeres	Total
Europa, Oriente Medio y África	14.065	3.680	17.745
<35	4.320	1.049	5.369
Nivel ejecutivo	0	1	1
Nivel directivo	264	67	331
Nivel no directivo	4.056	981	5.037
35-44	5.404	1.556	6.960
Nivel ejecutivo	62	11	73
Nivel directivo	886	282	1.168
Nivel no directivo	4.456	1.263	5.719
45-54	3.186	843	4.029
Nivel ejecutivo	92	8	100
Nivel directivo	635	155	790
Nivel no directivo	2.459	680	3.139
55-60	779	165	944
Nivel ejecutivo	31	4	35
Nivel directivo	110	10	120
Nivel no directivo	638	151	789
>60	376	67	443
Nivel ejecutivo	2	0	2
Nivel directivo	53	6	59
Nivel no directivo	321	61	382
América	2.740	693	3.433
<35	1.106	251	1.357
Nivel ejecutivo	0	0	0
Nivel directivo	66	18	84
Nivel no directivo	1.040	233	1.273
35-44	918	219	1.137
Nivel ejecutivo	9	2	11
Nivel directivo	188	38	226
Nivel no directivo	721	179	900
45-54	431	131	562
Nivel ejecutivo	7	1	8
Nivel directivo	98	22	120
Nivel no directivo	326	109	435
55-60	172	57	229
Nivel ejecutivo	2	0	2
Nivel directivo	35	4	39
Nivel no directivo	135	53	188
>60	113	35	148
Nivel ejecutivo	2	0	2
Nivel directivo	12	2	14
Nivel no directivo	99	33	132
Asia, Australia	4.410	526	4.936
<35	2.610	250	2.860
Nivel ejecutivo	0	0	0
Nivel directivo	59	8	67
Nivel no directivo	2.551	242	2.793
35-44	1.439	234	1.673
Nivel ejecutivo	2	0	2
Nivel directivo	205	47	252
Nivel no directivo	1.232	187	1.419
45-54	319	40	359
Nivel ejecutivo	7	3	10
Nivel directivo	154	18	172
Nivel no directivo	158	19	177
55-60	39	1	40
Nivel ejecutivo	3	0	3
Nivel directivo	25	0	25
Nivel no directivo	11	1	12
>60	3	1	4
Nivel ejecutivo	0	0	0
Nivel directivo	1	0	1
Nivel no directivo	2	1	3
Total plantilla	21.215	4.899	26.114

Tabla 69 - Contratación en el ejercicio fiscal 2020: Contratación por región, sexo, grupo de edad y nivel

	Hombres	Mujeres	Total
Europa, Oriente Medio y África	2.873	627	3.500
<35	1.346	298	1.644
Nivel ejecutivo	0	0	0
Nivel directivo	34	11	45
Nivel no directivo	1.312	287	1.599
35-44	950	200	1.150
Nivel ejecutivo	7	1	8
Nivel directivo	91	23	114
Nivel no directivo	852	176	1.028
45-54	450	106	556
Nivel ejecutivo	5	0	5
Nivel directivo	48	12	60
Nivel no directivo	397	94	491
55-60	83	16	99
Nivel ejecutivo	2	1	3
Nivel directivo	10	0	10
Nivel no directivo	71	15	86
>60	44	7	51
Nivel ejecutivo	1	0	1
Nivel directivo	6	1	7
Nivel no directivo	37	6	43
América	563	107	670
<35	322	64	386
Nivel ejecutivo	0	1	1
Nivel directivo	16	0	16
Nivel no directivo	306	63	369
35-44	173	28	201
Nivel ejecutivo	1	0	1
Nivel directivo	35	7	42
Nivel no directivo	137	21	158
45-54	59	12	71
Nivel ejecutivo	0	0	0
Nivel directivo	12	3	15
Nivel no directivo	47	9	56
55-60	9	2	11
Nivel ejecutivo	0	0	0
Nivel directivo	1	1	2
Nivel no directivo	8	1	9
>60	0	1	1
Nivel ejecutivo	0	0	0
Nivel directivo	0	0	0
Nivel no directivo	0	1	1
Asia, Australia	617	145	762
<35	464	92	556
Nivel ejecutivo	0	0	0
Nivel directivo	13	7	20
Nivel no directivo	451	85	536
35-44	105	44	149
Nivel ejecutivo	0	0	0
Nivel directivo	12	4	16
Nivel no directivo	93	40	133
45-54	37	9	46
Nivel ejecutivo	3	0	3
Nivel directivo	11	4	15
Nivel no directivo	23	5	28
55-60	8	0	8
Nivel ejecutivo	2	0	2
Nivel directivo	2	0	2
Nivel no directivo	4	0	4
>60	3	0	3
Nivel ejecutivo	0	0	0
Nivel directivo	1	0	1
Nivel no directivo	2	0	2
Total de contrataciones	4.053	879	4.932

Tabla 70 - Bajas en el ejercicio fiscal 2020. Ceses por sexo y tipo de baja. región. grupo de edad y nivel

	Hombre Voluntario	Hombre No voluntario	Subtotal Hombres	Mujer Voluntario	Mujer No voluntario	Subtotal Mujeres	Total
Europa. Oriente Medio y África	807	910	1.717	191	192	383	2.100
<35	323	287	610	78	62	140	750
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	15	3	18	4	1	5	23
Nivel no directivo	308	284	592	74	61	135	727
35-44	267	276	543	65	67	132	675
Nivel ejecutivo	5	1	6	1	0	1	7
Nivel directivo	42	20	62	12	4	16	78
Nivel no directivo	220	255	475	52	63	115	590
45-54	146	211	357	34	45	79	436
Nivel ejecutivo	1	4	5	0	1	1	6
Nivel directivo	31	23	54	6	3	9	63
Nivel no directivo	114	184	298	28	41	69	367
55-60	32	87	119	6	13	19	138
Nivel ejecutivo	3	2	5	0	0	0	5
Nivel directivo	5	12	17	0	0	0	17
Nivel no directivo	24	73	97	6	13	19	116
>60	39	49	88	8	5	13	101
Nivel ejecutivo	0	1	1	0	0	0	1
Nivel directivo	4	3	7	2	1	3	10
Nivel no directivo	35	45	80	6	4	10	90
América	259	218	477	59	43	102	579
<35	120	95	215	24	26	50	265
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	5	5	10	1	2	3	13
Nivel no directivo	115	90	205	23	24	47	252
35-44	82	83	165	19	11	30	195
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	18	12	30	3	2	5	35
Nivel no directivo	64	71	135	16	9	25	160
45-54	40	30	70	9	4	13	83
Nivel ejecutivo	1	1	2	0	0	0	2
Nivel directivo	9	3	12	4	1	5	17
Nivel no directivo	30	26	56	5	3	8	64
55-60	8	8	16	2	2	4	20
Nivel ejecutivo	1	0	1	0	0	0	1
Nivel directivo	0	1	1	0	0	0	1
Nivel no directivo	7	7	14	2	2	4	18
>60	9	2	11	5	0	5	16
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	1	0	1	1	0	1	2
Nivel no directivo	8	2	10	4	0	4	14
Asia. Australia	376	123	499	67	30	97	596
<35	223	64	287	34	10	44	331
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	4	1	5	1	0	1	6
Nivel no directivo	219	63	282	33	10	43	325
35-44	121	48	169	24	18	42	211
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	24	5	29	4	1	5	34
Nivel no directivo	97	43	140	20	17	37	177
45-54	25	8	33	9	1	10	43
Nivel ejecutivo	3	0	3	0	0	0	3
Nivel directivo	12	2	14	3	0	3	17
Nivel no directivo	10	6	16	6	1	7	23
55-60	4	2	6	0	0	0	6
Nivel ejecutivo	1	1	2	0	0	0	2
Nivel directivo	3	1	4	0	0	0	4
Nivel no directivo	0	0	0	0	0	0	0
>60	3	1	4	0	1	1	5
Nivel ejecutivo	1	1	2	0	0	0	2
Nivel directivo	2	0	2	0	0	0	2
Nivel no directivo	0	0	0	0	1	1	1
Total de bajas	1.442	1.251	2.693	317	265	582	3.275

Anexo III - Índice de contenidos de la Ley 11/2018

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

	Sección del informe	Código interno	Criterios de reporting aplicados	Página del informe	Motivo de omisión
--	---------------------	----------------	----------------------------------	--------------------	-------------------

Asuntos generales

Modelo de negocio

Breve descripción del modelo de negocio del Grupo	Nuestra empresa	L11G01	GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-3 GRI 102-5 GRI 102-7 GRI 102-10 GRI 102-18	6	
Mercados en los que opera	Nuestra empresa	L11G02	GRI 102-4 GRI 102-6	6	
Objetivos y estrategias organizativas	Estrategia	L11G03	GRI 102-14 GRI 102-40 GRI 102-44	28	
Factores y tendencias clave que podrían afectar a las perspectivas futuras	Estrategia	L11G04	GRI 102-14 GRI 102-15	30	

General

Marco para la presentación del informe	Acerca de este informe	L11G05	GRI 102-45 GRI 102-46 GRI 102-47 GRI 102-50 GRI 102-51 GRI 102-52 GRI 102-53 GRI 102-56	169	
--	------------------------	--------	--	-----	--

Enfoque de gestión

Descripción de las políticas aplicadas	Enfoque de sostenibilidad	L11G06	GRI 103-1 GRI 103-2	35	
Resultados de estas políticas	Enfoque de sostenibilidad	L11G07	GRI 103-3	40	
Riesgos relacionados con los aspectos vinculados a las actividades del Grupo	Gestión de Riesgos	L11G08	GRI 102-15	44	

	Sección del informe	Código interno	Criterios de reporting aplicados	Página del informe	Motivo de omisión
--	---------------------	----------------	----------------------------------	--------------------	-------------------

Asuntos ambientales

Gestión ambiental

Impacto actual y previsible de las actividades de la Empresa en el medio ambiente	Gestión ambiental	L11M01	GRI 102-15	103	
Procedimientos de evaluación y certificación ambiental	Gestión ambiental	L11M02	GRI 103-2 Enfoque de gestión del medio ambiente	104	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Gestión ambiental	L11M03	GRI 103-2 Enfoque de gestión del medio ambiente	104	
Aplicación del principio de precaución	Gestión ambiental	L11M04	GRI 102-11	104	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Gestión ambiental	L11M05	GRI 103-2 Enfoque de gestión del medio ambiente	103	

Contaminación

Medidas para prevenir, reducir o compensar las emisiones de carbono (incluye la contaminación acústica y lumínica)	Uso sostenible de los recursos	L11M06 L11M08	Marco operativo interno	121 123	Note 1
--	--------------------------------	------------------	-------------------------	------------	--------

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos	Uso sostenible de los recursos	L11M07	GRI 103-2 Enfoque de gestión de los residuos Marco operativo interno	128	
Medidas para evitar el desperdicio de alimentos	Uso sostenible de los recursos	L11M09	-	-	Note 2

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Uso sostenible de los recursos	L11M10	GRI 303-1	125	
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso	Uso sostenible de los recursos	L11M11	GRI 103-2 Enfoque de gestión de los materiales Marco operativo interno	119	
Consumo, directo e indirecto, de las medidas energéticas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de las energías renovables	Uso sostenible de los recursos	L11M12	GRI 103: Enfoque de gestión de la energía GRI 302-1 GRI 305-4	119	
Uso de las energía renovables	Uso sostenible de los recursos	L11M13	GRI 302-1	120	

Cambio climático

Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la Empresa	Cambio climático	L11M14	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las emisiones GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-5	111	
Medidas de adaptación al cambio climático	Cambio climático	L11M15	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las emisiones	114	
Objetivos voluntarios a medio y largo plazo establecidos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las medidas aplicadas con ese fin.	Cambio climático	L11M16	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las emisiones Marco operativo interno	116	

Protección de la biodiversidad

Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	Uso sostenible de los recursos	L11M17	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la biodiversidad Marco operativo interno	130	
Impactos importantes en la biodiversidad derivados de actividades, productos o servicios	Uso sostenible de los recursos	L11M18	Marco operativo interno	130	

	Sección del informe	Código interno	Criterios de reporting aplicados	Página del informe	Motivo de omisión
--	---------------------	----------------	----------------------------------	--------------------	-------------------

Asuntos relacionados con los recursos sociales y humanos

Empleo

Número total de empleados y distribución por país, sexo, edad y clasificación ocupacional	Trabajar en SGRE	L11HR01	GRI 103-2 Enfoque de gestión del empleo GRI 102-8 GRI 405-1	59	
Número total y distribución de las condiciones del contrato de trabajo	Trabajar en SGRE	L11HR02	GRI 102-8 Datos internos vinculados a Workday - SAP	60	
Promedio anual de contratos permanentes, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Trabajar en SGRE	L11HR03	GRI 102-8 GRI 405-1	60	
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Trabajar en SGRE	L11HR04	GRI 401-1	61	
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Compensación y prestaciones	L11HR05	GRI 405-2	100	
Brecha salarial entre géneros, la remuneración de empleos iguales o promedio en la sociedad	Compensación y prestaciones	L11HR06	GRI 103-2 Enfoque de gestión del empleo GRI 405-2	100	
Remuneración media de los consejeros y directivos por sexo	Nuestra empresa	L11HR07	Marco operativo interno	16	
Aplicación de políticas que permitan a los empleados desconectarse del trabajo	Diversidad e igualdad de oportunidades	L11HR08	Marco operativo interno	80	
Número de empleados con discapacidades	Diversidad e igualdad de oportunidades	L11HR09	Marco operativo interno	80	

Organización del trabajo

Organización del horario laborable	Trabajar en SGRE	L11HR10	Marco operativo interno	55	
Número de horas de absentismo	Salud y seguridad	L11HR11	Marco operativo interno	72	
Medidas para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y las responsabilidades coparentales	Diversidad e igualdad de oportunidades	L11HR12	GRI 103-2 Enfoque de gestión de diversidad	80	

Seguridad y salud

Condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo	Salud y seguridad	y	L11HR13	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la salud y la seguridad	63	
Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo, frecuencia y tasa de gravedad por género	Salud y seguridad	y	L11HR14	Marco operativo interno	70	Nota 3

Relaciones laborales

Organización del diálogo social	Relaciones laborales	L11HR15	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las relaciones laborales	83	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos, por país	Relaciones laborales	L11HR16	GRI 102-41	83	
Resultados de los convenios colectivos, especialmente en el ámbito de la salud y la seguridad	Relaciones laborales	L11HR17	Marco operativo interno	84	

Formación

Políticas de formación implementadas	Enseñanza y formación	L11HR18	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la formación y la educación	91	
Número de horas de formación por categoría profesional	Enseñanza y formación	L11HR19	GRI 404-1	96	Nota 4

Accesibilidad

Accesibilidad universal de las personas con discapacidades	Diversidad e igualdad de oportunidades	L11HR20	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad. la igualdad y la no discriminación	80	
--	--	---------	---	----	--

Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.	Diversidad e igualdad de oportunidades	L11HR21	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad. la igualdad y la no discriminación	75	
Medidas de planes de igualdad adoptadas para promover el empleo. protocolos contra el acoso sexual y de género	Diversidad e igualdad de oportunidades	L11HR22	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad. la igualdad y la no discriminación	77	
Integración y accesibilidad universal para las personas con discapacidades	Diversidad e igualdad de oportunidades	L11HR23	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad. la igualdad y la no discriminación	80	
Política contra todo tipo de discriminación y. cuando proceda. gestión de la diversidad	Diversidad e igualdad de oportunidades	L11HR24	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad. la igualdad y la no discriminación	75	

	Sección del informe	Código interno	Criterios de reporting aplicados	Página del informe	Motivo de omisión
--	---------------------	----------------	----------------------------------	--------------------	-------------------

Información sobre el respeto a los derechos Humanos

Derechos humanos

Aplicación de procedimientos de due diligence en la esfera de los derechos humanos. prevención de los riesgos de violación de los derechos humanos y. cuando proceda. medidas para mitigar. gestionar y reparar los posibles abusos	Derechos humanos	L11H01	- GRI 103: Enfoque de gestión de los derechos humanos - GRI 102-17	142	
Denuncias de casos de violación de los derechos humanos	Derechos humanos	L11H02	Marco operativo interno	139	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relativas a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. la eliminación de la discriminación en el empleo. la eliminación del trabajo forzoso y la abolición efectiva del trabajo infantil.	Derechos humanos	L11H03	- GRI 103-2 Enfoque de gestión de los derechos humanos GRI 407-1	142	

	Sección del informe	Código interno	Criterios de reporting aplicados	Página del informe	Motivo de omisión
--	---------------------	----------------	----------------------------------	--------------------	-------------------

Divulgaciones sobre la lucha contra la corrupción y el soborno

Corrupción y soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Ética. integridad y anti-corrupción	L11C01	GRI 103-2 Enfoque de gestión de compliance GRI 102-17 Marco operativo interno	136	
Medidas para combatir el blanqueo de capitales	Ética. integridad y anti-corrupción	L11C02	Marco operativo interno GRI 206-1	138	
Contribuciones a organizaciones sin fines de lucro	Ética. integridad y anti-corrupción	L11C03	Marco operativo interno GRI 102-13	150	

	Sección del informe	Código interno	Criterios de reporting aplicados	Página del informe	Motivo de omisión
--	---------------------	----------------	----------------------------------	--------------------	-------------------

Información sobre la sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad de la Empresa en el empleo y el desarrollo local	Estrategia	L11SO01	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las comunidades locales	32	
Impacto de la actividad de la empresa en las poblaciones y territorios locales	Compromiso social	L11SO02	Marco operativo interno	145	
Las relaciones de la Empresa con los agentes de las comunidades locales y los canales de diálogo	Compromiso social	L11SO03	GRI 102-12 GRI 102-13	146	
Asociaciones y acciones de patrocinio	Afiliaciones y asociaciones	L11SO04	GRI 102-13	151	

Cadena de suministro sostenible

Inclusión de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras de la Empresa	Cadena de suministro responsable	L11SO05	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la cadena de suministro responsable	157	
Consideración de la responsabilidad social y ambiental en las relaciones con los proveedores y subcontratistas	Cadena de suministro responsable	L11SO06	GRI 102-9 GRI 308-1	160	
Sistemas de vigilancia y supervisión y resultados relacionados	Cadena de suministro responsable	L11SO07	GRI 102-9 Marco operativo interno	160	

Relación con los consumidores

Medidas para proteger la salud y la seguridad de los consumidores	Salud y seguridad en el trabajo	L11SO08	GRI 103-2 Management approach	73	
Sistemas de reclamaciones	Nuestra empresa	L11SO09	Marco operativo interno	21	
Quejas recibidas y resolución de las mismas	Ética, integridad y anti-corrupción	L11SO10	Marco operativo interno	140	

Información sobre impuestos

Beneficios obtenidos por país	Fiscalidad responsable	L11SO11	Datos internos vinculados con el sistema SAP	166	
Impuestos pagados sobre los beneficios	Fiscalidad responsable	L11SO12	Datos internos vinculados con el sistema SAP	166	
Subvenciones públicas recibidas	Fiscalidad responsable	L11SO13	GRI 201-4 Datos internos vinculados con el sistema SAP	167	

Notas incluidas en el índice de contenido de la Ley 11/2018:

- Nota 1: La contaminación lumínica no se considera un aspecto material para Siemens Gamesa.
- Nota 2: Debido a la naturaleza del negocio de Siemens Gamesa y en base a la evaluación de la materialidad, la información requerida sobre «desperdicio de alimentos» no se considera relevante para ser reportada.
- Nota 3: Nuestros protocolos de registro de datos de seguridad y salud ocupacional no permiten la inclusión del género en nuestros registros de accidentes e incidentes. Se considera que esta información compromete la privacidad de la identidad del empleado, incluso en el caso de que no se haya introducido el nombre del empleado. Sin embargo, la empresa se compromete a procesar estos datos a partir del año fiscal 21, asegurando la protección de la privacidad de los empleados, con el objetivo de desglosar el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales incluyendo una perspectiva de género.
- Nota 4: En este ejercicio se facilitan las horas de formación y los empleados formados del Grupo, datos auditados, pero no se incluye un desglose adicional por categoría profesional. El motivo es la existencia de un problema de conciliación de la plataforma de datos, que la empresa se ha comprometido a resolver a lo largo de 2020-21. El desglose completo se proporcionará al final del año fiscal 2021.

Listado de tablas

Tabla 1 – Estructura del accionariado	10
Tabla 2 – Evolución del capital social	11
Tabla 3 – Ingresos por segmento.....	11
Tabla 4 – Ingresos por zona geográfica	12
Tabla 5 – Ingresos por país.....	12
Tabla 6 - Composición del Consejo de Administración (a 30 de septiembre de 2020).....	13
Tabla 7 - Composición de la Comisión Ejecutiva Delegada (a 30 de septiembre de 2020)	14
Tabla 8 - Composición de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (a 30 de septiembre de 2020)	14
Tabla 9 - Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (a 30 de septiembre de 2020)	15
Tabla 10 – Estructura organizativa (a 30 de septiembre de 2020)	15
Tabla 11 - Remuneración del Consejo de Administración	16
Tabla 12 - Plataformas de aerogeneradores de Siemens Gamesa.....	19
Tabla 13 - Historial de instalación de aerogeneradores (MW acumulados).....	20
Tabla 14 – Historial de Servicios (MW acumulados).....	21
Tabla 15 - Siemens Gamesa en los índices de sostenibilidad.....	25
Tabla 16 - Desglose de empleados por género y región.....	59
Tabla 17 - Desglose de empleados por estructura de edad.....	59
Tabla 18 - Desglose de los empleados por categoría profesional	59
Tabla 19 – Edad media	59
Tabla 20 - Desglose de empleados por país o mercado	60
Tabla 21 – Desglose de tipos de contrato por género	61
Tabla 22 - Desglose de tipos de contrato por categoría	61
Tabla 23 - Desglose de tipos de contrato por edad	61
Tabla 24 - Empleados contratados	61
Tabla 25 – Mujeres contratadas.....	61
Tabla 26 - Bajas de empleados (total)	62
Tabla 27 - Desglose de las bajas no voluntarias de los empleados	62
Tabla 28 - Tasa general de rotación de empleados	62
Tabla 29 - Empleados en excedencia	62
Tabla 30 - Las 10 reglas para salvar vidas	66
Tabla 31 - Hoja de ruta de los objetivos de seguridad	69
Tabla 32 - Estadísticas clave de seguridad	71
Tabla 33 - Prevención de riesgos laborales	72
Tabla 34 - Índice de incidencia de enfermedades profesionales de los empleados (OIFR).....	72
Tabla 35 - Proporción de mujeres en la plantilla	78
Tabla 36 - Empleados en puestos de dirección.....	79
Tabla 37 - Horas de formación de los empleados.....	96
Tabla 38 - Graduados.....	96
Tabla 39 - Evaluación del desempeño individual	99
Tabla 40 - Brecha salarial por género.....	101
Tabla 41- Objetivos ambientales clave hasta 2023.....	105
Tabla 42 - Desglose de los principales gastos ambientales	105
Tabla 43 - Beneficios ambientales (a final de ejercicio).....	108
Tabla 44 - Análisis del ciclo de vida (ACV) y declaraciones ambientales de productos (DAP)	109
Tabla 45 - Hoja de ruta global de Siemens Gamesa hacia las emisiones netas de cero carbono.....	115
Tabla 46 – Productos básicos y materiales clave utilizados por peso.....	119
Tabla 47 - Uso de energía (cifras absolutas)	120
Tabla 48 - Intensidad energética.....	120
Tabla 49 - Emisiones totales de GEI.....	121
Tabla 50 - Intensidad de las emisiones de GEI	121
Tabla 51 - Emisiones de Alcance 3	123
Tabla 52 - Emisiones de contaminantes atmosféricos	123
Tabla 53 - Producción de residuos	124
Tabla 54 - Consumo de agua	126
Tabla 55 - Aguas residuales producidas	127
Tabla 56 - Formación en Compliance en el EF20.....	139
Tabla 57 - Casos de compliance.....	140
Tabla 58 - Afiliaciones y asociaciones profesionales clave del sector eólico.....	152
Tabla 59 - Gastos en afiliaciones y asociaciones (millones €)	154
Tabla 60 - Volumen de compras	158

Tabla 61 - Proveedores de primer nivel	158
Tabla 62 - Volumen de compras bajo el foco de la sostenibilidad	159
Tabla 63 - Número de proveedores bajo el foco de la sostenibilidad	159
Tabla 64 - Volumen de compras (PVO) cubierto por el Código de Conducta del proveedor	160
Tabla 65 - Control de proveedores	161
Tabla 66 - Desglose por países de las ganancias (pérdidas) y los impuestos pagados (millones de euros)	165
Tabla 67 - Subvenciones financieras concedidas	167
Tabla 68 - Plantilla en el ejercicio fiscal 2020: Empleados por región, sexo, grupo de edad y nivel	177
Tabla 69 - Contratación en el ejercicio fiscal 2020: Contratación por región, sexo, grupo de edad y nivel	178
Tabla 70 - Bajas en el ejercicio fiscal 2020. Ceses por sexo y tipo de baja, región, grupo de edad y nivel	179

Listado de figuras

Figura 1 - Datos clave al cierre del ejercicio fiscal 2020	6
Figura 2 – Siemens Gamesa. Huella global.....	7
Figura 3 – Perspectivas de la Economía Mundial: Proyecciones de crecimiento (junio 2020)	23
Figura 4 – Estrategia corporativa de Siemens Gamesa. Día del Mercado de Capitales (CMD) 2020	29
Figura 5 – Instalaciones eólicas en el mundo - Fuente: Consejo Mundial de Energía Eólica (GWEC)	30
Figura 6 - Grupos de interés más importantes de Siemens Gamesa.....	34
Figura 7 – Aspectos materiales de Siemens Gamesa	36
Figura 8 - Revisión de la Estrategia de Sostenibilidad 2018-20	41
Figure 9 – Procedimientos globales para la salud y la seguridad	67
Figura 10 – Índice de Frecuencia LTIFR	70
Figura 11 – Índice registrable TRIR.....	70
Figura 12 – Lesiones por partes del cuerpo en el EF20	71
Figura 13 – Objetivos de diversidad e inclusión hasta 2025	78
Figura 14 – Proceso de Experiencia del Empleado de Siemens Gamesa.....	86
Figura 15 – Esquema de la filosofía del desempeño.....	87
Figura 16 – Ecosistema de Liderazgo de SGRE.....	88
Figura 17 – Evaluaciones de retroalimentación de 360º en el EF20	90
Figura 18 – Ambiciones de formación en SGRE	91
Figure 19 - Procedimientos globales para la protección del medio ambiente.....	104
Figure 20- Potencial de calentamiento global (PCG-100 años) durante el ciclo de vida de los aerogeneradores de Siemens Gamesa	110
Figura 21 - Escenarios climáticos evaluados.....	113
Figura 22 – Escenario 1: Posibles riesgos y oportunidades en el marco de la “transición rápida a baja emisión de carbono”	113
Figura 23 – Escenario 2: Posibles riesgos y oportunidades dentro de los «altos impactos físicos”	113
Figure 24 – Siemens Gamesa aprobó los objetivos de la SBTi hasta el 2025	117
Figura 25 – Inventario de emisiones de gases de efecto invernadero de Siemens Gamesa	118
Figura 26 – Uso de energía (TJ) absoluto	121
Figura 27 – Intensidad energética (GJ/MW)	121
Figure 28- Emisiones absolutas totales de CO ₂	122
Figura 29 - Intensidad de las emisiones (tCO ₂ /MW)	122
Figura 30 - Total de residuos (t) y tipo.....	125
Figura 31 - Intensidad total de residuos (t/MW)	125
Figura 32 - Total de residuos (t) por naturaleza.....	125
Figura 33 - Destino de los residuos en el ejercicio fiscal 20.....	125
Figura 34 – Balance de agua en el EF202	126
Figura 35 – – Proporción de las cuotas de afiliación por los 10 principales países en el EF20	154
Figura 36 - Matriz de materialidad.....	174

Pie de imprenta

Editor

Siemens Gamesa Renewable Energy. S.A.

Parque Tecnológico de Bizkaia. Edificio 222

48170 Zamudio. Vizcaya. Spain

[102-53]

Contacto

Siemens Gamesa Renewable Energy. S.A.

Phone: +34 944 03 73 52

E-Mail: info@siemensgamesa.com

Website: www.siemensgamesa.com

E-Mail: esg@siemensgamesa.com

El informe está disponible en inglés y en español.
Ambas versiones pueden descargarse de la página
web corporativa de Siemens Gamesa:

www.siemensgamesa.com

Créditos de fotos: Siemens Gamesa Renewable
Energy

©2020 Siemens Gamesa Renewable Energy. S.A.

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
no Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual
finalizado el 30 de septiembre de 2020

SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO 2020

A los accionistas de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2020, de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado 2020 adjunto del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo III "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" incluido en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo III "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" del citado Informe de Gestión consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra 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) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

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.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el Anexo I “Análisis de Materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo III “Índice de contenidos de la Ley 11/2018” del citado Informe de Gestión consolidado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Este informe se corresponde con el
sello distintivo nº 01/20/18904
emitido por el Instituto de Censores
Jurados de Cuentas de España

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

27 de noviembre de 2020