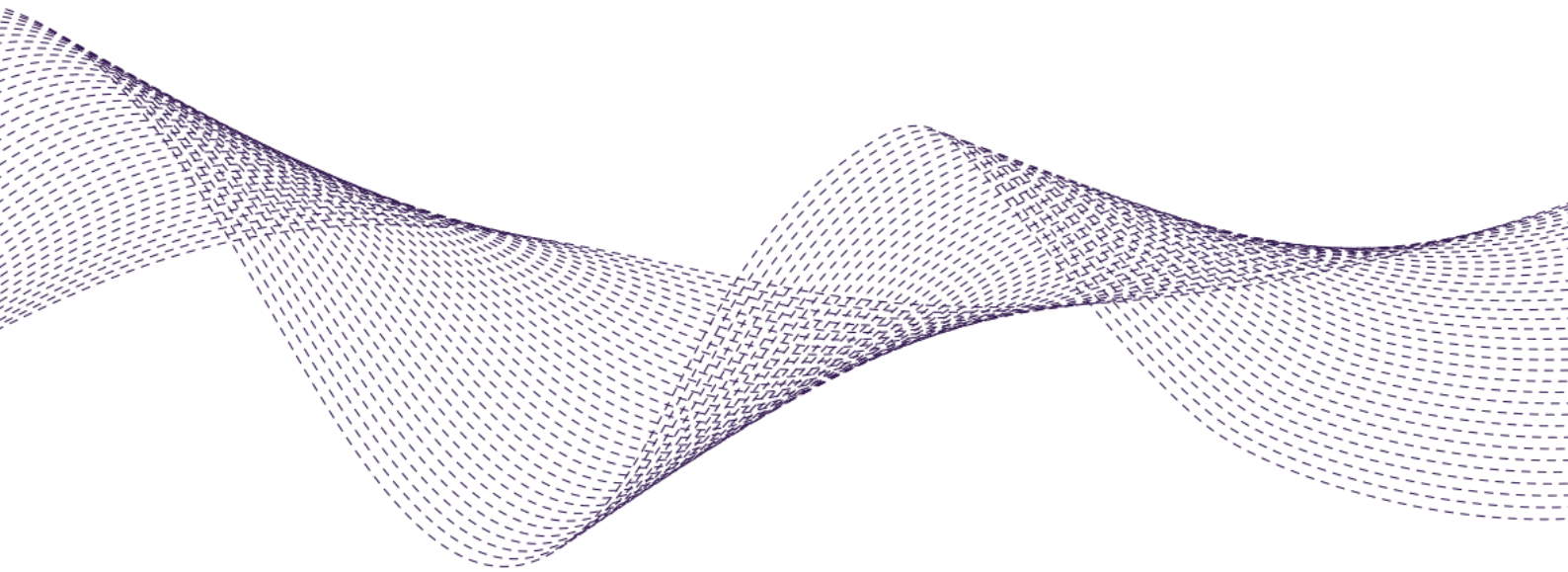


Estado de información no financiera consolidado 2021



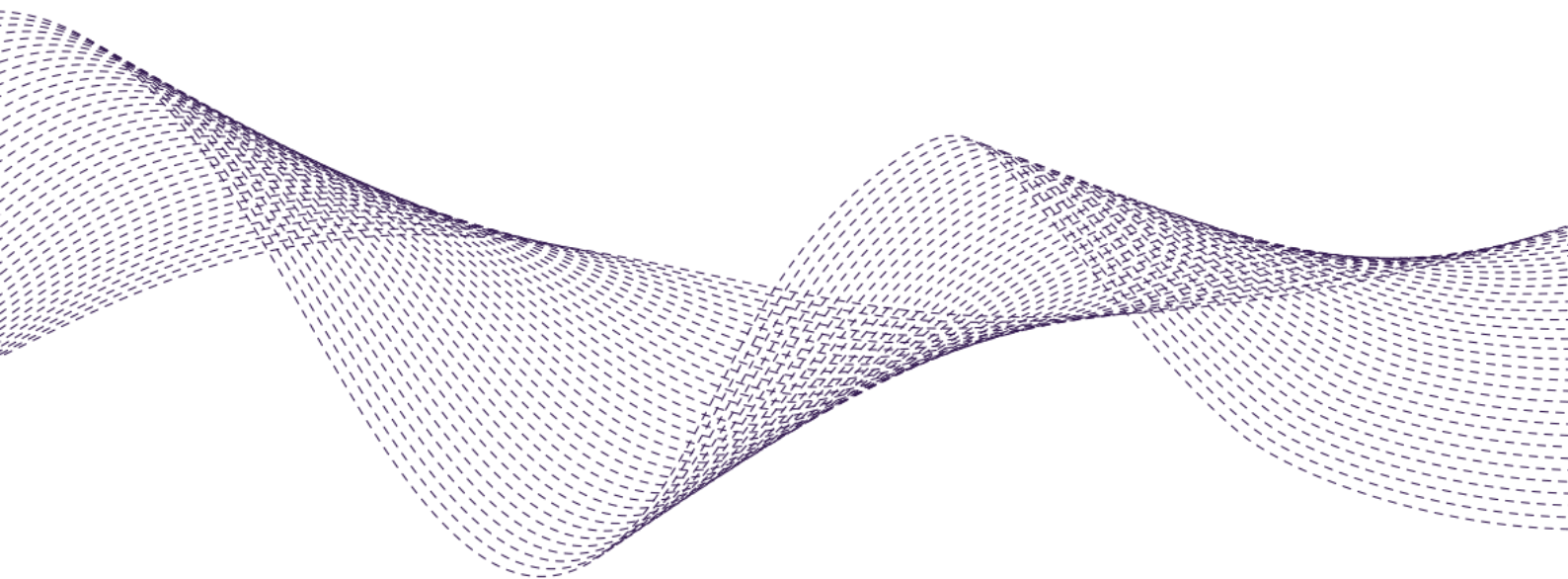
Cifras clave

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	Var 20/21
Ingresos (millones €)	9.122	10.227	9.483	10.198	8%
EBIT pre PPA y antes de costes de I&R (millones €)	693	725	(233)	(96)	n/a
Beneficio neto (millones €)	70	140	(918)	(627)	n/a
Deuda financiera neta (DFN) (millones €)	615	863	(49)	(207)	n/a
MW equivalentes vendidos	8.373	9.492	9.968	10.995	10%
MW instalados (periodo)	6.234	9.895	8.767	10.164	16%
MW instalados (acumulados)	88.840	98.735	107.502	117.666	9%
Flota en mantenimiento (MW)	56.725	60.028	74.240	79.199	7%
N.º de proveedores	17.051	17.890	18.932	19.363	2%
N.º de proveedores que facturan menos de 10.000 €/año	8.874	8.901	9.483	9.401	-1%
Volumen de compra (millones €) ⁹⁸	6.030	8.238	7.365	6.863	-7%
Plantilla	23.034	24.453	26.114	26.182	0%
Índice de frecuencia de accidentes con baja laboral - LTIFR	2,07	1,67	1,36	1,43	5%
Índice total de accidentes registrables - TRIR	5,10	4,71	3,14	3,13	0%
% mujeres en plantilla	18,90	18,79	18,76	19,10	2%
% mujeres en puestos de dirección	10,79	10,24	11,69	12,92	11%
Contratación de empleados	2.466	4.498	4.932	3.750	-24%
Bajas de empleados	4.853	3.145	3.275	3.794	16%
Horas de formación (miles)	619	905	840	555	-34%
Donaciones (millones €)	2,12	0,43	2,90	0,79	-73%
Consumo de energía (TJ)	1.050	1.256	1.202	1.153	-4%
Intensidad de Consumo energético (GJ/MW)	168	127	137	114	-18%
Consumo de electricidad renovable (cuota en %)	71,7	61,5	99,9	100,0	0%
Consumo de agua (x 1.000 m³)	446	667	522	553	6%
Residuos generados (miles de t)	47,8	58,5	68,3	63,1	-8%
Intensidad de generación de residuos (t/MW instalado)	7,7	5,9	7,8	6,2	-21%
Emisiones de CO ₂ (miles de t CO ₂)	61,4	70,7	27,9	28,8	3%
Intensidad de emisiones de CO ₂ (t/MW instalado)	9,8	7,1	3,2	2,8	-13%
CO ₂ compensado (millones de t CO ₂)	233	259	281	329	17%
Generación de vertidos (x 1.000 m³)	451	329	342	492	44%
Pacto Mundial de las Naciones Unidas	✓	✓	✓	✓	-
Dow Jones Global Sustainability Index	✓	✓	✓	✓	-
FTSE4Good Index	✓	✓	✓	✓	-
Ethibel Excellence Europe Index	✓	✓	✓	✓	-
Euronext Vigeo Index	-	✓	✓	✓	-
Bloomberg Gender Equality Index	-	-	✓	✓	-
MSCI ESG rating	BB	BB	A	A	-

Contenido

A. Nuestra empresa	4
A.1 Acerca de Siemens Gamesa	5
A2 Entorno empresarial	9
A3 Estrategia corporativa	11
A4 Gestión de riesgos	12
A5 Gobierno corporativo	14
A6 ESG (Aspectos medioambientales, sociales y de gobierno): Ratings e índices de sostenibilidad	16
A7 Sostenibilidad	18
B. Asuntos relacionados con temas sociales y recursos humanos	22
B1. Trabajar en Siemens Gamesa	23
B2. Salud y seguridad	26
B3. Diversidad e igualdad de oportunidades	31
B4. Relaciones laborales	37
B5. Gestión del talento y el aprendizaje	39
B6. Compensación y beneficios	43
C. Asuntos ambientales	45
C1. Sistema de Gestión Medioambiental	46
C2. Cambio climático	51
C3. Uso sostenible de los recursos	58
D. Lucha contra la corrupción y el soborno. Respeto por los derechos humanos	62
D1. Ética, integridad y lucha contra la corrupción	63
D2. Derechos humanos	67
E. Información sobre la sociedad	69
E1. Compromiso social	70
E2. Afiliaciones y asociaciones	75
E3. Cadena de suministro responsable	77
E4. Fiscalidad responsable	81
F. Sobre este informe	83
G. Análisis de Materialidad	85
H. Tablas, datos y cifras	88
I. Índice de contenidos de la Ley 11/2018	109
J. Lista de notas finales	114

A. Nuestra empresa



A.1 Acerca de Siemens Gamesa

A1.1 Sobre nosotros

[L11-G01] Siemens Gamesa es un proveedor líder de soluciones de energía eólica para clientes de todo el mundo. Siemens Gamesa trabaja en el centro de la revolución energética mundial.

Con una posición de liderazgo en Onshore, Offshore y Servicios, nuestro equipo trabaja en colaboración con clientes de 90 países para diseñar, construir y ofrecer soluciones y servicios de energía eólica potentes y fiables.

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 sostenible para alimentar hogares, escuelas, hospitales y nos mantiene activos en todas partes.

Siemens Gamesa opera con un modelo de negocio flexible y organiza su negocio en dos segmentos: i) Aerogeneradores (que incluye Onshore y Offshore), que abarca el diseño, desarrollo, fabricación e instalación de aerogeneradores, y ii) Servicios.

[L11-G02][102-4] Siemens Gamesa está presente en más de 90 países del mundo, y sus turbinas están instaladas en 79 países. Tiene más de 15 plantas de fabricación en más de 10 países y cuenta con aproximadamente 40 oficinas de ventas.

[102-8] Al final del período del informe (30 de septiembre de 2021), la Empresa contaba con 26.182 (26.114 en el ejercicio fiscal 2020).

A1.2 Misión, Visión y Valores

[102-16] La misión de nuestra Empresa «Hacemos realidad lo más importante: 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 corporativa a medida que avanzamos en la integración.

Esto está respaldado por seis valores:

- Orientación a resultados: Los resultados son relevantes, se entregan de manera oportuna y a un coste apropiado.
- Foco en el cliente: Pensar, desde la perspectiva del cliente, cómo podemos optimizar la entrega.
- Innovación: Nuevas soluciones, para los clientes y para nosotros.
- Liderazgo efectivo: Inspirar a nuestro equipo, ejemplificar la cultura y los valores comunes.
- Compromiso y responsabilidad: Equipos motivados y comprometidos, se sienten responsables del éxito de la empresa.
- Valorar a las personas: Valorando la importancia del individuo.

Ilustración 1 - Huella global de Siemens Gamesa



A1.3 Denominación social

[102-1] La denominación social Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. está vigente desde el 20 de junio de 2017 y fue debidamente registrada el 18 de julio de 2017. El nombre fue publicado en el Boletín de la Bolsa el 21 de julio de 2017. Las acciones cotizan como Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. desde el 24 de julio de 2017.

[102-5] Siemens Gamesa cotiza en las bolsas de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao y forma parte del índice Ibex 35. En la actualidad, los accionistas significativos son Siemens Energy AG, que posee indirectamente el 67%, y Blackrock Inc.¹, con el 3% del capital social. El capital flotante es el 30%. 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.

[102-7] Los ingresos consolidados en el EF 21 fueron de 10.198 millones de euros (9.483 millones en el EF 20). 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 periodo terminado el 30 de septiembre de 2021. [201-1]

[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, y con CIF A-01011253».

A1.4 Productos y Servicios

[102-2][102-6] La cartera de negocio principal de Siemens Gamesa incluye aerogeneradores para plantas eólicas terrestres y marinas, así como una amplia gama de servicios. Estas líneas de negocio permiten a SGRE estar presente en toda la cadena de valor eólica, ofreciendo una amplia gama de productos y servicios para diferentes tipos de proyectos y condiciones de emplazamientos.

Siemens Gamesa desarrolla y fabrica aerogeneradores que se adaptan a una amplia gama de velocidades de viento (vientos bajos, medios y altos) y a todo el espectro de condiciones meteorológicas, y que pueden cumplir requisitos locales específicos. Cada emplazamiento de generación eólica presenta retos específicos que requieren la elección del producto más adecuado. Para satisfacer las necesidades particulares de sus clientes, ofrece soluciones versátiles para las plantas eólicas terrestres (Onshore) y marítimas (Offshore). De acuerdo con su estrategia «un segmento, una tecnología», utiliza principalmente tecnología de multiplicadora para los aerogeneradores terrestres y tecnología de (Direct Drive) para los marinos. En la tecnología de Direct Drive, un imán permanente de baja velocidad sustituye a la multiplicadora, el acoplamiento y el generador de alta velocidad, combinando la simplicidad con un alto nivel de rendimiento.

Con turbinas instaladas en 79 países de todo el mundo, con una potencia total instalada de más de 117 GW, y una completa gama de plataformas de productos, la Empresa se considera uno de los principales líderes tecnológicos mundiales en el segmento de los aerogeneradores multi-megavatio. Siemens Gamesa ha instalado más de 1 GW de aerogeneradores en cada uno de los siguientes países a 30 de septiembre de 2021 (en base a las cifras de capacidad instalada acumulada, incluyendo todos sus aerogeneradores Onshore y Offshore para cada país): Alemania, Brasil, Canadá, Chile, China, Dinamarca, Egipto, España, Estados Unidos, Francia, India, Irlanda, Italia, Marruecos, México, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, Suecia y Turquía.

La innovación es un factor clave en el sector de la energía eólica. Siemens Gamesa considera que está a la vanguardia del desarrollo tecnológico y la innovación, y que cuenta con una de las carteras de aerogeneradores y servicios más completas del sector, lo que le permite minimizar el Coste Nivelado de la Energía (LCoE) y ofrecer una rentabilidad óptima a sus clientes.

La actividad de aerogeneradores originó en el EF 21 unos ingresos totales de 8.300 millones de euros (7.700 millones en el EF 20), es decir, el 81% de sus ingresos totales, de los cuales 5.000 millones son atribuibles a Onshore y 3.300 millones a Offshore.

El negocio de Servicios generó unos ingresos totales de 1.900 millones de euros (1.700 millones de euros en el EF 20) o el 19% de los ingresos totales de Siemens Gamesa), en el ejercicio fiscal 2021. [Ver Tabla 2 - Ingresos por segmento]

Ilustración 2 - Actividades de Siemens Gamesa



Aerogeneradores Onshore: El enfoque Onshore de Siemens Gamesa se centra en la tecnología de multiplicadora, en la que cuenta con amplios conocimientos y experiencia. Su cartera de productos Onshore se basa en conceptos probados con una amplia trayectoria en el mercado y que ofrecen altos niveles de fiabilidad, como la combinación de una multiplicadora de tres etapas y un generador de inducción con doble alimentación. Otras ventajas de sus turbinas son la robustez, un diseño modular y flexible, y las potencias flexibles que proporcionan una adaptación óptima y la maximización de la producción en diferentes tipos de emplazamientos y en todas las condiciones de viento.

Aerogeneradores Offshore: El enfoque Offshore de Siemens Gamesa se centra en la tecnología Direct Drive, que es especialmente adecuada para las condiciones Offshore. La sustitución de la multiplicadora, el eje principal y un generador de alta velocidad convencional por un generador de baja velocidad elimina dos tercios del conjunto de la transmisión convencional. Como resultado, el número de piezas giratorias y propensas al desgaste se reduce considerablemente, de modo que un aerogenerador con Direct Drive tiene un 50% menos de piezas móviles que una máquina con multiplicadora comparable. Su sencillo diseño reduce la probabilidad de que se produzcan fallos. El uso de menos piezas móviles en la tecnología de Direct Drive (en comparación con las máquinas de multiplicadora) también significa que se necesitan menos piezas de repuesto a lo largo de la vida útil de una central eólica. [Ver Tabla 8 - Historial de instalación de aerogeneradores por país / mercado (MW acumulados)]

Servicios: La actividad de Servicios se encarga de la gestión, la supervisión y el mantenimiento de los parques eólicos. Siemens Gamesa proporciona servicio a unos 35.000 aerogeneradores en todo el mundo, con más de 79 GW en mantenimiento (incluidos unos 12 GW Offshore y más de 67 GW Onshore). Abarca toda la vida útil de la turbina, desde la puesta en marcha de un parque eólico hasta la garantía de su buen funcionamiento a lo largo de su vida útil. Servicios no solo garantiza que las turbinas funcionen a su máxima capacidad y generen su máximo potencial de energía para suministrar energía limpia a nivel mundial, sino que también desarrolla tecnología innovadora utilizando big data para ofrecer un mayor rendimiento a nuestros clientes. Siemens Gamesa ofrece actualmente servicios de O&M (Operación y Mantenimiento) de alta calidad con un alcance global y desarrolla actividades de servicio en más de 60 países de todo el mundo a través de sus cinco centros de competencia regionales y dos globales. [Ver Tabla 9 - Historial de Servicios (MW)]

A1.5 Base de Fabricación

Siemens Gamesa fabrica aerogeneradores en sus instalaciones de Alemania, Brasil, China, Dinamarca, España, Estados Unidos, India, Marruecos, Portugal, Reino Unido y Taiwán. 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 críticos². La decisión de si un componente específico de una turbina eólica debe producirse en la propia empresa o subcontratarse a terceros 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 otro tipo de fábricas (como fábricas de multiplicadoras, convertidores y armarios eléctricos).



Ilustración 3 - Planta de palas de Hull



Ilustración 4 - Planta de nacelles de Brande

A1.6 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 3.500 personas dedicadas a la tecnología (13% de la plantilla total). En el ejercicio fiscal 2021, gastó 292 millones de euros en investigación y desarrollo (231 millones en 2020).

Sus actividades de I+D se llevan a cabo principalmente a través de siete centros tecnológicos situados en Bangalore (India), Boulder (Estados Unidos), Brande (Dinamarca), Hamburgo (Alemania), y Zamudio-Bilbao, Madrid y Pamplona (estos tres últimos en España). Las actividades de I+D en Zamudio-Bilbao y Pamplona se centran en la nacelle y sus componentes, mientras que en Brande y Hamburgo se centran también en las palas. 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.

Siemens Gamesa también trabaja 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 su acuerdo de colaboración con Ørsted y las universidades británicas de Hull, Sheffield y Durham estudia 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 a través de su Engineering & Physical Science Research Council [Consejo de Investigación de Ingeniería y Ciencias Físicas] permite a Siemens Gamesa y a su socio desarrollar nuevas soluciones relacionadas con la monitorización de la salud estructural y las topologías de los generadores.

A1.7 Cambios significativos durante el ejercicio fiscal

[102-10] No hubo cambios significativos en el ámbito de Siemens Gamesa en el ejercicio fiscal 2021.

A1.8 Nuestros clientes

Los clientes de Siemens Gamesa son principalmente empresas del sector de la energía. Las principales categorías de clientes son las siguientes:

- **Empresas de servicios públicos:** Empresas que poseen parques eólicos y plantas fotovoltaicas para vender electricidad a la red de distribución para llegar a la demanda eléctrica final.
- **Productores independientes de electricidad:** Empresas que poseen parques eólicos y plantas fotovoltaicas para vender electricidad a un comprador (mediante un acuerdo de compra de electricidad) con el objetivo de obtener un rendimiento financiero superior a su coste de capital.
- **Promotores de proyectos:** Empresas que desarrollan un proyecto para venderlo a un futuro propietario con interés y capacidad financiera para construirlo y explotarlo.
- **Otros:** Inversores financieros, actores del sector del petróleo y el gas, empresas que necesitan consumir energía verde para cumplir sus objetivos medioambientales corporativos, auto-consumidores, etc.

Con la transición energética, los perfiles de los clientes se han ampliado, con otros participantes distintos de los tradicionales (como las empresas de servicios públicos y los productores independientes de energía) que han ganado en importancia.

A1.9 Competencia

La situación competitiva de Siemens Gamesa es diferente en los tres mercados: Onshore, Offshore y Servicios. Compite con los OEM internacionales (fabricantes de equipos originales, empresas que producen piezas y equipos que pueden ser comercializados por otros fabricantes), los OEM chinos y otros OEM regionales, centrados principalmente en sus mercados locales.

El mercado de las turbinas eólicas Onshore está más fragmentado, aunque la consolidación ha aumentado la concentración de las cuotas de mercado fuera de China.

En el mercado Offshore, hay un menor número de competidores debido a las barreras de entrada relativamente altas. Sin embargo, la competencia de precios en los aerogeneradores también es fuerte y está influida por la introducción de mecanismos de subasta. La consolidación avanza tanto en los mercados Onshore como en los Offshore. Está impulsado por los agentes del mercado que se esfuerzan por alcanzar una escala para hacer frente a los retos tecnológicos (que aumentan los costes de desarrollo) y a los de accesibilidad del mercado.

Hay unos 30 fabricantes de aerogeneradores en el mundo. En términos generales, los fabricantes de aerogeneradores pueden clasificarse en tres grupos: i) empresas internacionales de alcance mundial, como Siemens Gamesa, Vestas (Dinamarca), GE Renewable Energy (Francia/Estados Unidos) y Nordex y Enercon (Alemania); ii) fabricantes chinos, como Xinjiang Goldwind Science & Technology Co., Ltd. y Envision; iii) otros fabricantes regionales (ubicados principalmente en la India), como Suzlon Energy, Ltd. e Inox Wind, Ltd. (ambos en la India).

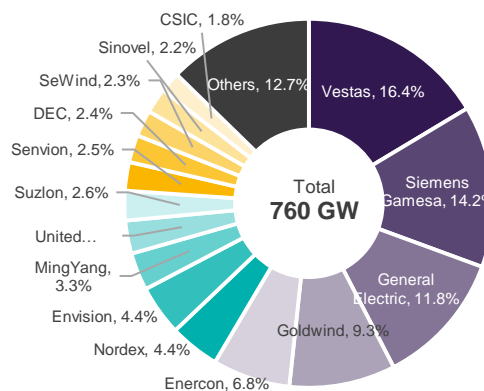


Ilustración 5 - Los 15 principales OEM: Cuota acumulada mundial, 2020
(Fuente: Wood Mackenzie)

A2 Entorno empresarial

A2.1 Mega tendencias que aceleran la transición energética

[L11-G04] El sector energético está experimentando una transición de la generación convencional a una mayor proporción de generación renovable. Las mega tendencias mundiales están acelerando esta transición:

Globalización y crecimiento económico mundial. La globalización es un motor clave para el crecimiento del comercio internacional. El volumen de comercio mundial de mercancías se triplicó aproximadamente entre 2000 y 2019. Además de la globalización, en algunos países también se observa una tendencia a la localización, que puede traducirse en requisitos de producción y contenido local.

Rápida urbanización. A nivel mundial, hay más personas que viven en zonas urbanas que en zonas rurales. Se prevé que el porcentaje de población urbana aumente a más de dos tercios en 2050. La urbanización está impulsando la demanda de alimentos, agua y energía en muchos lugares del mundo. La urbanización sostenible requiere que las ciudades proporcionen la infraestructura necesaria para la energía, el transporte y la comunicación.

Demografía y cambio social. Las principales tendencias son la escasez de mano de obra, la demanda de asistencia sanitaria y la evolución de las exigencias de los consumidores. La población mundial podría aumentar en más de mil millones de personas de aquí a 2030; en 2050, un tercio de la población de 55 países tendrá más de 60 años. El crecimiento de la población es uno de los principales factores del aumento de la demanda energética. El rápido y continuo crecimiento de la población también supone un reto para el desarrollo sostenible.

Cambio climático y escasez de recursos. Los debates sobre el cambio climático y la descarbonización – en los que la transición energética desempeña un papel fundamental – y el compromiso de los países y las empresas con normas de baja o nula emisión están cobrando fuerza. El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre Cambio Climático (IPCC) ha afirmado que las emisiones deben reducirse a cero en torno a 2050 para limitar el calentamiento global a 1,5 °C.

Digitalización y avance tecnológico. La digitalización abre nuevas perspectivas. El uso de los datos es importante para reducir costes, aumentar los ingresos, mejorar la calidad del servicio e integrar a los clientes y socios comerciales. Con la creciente digitalización, también aumenta la atención a la ciberseguridad. Las redes del sector energético, cada vez más complejas, son más propensas a sufrir ciberataques, lo que convierte a la ciberseguridad en una cuestión clave para garantizar un suministro energético seguro. La ciberseguridad también desempeña un papel importante en el ámbito de los servicios a distancia para las centrales eléctricas.

A2.2 Impacto de las mega tendencias

La industria energética está experimentando una importante transformación. El modelo tradicional de suministro de energía (es decir, de electricidad) se basaba en una estructura de generación de electricidad centralizada y convencional (con centrales eléctricas convencionales que satisfacen la demanda de energía) y en redes unidireccionales (en las que la electricidad suele transmitirse desde los generadores a gran escala hasta los consumidores). La economía de la tecnología de generación aseguraba un negocio estable para las empresas de generación de energía convencional; a su vez, el sistema garantizaba una disponibilidad constante de electricidad. Este modelo tradicional está siendo cuestionado a muchos niveles.

Con el rápido despliegue de la generación de electricidad a partir de energías renovables, el suministro energético mundial sigue en transición hacia un modelo asequible, fiable y sostenible. Debido al coste tan bajo de la mayoría de las tecnologías de generación de energía renovable (por ejemplo, la eólica) en muchas jurisdicciones, en comparación con las tecnologías de generación de energía convencional, y también a los sistemas de apoyo (por ejemplo, la alimentación preferente), las centrales eléctricas convencionales proporcionan cada vez más solo el equilibrio entre la demanda de energía y la generación de energía renovable y, en consecuencia, han experimentado una reducción de las horas de funcionamiento.

Esta transformación está impulsada por los **cambios en la economía del mercado y los marcos reguladores, así como por el mayor compromiso de los clientes y los competidores**, y muchas de las nuevas tendencias del sector energético también se derivan de las mega tendencias descritas anteriormente o están estrechamente relacionadas con ellas. Por ejemplo, i) Los inversores están desplazando cada vez más el capital hacia los fondos sostenibles; ii) Los gobiernos están estableciendo nuevos marcos, impulsados por compromisos como los del Acuerdo de París; iii) Las empresas y las industrias están haciendo promesas ambiciosas, por ejemplo con respecto a los objetivos de sostenibilidad; iv) La opinión pública también está impulsando cada vez más la adopción de medidas más ambiciosas para el medioambiente; y v) Los clientes están teniendo en cuenta cada vez más las prácticas ambientales de las empresas en sus decisiones de compra.

Vemos una transición del sistema energético hacia la descarbonización en la que las renovables se convertirán en la principal fuente de electricidad barata y las tecnologías convencionales serán importantes para garantizar la seguridad del suministro. También vemos redes inteligentes integradas que pueden gestionar continuamente los cambios de carga. Las tecnologías energéticas con cero emisiones, como el hidrógeno, serán importantes para descarbonizar otros sectores, como la movilidad, la industria y el residencial y, por tanto, para alcanzar los objetivos de protección del clima. Consideramos que el aumento de la demanda de energía y electricidad, la descarbonización, la descentralización y la digitalización son las tendencias con mayor impacto en nuestro negocio.

A2.3 Riesgos generales del entorno empresarial

Brotes mundiales o locales de enfermedades infecciosas y otras crisis de salud pública. Nos hemos visto afectados por las secuelas del brote de la reciente pandemia de Coronavirus. Los riesgos se derivan no solo del efecto inmediato de tales crisis, sino también de cualquier medida destinada a limitar su impacto, incluyendo, entre otras, las restricciones a los viajes, la imposición de cuarentenas, los cierres prolongados de los centros de trabajo, los toques de queda y otras medidas de distanciamiento social, incluyendo el impacto social de tales medidas.

Competencia y precios de mercado más bajos. Los mercados se enfrentan a cambios estructurales, pasando de regímenes de apoyo fijos para la generación de energía renovable a modelos de subasta basados en el mercado, en los que los promotores que compiten entre sí puján por los proyectos, con adjudicaciones basadas en el precio de entrada más bajo y el nivel más bajo de incentivos requeridos para el proyecto.

Restricciones en la cadena de aprovisionamiento. Riesgo en la cadena de aprovisionamiento debido a la existencia de componentes críticos y servicios que puedan experimentar retrasos o incremento de costes en la producción de aerogeneradores de Siemens Gamesa o en la ejecución de sus proyectos de construcción.

Incremento del precio de las materias primas. Exposición a riesgos relacionados con la fluctuación de precios de las materias primas que puede impactar en los costes de logística y transporte.

Riesgos de la ejecución de proyectos. Sobrecostes, incumplimiento de plazos, falta de cumplimiento de los requisitos de la Empresa, aumento del precio de las materias primas o incremento de los costes de transporte y logística.

Riesgo de financiación insuficiente o de dificultades para obtener otros instrumentos y servicios de financiación, como financiación, valores, instrumentos de cobertura y seguros. de las instituciones financieras para proyectos específicos o para la totalidad de nuestras operaciones comerciales debido a los requisitos previos internos, sectoriales o políticos de las instituciones financieras para todas las dimensiones en materia de ESG (ambiental, social y de gobierno). Ejemplos de ello son los nuevos «criterios de préstamo» del Banco Europeo de Inversiones (BEI) y la adaptación a la taxonomía de la Unión Europea.

Inestabilidad política, conflictos internacionales y nuevas barreras comerciales. Varios componentes se fabrican en China y el conflicto comercial entre Estados Unidos y China puede tener un impacto negativo en nuestro negocio, incluyendo interrupciones en los procesos de fabricación de productos, retrasos en la entrega de productos, reclamaciones por daños y perjuicios y dificultades para reemplazar a los proveedores chinos a tiempo o a costes económicamente razonables. A considerar también las futuras relaciones post-Brexit entre la UE y el Reino Unido, así como los riesgos potenciales derivados del negocio con países sometidos a embargo o sanciones impuestas por países estratégicos.

Condiciones meteorológicas extremas debidas al cambio climático. 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 el inicio inusualmente temprano del clima invernal, que retrasó considerablemente la ejecución de los proyectos.

Estándares medioambientales, sociales y de gobierno (ESG). El cumplimiento de ciertos estándares ESG puede plantear retos adicionales a nuestro negocio. Nuestras decisiones empresariales y de inversión tienen en cuenta cada vez más las normas y expectativas medioambientales, sociales y de gobierno (ESG) en relación con el medioambiente (por ejemplo, el cambio climático y la sostenibilidad), las preocupaciones sociales (por ejemplo, la diversidad y los derechos humanos) y las cuestiones de gobierno corporativo.

A3 Estrategia corporativa

Liberar todo el potencial de Siemens Gamesa³. Con una posición de liderazgo en las tres áreas del negocio 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.

Somos líderes en el mercado mundial de la energía eólica Offshore y número uno en varios mercados Onshore específicos de América, Europa, África y Asia. Nuestro negocio de Servicios es líder en el sector en lo que respecta a la explotación, el mantenimiento y la optimización de las turbinas eólicas a lo largo de su vida útil.

Para liberar todo nuestro potencial, hemos renovado nuestra estrategia corporativa, cuyo objetivo es seguir asegurando las oportunidades de crecimiento en nuestros rentables negocios Offshore y de Servicios, al tiempo que impulsamos un cambio de rumbo en Onshore. La estrategia prioriza la rentabilidad (por encima del volumen), la generación de efectivo, la eficiencia y la productividad en todas las operaciones.

Aunque los márgenes de los fabricantes de aerogeneradores se han visto mermados por factores externos – como la introducción de las subastas, las tensiones comerciales mundiales y los trastornos causados por el COVID-19 –, las perspectivas a largo plazo de la energía eólica son muy favorables. Según la Agencia Internacional de la Energía (AIE), las energías renovables representarán más del 50% de la capacidad mundial en 2040 y se espera que la eólica atraiga las mayores inversiones en ese periodo, según BNEF. Se espera un fuerte crecimiento en los mercados Offshore y de Servicios durante la próxima década, mientras que la demanda en Onshore seguirá siendo sólida. Siemens Gamesa también espera que las perspectivas se vean reforzadas por la irrupción de tecnologías de hidrógeno verde, en las que la energía eólica tendrá un papel destacado.

Según las perspectivas de la energía en el mundo 2019 (IEA World Energy Outlook- WEO 2019), la capacidad eólica acumulada al final del período (2040) ascenderá a 1.850 GW, es decir, 150 GW por encima de las estimaciones del informe anterior (con más de 300 GW en Offshore). Se calcula que, en los próximos 20 años, se instalará una media de 57 GW al año, casi un 15% más de lo previsto anteriormente.



[L11-G03][G102-14] Siemens Gamesa ha desarrollado planes de acción para aprovechar las oportunidades a largo plazo y para protegerse de los riesgos a largo plazo.

Lanzado en 2020, el programa LEAP estableció unas prioridades claras:

- **Innovación** – Esforzarse por el liderazgo tecnológico y la innovación del modelo de negocio.
- **Productividad y Gestión de Activos** – Continuación del enfoque en la reducción de costes y en la estricta gestión de caja para optimizar la rentabilidad y la generación de efectivo.
- **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.
- **Sostenibilidad y personas** – Convertirse en la Empresa clave en energías renovables estableciendo el punto de referencia de la industria en materia de sostenibilidad y atractivo como lugar de trabajo.
- **Digitalización** - Siemens Gamesa está invirtiendo en la digitalización porque es un elemento clave para acelerar la consecución de sus objetivos.

En este contexto, sus objetivos clave 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.
- **Captar el crecimiento del mercado Offshore** a través de una posición de liderazgo rentable con las siguientes prioridades: i) Diferenciación tecnológica; ii) Globalización con la expansión del mercado y el compromiso temprano de los clientes; y iii) Enfoque en la excelencia de la ejecución.
- **Crecimiento sostenible más rápido que el mercado en Servicios**, con las siguientes prioridades: i) Desarrollar continuamente nuevos modelos de negocio en colaboración con los clientes; ii) Centrarse en la innovación, la productividad y la excelencia operativa; y iii) Captar el potencial del rentable negocio multimarca.

En consecuencia, se espera que el mix de ingresos de Siemens Gamesa se desplace hacia una mayor cuota de Offshore y Servicios y, en consecuencia, haya una menor cuota de Onshore.

Además, en línea con las tendencias de la transición energética, 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.

A4 Gestión de riesgos

A4.1 Enfoque de gestión

[L11-G08] Siemens Gamesa dispone de un Sistema de Control y Gestión de Riesgos que está cubierto por las normas de Gobierno Corporativo dentro de un marco interno que denominamos ERM (Enterprise Risk Management). La ERM se considera al más alto nivel, a partir de las directrices establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV) utilizando métodos reconocidos internacionalmente (COSO 2017 e ISO 31000:2018).

El Sistema de Control y Gestión de Riesgos en el marco de la ERM es promovido por el Consejo de Administración y la alta dirección y se aplica en toda la organización. Siemens Gamesa cuenta con un departamento de Riesgos y Control Interno (RIC) que depende del Director Financiero (CFO) y que informa 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 Riesgos⁴, establece las bases y el contexto general de los elementos clave de la ERM y clasifica los riesgos en cuatro categorías: **i) Estratégicos; ii) Operativos; iii) Financieros y iv) de Compliance**. El proceso de ERM es un ciclo continuo destinado a gestionar de forma proactiva los riesgos empresariales. Se divide en seis fases: i) Identificar; ii) Evaluar; iii) Responder; iv) Supervisar; v) Informar y escalar; y vi) Mejora continua.

Nota: Se puede consultar información más detallada sobre los sistemas de control y gestión de riesgos en el apartado E («Sistemas de control y gestión de riesgos») y en el apartado F («Sistemas de control y gestión de riesgos internos relacionados con el proceso de publicación de la información financiera») del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2021 de Siemens Gamesa⁵.

A4.2 Sistema de ERM

El Sistema de Control y Gestión de Riesgos está estructurado en **cuatro niveles de defensa**:

1. Propiedad del control de riesgos

- **Comisión Ejecutiva:** Como propietaria de los principales riesgos, es responsable de garantizar y promover el cumplimiento de los requisitos legales y las políticas internas pertinentes, aplicando la Política General de Control y Gestión de Riesgos y la estrategia de gestión de Riesgos y Oportunidades (R/O). También asegura que la gestión y el control de los riesgos se integren en los procesos de negocio

y de adopción de decisiones. Otras responsabilidades son definir y proponer la aprobación de los límites de riesgo e informar a la CACOV sobre todas las cuestiones relacionadas con la Empresa vinculadas a la estrategia, la planificación, el desarrollo empresarial, la gestión de riesgos y compliance.

- **Direcciones de las unidades de negocio:** Cada unidad es propietaria de los Riesgos y Oportunidades (R/O) a nivel de unidad de negocio.
- **Comisiones Ejecutivas Regionales:** Como propietarias de los Riesgos y Oportunidades (R/O) regionales.
- **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:** Garantiza el cumplimiento de la estrategia y la política fiscal.

2. Supervisión y Compliance

- **Departamento de Riesgos y Control Interno (RIC):** Como parte de la Dirección Financiera, se asegura de que el equipo ejecutivo evalúe todos los asuntos relacionados con los riesgos de la Empresa y de que los propietarios de los riesgos desarrollen planes de mitigación para todos los riesgos altos y principales. También es responsable del proceso de testeo de la eficacia del sistema de control interno.
- **Dirección de Ética y Cumplimiento:** Aplica las directrices de conducta en la Empresa (Business Conduct Guidelines-BCG) y el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores y supervisa la aplicación y el cumplimiento de la Política de Prevención de Delitos y Lucha contra el Fraude y el Control de Exportaciones y Aduanas.

3. Verificación independiente

El departamento de Auditoría Interna depende del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV) y del Consejero Delegado (CEO). Para información de mayor detalle puede consultarse el apartado E2 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2021.

4. Supervisión

La Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, (CACOV) apoya al Consejo de Administración en la supervisión de la gestión de riesgos y le informa sobre la suficiencia del sistema, que está bajo el control de la dirección ejecutiva. El Consejo de Administración aprueba los niveles de riesgo que el Grupo Siemens Gamesa considera aceptables y las políticas de las que se derivan dichos niveles de riesgo, todo ello con el objetivo de gestionar los riesgos adecuadamente.

A4.3 Visión general de los riesgos y su seguimiento

Siemens Gamesa se enfrenta a diversos riesgos inherentes al sector y a los países en los que opera cuando despliega su planificación estratégica y operativa. Estos riesgos pueden impedir que se alcancen los objetivos empresariales.

Algunos factores de riesgo que se han materializado durante el año 2021 en los países y mercados en los que Siemens Gamesa ha desarrollado su actividad han tenido un impacto adverso en los resultados financieros del Grupo, siendo los más significativos: los riesgos de las materias primas, la ejecución de los proyectos, y el COVID-19.

Ilustración 6 - Visión general de los riesgos y su seguimiento



A4.4 Tolerancia al riesgo

A reserva de la aprobación del Consejo, la alta dirección establece la estrategia y la tolerancia al riesgo, fijando la cantidad de riesgo que está dispuesta a asumir para alcanzar sus objetivos. Siemens Gamesa utiliza tres niveles de tolerancia al riesgo: «aceptación del riesgo», «vigilancia del riesgo» y «escalada del riesgo».

A4.5 Controles adicionales

Los procesos de supervisión y seguimiento continuos se complementan con controles adicionales que incluyen procesos estructurados de supervisión e información sobre la evolución de los mapas de riesgos y oportunidades (R/O) y los planes de mitigación. También se incluyen las certificaciones de sistemas de gestión externos conforme a las normas ISO 45001, ISO 14001 e ISO9001 y la norma AENOR UNE 19602 relativa al sistema de gestión del cumplimiento fiscal. Las certificaciones internas firmadas por la dirección para garantizar la eficacia del proceso RIC son una práctica adicional. Hay, además, sesiones periódicas de formación para directivos y alta dirección en relación con la política y la metodología de ERM.

A5 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 Administración⁶. La información detallada sobre el modelo de gobierno corporativo del Grupo está disponible en el apartado de Gobierno corporativo del sitio web de Siemens Gamesa.

A5.1 Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas es la reunión de los accionistas de la Sociedad que, debidamente convocada, decide por mayoría los asuntos de su competencia de acuerdo con la Ley, los Estatutos y el Reglamento de la Junta General de Accionistas⁷. Todos los accionistas, incluidos los que no participan en la Junta General o los que han manifestado su disconformidad, quedan vinculados por los acuerdos adoptados en la Junta General, sin perjuicio de su derecho legal a impugnar dichos acuerdos.

A5.2 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 administración empresarial. Aparte de las materias reservadas a 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 ley 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 los perfiles de sus miembros, se puede encontrar en el apartado C.1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo y en el sitio web de la Empresa⁸.

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa es el órgano responsable de la revisión y formulación de este Estado de Información No Financiera consolidado (EINF), que es aprobado por la Junta General de Accionistas.

A5.3 Comisiones del Consejo

El Consejo de Administración cuenta con una Comisión Ejecutiva Delegada y dos comisiones especializadas para tratar áreas específicas, a las que se les atribuyen facultades de información, asesoramiento, propuesta y 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 atribuidas algunas de las facultades del Consejo de Administración, excluyendo, entre otras, aquellas cuya delegación no está permitida por la ley, los Estatutos o el Reglamento del Consejo de Administración. Los artículos 5 a

7 del Capítulo II del Reglamento de la Comisión Ejecutiva Delegada⁹ establecen las funciones de esta Comisión.

Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas

Es un órgano interno permanente del Consejo de Administración con fines de información y consulta. Se encarga de informar, asesorar y hacer recomendaciones. En los artículos del 5 al 14 del Capítulo II del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV)¹⁰ se establecen las funciones de esta Comisión. Las funciones relativas al proceso de elaboración de la información no financiera, al nombramiento del verificador externo y al desarrollo sostenible están definidas en el artículo 9 del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas de la Compañía.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Esta Comisión es un órgano interno permanente del Consejo de Administración con fines de información y consulta. Se encarga de informar, asesorar y hacer recomendaciones sobre los asuntos de su competencia. En los artículos del 5 al 9 del Capítulo II del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones¹¹ se establecen las funciones de esta Comisión. Más concretamente, sus funciones principales son supervisar la composición, el rendimiento y la evaluación del Consejo de Administración y de la alta dirección de la Empresa, así como su remuneración.

A5.4 Puestos de nivel ejecutivo

[102-19] La Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa celebrada el 22 de julio de 2020, aprobó la ratificación y reelección del Sr. Andreas Nauen en la categoría de consejero ejecutivo y éste aceptó su nombramiento y la ratificación de la delegación de poderes en la misma fecha. Para más información se puede consultar el apartado C.1.9 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2021.

[102-20] El organigrama de la Empresa incluye las funciones con responsabilidades en las áreas económica, social y medioambiental. Además, los máximos responsables de estas funciones informan al Consejo de Administración siempre que se les solicita.

A 30 de septiembre de 2021, los cargos de la alta dirección incluyen al Director General de Onshore, Director General de Offshore y Director General de Servicios, que están ocupados por el Sr. Lars Bondo Krogsgaard, el Sr. Marc Becker y el Sr. Juan P. Gutiérrez, respectivamente. Los cargos de alta dirección corporativa son los ocupados por la Sra. Beatriz Puente (Directora Financiera), el Sr. Christoph Wolny (Director de Operaciones) y el Sr. Jürgen Bartl (Secretario General). Otras posiciones ejecutivas clave están ocupadas por el Sr. Carlos Albi (Director de Estrategia y Asuntos Corporativos) y el Sr. Javier Fernández-Combarro (Director de Recursos Humanos). Sus currículum vitae pueden encontrarse en el sitio web de la Empresa.

A5.5 Remuneración

[L11-HR07] El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros se somete anualmente a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas de la Sociedad. De acuerdo con la legislación vigente se detalla la política de remuneraciones del año en curso y del año anterior, incluyendo la remuneración individual de cada consejero.

La remuneración total de la alta dirección ascendió a 5.643 miles de euros en el ejercicio fiscal 2021 (7.901 miles de euros en el EF 20). La diferencia entre los dos ejercicios se explica por dos salidas de altos cargos de la Empresa en el ejercicio fiscal 2020, que aumentaron el coste de forma significativa. La retribución media de la alta dirección asciende a 852.000 euros en el ejercicio fiscal 2021 (1.158 miles de euros en el EF 20), sin distinción de género. Hay una mujer representada en el equipo de alta dirección, por lo que no es posible desglosar el importe individual de su remuneración por razones de confidencialidad, aunque no existe discriminación por razón de género.

En el apartado C.1.14 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2021 se ofrece información adicional sobre la alta dirección y su remuneración global ¹².

Se puede encontrar información detallada en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros ¹³ y también en el Informe Anual de Gobierno Corporativo del año.

A5.6 Procedimientos legales y administrativos

[L11-SO09] Debido a la naturaleza de nuestro negocio, todas las transacciones comerciales con los clientes se llevan a cabo bajo contratos específicos. Por lo tanto, las reclamaciones de los clientes están relacionadas con esos contratos y se tratan en 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 se encuentran las reclamaciones por presuntos incumplimientos de contrato (en particular, las presentadas por o contra los socios del proyecto y los clientes en relación con los retrasos, el mal rendimiento o el incumplimiento), los conflictos laborales, las cuestiones de defensa de la competencia, la responsabilidad por productos y las reclamaciones de garantía, así como la infracción o la validez de los derechos de propiedad intelectual.

La mayoría de los casos surgen de la interpretación de los acuerdos y se resuelven mediante acuerdos contractuales, garantías y extensiones de garantía, etc. Los casos que siguen abiertos este ejercicio fiscal son: i) Reclamaciones de clientes en relación con disputas comerciales por retrasos en los proyectos; y; ii) Disputas o desacuerdos sobre derechos de propiedad intelectual. Estas últimas implican a los competidores o a otros terceros y se refieren a la validez de los derechos de propiedad intelectual o a las infracciones. Siemens Gamesa es parte de varios acuerdos de licencia que le proporcionan derechos de propiedad intelectual (patentes, marcas y derechos de diseño) que son necesarios o útiles para el negocio de la Empresa. En ocasiones han surgido disputas o desacuerdos en relación con el cumplimiento de los acuerdos existentes, la interpretación del alcance del uso de los derechos de propiedad intelectual concedidos a Siemens Gamesa por parte de terceros (incluidos los competidores) y las supuestas infracciones de la propiedad intelectual. El Grupo cubre estos riesgos mediante provisiones y garantías adecuadas para minimizar el riesgo de que se materialicen.

A6 ESG (Aspectos medioambientales, sociales y de gobierno): Ratings e índices de sostenibilidad

La Compañía responde a las siguientes necesidades relacionadas con ESG: i) Apoyo especializado a la creciente demanda de los inversores de información detallada sobre cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno; ii) Apoyo a las crecientes solicitudes de datos e información sobre ESG y al compromiso de las agencias de calificación de ESG; y iii) Apoyo a los requisitos cada vez más exigentes en el ámbito de la información no financiera. Siemens Gamesa ha mantenido numerosas reuniones (>50) con analistas e inversores durante este ejercicio fiscal. Aunque la mayoría de ellos querían debatir sobre la gestión y el rendimiento de la Empresa en materia de ESG en general, otros temas de diálogo habituales son el cambio climático, la diversidad y la inclusión, el ciclo de vida de los productos (reciclaje de palas) y el uso y el abastecimiento de elementos de tierras raras y madera de balsa.

A6.1 Información no financiera

El área ESG es responsable de la coordinación con las áreas de negocio y de la recopilación de toda la información necesaria para el informe anual EINF y también para el Informe de Actividad trimestral que se entrega a los inversores, que incluye una serie de KPIs de ESG relevantes. Para garantizar la exactitud de los datos, hemos implantado una herramienta de business intelligence (BI) que requiere la aprobación de la alta dirección por parte del responsable de cada área de negocio. Además, la información se presenta a la CACOV, que es responsable de la aprobación interna de los informes trimestrales y anuales de ESG. Durante la fase final de preparación del informe EINF, el auditor externo revisa todo el contenido, los datos y la información sobre ESG.

A6.2 Ratings ESG e índices de sostenibilidad

S&P Global ESG Evaluation¹⁴: Siemens Gamesa se sometió a una evaluación ESG de S&P Global por primera vez en mayo de 2021. La Empresa obtuvo un resultado excelente: una puntuación de 84 sobre 100. En el momento de la evaluación, Siemens Gamesa era el único fabricante de aerogeneradores analizado y ocupaba el primer puesto entre las empresas españolas.

En la evaluación del medioambiente (puntuación de 84/100), S&P destaca nuestro papel clave en el fomento de la descarbonización en todo el sector energético con el apoyo de la sólida estrategia climática de la Empresa, destacando la reducción de la intensidad de los GEI, los esfuerzos para abordar las emisiones de alcance 3, el objetivo de cero emisiones netas para 2050, los objetivos de SBTi (Iniciativa de Objetivos basados en la ciencia), incluidos los proveedores, y el objetivo de producir palas que sean 100% reciclables.

La evaluación de las cuestiones sociales (puntuación: 77/100) identifica las mejoras en el rendimiento de la seguridad, la estrategia de personal centrada en la innovación y la inclusión, y formación de empleados, objetivos de diversidad y su cumplimiento. La evaluación de las cuestiones de gobierno corporativo (puntuación: 76/100) ofrece una visión general de la composición, las competencias y la experiencia adecuadas del

Consejo. Destacó la transparencia, el reporting y la solidez de los valores, el marco de políticas y el comportamiento ético de la Empresa, mitigando los riesgos de corrupción y soborno y limitando la exposición a los derechos humanos en su cadena de valor.

El informe de evaluación también destaca la gran preparación de Siemens Gamesa (+3 puntos adicionales en la puntuación total de ESG) para afrontar el futuro en la industria, ya que sigue liderando desarrollos de vanguardia que aportan importantes beneficios medioambientales a sus clientes en la transición global hacia una economía más sostenible y baja en carbono.

Las agencias de rating ESG miden el grado de exposición de la Empresa a los temas medioambientales, sociales y de gobierno (ESG) y su gestión. Siemens Gamesa recibe excelentes calificaciones de la mayoría de las agencias de rating ESG: ocupa el primer lugar en su sector según dos agencias ESG: ISS ESG y FTSE Russell ESG; ocupa el puesto número 2 según Vigeo-Eiris y S&P Global Corporate Sustainability Assessment (agencia que analiza los miembros del Dow Jones Sustainability Index) y está en el percentil 97 de Sustainalytics.

Por lo tanto, Siemens Gamesa es elegible para su inclusión en las carteras de los inversores institucionales y ESG y en los índices de Inversión Sostenible como el Índice Dow Jones Sustainability (World y Europe), FTSE4Good, Bloomberg Gender-Equality, STOXX Europe Sustainability, Euronext Vigeo y las familias de índices Ethibel Sustainability.

S&P Global Corporate Sustainability Assessment¹⁵ (CSA and Dow Jones Sustainability Index): S&P Global CSA (noviembre de 2021): Valoración 83/100 (79/100 en 2020) y percentil 99. Ocupa el puesto número 2 de 126 empresas en el sector de Maquinaria y los Equipos Eléctricos. La empresa obtuvo una puntuación de 92/100 en la dimensión de Medioambiente (frente a la media del sector de 31); y una puntuación de Gobierno de 81/100 (frente a la media del sector de 27) y una calificación en el área Social de 79/100 (frente a la media del sector de 26). Siemens Gamesa obtuvo una puntuación especialmente buena en los siguientes aspectos: estrategia climática, gestión del impacto medioambiental de los productos, gestión de la innovación, códigos de conducta empresarial, gestión de riesgos y gestión de cadena de aprovisionamiento. Siemens Gamesa también ha recibido el premio "Industry Mover" en el Sustainability Yearbook 2021.

Vigeo-Eiris: En el EF 20, Vigeo-Eiris clasificó a la Empresa como la número 2 entre las 29 empresas del sector de Componentes y Equipos Eléctricos por su rendimiento en materia de ESG. Dentro de las cuestiones ESG, la Empresa supera la media del sector de Componentes y Equipos Eléctricos en los tres temas (E,S,G). En cuanto a la huella de carbono, Siemens Gamesa ha obtenido la máxima calificación («A») y la mejor puntuación («Advanced») en materia de transición energética. Además, Vigeo-Eiris clasificó a Siemens Gamesa como uno de los principales («Major») contribuyentes al desarrollo sostenible a través de sus productos y servicios.

La Empresa está actualmente en los siguientes índices producidos por Vigeo-Eiris: i) Euronext Vigeo Europe 120; ii) Euronext Vigeo Eurozone 120; iii) Euronext Eurozone ESG Large 80; y iv) Ethibel Sustainability Excellence Europe.

Ratings ESG de FTSE Russell: En la evaluación de FTSE Russell sobre la posición ESG de Siemens Gamesa, la Empresa destaca dentro del sector con una calificación global de 4,6 (sobre un máximo de 5) y ocupa el primer puesto (percentil 100) en el siguiente sector de FTSE ICB: Petróleo y Gas - Energías Alternativas - Equipos de Energías Renovables. Dentro de las dimensiones ESG, la Empresa superó la media del sector de Equipos de Energías Renovables en las tres áreas (ESG). Además, la Empresa superó a la media de las empresas españolas calificadas en todos los aspectos E, S y G (es decir, cambio climático, contaminación y recursos, salud y seguridad, normas laborales, anticorrupción, gobierno corporativo y transparencia fiscal). FTSE Russell gestiona la serie de índices FTSE4Good, de la que Siemens Gamesa forma parte desde 2005.

Sustainalytics¹⁶: Siemens Gamesa recibió una calificación ESG de 15,4 por parte de Sustainalytics y fue evaluada de “Bajo Riesgo” a la hora de experimentar impactos financieros sustanciales por factores ESG. La calificación de riesgo ESG de Siemens Gamesa la sitúa en el puesto 5 de 188 (percentil 97) en el sector de Equipos Eléctricos.

La Empresa forma parte de los siguientes índices ESG: La familia de índices STOXX Europe Sustainability y STOXX Thematic (ESG), que integran datos y análisis de Sustainalytics e ISS ESG.

MSCI ESG¹⁷: Siemens Gamesa recibió una calificación A (en una escala de AAA-CCC) en la evaluación MSCI ESG en febrero de 2021, lo que permite a la Empresa ser incluida en los índices MSCI ESG con una calificación de grado de inversión.

Bloomberg¹⁸: En 2021, Siemens Gamesa fue incluida de nuevo en el Índice de Igualdad de Género (Gender-Equality Index, GEI) de Bloomberg. Este índice incluye 380 empresas de 11 sectores y 50 industrias con una capitalización bursátil combinada de 14 billones de dólares con sede en 44 países y regiones. El GEI hace un seguimiento del desempeño financiero de las empresas cotizadas 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 de género en cinco aspectos: liderazgo y talento femenino, igualdad salarial, cultura inclusiva, políticas de acoso sexual y marca pro-mujer (pro-women Brand).

CDP¹⁹:

CDP reconoció nuestros esfuerzos por descarbonizar nuestras operaciones y cadena de suministro. Esto ha hecho que Siemens Gamesa reciba una puntuación A, otorgada solo al 30% de las mejores empresas que aplican actualmente las mejores prácticas. Siemens Gamesa es el único fabricante de aerogeneradores que ha recibido una puntuación A. Además, CDP ha desarrollado un índice anual de compromiso de los proveedores (Supplier Engagement Rating, SER) que evalúa y fomenta la acción sobre cuestiones climáticas en la cadena de suministro de las empresas, basándose en el cuestionario de cambio climático de CDP. Abarca el gobierno, los objetivos, las emisiones de la cadena de valor (Alcance 3) y las estrategias de compromiso de los proveedores, y conforman la puntuación climática de la Empresa. En esta categoría, Siemens Gamesa también fue seleccionada entre las empresas con mayor puntuación – entre el 7% de las empresas que completaron el cuestionario completo sobre el clima este año – y, en consecuencia, fue reconocida en el Supplier Engagement Leaderboard.

Ilustración 7 - Índices y calificaciones ESG clave de Siemens Gamesa



A7 Sostenibilidad

A7.1 Enfoque de gestión

[L11-SO01] 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. 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 además se alinea con él y ayuda a dirigirlo.

[L11-G06] 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 directrices que rigen la actuación de la Empresa y de sus filiales, así como la de sus consejeros, directivos y empleados en el marco del plan estratégico y de la visión y valores de la Empresa.

A7.2 Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU

[L11-G01][102-15] Como empresa, nuestro propio interés también nos lleva a impulsar esta agenda y a contribuir a la consecución de los ODS. Siemens Gamesa tiene un impacto en un número significativo de ODS de cuatro maneras importantes: i) A través de nuestros productos y servicios; ii) Operando nuestro negocio de manera responsable; iii) A través de nuestra experiencia y liderazgo de ideas; y iv) a través de nuestro compromiso social.

La Empresa ha identificado y priorizado los ODS más relevantes para nosotros mismos, teniendo en cuenta los países y sectores en los que operamos. Identificamos los ODS de alto, medio y bajo impacto. En su mayor parte, los ODS que consideramos de más 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.

ODS7: Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos. Siemens Gamesa está configurando la industria de las energías renovables, liderando el camino a seguir. 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.

ODS13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. Siemens Gamesa se fijó el objetivo de ser neutra en emisiones de CO₂ en todas sus operaciones para 2025 y logró la neutralidad en carbono ya al final del año fiscal 2019. De este modo, la Empresa resalta 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.

ODS5: 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 los empleados

representan una gran variedad de culturas, etnias, creencias e idiomas.

ODS8: 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 crecimiento del PIB en muchos países, nuestro compromiso de proporcionar puestos de trabajo decentes y posibilitar el empleo e impulsando la desvinculación del crecimiento económico del uso de la energía en nuestra capacidad como líder de pensamiento.

ODS16: 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. Nuestra Empresa 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 asociaciones con organizaciones e instituciones externas.

A7.3 Relación con las partes interesadas

[102-40] La relación de la Empresa con los grupos de interés tiene una doble vertiente: desde el punto de vista de la sostenibilidad, responder a sus expectativas y necesidades y, desde el punto de vista de la reputación, gestionar la percepción que los grupos de interés tienen de la Empresa. Siemens Gamesa tiene una gran variedad de grupos de interés que incluyen: i) Clientes; ii) Empleados; iii) Accionistas; iv) Inversores, analistas e índices ESG; v) Proveedores; vi) Gobiernos y reguladores; vii) Medios de comunicación; y viii) Sociedad y comunidades en general. [102-42] Las partes interesadas del Grupo se identifican 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 se compromete con las partes interesadas a través de canales específicos (buzones, portales dedicados, encuestas anuales o plurianuales...) para identificar las cuestiones más importantes y dar una respuesta razonable a sus expectativas siempre que sea posible.

A7.4 Temas materiales y límites

[103-1] Siemens Gamesa lleva a cabo evaluaciones de materialidad sobre temas de sostenibilidad para identificar los temas más relevantes para el éxito empresarial a largo plazo de nuestra Empresa y que más importan a los grupos de interés internos y externos de Siemens Gamesa. En la sección G se explica la relación 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] Las cuestiones materiales para nuestros grupos de interés incluyen el gobierno corporativo, el respeto de los derechos

humanos, las prácticas laborales, los impactos medioambientales, las operaciones de la cadena de valor y los impactos positivos y negativos en las comunidades locales. Los detalles del análisis de materialidad pueden consultarse en el apartado G. Análisis de Materialidad

A7.5 Política de sostenibilidad

[103-2] Para Siemens Gamesa, el objetivo principal del enfoque de gestión es gestionar los principales riesgos y oportunidades de todos los temas materiales, incluidos los riesgos y oportunidades financieros y no financieros. 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, tanto ahora como en el futuro, como la protección global del medioambiente y el bienestar de los empleados, junto con la comunidad y la sociedad civil en general.

[102-26] El Consejo de Administración es consciente de las responsabilidades de Siemens Gamesa para con la sociedad. Está comprometido a garantizar que actúa 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 de Sostenibilidad de Siemens Gamesa²⁰.

A7.6 Políticas y compromisos relacionados

El sistema de gobierno corporativo de la Empresa 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 Grupo²¹. Las políticas clave que establecen información detallada sobre las funciones, las responsabilidades y los compromisos en relación con las cuestiones materiales son las siguientes:

- Nuestra misión, visión y valores.
- Políticas corporativas del Grupo: Sostenibilidad, Diversidad e Inclusión, 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.

A7.7 Compromisos globales de sostenibilidad

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

- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas:** El Grupo se ha adherido a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (participante ID 4098) y, cada año, reafirma su compromiso y apoyo a los diez principios en materia de derechos laborales, derechos humanos, protección del medioambiente y lucha contra la corrupción. Anualmente, la

Empresa publica el denominado Informe de Comunicación de Progreso (Communication on Progress, COP) de revisión del cumplimiento de esos principios. Este documento se publica en el sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas²².

- **Global Reporting Initiative (GRI)** Desde 2004, la Empresa ha divulgado información sobre sostenibilidad referente a las directrices en evolución de la Global Reporting Initiative (GRI), una organización no gubernamental cuyo objetivo es lograr transparencia y comparabilidad en la elaboración de informes de sostenibilidad corporativa.
- **Compromiso de acción de París:** El Grupo respaldó el Compromiso de Acción de París y acogió con satisfacción la adopción de un nuevo acuerdo universal en la COP 21 de París; también se comprometió a apoyar la consecución o superación de las aspiraciones del 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 de Empoderamiento de la Mujer» son promovidos por ONU Mujeres/Pacto Mundial de las Naciones Unidas y tienen como objetivo fomentar prácticas empresariales que empoderen a las mujeres y promuevan la igualdad de género, incluyendo la igualdad salarial, la igualdad de oportunidades para la promoción profesional, el permiso parental remunerado y la tolerancia cero para el acoso sexual en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, e impulsar resultados positivos para la sociedad y las empresas. En diciembre de 2010, Siemens Gamesa aprobó los «Principios de empoderamiento de las mujeres».
- **Objetivos basados en la ciencia (SBTi):** Science Based Targets (SBTi) [Objetivos basados en la ciencia] es una iniciativa internacional conjunta de CDP, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales (WRI), el Fondo Mundial para la Naturaleza y la coalición We Mean Business. Su objetivo es reducir las emisiones de carbono de manera mensurable y 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; en agosto de 2020, SBTi comprobó que su estrategia de reducción de emisiones está alineada con lo que la ciencia del clima dice que es necesario para cumplir con la trayectoria de 1,5°C.
- **Business Ambition for 1,5 °C – Nuestro único futuro:** En las conversaciones sobre el cambio climático celebradas en Madrid (COP-25), Siemens Gamesa adoptó el compromiso de que las empresas pongan de su parte para evitar que el planeta se sobrecaliente más de 1,5 °C en los próximos años. El compromiso obliga a las empresas a cumplir con los objetivos de emisiones evaluados a través de la iniciativa de Objetivos basados en la ciencia de la ONU (SBTi), o asumir un compromiso público para alcanzar las emisiones netas cero a más tardar en 2050.

A7.8 Responsabilidades

La estructura de gobierno de Siemens Gamesa en relación con la sostenibilidad está compuesta por lo siguiente

- El **Consejo de Administración** establece la dirección estratégica y la ambición de la sostenibilidad en Siemens Gamesa, en consonancia con la estrategia corporativa, aprueba la estrategia y los objetivos de sostenibilidad y supervisa su cumplimiento. Asimismo, el Consejo de Administración formula el Estado de Información No Financiera Consolidado, tras informes de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- La **Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas** (CACOV) tiene entre sus responsabilidades la de supervisar la integridad de los estados de información no financiera consolidados, así como otras funciones relacionadas con la supervisión de la estrategia y prácticas de sostenibilidad. Para información de mayor detalle acerca de las responsabilidades de esta comisión puede consultarse la Política de Sostenibilidad de Siemens Gamesa.
- El **Comité ejecutivo** aprueba los programas de sostenibilidad, asigna la responsabilidad y los recursos para los programas, a nivel ejecutivo, y supervisa el progreso. Para información de mayor detalle acerca de las responsabilidades de este comité puede consultarse la Política de Sostenibilidad de Siemens Gamesa.
- En 2021 la Empresa creó el «**Grupo de Trabajo de Sostenibilidad**». El Grupo de Trabajo de Sostenibilidad es nombrado por el Comité Ejecutivo y es responsable de desarrollar y liderar la estrategia de sostenibilidad, sus programas y objetivos. El Grupo de Trabajo de Sostenibilidad revisa anualmente la Estrategia de Sostenibilidad, recomienda añadir o actualizar programas y objetivos, supervisa la eficiencia y los indicadores (KPIs) relacionados con los programas y aprueba los datos correspondientes; también propone programas de sostenibilidad para su aprobación por el comité ejecutivo. El Grupo de Trabajo de Sostenibilidad, presidido por la dirección de QM&HSE [Gestión de Calidad y Salud, Seguridad y Medioambiente], se reúne periódicamente y cada miembro es responsable de programas, políticas y procedimientos específicos.
- Las **unidades de negocio y las funciones corporativas** son responsables de desarrollar procedimientos y definir e implementar acciones para cumplir con los programas y objetivos aplicables a su ámbito e informar sobre la eficiencia en la implementación de los programas de sostenibilidad. Las unidades de negocio y las funciones corporativas realizan una revisión anual de los temas, programas y objetivos existentes y proponen actualizaciones al Grupo de Trabajo de Sostenibilidad.

A7.9 Objetivos, recursos y evaluación de resultados

[L11-G07] [103-3] Siemens Gamesa divulga regularmente sus objetivos a medio y largo plazo. Este informe detalla todos los aspectos materiales para la Compañía, a la vez que ofrece un enfoque de gestión. Internamente, las unidades de negocio y las funciones corporativas establecen sus objetivos anuales de acuerdo con los objetivos estratégicos financieros y no financieros del Grupo. Los resultados obtenidos, con relación a los objetivos establecidos, se usan para establecer la retribución variable anual del equipo directivo de la Empresa.

[103-1] Siemens Gamesa sitúa la descarbonización, la reciclabilidad y las personas en el centro de su nueva y ambiciosa estrategia de sostenibilidad. En julio de 2021, la Empresa lanzó su **Visión de la Sostenibilidad hacia 2040**²³ para garantizar que su contribución tenga el mayor impacto en el futuro.

Descarbonización: Entre los numerosos proyectos e iniciativas, el plan esboza una forma de ayudar a conseguir una economía descarbonizada con el objetivo de alcanzar las emisiones netas cero en 2040, incluyendo las emisiones producidas por toda la cadena de valor de la Empresa. Anteriormente, el objetivo de cero emisiones era para 2050.

Para ello, la Empresa buscará oportunidades para alcanzar una tasa de intensidad de carbono de cero emisiones por MW instalado sin ninguna compensación (offset). Algunas de las principales actuaciones serán la sustitución de los actuales sistemas de calefacción y refrigeración por nuevas alternativas con cero emisiones de carbono, y la autogeneración en los parques eólicos y las fábricas.

Compromiso con la economía circular: 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 son reciclables, pero las palas de los aerogeneradores, en concreto, representan un reto debido a los materiales utilizados y a su compleja composición.

La Empresa anunció un ambicioso objetivo de rediseñar sus turbinas eólicas para garantizar que, en 2040, todas las turbinas que comercialice sean 100% reciclables, y que las palas sean totalmente reciclables en 2030. Esto marca un hito en el camino hacia una cadena de valor de los aerogeneradores totalmente reciclable.

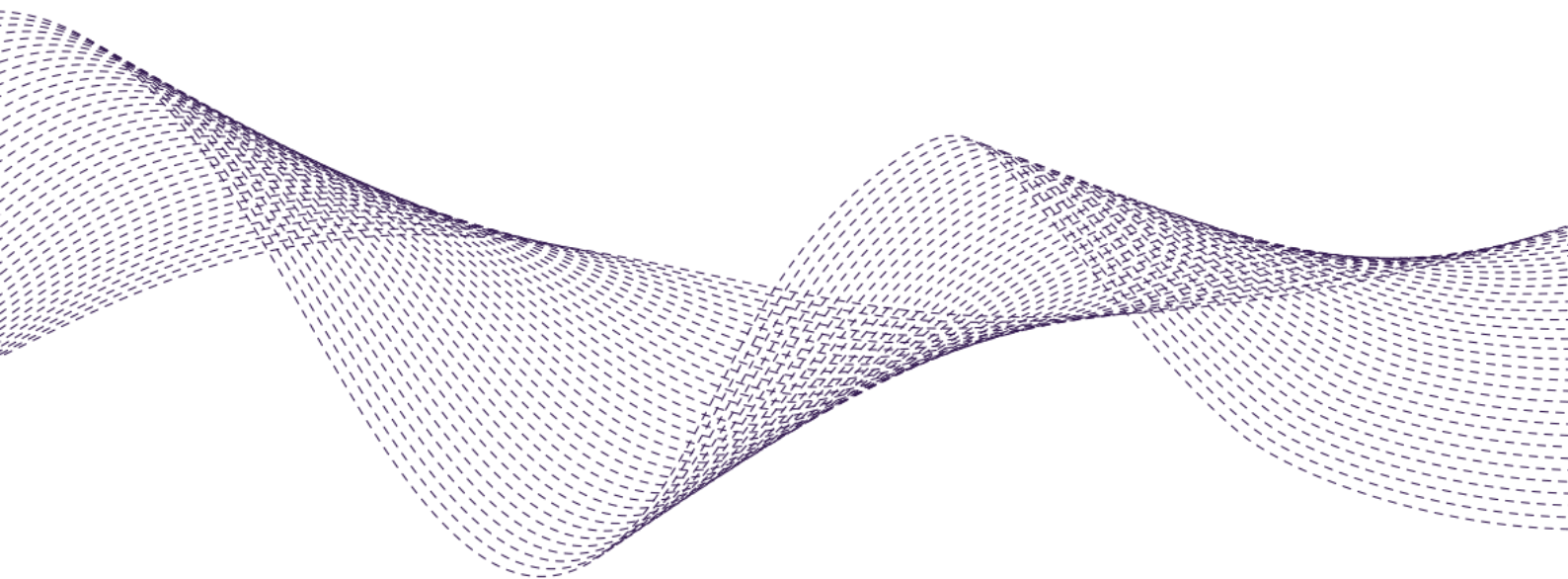
Generar un impacto real tanto en la Empresa como en la sociedad: Siemens Gamesa acoge la diversidad, promueve la igualdad de oportunidades para todos, especialmente para los grupos infrarrepresentados, y fomenta un entorno seguro e inclusivo en el que cada persona tiene un pleno sentido de pertenencia y se siente capacitada para expresarse. Para ello, la Empresa se ha fijado objetivos ambiciosos en materia de igualdad de género y se compromete a aumentar la representación femenina en la plantilla y en los puestos directivos hasta el 30% en 2030. La empresa centra sus proyectos de compromiso social en la reducción de la pobreza en las comunidades, la lucha contra el cambio climático y la promoción de una educación técnica acorde con las necesidades futuras de la sociedad. Estos son compatibles con el objetivo de la Empresa de alinear su enfoque con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Hay más información disponible en nuestra nueva plataforma de Compromiso Social.

Ilustración 8 - Estrategia de Sostenibilidad renovada 2021-2040 de Siemens Gamesa



Para mayor información acudir a la página web de la empresa: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/en/newsroom/2021/07/sg-infografic-sustainability.png>

B. Asuntos relacionados con temas sociales y recursos humanos



B1. Trabajar en Siemens Gamesa

B1.1 Enfoque de gestión

Capacitar a las personas para liderar el futuro y mantener una cultura de confianza son aspectos esenciales para el modelo de negocio de Siemens Gamesa. Son fundamentales para la estrategia empresarial, la organización, el proceso de contratación y toma de decisiones y las operaciones diarias, y para el crecimiento de la Empresa y de los empleados.

El programa de Cultura de Confianza (**Culture of Trust**) se estableció justo al principio de la fusión para garantizar y apoyar el desarrollo de una cultura corporativa compartida en todo el Grupo, basada en la confianza, la capacitación, la diversidad y el aprendizaje continuo. Estos cuatro pilares sustentan los valores de nuestra Empresa.

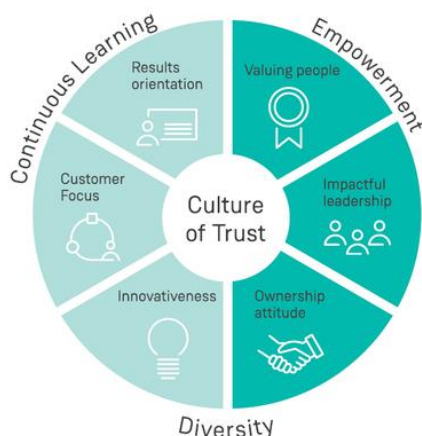


Ilustración 9 – Cultura de Confianza en Siemens Gamesa

B1.2 Nuestro modelo de empleo

[L11-HR10] Siemens Gamesa tiene como objetivo ser un empleador de elección persiguiendo la mejora de la calidad de vida de las personas, y potenciando y motivando a todos los empleados con una cultura apasionante, aprendizaje permanente y posibilidades de desarrollo. Nuestro modelo de empleo se basa en el respeto y el cumplimiento de las normas universales de derechos humanos y la legislación laboral, el desarrollo profesional, la inclusión y la seguridad y salud laboral.

Por la propia naturaleza de su actividad, las plantas de producción de Siemens Gamesa necesitan funcionar las 24 horas del día, por lo que determinados colectivos (generalmente los clasificados como mano de obra directa e indirecta) deben trabajar a turnos. No obstante, los turnos pueden rotarse para ajustar las horas de trabajo a las necesidades específicas de los trabajadores. Siemens Gamesa ofrece medidas de conciliación de la vida laboral y familiar cuando esto es posible. Incluyen horarios flexibles, turnos corridos y adaptación de los horarios de trabajo a determinadas circunstancias familiares.

Buscamos relaciones laborales basadas en la confianza, la transparencia y las negociaciones de buena fe. Creemos y promovemos el derecho de los trabajadores a la libertad de

asociación, a la afiliación sindical y a la negociación colectiva. [\[Ver el apartado B4. Relaciones laborales para más detalles\]](#)

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. Siemens Gamesa cuenta con herramientas de gestión del talento que incluyen programas generales y planes individuales para empleados de alto potencial. Dichos planes tienen por objeto contribuir al crecimiento personal y desarrollar las competencias y aptitudes deseadas. Adicionalmente a los planes de desarrollo individual, la Empresa cuenta con otros programas para el desarrollo del talento. [\[Ver el apartado B5. Gestión del talento y el aprendizaje para más detalles\]](#)

La Empresa integra la diversidad cultural, el compromiso de lucha contra la discriminación y el apoyo a la igualdad de oportunidades en sus procesos de gestión del capital humano. Valoramos la apertura y la tolerancia y nos tratamos con respeto y dignidad. Queremos contribuir activamente a una sociedad en la que todos se sientan incluidos y valorados. Nos dedicamos a fomentar una cultura corporativa inclusiva que acoge diferentes perspectivas y permite que cada empleado tenga un pleno sentido de pertenencia dentro de nuestra organización. [\[Ver el apartado B3. Diversidad e igualdad de oportunidades para más detalles\]](#)

La seguridad y la salud laboral están integradas en la cultura de Siemens Gamesa. Nuestra Empresa cumple la legislación vigente en todos los mercados en los que está presente y establece las medidas de seguridad que sean necesarias. Más allá de los requisitos específicos del mercado, siempre nos guiamos por la excelencia y la mejora continua, y aplicamos una óptica de gestión integrada de la salud y la seguridad, el medioambiente y la calidad a todo lo que hacemos. Tenemos una política de tolerancia cero hacia las conductas negligentes en materia de salud y seguridad laboral. [\[Ver el apartado B2. Salud y seguridad para más detalles\]](#)

Nuestras políticas y prácticas laborales se sustentan en el respaldo de las normas laborales internacionales más estrictas (incluyendo los convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – y de las Naciones Unidas) y se expresan 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. [\[Ver el apartado D. Lucha contra la corrupción y el soborno. Respeto por los derechos humanos para más detalles\]](#)

B1.3 Un gran lugar para trabajar

Como empresa moderna y flexible, queremos ser capaces de adaptarnos rápidamente a los cambios en nuestras circunstancias y a las necesidades de nuestros empleados. Por ello, realizamos encuestas sobre cómo le gustaría a la gente trabajar y hemos desarrollado un modelo de trabajo sostenible que es a la vez socialmente responsable en términos de conciliación de la vida laboral y personal y de bienestar, y responsable con respecto al medioambiente de acuerdo con el propósito de nuestra Empresa.

FlexAgility, el término que define la forma de trabajar en Siemens Gamesa se ha actualizado a la versión 2.0, un paso clave para convertirse en “One Siemens Gamesa”. Hemos revisado los

conceptos existentes de abierto, digital y flexible para pasar de nuevas formas de trabajo a más formas de trabajo.

El **concepto de Smart Working** lanzado por Recursos Humanos permite a los empleados llegar a un acuerdo con su jefe para trabajar en casa, o en un lugar satélite, durante una parte o la totalidad de su semana laboral. Office 365 y la nueva infraestructura informática proporcionan una plataforma de colaboración para todos los empleados de Siemens Gamesa, independientemente de dónde se encuentren. Y el **New Office Standard 2.0 – NOS 2.0 – [Nuevo Estándar de Oficina]** proporciona un espacio de oficina moderno para apoyar el trabajo flexible y una configuración de oficina global estandarizada. Con NOS 2.0, nos centraremos más en la flexibilidad y la colaboración.

B1.4 Desempeño en 2021. Respuesta al COVID-19

En respuesta a la crisis del COVID-19, Siemens Gamesa evolucionó sus métodos de trabajo con una rapidez y capacidad de respuesta impresionantes. La mayor parte de nuestro personal ha pasado a trabajar a distancia, con la excepción del personal de primera línea que desempeña funciones críticas o esenciales. Redefinimos el entorno informático para permitir el acceso desde casa y la colaboración virtual. Mantuvimos unas normas de salud y seguridad de alto nivel para salvaguardar la salud de los compañeros que trabajan en las instalaciones para prestar servicios vitales a empresas y clientes. Todo esto se hizo a un ritmo extraordinario.

El trabajo a distancia a la escala actual nunca fue una elección, sino una necesidad. Y ha funcionado, en su mayor parte. De hecho, en varias encuestas, más del 70% de los empleados de oficina expresaron su preferencia por trabajar desde casa al menos el 50% del tiempo para mejorar su equilibrio entre vida personal y trabajo. Sin embargo, esta nueva forma de trabajar puede tener efectos indeseables en los trabajadores, tanto en términos de carga de trabajo como de niveles de estrés. La empresa ha puesto en marcha programas específicos para salvaguardar la salud mental de los trabajadores.

Reconocemos que un cambio significativo lleva tiempo y que ninguna de nuestras acciones tendrá éxito sin la cultura y el entorno de trabajo adecuados. Por eso seguiremos desarrollando el **trabajo flexible, la desconexión digital y las políticas favorables a la familia** como pilares de la nueva forma de trabajar.

B1.5 Encuesta a los empleados

Siemens Gamesa promueve una cultura transparente, abierta y colaborativa. Mostrar interés por la opinión de nuestros empleados y escucharlos fomenta la comprensión y la empatía. Asegurar a nuestros equipos que han sido escuchados, y actuar en consecuencia, es un compromiso poderoso y demostrable con ellos. Por esta razón, realizamos periódicamente encuestas de compromiso que son una poderosa herramienta para medir y mejorar los factores de compromiso que más importan para construir nuestra cultura corporativa.

Este año fiscal 2021 se volvió a realizar la Encuesta de Compromiso de los Empleados (EES) con una tasa de respuesta del 79% (82% en el año fiscal 20). La encuesta recoge las opiniones de toda la empresa a partir de 58 preguntas en 17 categorías. En particular, los resultados revelan una amplia

satisfacción con la cultura de seguridad de la empresa (83% de puntuación favorable), junto con una mejor percepción del supervisor (77% de puntuación favorable) y el compromiso sostenible (75% de puntuación favorable). Estas son las tres categorías más favorables.

Valorar la importancia de nuestros empleados es uno de los valores de la empresa y por ello hemos incluido en la encuesta 2 indicadores que miden la satisfacción global de nuestros empleados. La intención de nuestros empleados de no abandonar Siemens Gamesa' obtiene una puntuación del 60% (68% en el ejercicio 20), lo que significa que el 60% de nuestros empleados no se plantea abandonar la empresa. El 'Net promoter Score (NPS)' es el resultado de % Promotores - % Detractores. Muestra si nuestros empleados recomendarían a Siemens Gamesa como un buen lugar para trabajar. El NPS 2021 es -12 (NPS 2020 +3).

Aunque hemos visto progresos en algunas áreas durante el último año, no podemos estar satisfechos con esta evolución negativa de la satisfacción global de nuestros empleados. Sabemos que tenemos que volver a la tendencia positiva anterior y, por lo tanto, la empresa se compromete a trabajar duro para crear un entorno de trabajo y una cultura de empresa que comprometa, inspire y retenga a nuestra fuerza de trabajo con mayor intensidad.

Los resultados de la Encuesta de Compromiso de los Empleados que se realizó en el ejercicio 20 se analizaron en detalle durante el ejercicio 21 y nuestros líderes definieron más de 2.000 acciones, 1.219 de las cuales ya se han completado. Aunque los resultados de la EES 2021 aún deben ser analizados en detalle, nos centraremos por completo en seguir mejorando el compromiso de los empleados, su satisfacción y su alto rendimiento. La empresa analizará los resultados para planificar nuevas 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 26.182 empleados (26.114 en el EF 20). [\[Ver Tabla 10 - Desglose de empleados por país o mercado\]](#)

Europa, Oriente Medio y África fue la región con mayor proporción de trabajadores (69%), seguida de Asia y Australia (18%) y América (13%).

La estructura de edad en el ejercicio fiscal 2021 estaba dominada por los empleados de 35 a 44 años (38%) y los menores de 35 años (35%), seguidos de los grupos de 45 a 54 años (20%) y de 55 a 60 años (5%), y los mayores de 60 años solo representaban el 2%. [\[Ver Tabla 11 - Desglose de empleados por sexo, región, estructura de edad y categoría profesional\]](#)

La tasa global de rotación de personal durante el período de referencia fue del 7,66% (7,04% en el EF 20). [\[Ver Tabla 18 - Tasa general de rotación de empleados \(%\) – Anualizada\]](#)

La edad media de los empleados era de 41 años en Europa, Oriente Medio y África, 40 en América y 35 en Asia y Australia. La edad media en conjunto de los empleados del grupo era de 39,8 años al final del ejercicio fiscal (39,2 en el EF 20). [\[Ver Tabla 12 - Edad en general\]](#)

B1.7 Contratos

[L11-HR02] [L11-HR03] Al final del período fiscal, 24.312 empleados de los 26.182 (93%, similar al EF 20) tenían contratos permanentes y 1.357 empleados (5%) tenían contratos temporales. Otro 2% (513 empleados) trabajaba a tiempo parcial.

En promedio, el número de contratos permanentes durante el ejercicio fiscal 2021 ascendió a 24.265 de una plantilla media de 26.020. Así, el 93% de los contratos fueron indefinidos o permanentes durante el año.

Esta situación sugiere que ambas partes desean mantener una relación entre empleador/empleado totalmente comprometida a largo plazo.

[Ver Tabla 13 - Tipo de contrato por sexo, categoría profesional y estructura de edad (fin de ejercicio fiscal)] [Ver Tabla 14 - Promedio de contratos en el ejercicio fiscal 2021 por región, nivel de categoría, tipo de contrato y género]

B1.8 Contratación y salidas

[L11-HR04][401-1] El número de contrataciones en el periodo de referencia ascendió a 3.750 (4.932 en el EF 20). Europa, Oriente Medio y África representaron la mayor proporción (61%) de las contrataciones. El grueso de las contrataciones en el ejercicio fiscal fueron hombres: 3.077 (82%). [Ver Tabla 28 - Contratación por región, sexo, grupo de edad y nivel]

Un total de 3.794 empleados dejaron la Empresa en el EF 21 (3.275 en el 20), de los cuales 1.992 (53%) lo hicieron de forma voluntaria. [Ver Tabla 29 - Bajas por sexo y tipo de baja, región, grupo de edad y nivel]

El número de efectivos en plantilla solo incluye a los empleados activos (no a los inactivos). Por lo tanto, la variación de los efectivos entre períodos puede diferir de un simple balance de contrataciones y salidas.

B2. Salud y seguridad

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

[L11-HR13] Mantener la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros empleados es un valor fundamental de 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 Conduct Guidelines). Salvaguardar la seguridad y el bienestar de nuestros empleados está vinculado a algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, a saber, el ODS 03 (Buena Salud y Bienestar), el ODS 08 (Trabajo Digno y Crecimiento Económico) y el ODS 16 (Paz y Justicia).

Aplicamos continuamente mejoras en materia de salud y seguridad en nuestras instalaciones de producción y en todos nuestros emplazamientos operativos y de proyectos. Estos se controlan y verifican mediante sistemas internos. Además, trabajamos en iniciativas impulsadas por el sector en toda nuestra cadena de valor y participamos en redes centradas en la salud y la seguridad en la industria eólica para concienciar y adoptar las mejores prácticas. Estos grupos industriales suelen incluir a clientes y proveedores, asociaciones industriales, institutos de investigación y similares.

B2.2 Marco de políticas: Política de Salud y seguridad

La **Política de Siemens Gamesa**²⁴ proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de Calidad, Seguridad, Salud y Medioambiente. Consta de seis pilares que constituyen la base de la definición de la estrategia global de Salud, Seguridad y Medioambiente en toda la Empresa y se revisa y actualiza periódicamente en consecuencia. Esta política se aplica a las actividades en todo el mundo, y es obligatoria para todos los empleados que trabajan en la Empresa, en su nombre o bajo su autoridad.

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 se esfuerza por garantizar que exista una cultura de seguridad y de cero accidentes firmemente implantada en toda la Empresa para los empleados, los proveedores y los clientes. Aplicamos un enfoque cultural justo y equitativo, apoyado por las políticas disciplinarias pertinentes en caso de desviaciones. 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», la seguridad es mi elección, es la iniciativa global de Siemens Gamesa, que se puso en práctica en todo el mundo en 2018. Se centra en los comportamientos individuales recordando a los empleados su propio papel y responsabilidad en la seguridad como clave para el éxito.

Aunque Siemens Gamesa adopta muchas medidas para crear una cultura de cero accidentes mediante la aplicación de medidas preventivas, la oferta de cursos de formación y la provisión de una amplia gama de recursos y herramientas, la seguridad en el trabajo requiere en última instancia un compromiso personal, de ahí las continuas referencias a «La seguridad es mi elección».

La iniciativa también pretende conseguir que la seguridad sea vista como un aspecto positivo de trabajar para Siemens Gamesa en lugar de una barrera. En este sentido, el liderazgo tiene un papel especial que desempeñar en la concienciación de la seguridad, y el cambio cultural debe ser apoyado por el liderazgo.

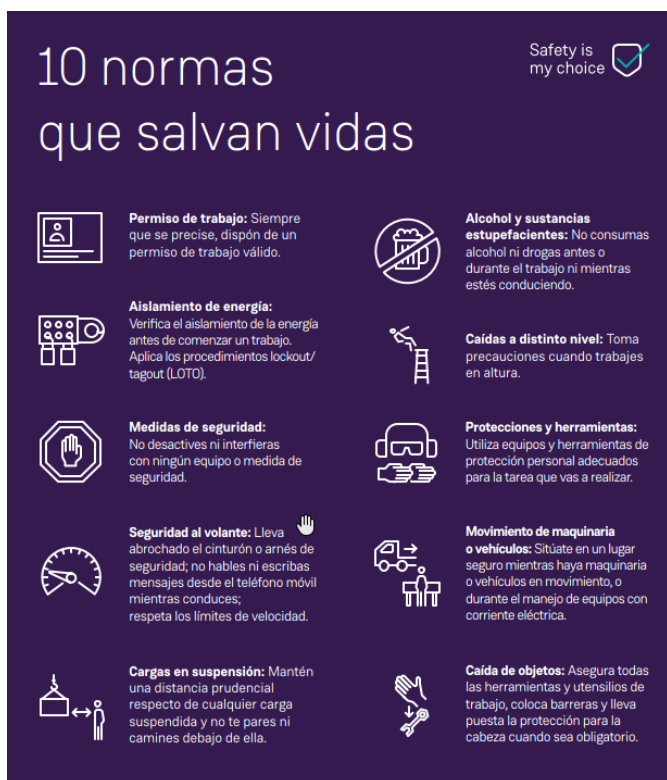
LeadSafe

Este proyecto pretende permitir a la organización acelerar su avance hacia el objetivo de cero accidentes. El proyecto LeadSafe se centra en: i) Aumentar la concienciación sobre los riesgos en toda la Empresa; ii) Desarrollar las capacidades de liderazgo relacionadas con la gestión de la seguridad; y iii) Mejorar la seguridad de nuestros procesos de ingeniería. LeadSafe está aplicando varias acciones en todos los niveles de la organización: alta dirección, mandos intermedios y todos los miembros del personal. Los talleres de liderazgo, las sesiones de coaching y la aplicación del Risk Factor™ son algunas de las iniciativas de este proyecto, junto con los talleres de concienciación sobre seguridad en ingeniería «Seguridad en el diseño» [Safety in Design], al tiempo que se promueve el intercambio de herramientas y mejores prácticas.

Reglas para salvar vidas

Las «10 reglas para salvar vidas» son la expectativa mínima que debe cumplirse en todas las actividades de Siemens Gamesa. Cubren los riesgos más críticos para la seguridad de la vida que, en el pasado, se han encontrado para causar lesiones graves o pérdida de vidas en la industria eólica. La aplicación de estas normas forma parte del compromiso de la Empresa para la mejora continua en Salud, Seguridad y Medioambiente y contribuye a fortalecer nuestra cultura de «La seguridad es mi elección».

Ilustración 10 - Las 10 reglas para salvar vidas de SGRE



B2.4 Compromisos externos

El compromiso de Siemens Gamesa con la salud y la seguridad se refleja no solo en nuestras políticas internas, sino también en nuestra participación en asociaciones externas como WindEurope, la Global Wind Organization (GWO) y la Global Offshore Wind Health and Safety Organization (G+), en las que los representantes de la Empresa desempeñan un papel fundamental.

B2.5 Sistema de Gestión de la Salud y la seguridad

La función de Gestión de Calidad y Salud, Seguridad y Medioambiente (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 medioambiente.

Siemens Gamesa dispone de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral certificado según la norma 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 que incluye 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 2021 y julio de 2024.

El Sistema de Gestión Integrado de Siemens Gamesa proporciona un marco de procedimientos y herramientas globales para controlar, supervisar y mejorar los resultados en materia de Salud, Seguridad y Medioambiente de la Empresa. Con respecto a la salud y la seguridad, la Empresa puede demostrar el cumplimiento de los requisitos de nuestras partes interesadas, identificar los peligros potenciales y aplicar controles para reducir o evitar los daños, así como implicar a los empleados y motivar a los contratistas para que pongan en práctica el liderazgo en seguridad en su trabajo diario. No obstante, el sistema de gestión, compuesto por una serie de documentos y herramientas, sería ineficaz sin empleados competentes y un equipo de liderazgo que lo apoye y le dé vida. Entre los procedimientos globales clave de Salud, Seguridad y Medioambiente, cabe destacar:

El procedimiento de **Identificación de aspectos de Salud, Seguridad y Medioambiente**, que requiere que todas las unidades organizativas importantes realicen evaluaciones anuales para identificar cualquier riesgo u oportunidad potencial en materia de Salud, Seguridad y Medioambiente. Los objetivos y acciones de mejora se fijan en consecuencia para todos los aspectos que se consideren significativos para prevenir o mitigar sus posibles impactos.

Procedimiento de **Evaluación de riesgos**, que prevé la identificación sistemática de los peligros y la evaluación de los riesgos asociados en una actividad laboral o en un lugar de trabajo para facilitar la posterior aplicación de medidas de control razonables destinadas a eliminar o mitigar los riesgos. Además, ayuda a Siemens Gamesa a estar en condiciones de cumplir con sus obligaciones legales de evaluación de riesgos.

El procedimiento de **Gestión de incidentes**, que apoya la notificación y gestión eficaz de los incidentes para reforzar la gestión de los riesgos y evitar que se repitan. Permite establecer un marco sólido al proporcionar un enfoque sistemático para la notificación, gestión e investigación de incidentes, lo que permite adoptar medidas correctivas y preventivas eficaces y compartir las lecciones aprendidas.

Procedimiento de **Gestión de emergencias**, que establece el enfoque de la Gestión de Emergencias de Siemens Gamesa definiendo un conjunto de fases de escalada alineadas en relación con el sistema de gestión de crisis. Esto se une a un enfoque sistemático para recuperar el control en caso de emergencia.

Proceso de Detención del trabajo, que proporciona un marco para que la Comisión Técnica de Seguridad pueda garantizar la adopción de medidas eficaces y oportunas para hacer frente a los incidentes de Salud, Seguridad y Medioambiente cuando el impacto puede sentirse más allá de la ubicación inicial del incidente. Hace posible la comunicación interna sobre las medidas que deben tomarse para mantener entornos de trabajo seguros o garantizar la calidad de los productos y sus componentes.

[403-1] Las unidades organizativas relevantes de Gamesa disponen de una comisión de clima laboral que cuenta con un presidente, representantes a nivel de dirección y representantes a nivel de empleados. Estas comisiones contribuyen a supervisar y proponer consejos sobre temas de seguridad y salud laboral específicos de los trabajadores. También garantizan la participación conjunta en el diseño de políticas y la aplicación de medidas de control destinadas a mejorar las condiciones de trabajo.

B2.6 Objetivos y desempeño de salud y seguridad

La estrategia corporativa de Salud, Seguridad y Medioambiente de Siemens Gamesa se establece en una estrategia corporativa de Salud, Seguridad y Medioambiente de dos años de duración que luego se extiende a toda la Empresa. Los planes estratégicos están respaldados por planes de acción específicos, que se revisan anualmente y se esfuerzan por mejorar los resultados en materia de Salud, Seguridad y Medioambiente en todos los ámbitos de la Empresa, incluidos el corporativo, el de las unidades de negocio y el local. Cada unidad organizativa debe establecer acciones de mejora que cubran al menos un aspecto significativo de salud y seguridad y un aspecto significativo de medioambiente.

Los objetivos estratégicos corporativos de Salud, Seguridad y Medioambiente apoyan la estrategia en los temas que han sido evaluados como significativos para Siemens Gamesa en su conjunto, incluyendo el total de accidentes registrables, accidentes con baja laboral, consumo de energía, generación de residuos y puntuación de sostenibilidad. Estos objetivos corporativos se extienden a toda la Empresa y se supervisan localmente, junto con los objetivos adicionales que puedan ser relevantes para cada ubicación, centro o unidad.

En Siemens Gamesa, hemos definido objetivos claros para reducir nuestro Índice de Frecuencia de bajas laborales (LTFR) de 2,2 en el EF18 a 1,00 en el EF22 y el Índice Total de Accidentes Registrables (TRIR) de 6,0 en el EF18 a 2,5 en el EF22. Esto representa nuestra ambición de reducir el índice de frecuencia para ambos objetivos en más de un 50% en 4 años.

Ilustración 11 - Objetivo LTFR (Índice de frecuencia de accidentes con baja laboral)

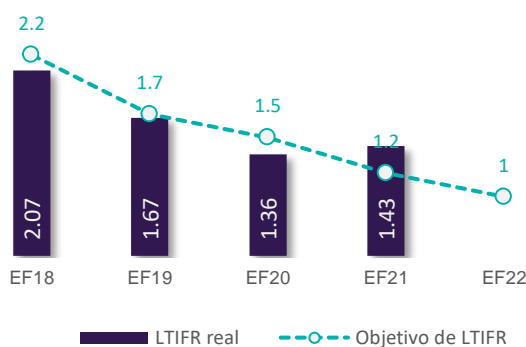
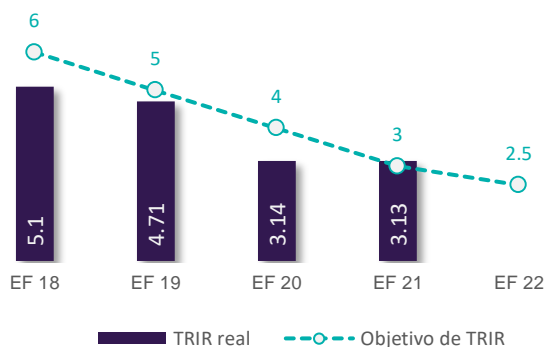


Ilustración 12 - Objetivo TRIR (Índice Total de Accidentes Registrables)



Sphera, nuestra herramienta interna de software Salud, Seguridad y Medioambiente, es la columna vertebral para el manejo de todos los datos relacionados con la seguridad y proporciona soporte para:

- Información de incidentes y observaciones de seguridad.
- Supervisión de los datos de salud y seguridad y visualización de estos para un mejor análisis.
- Creación de flujos de trabajo para iniciar una investigación, impulsar las acciones correctivas y las lecciones aprendidas.
- Garantizar la transparencia y las oportunidades de compartir las mejores prácticas.

Se presentan informes semanales de gestión y se celebran reuniones en las que los directivos y empleados seleccionados revisan el rendimiento de Siemens Gamesa en materia de seguridad, discutiendo los incidentes anteriores, las lecciones aprendidas y las acciones correctivas. La remuneración también está vinculada a los resultados de la Empresa en materia de salud y seguridad.

B2.7 Salud y seguridad en tiempos del COVID-19

La protección de la salud y la seguridad de nuestro negocio, de las personas y de las partes interesadas ha sido la estrategia principal de Siemens Gamesa en lo que respecta a la respuesta al COVID-19. Al inicio de la pandemia de COVID-19, se elaboraron protocolos de respuesta. Garantizar la continuidad de los parques eólicos en funcionamiento era un objetivo primordial para suministrar energía limpia y asequible para servicios vitales, al tiempo que se aseguraba que nuestras fábricas siguieran funcionando, conforme la normativa de las autoridades locales. Más de la mitad de los empleados de Siemens Gamesa pudieron trabajar desde casa para minimizar el riesgo de exposición al Coronavirus. Siemens Gamesa implementó 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 aspectos para evitar la difusión del COVID-19.
- Para **contener**, Siemens Gamesa diseñó una estrategia de pruebas que incluye la PCR y las pruebas de anticuerpos. La Empresa también se aseguró de que todos los protocolos estuvieran actualizados para adaptarse a la evolución de la situación.
- Para **mantener**, Siemens Gamesa desarrolló medidas a largo plazo, incluyendo protocolos de reapertura de oficinas, una estrategia de pruebas y sistemas automatizados de control de riesgos.

Algunos de los resultados del riguroso enfoque en materia de salud y seguridad son: el personal de las oficinas pudo trabajar desde casa sin ninguna pérdida de productividad, no se produjeron brotes de COVID-19 en nuestras operaciones, y se prestó un apoyo continuo a los proveedores y subcontratistas compartiendo protocolos de seguridad y proporcionando apoyo en las pruebas. Como resultado, nuestras actividades de Operación y Mantenimiento continuaron, y nuestras plantas de fabricación siguieron funcionando, deteniéndose solo cuando lo requería el gobierno. Sin embargo, hubo algunos retrasos en las actividades de construcción.

B2.8 Desempeño en 2021

[L11-HR14] La gestión de incidentes se rige por un procedimiento global y controles internos, que establecen criterios estándar para clasificar, registrar, notificar, investigar y analizar los incidentes con el fin de: 1) Detectar sus causas subyacentes y otros factores que puedan causar o contribuir a una recurrencia; 2) Identificar la necesidad de implementar acciones correctivas; y 3) Detectar oportunidades para implementar acciones preventivas y de mejora continua.

Lamentablemente, la Empresa registró cinco víctimas mortales durante el ejercicio fiscal 2021. Los contratistas que trabajan para Siemens Gamesa tuvieron tres víctimas mortales relacionadas con incidentes eléctricos, una víctima mortal relacionada con un incidente con un ascensor de servicio, y otra relacionada con una fábrica en construcción. Cada uno de estos trágicos incidentes fue sometido a una exhaustiva investigación interna para identificar los factores que contribuyeron a ellos. Se han hecho y se seguirán haciendo todos los esfuerzos posibles para que las circunstancias que condujeron a cada incidente no se repitan.

Durante 2021, en el Reino Unido, Siemens Gamesa fue multada con 533.334 libras esterlinas, tras declararse culpable en una audiencia anterior de un único cargo de salud y seguridad relacionado con un incidente ocurrido en noviembre de 2017 cuando un contratista sufrió lesiones mientras realizaba actividades en su fábrica de palas en Hull. Siemens Gamesa lamenta mucho que se haya producido este incidente. La Empresa adoptó voluntariamente medidas correctoras específicas. La Empresa proporcionó protección de bordes tras el incidente y, tras evaluar el riesgo de la tarea, identificó un método por el que no es necesario trabajar en altura: los trabajadores pueden simplemente girar la pala 90 grados.

En el ejercicio fiscal 21, Siemens Gamesa registró un total de 132 casos con baja laboral (LTC) (121 en 2020), es decir, un aumento del 9% con respecto al año anterior. Como resultado, el índice global de frecuencia de accidentes con baja laboral (LTIFR) de Siemens Gamesa alcanzó 1,43 (1,36 en 2020) al final del período. El índice de frecuencia de accidentes con baja laboral (LTIFR) se calcula por cada millón de horas de trabajo e incluye todos los accidentes que provocan al menos un día de baja laboral (incidente con baja laboral).

La cifra total de accidentes registrables (TRI), que suma las víctimas mortales, los casos de baja laboral, los tratamientos médicos y el trabajo restringido, ascendió a 288 (280 en 2020), lo que supone un aumento del 3%. Como resultado, el índice total de accidentes registrables (TRIR) se situó en 3,13 al final del período del informe (3,14 en 2020). [Ver Tabla 33 - Estadísticas clave de seguridad]

[L11-HR11] Las cifras de absentismo reflejan únicamente el número de días de baja laboral por accidentes; la cifra para el EF 21 fue de 1.291 (2.641 en 2020), lo que equivale a 10.328 horas de trabajo (21.128 en el EF 20). Siemens Gamesa se esfuerza por reducir el número de accidentes laborales a cero y nos comprometemos a trabajar con todas las partes interesadas para crear un entorno de trabajo seguro y saludable tanto para nuestros empleados como para los contratistas.

La Empresa actúa de forma proactiva para analizar las causas de los accidentes y dispone de indicadores de gestión que permiten seguir los avances en este sentido. Por ejemplo, en el período del informe, realizó 44.283 inspecciones de seguridad (26.059 en 2020), hizo 100.173 observaciones de seguridad (60.113 en 2020)

y llevó a cabo 90 auditorías de salud y seguridad (66 en EF 20). [Ver Tabla 33 - Estadísticas clave de seguridad]

El índice de incidencia de enfermedades profesionales (IEP) de los trabajadores por cuenta ajena ha finalizado el ejercicio fiscal en 0,163 (0,379 en 2020), calculado únicamente a partir de los casos de enfermedad profesional reconocidos por la Asociación de Seguros de Responsabilidad Civil de los Empresarios (de los cuales hubo 15 en el EF 21, y 21 en el EF 20). [Ver Tabla 33 - Estadísticas clave de seguridad]

Siemens Gamesa lleva a cabo chequeos preventivos de la salud de los empleados y los servicios médicos de la Empresa se encargan de realizar revisiones médicas periódicas. En términos generales, la Empresa considera que 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.

B2.9 Lugar de trabajo saludable

La salud y el bienestar de los empleados es una prioridad, porque se considera un requisito previo para una alta productividad e innovación. La Empresa ofrece a los empleados:

- Seguro médico y prestaciones sanitarias.
- Acuerdos laborales flexibles para garantizar el equilibrio entre la vida laboral y la personal, como el trabajo desde casa, la flexibilidad horaria y la reducción de la jornada laboral.
- Políticas y directrices sobre el embarazo, la adopción y el permiso parental.
- Políticas sobre el abuso de alcohol y otras sustancias, incluido el tabaquismo.
- Normas y directrices relacionadas con las vacaciones y la reincorporación al trabajo de los empleados que pasan por un período de ausencia del trabajo por enfermedad, accidente o por motivos sociales.
- Vacuna gratuita contra la gripe.
- Oportunidades para donar sangre durante las horas de trabajo.

B2.10 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 medioambiente que tenemos en marcha para proteger a los clientes, empleados y miembros del público de cualquier riesgo derivado de nuestros productos o de nuestras actividades relacionadas con la fabricación, la instalación, la operación y el desmantelamiento.

Existen procedimientos de gestión que establecen las responsabilidades, los flujos de trabajo y las actividades para garantizar que los diseños de los componentes sean óptimos y que no produzcan riesgos innecesarios o pongan en peligro la salud y

la seguridad de las personas que trabajan directamente con el componente como consecuencia de un mal diseño de seguridad.

Por ejemplo, Siemens Gamesa ha emitido una instrucción que define los procesos para garantizar que los aerogeneradores y/o los productos relacionados que comercializamos en la UE o el EEE (Espacio Económico Europeo) cumplen con las directivas que se aplican dentro 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 medioambiental y laboral para garantizar que los riesgos existentes para la salud y seguridad de las personas se mantienen dentro de los límites regulados.

B2.11 Salud y seguridad en la cadena de valor

El Grupo se compromete a promover la salud y la seguridad en toda la cadena de valor y lo hace en colaboración con proveedores, clientes, contratistas y asociaciones nacionales e internacionales.

La colaboración con proveedores y contratistas se gestiona a través de nuestro Proceso de Gestión de Proveedores que involucra los requisitos de seguridad, salud y medioambiente 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 Medioambiente 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 medioambiente dentro de la cadena de suministro e identificar proveedores o contratistas específicos que puedan necesitar 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 medioambiente.
- Mejorar continuamente los resultados de nuestros proveedores en materia de seguridad, salud y medioambiente.

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 Medioambiente, se está implantando un procedimiento de gestión de contratistas de Salud, Seguridad y Medioambiente en toda la Empresa para garantizar que las tareas contratadas se ejecutan con total seguridad.

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 del individuo es una de las piedras angulares de nuestra cultura.

El fomento de la diversidad, la inclusión, la igualdad de oportunidades y el bienestar de nuestros empleados está vinculado a algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, concretamente el ODS 03 (Buena salud y bienestar), el ODS 04 (Educación de calidad), el ODS 05 (Igualdad de género), el ODS 08 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 16 (Paz y justicia).

La función de Diversidad e Inclusión (D&I), liderada por la dirección global de D&I, es responsable del gobierno de D&I de Siemens Gamesa, incluyendo las políticas, procedimientos y herramientas globales, y de proporcionar el marco para controlar, supervisar y mejorar el rendimiento de la Empresa. El enfoque de gestión de D&I, que está alineado con la estrategia de la Empresa y la estrategia de sostenibilidad, cumple con los requisitos del Código de Conducta Empresarial de la Empresa, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y otra legislación pertinente. Además, la Empresa puede demostrar el cumplimiento de los requisitos de nuestras partes interesadas y las expectativas de los clientes y se compromete con los empleados a adoptar la diversidad y la inclusión en su trabajo diario.

La dirección global de D&I cuenta con el apoyo del Consejo de Gobierno de Diversidad e Inclusión (D&I), compuesto por altos ejecutivos y representantes de los grupos de recursos de los empleados, y de los Consejos Regionales de D&I, que están formados por empleados comprometidos que apoyan la aplicación de la estrategia de D&I a nivel regional/nacional.

Trabajamos en iniciativas globales centradas en la promoción de la diversidad, la inclusión y la igualdad en el sector de las energías renovables y en el mercado y la sociedad en general, y participamos en redes para concienciar y adoptar las mejores prácticas en nuestro compromiso de mejora continua.

B3.2 Políticas aplicables

[L11-HR24] La Política de Diversidad e Inclusión de Siemens Gamesa²⁵ establece el marco y los principios comunes a todas las empresas del Grupo. 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 y en todas las políticas y prácticas de la Empresa relativas a selección, contratación, remuneración, formación, promoción y despido.

El derecho a ser tratado con respeto y dignidad

En cumplimiento de la Política de Diversidad e Inclusión y de las Business Conduct Guidelines [Directrices de conducta en la Empresa], 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**²⁶ de Siemens Gamesa establece la política de la Empresa de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia, acoso, violencia verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación ilegal o cualquier otro comportamiento que cree un entorno intimidatorio o sea ofensivo para los derechos de los empleados, y establece que las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo deben ser profesionales y estar libres de cualquier tipo de sesgo, prejuicio y acoso. Establece el alcance, la línea de denuncia y las medidas en caso de acoso y/o discriminación que deben aplicarse en la Empresa y en el Grupo Siemens Gamesa con el fin de adoptar una ética corporativa uniforme.

El derecho a la igualdad de oportunidades

La no discriminación y la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo son el pilar de una cultura empresarial sana, productiva e integradora en la que todos se sienten incluidos y valorados. El **Procedimiento de Igualdad de Oportunidades** de Siemens Gamesa es un manifiesto formal que establece el compromiso de la Empresa con la equidad y la tolerancia cero hacia la discriminación directa o indirecta basada en cualquier característica protegida como para anular o perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. El objetivo de Siemens Gamesa es que todas las decisiones de empleo se basen en el mérito y en las necesidades empresariales legítimas de la organización.

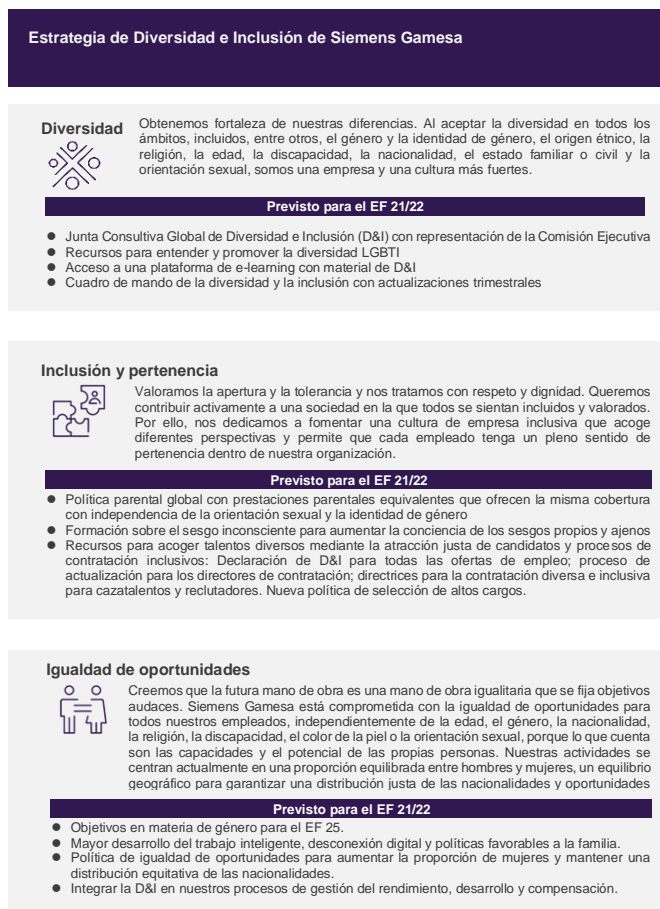
El Trabajo Inteligente [Smart Working] como nueva forma de trabajar

El **Procedimiento de Trabajo Inteligente** (*Smart Working*) de Siemens Gamesa establece un método innovador de organización y trabajo mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación que permite a los empleados desempeñar sus funciones en un entorno distinto al lugar de trabajo oficial. El Trabajo Inteligente permite a los empleados trabajar en casa, o en un lugar satélite, durante parte o toda su semana laboral para equilibrar mejor los compromisos profesionales y personales.

B3.3 Estrategia y objetivos

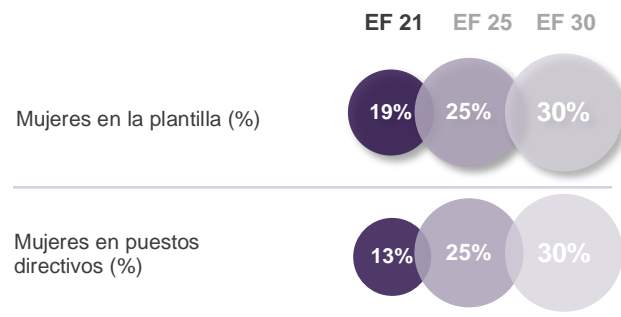
[L11-HR22] La estrategia de D&I de Siemens Gamesa tiene un horizonte de dos años. Los objetivos estratégicos están respaldados por planes de acción específicos, cuyo progreso se supervisa periódicamente y se revisa anualmente a nivel corporativo, de unidad de negocio y local. La estrategia de D&I para 2021-22 se basa en tres pilares: Diversidad, inclusión y pertenencia, e igualdad de oportunidades.

Ilustración 13 – Estrategia de Inclusión



En 2021 establecimos el objetivo de que, en 2025, el 25% de nuestros empleados y el 25% de las posiciones directivas fueran mujeres, y el objetivo a largo plazo de que la representación femenina en nuestra empresa alcanzara el 30% en 2030.

Ilustración 14 – Objetivos de diversidad e inclusión



B3.4 Desempeño en 2021

En Siemens Gamesa siempre hemos buscado construir una cultura diversa, abierta e inclusiva, donde se valoren todos los puntos de vista. La diversidad enriquece nuestra creatividad y nuestra cultura, y reconocemos que trabajamos mejor cuando reunimos diferentes puntos de vista, orígenes y experiencias.

B3.4.1 Igualdad de género

[405-1] Nuestro compromiso con la igualdad va más allá del género. Pero, en este aspecto concreto, nuestro objetivo es muy claro: tenemos que conseguir la igualdad de género en nuestra Empresa.

En cuanto a la diversidad de género en el Consejo de Administración, tres miembros del Consejo (es decir, el 30%) a 30 de septiembre de 2021 eran mujeres, cumpliendo así los requisitos de la «Política de Selección de Consejeros»²⁷.

Las mujeres representan el 19,10% de toda la plantilla: el 21% de la plantilla en Europa, Oriente Medio y África, el 19% en América y el 13% en Asia y Australia. [Ver Tabla 11 - Desglose de empleados por sexo, región, estructura de edad y categoría profesional]

Al final del periodo de referencia, Siemens Gamesa contaba con 271 empleados (248 en el EF 20) en puestos de alta dirección, de los cuales el 12,92% eran mujeres (11,69% en el EF 20). Se espera que esta tasa crezca de acuerdo con la aplicación de las mejores prácticas laborales. [Ver Tabla 26 - Empleados en puestos de dirección]

En cuanto a las familias de trabajo STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), las mujeres representan el 25,14% de la plantilla de la familia de trabajo de tecnología de la información (TI) de la Empresa y el 12,22% de la plantilla de la familia de trabajo de ingeniería de la Empresa.

Con el objetivo de avanzar en la participación femenina que se muestra en los gráficos anteriores, Siemens Gamesa pretende atraer a más candidatas a través de las siguientes acciones:

- Todos los puestos se anuncian internamente para ampliar el grupo de candidatos (excepciones confidenciales aprobadas por el Director de Recursos Humanos).
- Todas nuestras ofertas de empleo contienen una declaración de D&I sobre nuestra cultura diversa, inclusiva y flexible.
- Listas de preselección equilibradas en cuanto a género para todas las contrataciones internas y externas, siempre que sea posible.
- En 2021, elaboramos la primera edición de nuestro conjunto de herramientas de comunicación para la diversidad y la inclusión, que contiene directrices sobre el lenguaje sensible al género.
- Fomentamos la próxima generación de talento femenino en toda nuestra empresa a través de redes como Women@SGRE, un grupo de recursos para empleados que se centra en cuestiones de género y está formado por más de 550 empleados.
- Siemens Gamesa es socio oficial del programa de afiliación ACORE Accelerate, diseñado para ofrecer oportunidades de desarrollo y creación de redes a las pequeñas empresas propiedad de minorías y mujeres.

Además, nos centramos en desarrollar y promover a las empleadas para que sean líderes actuales y futuras con una variedad de programas:

- Programas de mentoría que fomentan el desarrollo de la carrera y el liderazgo. Hay 3 tipos diferentes de programas de mentoría para cubrir una variedad de necesidades: Mentoría clásica; Mentoría inversa, en la que un mentor milenial apoya a los perfiles senior en transformación digital y de redes sociales; y el programa Buddy, en el que un empleado senior apoya a un nuevo empleado durante su proceso de incorporación a Siemens Gamesa.
- El programa «Liderazgo con propósito: construir una cultura de confianza» [Purposeful Leadership: Building a Culture of Trust], en colaboración con el INSEAD, ofrece cuatro programas de liderazgo desde los primeros puestos de la carrera hasta la alta dirección. En 2021, 342 líderes participaron en estos programas, el 25% de ellos mujeres.

Ilustración 15 – Igualdad de oportunidades



B3.4.2 Cultura inclusiva

Nuestra plantilla está compuesta por 106 nacionalidades diferentes. Reconocemos y valoramos el potencial creativo que individuos con diferentes antecedentes y habilidades pueden aportar a su trabajo. Por ello, nos dedicamos a fomentar una cultura corporativa inclusiva que acoge diferentes perspectivas y permite que cada empleado tenga un sentido pleno de pertenencia dentro de nuestra organización.

Más de 200 altos cargos han participado en los talleres de liderazgo inclusivo, en los que los altos cargos adquieren conciencia de las cuestiones de D&I y comprenden cómo el sesgo inconsciente afecta a la progresión profesional, la contratación, el desarrollo de las personas, la colaboración, la innovación y los resultados. También experimentan cómo las acciones y comportamientos individuales pueden ayudar a fomentar una cultura organizativa diversa e inclusiva.

Siemens Gamesa también tiene como objetivo ser un apoyo a largo plazo de nuestro creciente LGBTI y Aliados @SGRE, un grupo de recursos para empleados compuesto por más de 200 empleados que se centra en temas de personas LGTBI. La red cuenta con una representación permanente en la Junta de Gobierno de D&I de la Empresa, así como con el apoyo activo de la alta dirección.

Siemens Gamesa fomenta la inclusión mediante el acceso a **prestaciones parentales equivalentes** que reconocen todo el espectro de diversidad familiar de nuestros empleados en todo el mundo. Estas prestaciones incluyen: permisos parentales remunerados y no remunerados para cuidadores primarios y secundarios que hayan tenido recientemente un hijo por nacimiento, adopción, subrogación, acogida o tutela legal; acceso a salas de lactancia in situ; tiempo libre para ayuda a la adopción; servicios de guardería, junto con una amplia gama de servicios sanitarios, incluido el seguro médico de la Empresa. Algunos de nuestros seguros médicos locales también ofrecen una cobertura parcial de los servicios de fertilidad y anticoncepción.

Dado el papel clave del lenguaje en la formación de actitudes culturales y sociales, nuestro **Juego de herramientas de Comunicación para la Diversidad y la Inclusión**, con directrices de lenguaje inclusivo, es una forma poderosa de luchar contra los estereotipos, los prejuicios y los sesgos. El juego de herramientas permite a nuestros empleados comunicarse en toda la Empresa con respeto a todos los compañeros y establece principios de lenguaje sensible respecto a la identidad de género, la expresión de género, la etnia, las personas con discapacidad y los grupos de edad.

B.3.4.3 Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades es para todos, pero concierne sobre todo a los miembros de los grupos infrarrepresentados. El plan de acción para la igualdad de oportunidades que aplica el Procedimiento de Igualdad de Oportunidades define la acción positiva en las siguientes áreas prioritarias:

a. Género

La Empresa se compromete a crear oportunidades en las que las mujeres puedan participar en igualdad de condiciones, y a realizar acciones específicamente dirigidas a aumentar el acceso de las mujeres a los puestos directivos. En nuestros procesos de contratación y promoción, exigimos que, siempre que sea posible, las listas de preselección ofrezcan una selección satisfactoria y equilibrada en cuanto al género de los candidatos más adecuados. Al realizar los nombramientos para los puestos de dirección, siempre se requiere una lista de preselección equilibrada en cuanto al género y, en principio, cuando dos o más candidatos tienen los mismos méritos y capacidades, se da prioridad a las mujeres.

b. Origen étnico y nacionalidades

La Empresa pretende mantener un amplio equilibrio geográfico para asegurar una justa distribución de etnias y nacionalidades dentro de la plantilla y en todos los niveles de la organización, garantizando así la riqueza cultural y la cohesión que las diferentes mentalidades aportan a la Empresa. La Empresa no aplica cuotas en los nombramientos de puestos de dirección y no se reservan puestos para nacionales de ningún país concreto, salvo cuando la normativa lo exige específicamente. Además, la nacionalidad de un alto directivo saliente no puede ser un factor para el nombramiento de su sucesor.

c. Personas con discapacidades

[L11-HR09] El principio de no discriminación se respeta en todo el proceso de contratación para garantizar la igualdad de oportunidades para los candidatos con y sin discapacidad. La

Empresa anima a nuestros responsables de contratación internos y externos a colaborar con las organizaciones pertinentes de personas con discapacidad. Al considerar a un candidato con una discapacidad para un puesto de trabajo específico, la Empresa realizará ajustes, si es necesario, en el lugar, el puesto y las condiciones de trabajo para maximizar la capacidad de este candidato para realizar el trabajo.

El número medio de personas empleadas por el Grupo Siemens Gamesa durante 2021 con una discapacidad superior o igual al 33% es de 188 (127 en el EF 2020). Siemens Gamesa emplea a 47 personas con discapacidad en Alemania, 47 en el Reino Unido, 23 en España, 1 en Marruecos, 2 en la India y 69 en América. La legislación danesa impide que las personas con discapacidad se contabilicen por separado. Estos países representan el 88% del total de la plantilla en el ejercicio fiscal 2021.

[L11-HR20] [L11-HR23] La Empresa cumple con todas las normativas locales pertinentes relativas a la accesibilidad de los empleados con discapacidad, y todas las adaptaciones necesarias se gestionan en función de la ubicación. En los países con reglamentos muy específicos a este respecto, como Canadá, la Empresa ha establecido procedimientos de control de acceso interno para las personas con discapacidad.

d. Discriminación por edad

Promovemos prácticas de contratación inclusivas y de concienciación para acabar con los prejuicios y estereotipos inconscientes contra los solicitantes de empleo más jóvenes y mayores.

e. Empleados con responsabilidades familiares

Desde 2019, la Empresa se ha centrado en integrar el Trabajo Inteligente [Smart Working] garantizando que los empleados adecuados puedan trabajar de una manera que les permita equilibrar una carrera exitosa con compromisos fuera del trabajo. Esta nueva forma de trabajo flexible en Siemens Gamesa permite a nuestro personal con responsabilidades familiares conciliar mejor los compromisos profesionales y familiares y, en consecuencia, participar y progresar en el empleo en igualdad de condiciones. La Empresa sigue desarrollando políticas favorables a la familia, aumentando los permisos parentales y fomentando el uso de los permisos parentales compartidos, reduciendo así las desventajas estructurales a las que pueden enfrentarse los empleados con responsabilidades familiares.

f. Igualdad de salario por igualdad de trabajo

La Empresa se ha comprometido a aplicar el principio de igualdad salarial mediante la transparencia salarial y la mejora de los mecanismos de aplicación. La Empresa lleva a cabo revisiones periódicas de la equidad salarial para identificar las diferencias de retribución y divulga estadísticas sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Los ascensos se basan en el mérito, y se presta especial atención a garantizar que los salarios de las mujeres y de los grupos infrarrepresentados sean proporcionales a sus responsabilidades, cualificaciones y niveles de rendimiento, y que estos salarios sean equitativamente comparables a los de otros empleados con cualificaciones similares en sus unidades organizativas con puestos comparables.

B3.4.4. Brecha salarial de género e igualdad salarial

[L11-HR05] [L11-HR06] [405-2] La brecha y la igualdad salariales son conceptos diferentes. La brecha salarial de género, o diferencia salarial entre hombres y mujeres, mide la diferencia salarial entre hombres y mujeres, independientemente de la naturaleza de su trabajo, y revela si existen obstáculos para que las mujeres progresen a puestos más altos o mejor pagados. La igualdad salarial, por su parte, se refiere a que hombres y mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo.

A nivel de grupo, no hay diferencias significativas en el salario medio entre hombres y mujeres. El análisis muestra que los pocos casos con grandes diferencias están influidos por la diferente distribución de mujeres y hombres en las categorías profesionales. [\[Ver Tabla 30 - Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional\]](#)

La brecha salarial entre hombres y mujeres de Siemens Gamesa se calcula para lugares significativos. En los casos con una brecha significativa influye la mayor concentración de mujeres en una determinada categoría profesional y su menor representación en el nivel más alto (ejecutivo) y en el más bajo (operativo). Además de estos factores, tradicionalmente ha habido una menor presencia de mujeres en el sector energético, que se acentúa en los puestos directivos y técnicos. Esto se ve agravado por la escasez de mujeres en las carreras STEM. Seguimos trabajando para corregir este desequilibrio:

- Desde 2019, nos hemos centrado en integrar el trabajo inteligente – permitiendo a los empleados trabajar en casa o en un lugar satélite durante parte o toda su semana laboral – para equilibrar una carrera profesional de éxito con los compromisos fuera del trabajo. Las prácticas de desconexión digital y las políticas favorables a la familia son también factores clave de esta nueva forma de trabajar.
- En 2021, avanzamos mucho en el desarrollo de prácticas de contratación inclusivas para fomentar las candidaturas femeninas y aumentar el número de mujeres que pueden optar a una promoción.
- Dependemos en gran medida de la contratación de personas cualificadas procedentes de entornos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Seguimos esforzándonos por mejorar el atractivo de nuestra industria para las mujeres a través de iniciativas educativas, que incluyen programas para inspirar a las jóvenes.
- A lo largo de 2021, nos esforzamos mucho en toda Siemens Gamesa para construir un lugar de trabajo más inclusivo y equilibrado en cuanto al género. Hemos llevado a cabo una serie de actividades para influir positivamente e inspirar a las empleadas. Sabemos que aún queda mucho camino por recorrer, pero estamos trabajando en firme.

B3.4.5 Crear el ambiente de trabajo del futuro

[L11-HR08] A medida que los impactos de la pandemia de COVID-19 evolucionan, también lo hacen los retos empresariales y económicos. Hay señales de que la vida puede empezar a volver a la normalidad. Pero eso no significa que las cosas vayan a ser como antes. La nueva «normalidad» que está tomando forma es compleja, incierta y exigente. Requiere navegar por los rápidos cambios en las normas culturales, los valores y los comportamientos. Aporta nuevos retos en forma de protección de los empleados desde el punto de vista de la salud y la seguridad e

impulsa el trabajo flexible/inteligente y un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal y la satisfacción en el trabajo.

[L11-HR12] La nueva forma de trabajar en Siemens Gamesa – **Trabajo Inteligente** – [Smart Working] es una filosofía empresarial y una apuesta por la apertura, la colaboración y la confianza. Es nuestro punto de partida para un liderazgo de vanguardia, que busca la confianza, la comunidad, la seguridad, la equidad y la sostenibilidad en el lugar de trabajo, así como los beneficios de la conciliación de la vida laboral y familiar.

En septiembre de 2021, hay 16.371 empleados (el 63% de la plantilla total) potencialmente elegibles para Trabajo Inteligente, o Smart Working, siempre que soliciten este programa y cumplan los criterios de elegibilidad.

Aunque este enfoque flexible del trabajo tiene sus ventajas, existe el riesgo de que se difuminen los límites entre el tiempo de trabajo y la vida privada. Por ello, la Empresa anima a los trabajadores a desconectar a través de las **Directrices Globales del 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 establecen algunas de las mejores prácticas en cuatro áreas, a saber: la gestión eficaz del correo electrónico, la desconexión intencionada y regular y el respeto por el tiempo de los demás.

El marco de trabajo inteligente se aplicará en cada país en función de la situación de la pandemia y del momento en que los protocolos de salud y seguridad nos permitan volver a la oficina con normalidad.

B3.4.6 Celebrar la diversidad y la inclusión

En Siemens Gamesa reservamos ocho Días y Semanas Internacionales en nuestro calendario para promover una cultura diversa e inclusiva a través de la sensibilización y las acciones.

- Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia.
- Día de la Discriminación Cero.
- Día Internacional de la Mujer.
- Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial.
- Día Internacional contra la Homofobia.
- LGBTI + Orgullo.
- Día Internacional de las Personas con Discapacidades.
- Día Internacional de la Tolerancia.

En Siemens Gamesa también celebramos varias fiestas culturales durante el año: Año Nuevo chino, Pascua judía, Pascua cristiana, Eid al-Fitr, Ramadán, Eid al-Adha y Navidad. La Empresa prepara campañas de comunicación especiales, celebra eventos relacionados con el tema y comparte recursos específicos con los empleados en esas ocasiones.

B3.5 Adhesión a las normas internacionales

El sector de las energías renovables está creciendo a un ritmo más rápido que nunca, creando cada vez más puestos de trabajo a lo largo de su cadena de suministro que requieren una gama diversa de capacitaciones y experiencias. Somos conscientes de que tenemos un largo camino por delante para convertirnos en el líder diverso que pretendemos ser.

Sin embargo, como empresa global, seguiremos cumpliendo los estándares internacionales para demostrar nuestro compromiso de ir más allá para convertirnos en el líder diverso e inclusivo que queremos ser.

- Los **Principios de Empoderamiento de la Mujer (Women's Empowerment Principles, WEP)**²⁸ fueron aprobados por la Empresa en 2010 y su aprobación se ha mantenido en la Empresa fusionada. Estos principios ofrecen orientación a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.
- Siemens Gamesa participó en la primera ronda del **programa Target Gender Equality (TGE)** [Objetivo Igualdad de género]²⁹, un programa acelerador de la igualdad de género para los firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A través de un análisis de resultados facilitado, talleres de desarrollo de capacidades, aprendizaje entre pares y un diálogo entre múltiples partes interesadas a nivel nacional, Target Gender Equality apoya a las empresas para que establezcan y alcancen objetivos corporativos ambiciosos en cuanto a la representación y el liderazgo de las mujeres. 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 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.
- Siemens Gamesa es socio oficial del **programa de afiliación ACore**³⁰ **Accelerate**, diseñado para ofrecer oportunidades de desarrollo y creación de redes a las pequeñas empresas propiedad de minorías y mujeres.
- Además, Siemens Gamesa ha renovado su compromiso con el **Chárter de la Diversidad en España**³¹ para el periodo 2020 - 2022. Desde 2014, Siemens Gamesa es miembro oficial de la Carta de la Diversidad en España, una iniciativa de la Comisión Europea para fomentar la diversidad y la inclusión, así como para desarrollar e implementar políticas relacionadas.
- Siemens Gamesa ha firmado el **Chárter del Teletrabajo y la Flexibilidad**³² promovida por la Fundación Más Familia en colaboración con el Ministerio de Derechos Sociales y la Agenda 2030 del Gobierno de España. Este Chárter 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 medioambiente, la diversidad y la inclusión, reconociendo y concienciando así los beneficios que se obtienen de una cultura flexible.
- Al adherirse a la **Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI)**³³, Siemens Gamesa es una de las 100 empresas comprometidas con la promoción de un ambiente inclusivo y respetuoso con las personas LGTBI.

Siemens Gamesa ha sido reconocida por sus esfuerzos en materia de diversidad, inclusión e igualdad

- Por segundo año consecutivo, Siemens Gamesa ha sido incluida en el **Gender-Equality Index (GEI)** [Índice de Igualdad de Género] 2021 de **Bloomberg**³⁴, con una puntuación del 74,57% (6 puntos más que en 2019). El índice aporta transparencia a las prácticas y políticas relacionadas con el género en las empresas que cotizan en bolsa, aumentando la amplitud de los datos ambientales, sociales y de gobierno (ESG) disponibles para los inversores.
- La **Red de Empresas Comprometidas con la Diversidad y la Inclusión (ECDI)**³⁵ promovida por Intrama incluyó a Siemens Gamesa en el Informe Variable D21 «TOP30 de empresas españolas con mejores prácticas en Diversidad e Inclusión» y reconoció las buenas prácticas de la Empresa en materia de diversidad e inclusión.

B4. Relaciones laborales

B4.1 Enfoque de gestión

[L11-HR15] [L11-S12] El Grupo Siemens Gamesa fomenta una relación con los representantes laborales basada en la confianza, la transparencia y la negociación de buena fe. Las relaciones laborales se fundamentan en tres áreas básicas:

- Las leyes de cada uno de los países en los que la Empresa está presente.
- Pertenencia al SE EWC. A finales de 2020 se eligió un Órgano Especial de Negociación para definir y aprobar el «Acuerdo del Comité de Empresa Europeo de Siemens Energy» como base para el Comité de Empresa Europeo de Siemens Energy (SE EWC) a nivel de Grupo. A nivel de cada país, los trabajadores y/o sus representantes seguirán siendo informados y consultados de acuerdo con las prácticas nacionales. Se incluirá a los representantes nacionales en las estructuras de información y consulta existentes para debatir cuestiones específicas de los grupos operativos. Siemens Gamesa participará en la asamblea anual y tomará la palabra, informando sobre todos los puntos sujetos a consulta e información de acuerdo con el reglamento de dicho Comité.
- Grupo de trabajo interno de Siemens Gamesa. Este grupo de trabajo está formado por representantes de los trabajadores de los principales países europeos. El propósito de este grupo es compartir y evaluar todos los asuntos de interés general para Siemens Gamesa en su conjunto.

B4.2 Marco de actividad

[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]. En este sentido, la Empresa ha sustituido íntegramente el Acuerdo Marco Global³⁶ (AMG) [Global Framework Agreement, 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 AMG completamente renovado y mejorado entre Siemens Gamesa e IndustriALL Global Union, que sigue siendo el único acuerdo global que garantiza los derechos laborales por parte de una empresa del sector de las energías renovables. El nuevo AMG incluye algunas mejoras importantes respecto al acuerdo original firmado con Gamesa en 2015, entre ellas:

- Respeto del nuevo Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo.
- Un compromiso para favorecer el empleo directo sobre la base de contratos de trabajo permanentes.
- Apoyo al principio de una transición justa hacia economías y empresas ambientalmente sostenibles, de acuerdo con las directrices de la OIT.
- Garantizar el aprendizaje permanente y los programas de formación para los empleados.

- Exigencias más estrictas a los proveedores y contratistas en relación con los derechos de los trabajadores de su cadena de suministro, especialmente en lo que respecta a la salud y la seguridad.
- Un plan de diligencia debida basado en las recomendaciones de la OCDE.

[L11-HR17][L11-S14] El 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; y garantiza la aplicación y promueve las condiciones para un diálogo social a nivel internacional. Tal y como se recoge en las Business Conduct Guidelines, Siemens Gamesa está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyos diez Principios, así como el Acuerdo Marco Global del sindicato IndustriALL Global Union, son de obligado cumplimiento para la Empresa.

Esto significa que el 100% de los empleados de Siemens Gamesa están cubiertos activamente por un convenio colectivo legalmente vinculante y libremente negociado. [102-41]

A nivel internacional y debido a su huella europea, Siemens Gamesa forma parte del Comité de Empresa Europeo de Siemens Energy (SE EWC), constituido el 22 de septiembre de 2021. Siemens Gamesa desempeñará un papel activo en el SE EWC con 7 representantes de SGRE de los 28 miembros totales. Los Comités de Empresa Europeos tienen importantes derechos de información y consulta sobre todas las cuestiones que afectan a los grupos de empresas de dimensión comunitaria o a las empresas con al menos dos establecimientos en diferentes Estados miembros. Existe un grupo de trabajo interno adicional con representantes de todos los países en los que SGRE tiene más de 100 empleados que proporciona un foro más flexible para discutir las relaciones laborales de mayor proximidad.

A nivel local, las relaciones laborales entre el Grupo y sus empleados están reguladas por las leyes de cada país y se alcanzan pactos y acuerdos con los representantes de los trabajadores.

A nivel nacional, la situación no es totalmente uniforme debido al gran número de países y a las diferencias prácticas entre ellos. El 54% de los empleados están cubiertos por convenios colectivos a nivel local. El panorama, por tanto, sigue siendo diverso y depende de las leyes y prácticas jurídicas de cada país. La Empresa opera en países en los que la representación sindical es amplia (Alemania, Brasil, Dinamarca, España, Francia, Italia y Reino Unido), pero también en otros países en los que, aunque no haya representación sindical interna, estamos en contacto con los sindicatos locales y nacionales para cumplir y acatar cualquier convenio colectivo local o nacional (China).

En cuanto a los convenios colectivos, existe una gran variedad de situaciones: convenios colectivos limitados a un centro de trabajo concreto, convenios locales de ámbito provincial o regional, y convenios nacionales que se negocian tanto interna como externamente. Los siguientes son algunos ejemplos de lo anterior:

- En España, existe un amplio convenio colectivo general firmado con nuestros sindicatos internos que cubre a todos los empleados que trabajan en la sede central y muchos otros convenios locales específicos firmados por sindicatos regionales/nacionales en función de la ubicación de los centros.
- En Dinamarca, todos nuestros empleados están cubiertos por acuerdos empresariales con los sindicatos nacionales, ya que somos miembros de la Confederación de la Industria Danesa.
- En China, los empleados de nuestra planta de Lingang y, desde 2021, también los de Shanghai, están cubiertos por un convenio colectivo firmado entre nuestra empresa y el gobierno municipal local.

[L11-S13] [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 estén 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 de ON de 2021, en el que se ha llevado a cabo una campaña de información global. Dado que el SE EWC (Comité de Empresa Europeo de Siemens Energy) aún está en proceso de formación, primero se involucró al grupo de trabajo de Siemens Gamesa y luego llegó a todos los países afectados. Los planes específicos de despidos siempre se han diseñado e implementado en el marco de los acuerdos alcanzados con los correspondientes representantes de los trabajadores.

B4.3 Aspectos destacados de 2021

Siemens Gamesa tiene que adaptarse constantemente al difícil mercado de la industria eólica, que se caracteriza por una fuerte competencia y una importante presión de precios que ha erosionado los márgenes de los fabricantes de aerogeneradores. Nuestros resultados financieros durante el EF 2020, en el que Siemens Gamesa registró una pérdida neta de 918 millones de euros³⁷, hicieron necesario tomar las medidas adecuadas para proteger los intereses a largo plazo de la Empresa y de sus miles de empleados en todo el mundo.

Las acciones emprendidas incluyen una reestructuración en la India, el ajuste de la capacidad de fabricación a la demanda actual en Europa y la reorganización de la estructura de Onshore para ajustarse mejor a la estrategia actual de priorizar la rentabilidad sobre el volumen y de aumentar la eficiencia.

En la India, dados los retos estructurales del mercado, la reestructuración consistió en implantar un nuevo modelo de

negocio sin riesgos, introducir el nuevo SG 3.4-145 y dimensionar las operaciones a un escenario de menor volumen.

La planta de Halol ya había sido cerrada según lo acordado y la producción de palas SG 2.2 -122 se trasladó al proveedor externo LM Wind Power para cumplir con los compromisos de volumen e implementar un giro. De acuerdo con este plan de reestructuración, 350 empleados abandonaron la Empresa, el 50% de ellos por abandono voluntario o traslado.

En Europa, la adaptación de la capacidad de fabricación a la demanda actual provocó el cierre de nuestras fábricas de Somozas y Cuenca en España. La planta de Somozas no tenía pedidos confirmados en España ni en la región de SE&A, incluida España, para el SG 2.X-114 para el que fabricaba palas, y no era competitiva para producir las palas más grandes que demanda el mercado, aparte de las limitaciones de emplazamiento y logísticas. La planta de Cuenca, que se dedicaba exclusivamente a la reparación de palas, no era competitiva, y el mercado está evolucionando gradualmente hacia la sustitución de las palas en lugar de su reparación. Además, la planta no era sostenible a largo plazo debido a las limitaciones del emplazamiento para albergar las palas grandes.

La Empresa inició dos procedimientos de despido colectivo para cubrir el cierre de las dos plantas españolas, lo que afectó a hasta 266 empleados. La mayoría de la plantilla de Siemens Gamesa en Cuenca y Somozas votó a favor de los planes de despido presentados por la Empresa para el cierre de las plantas, que incluían medidas para limitar el impacto de los cierres. Los acuerdos incluían un plan de jubilación anticipada para los empleados mayores de 55 años y una indemnización de 45 días de salario por año trabajado (por encima de los 20 días de salario que exige la ley). Se acordó una indemnización mínima de 30.000 euros. Además, la Empresa presentó un plan de reubicación interna que ofrecía hasta 157 vacantes a 256 empleados afectados para diversos perfiles de trabajo en España y Portugal. Siemens Gamesa también ha contratado a una empresa externa de recolocación que ya ha localizado ofertas de trabajo en otras empresas a las que pueden optar los empleados de Cuenca y Somozas.

Como parte de la reorganización de Onshore, se eliminó la organización central CRO (Chief Regions Office) y los jefes de las regiones dependen ahora directamente del CEO de Onshore; y se establecieron dos nuevas funciones globales – Ventas Globales y Gestión de Proyectos Globales – para garantizar que Onshore funcione y se rija por procesos y prácticas coherentes y alineados. Como parte de la reorganización regional, la región de LATAM se integró en la región de SE&A para crear la región de SE&A&L, lo que permitió sinergias y ahorros de costes.

Todas estas medidas dieron lugar a un ajuste global de la plantilla de hasta 250 personas en todas las regiones. La Empresa ha trabajado para minimizar el impacto de esta decisión a través de medidas como la reducción natural (34 empleados), la jubilación anticipada (2 empleados) y la reubicación (78 empleados). Las salidas pendientes (88) se están discutiendo localmente con el mismo propósito de minimizar el impacto.

B5. Gestión del talento y el aprendizaje

Gestión del talento

B5.1 Enfoque de gestión

[L11-S15][404-2] Siemens Gamesa ha desarrollado una Experiencia del Empleado basada en bloques de construcción que ponen a los empleados en el centro de su propio desarrollo de carrera por medio de un fuerte ciclo de desempeño (FLOW), una trayectoria de desarrollo de talento consistente (LEAD), una experiencia de aprendizaje significativa y un conjunto de herramientas globales que están disponibles para todos los empleados.

B5.2 Filosofía del desempeño (FLOW)

El ciclo de evaluación del desempeño de Siemens Gamesa crea un marco adaptable en línea con nuestra Cultura de Confianza para hacer frente a las condiciones dinámicas del mercado. El desempeño tiene por objeto mejorar el resultado tanto de la Empresa como del individuo. Este proceso asegura que todos los empleados tengan claro lo que se espera de ellos y que reciban información constante sobre su desempeño. La gestión del desempeño forma parte del juego de herramientas de gestión necesario para dirigir equipos.

Ilustración 16 – Ciclo de gestión del desempeño



B5.3 Gestión del talento (LEAD)

El objetivo de Talent Management LEAD [Gestión del talento] es crear una cultura centrada en el desarrollo personal y profesional. Su objetivo es conseguir que los directivos se impliquen en el crecimiento de sus equipos y mejorar la visibilidad de la cantera de talento de Siemens Gamesa. También crea una experiencia de gestión del talento que nos acerca a convertirnos en una organización orientada al talento.

Talent LEAD incluye varios procesos interconectados relacionados con el talento que, junto con nuestro programa LEAP Business, colocan el tipo de talento adecuado en los puestos adecuados.

Ilustración 17 – Programa de desarrollo del talento



B5.4 Ecosistema de Liderazgo

El Ecosistema de Liderazgo interconecta todas las iniciativas en esta conexión y ofrece a cada directivo un camino personalizado. El Ecosistema se basa en un enfoque modular, en el que los líderes pueden usar diferentes elementos en función de sus necesidades. El Ecosistema está compuesto por los siguientes elementos:

Ilustración 18 – Ecosistema de Liderazgo



- **Marco:** Un lugar único en el que los directivos pueden encontrar fácilmente todos los elementos fundamentales, entre ellos: 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 al mismo nivel 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 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 Planes de Desarrollo Individual (PDI) para el crecimiento en el liderazgo. En el PDI, el líder crea el mapa utilizando los

elementos del ecosistema, basándose en las fortalezas y debilidades, para conseguir el desarrollo requerido.

- **Liderazgo inspirador:** Una biblioteca en nuestro sitio de intranet Talent & Leadership que contiene una serie de temas relacionados con el liderazgo y la comunicación, con circulación quincenal de materiales inspiradores para todos los directivos.
- **Juegos de herramientas de liderazgo:** Para proporcionar a los directivos un marco adaptable para crear fácilmente experiencias en sus equipos. Nos ayuda a crear una identidad en toda la organización, asegurándonos de que todos los líderes entienden las iniciativas clave estratégicas y pueden transmitirse a toda la organización (Fundaciones, Cultura, Innovación, Oportunidades de desarrollo en el trabajo, etc.).
- **Planes de acción para el compromiso de los empleados:** Una vez que los líderes reciben 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 los resultados de la encuesta con sus equipos es una gran oportunidad para dar vida a los valores de Siemens Gamesa. 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 hacer sostenible el marco de desarrollo y, por ello, la Empresa los anima a estar disponibles para las relaciones de mentoría en la Empresa, a identificar oportunidades de shadowing (seguimiento) o rotación de puestos y a poner a disposición proyectos para el desarrollo intraempresarial y el intercambio de talento.
- **Recoger información (retroalimentación):** Además de la Encuesta de Compromiso de los Empleados, hemos implementado otras dos formas de recoger opiniones 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.

B5.5 Herramientas globales

Un conjunto de herramientas globales está a disposición de todos los empleados en todo el mundo. Siemens Gamesa garantiza el acceso a estas herramientas globales proporcionando procesos globales transparentes diseñados a nivel corporativo y desarrollados por la comunidad de Recursos Humanos.

Programa de Mentores

Para fomentar el desarrollo de la carrera y el liderazgo, el programa ofrece tres opciones: i) Participación en Programas de Liderazgo; ii) Programas de mentoría ad hoc; y iii) Mercado Público de Mentoría: cualquier empleado de Siemens Gamesa puede decidir incluir una relación de mentoría en su PDI.

Retroalimentación de 360°

Se trata de un sistema que permite el desarrollo y que recoge los comentarios sobre un individuo de varias fuentes, normalmente los directivos, los compañeros y los subordinados directos. Se pueden utilizar otros grupos para incluir a los clientes internos o externos o cualquier otro grupo que sea relevante para comprender los puntos fuertes y las áreas de desarrollo del empleado.

Retroalimentación ascendente

Siemens Gamesa quiere crear equipos de alto rendimiento que resuelvan los conflictos fácilmente, estén alineados y en plena cooperación. La Retroalimentación ascendente pretende mejorar la información que el equipo aporta a los directivos mediante la creación de un plan de acción para el crecimiento del equipo. En las sesiones de Retroalimentación ascendente, facilitadas por un Business Partner de Recursos Humanos, todo el equipo reflexiona sobre los puntos fuertes y las áreas de desarrollo del directivo y comparte los puntos de vista con el fin de crear un plan de acción para todo el equipo que mejore la eficiencia y el rendimiento.

Aprendizaje y formación

B5.6 Enfoque de gestión

[L11-HR18] La rápida evolución del entorno empresarial competitivo y las condiciones cada vez más complejas del mercado laboral hacen que la capacidad de Siemens Gamesa para desarrollar a sus empleados y acelerar el desarrollo de nuevas habilidades críticas para el negocio sea más crucial que nunca. Esto exige un cambio de paradigma en la forma de abordar el aprendizaje. Nuestra misión es apoyar el desempeño a corto plazo y construir capacidades a largo plazo. Los servicios de aprendizaje de la Wind University³⁸ son la base de toda la organización. El aprendizaje está en todas partes y forma parte de los valores de Siemens Gamesa. La Wind University ofrece apoyo mediante servicios de consultoría, herramientas y la realización de diversas actividades en toda la Empresa.

B5.7 Principios de aprendizaje

Hemos definido un conjunto de principios que se aplican antes de comenzar cualquier actividad de aprendizaje. Estos son: i) Cultura de pertenencia; ii) Facilidad de acceso a las actividades de aprendizaje y formación; iii) Cultura de Confianza; y iv) Planificación y reserva de las actividades de aprendizaje.

B5.8 Panorama de aprendizaje

Nada supera a las nuevas tecnologías digitales en cuanto a velocidad. Hemos invertido en nuevas plataformas de aprendizaje para apoyar una experiencia OneSGRE. Con la nueva solución de plataforma de aprendizaje, podremos hacer crecer el aprendizaje basado en la comunidad y ganar en velocidad y disponibilidad para las actividades de aprendizaje específicas de Siemens Gamesa que pueden apoyar el rendimiento de nuestros empleados.

Aprendizaje de productos Siemens Gamesa

Product Learning abarca el aprendizaje específico sobre procesos, herramientas y productos para garantizar la excelencia operativa (por ejemplo, la formación en materia de cumplimiento, la formación específica sobre turbinas de Siemens Gamesa, la formación sobre el proceso de desarrollo de productos, las herramientas utilizadas en Siemens Gamesa, etc.). Qualification Management 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 directivas definir y seguir los requisitos de manera normalizada, conforme a los estándares ISO.

Aprendizaje estándar

Standard Learning cubre todo el aprendizaje no específico de Siemens Gamesa. El aprendizaje estándar aborda las necesidades de formación transversal y las competencias personales necesarias para que un empleado desempeñe su trabajo. El aprendizaje estándar imparte competencias y capacidades que son importantes para el desempeño de la función de trabajo objetivo y son relevantes en todo Siemens Gamesa.

B5.9 Desempeño en 2021 y hoja de ruta hasta 2023. Iniciativas de aprendizaje estratégico

A raíz de la pandemia de COVID-19, hemos visto una necesidad aún mayor de formación y aprendizaje entre nuestros empleados. Además, OneSGRE reclama más aprendizaje para los procesos y sistemas uniformes.

Siemens Gamesa Learning 2.0 aspira a hacer de la enseñanza 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 la Empresa.

Siemens Gamesa Learning 2.0 se centra en las tecnologías de aprendizaje y ha dado resultados positivos en el último año. Hemos elegido el camino correcto para crear experiencias de aprendizaje continuas y muy atractivas, que permitan a los alumnos adquirir nuevas habilidades en el flujo de trabajo y acceder de forma rápida y sencilla al aprendizaje.

Siemens Gamesa ya cuenta con una sólida cultura de aprendizaje arraigada en la organización, con más de 600 formadores internos que se ofrecen como voluntarios para formar a sus compañeros, por lo que la base y la cultura de aprendizaje ya están fuertemente arraigadas. Para asegurar prácticas de enseñanza eficientes, rentables y estratégicamente alineadas en toda la organización, la Wind University ha establecido una red global para los profesionales de la enseñanza. Aquí comunicamos, definimos las necesidades y establecemos directrices claras para el gobierno y los recursos.

El modelo de aprendizaje se basa en el modelo 70:20:10, con una enorme cartera de aprendizaje interno que cubre toda la cadena de valor de Siemens Gamesa, diseñada e impartida por formadores internos a sus compañeros. El catálogo de aprendizaje específico interno (conocimiento de procesos, herramientas y productos internos de Siemens Gamesa) se imparte principalmente mediante formación presencial convencional, utilizando a los Expertos en materias (Subject Matter Expert, SME)

de Siemens Gamesa como formadores en el aula; sin embargo, la impartición online ha aumentado un 60% en el último año. El repunte ya era visible en el EF 20, y la tendencia continuó en el 21.

Enfoque en la digitalización

Para lograr la digitalización de la enseñanza, Siemens Gamesa ha puesto en marcha varias iniciativas estratégicas en EF 21 que pueden agruparse de la siguiente manera:

- Implementación de una nueva plataforma digital para la Enseñanza de los productos.
- Creación de recursos digitales y puesta en marcha de aulas digitales para nuestros formadores internos.
- Se ha firmado un contrato con un proveedor mundial de aprendizaje estándar digital.
- Escaneado en 3D de nacelles con fines de formación y vigilancia.

Marcos de aprendizaje global

A través de los Programas Globales, Siemens Gamesa ha sido capaz de desplegar estratégicamente el marco de enseñanza global para grupos de empleados. Los Programas Globales apoyan los procesos centrales definidos de la Empresa. Esto impulsa la dirección estratégica del aprendizaje dentro del área de negocio y apoya la armonización de los procesos. El Consejo de Administración y la Empresa están de acuerdo en la necesidad de establecer objetivos de aprendizaje y de implantar nuevos métodos y herramientas.

Entre lo más destacado:

- **Globalización y digitalización** de los programas de aprendizaje, con un aumento significativo de la participación. Se centra en el apoyo a los formadores internos y a los Expertos en materias/usuarios clave para que produzcan experiencias de aprendizaje digital efectivas.
- **SAP AGORA:** Despliegue digital completo de una nueva plataforma digital, con planes de aprendizaje, notas de navegación y aprendizaje a distancia. Los usuarios clave reciben formación virtual, y los usuarios finales tienen acceso a la carta a videos que explican los procesos y las funciones.
- **Programa de Aprendizaje global de Ventas:** Mayor atención a la globalización y la digitalización, con un aumento del 135% en el número de personas formadas en nuestro programa de ventas.
- **Programa de Aprendizaje global de Gestión de proyectos.**
- **Programa de Aprendizaje global de Tecnología (TE):** Mayor globalización y digitalización del programa de TE, con la transformación de los cursos a un formato digital (garantiza la disponibilidad global y las mismas oportunidades de desarrollo para todas las sedes de TE). El número de alumnos aumentó un 55%. Se elaboró una biblioteca de fragmentos de aprendizaje digital de tecnología con más de 35 fragmentos de aprendizaje disponibles para todos los empleados de TE. Se creó una ruta de aprendizaje global para la seguridad en el diseño para todos los ingenieros de diseño eléctrico y mecánico con el fin de mejorar la comprensión de las responsabilidades de diseño en SGRE.
- **Formación de formadores en el trabajo:** El método TWI de formación con la industria [Training with Industry] está demostrando continuamente su eficacia, ya que podemos

documentar el **impacto del aprendizaje** relacionado con la seguridad o la calidad.

- **Otras áreas: Integración** de Senvion: 5 paquetes obligatorios de e-learning para todos los empleados de Senvion y formación lingüística para unos 400 empleados para garantizar una incorporación adecuada.

Campañas de enseñanza electrónica para garantizar compliance y la mentalidad global

Durante el EF 21, lanzamos un módulo global de e-learning para todos los empleados, que dio lugar a 5 e-learning obligatorios para todos los empleados de Siemens Gamesa.

- Business Conduct Guidelines [Directrices de conducta en la Empresa].
- Control de exportaciones y aduanas.
- Protección de nuestros datos personales.
- Concienciación global sobre salud, seguridad y medioambiente.
- Información y ciberseguridad.

Gestión Global de Cualificaciones

La gestión de las cualificaciones para hacer un seguimiento de los requisitos de formación obligatoria tanto in situ como en las instalaciones de producción siguió desplegándose en 2021. Por lo tanto, se puede consultar la formación de los empleados presentes en cualquier obra o servicio en cualquier parte del mundo. La cuenta de la Empresa almacena los certificados requeridos y proporciona una visión de seguridad estandarizada de las cualificaciones que poseen los empleados internos y externos. Actualmente se está trabajando en la actualización de los informes y en la mejora de las funciones para permitir el seguimiento del desarrollo de los empleados. En 2021, añadimos algunas funciones para empleados cualificados. No conllevan ningún requisito legal, pero se utilizan para garantizar que las funciones clave de las ventas reciban la formación adecuada.

La formación en cifras

[L11-HR19] La Empresa registró 554.870 horas de formación en el EF 21 (839.950 horas en el EF 20). En el EF 21, consolidamos los datos de las dos herramientas globales de aprendizaje; para garantizar la calidad de los datos, se excluyeron los datos de formación de fuera de nuestras herramientas globales. La impartición de formación virtual aumentó la tasa de participación y el número de sesiones de formación también aumentó con respecto al EF 20. [\[Ver Tabla 20 - Horas de formación de los empleados por categoría profesional\]](#); [\[Ver Tabla 21 - Horas de formación por categoría de aprendizaje en el ejercicio fiscal 2021\]](#)

Se ha incrementado el número de sesiones de formación impartidas tanto virtual como presencialmente. Una gran cantidad de sesiones impartidas proceden del proyecto SAP Agora, en el que se forma a los usuarios clave en los nuevos procesos. [\[Ver Tabla 22 - Horas de formación según el tipo de impartición en el ejercicio fiscal 2021\]](#); [\[Ver Tabla 23 - Número de sesiones virtuales/presenciales\]](#)

B6. Compensación y beneficios

Programas de beneficios

B6.1 Enfoque de gestión

[401-2] [401-3] La Política de beneficios globales de Siemens Gamesa tiene como objetivo apoyar el propósito de Siemens Gamesa de capacitar a las personas para liderar el futuro. Está en consonancia con los valores de la Empresa: Orientación a los resultados, orientación al cliente e inventiva, liderazgo efectivo, actitud de pertenencia y valoración de las personas.

Siemens Gamesa se asegura de que todos los países tengan una oferta de prestaciones individuales que esté alineada con las condiciones del mercado local. Las prestaciones incluyen pólizas de seguros, pensiones y prestaciones complementarias. Las prestaciones asegurables se gestionan a través de un proveedor externo global para garantizar que estamos alineados con la mediana del mercado y lograr un gobierno adecuado y tarifas competitivas. Para atraer y retener el talento, las prestaciones se revisan periódicamente para adaptarlas a las tendencias del mercado.

B6.2 Marco de políticas

[201-3] Las prestaciones completan la compensación de los individuos para ofrecer un paquete de compensación y prestaciones atractivo y competitivo:

- Ofrecer coherencia global con relevancia local y responsabilidad de implementación local: Las prestaciones son locales y dependen de las regulaciones del país y de las prácticas generales del mercado.
- Las prestaciones garantizan nuestro atractivo como empleador.
- Las prestaciones de los empleados pueden aumentar el nivel de dedicación y entusiasmo.
- Cumplen con el «Deber de Protección»: proteger a los empleados contra las consecuencias de un suceso adverso que les pudiera causar algún daño económico a ellos o a sus dependientes.
- Están alineados con la cultura corporativa.

Las prestaciones son una compensación indirecta no monetaria que se ofrece a los empleados. Todas las prestaciones se establecen de acuerdo con las regulaciones obligatorias del mercado local o con las prácticas medias del mercado. El alcance de las prestaciones que ofrecemos varía de un país a otro y depende de la normativa local en materia de seguridad social e impuestos. Pueden incluir: i) Prestaciones post-empleo; ii) Seguro de vida e invalidez; iii) Seguro de accidentes; iv) Seguro de salud; y v) Seguro de asistencia en viaje de negocios. Otras prestaciones son los subsidios de transporte, el tiempo libre/vacaciones, las medidas de conciliación de la vida laboral y personal, los premios, las gratificaciones y la seguridad social.

B6.3 Estrategia y objetivos

La política de prestaciones asegura a los empleados de Siemens Gamesa la protección contra los riesgos asociados a la salud, la muerte en servicio y la planificación de la jubilación. El paquete de prestaciones forma parte del paquete de Remuneración Total (RT). Todas las prestaciones se definen de acuerdo con las regulaciones obligatorias del mercado local o con la práctica del mercado medio.

B6.4 Aspectos destacados de 2021

Los sistemas de contribución definida (CD) son cada vez más frecuentes en Siemens Gamesa. Los planes de pensiones de CD permiten a los trabajadores gestionar adecuadamente los riesgos y les proporcionan un capital que puede convertirse en un flujo de ingresos relativamente estable durante la jubilación. El importe reconocido como gasto de los planes de contribución definida ascendió a 57 millones de euros en el EF 21 (55 millones de euros en el EF 20): 34,4 millones de euros en Dinamarca, 8,5 millones en Estados Unidos, 0,5 millones en Canadá y 1,7 millones en Alemania. Las aportaciones a los planes estatales ascendieron a 123 millones de euros en el EF 21 (120 millones de euros en el EF 20). Actualmente estamos ofreciendo 22 planes de prestaciones definidos a aproximadamente 6.100 participantes en los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Croacia, Egipto, Estados Unidos, Filipinas, Francia, Grecia, Hungría, India, Irán, Italia, Polonia, República Checa, Tailandia, Turquía.

B6.5 Planes de acciones para empleados

En Siemens Gamesa creemos en las perspectivas a largo plazo de la Empresa y reconocemos que nuestros empleados son un motor clave de su éxito. Para que todos los empleados se sientan partícipes y propietarios de OneSGRE, Siemens Gamesa ofrece acciones en condiciones especiales para premiar el compromiso a largo plazo y crear un sentimiento de propiedad, ambos vitales para asegurar el futuro sostenible de la Empresa. Los planes de acciones voluntarios incluyen:

- «Tus acciones de reconocimiento» [Your recognition shares] Programa de reconocimiento basado en acciones, un instrumento para recompensar el desempeño sobresaliente mediante la entrega de premios en acciones a 100 empleados seleccionados en todo el mundo. La lista definitiva de participantes es aprobada por el Consejero Delegado.
- 3-2-1, Let's share!. Programa de Acciones para Empleados (Employee Share Program), en el que la inversión de los participantes se recompensa con acciones gratuitas. Por cada 3 acciones, después de 2 años, 1 acción gratis. Se está implantando gradualmente país por país con el objetivo de cubrir la mayor parte de la población de Siemens Gamesa. El Plan se puso en marcha con éxito en enero de 2021 en Brasil, Dinamarca, Egipto, Francia, Alemania, India, Irlanda, España, Taiwán y Reino Unido. Más de 4.000 empleados participaron en el programa, con un alto índice de participación (21%). El Programa de Reconocimiento basado en acciones y el Programa de Acciones para Empleados se repetirán en 2022 y se harán extensivos a más países.

Compensación

B6.6 Enfoque de gestión

Se ofrece un paquete de compensación y beneficios justo y competitivo para atraer y retener a la plantilla de Siemens Gamesa para que pueda dar forma a la industria de las energías renovables, basándose en un compromiso con la diversidad, la 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 aplicable en todos los países en los que la Empresa está presente.

B6.7 Marco de políticas

La compensación en efectivo es uno de los cuatro elementos centrales del Marco de Retribuciones Totales de Siemens Gamesa. El componente en efectivo consiste en un sueldo base y una suma variable. El sueldo base y la retribución variable conforman conjuntamente el Efectivo total previsto [Total Target Cash, TTC]. El Efectivo total previsto puede incrementarse anualmente sujeto al proceso de revisión de la compensación. Este procedimiento tiene por objeto abordar:

- aumentos de sueldo regulares por desempeño en línea con las expectativas;
- aumentos de sueldo por méritos extraordinarios por desempeño sobresaliente;
- ajustes de mercado y de capital.

Las bandas salariales por perfil de grado se establecen para cada país. Estas bandas incluyen el salario base y los porcentajes objetivo por país según el perfil del grado. Los porcentajes objetivo son de aplicación obligatoria para todas las nuevas contrataciones. Esos porcentajes también deben armonizarse a lo largo del tiempo para los empleados existentes en función de los aumentos anuales por méritos o cuando cambien 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. Se pueden pagar cantidades adicionales en función de las prácticas del mercado.
- 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 para todos los empleados que cumplan las condiciones.

B6.8 Estrategia y objetivos

En Siemens Gamesa pagamos por el rendimiento. El paquete de remuneración y compensaciones de SGRE se ajusta 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 los diferentes niveles de experiencia y eficacia de los candidatos.

B6.9 Desempeño en 2021

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 desempeño de la Empresa y el individuo 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. Alrededor del 47% de la plantilla (43% en el EF 20) tiene un programa de incentivos a corto plazo.

La estructura de objetivos de la SGMBO incluye tanto objetivos de empresas como objetivos individuales; por ello, el importe del pago depende de los respectivos logros. En general, los logros de los objetivos finales se aplican al porcentaje de objetivos de la SGMBO acordado con el individuo, que se paga según las normas locales.

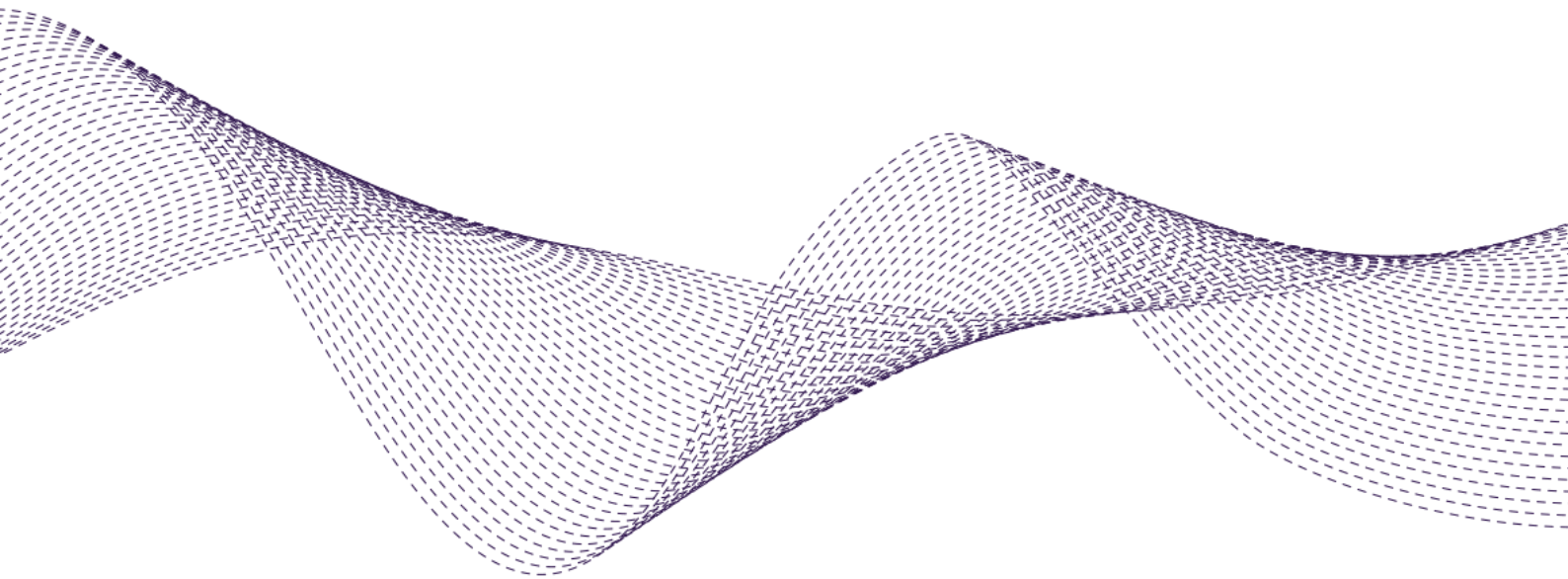
Para apoyar el proceso de fusión, la estructura de objetivos globalmente aplicable para el incentivo a corto plazo se compone de un 70% de indicadores clave de desempeño de Siemens Gamesa y un 30% de evaluación del individuo.

Incentivo a Largo plazo

El Incentivo a largo plazo (Long-term Incentive, LTI) de Siemens Gamesa tiene como objetivo potenciar la motivación de sus directivos, atraer y retener el talento y fomentar una cultura de propiedad alineada con la Propuesta de Valor de Retribución y Beneficios, al tiempo que se potencia el rendimiento empresarial a largo plazo. El LTI es un plan de premios de acciones orientado al desempeño. En un proceso de asignación anual, el Consejero Delegado decide los altos directivos que pueden optar a la ayuda. El 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 indicadores de desempeño específicos.

El Plan es un incentivo a largo plazo en virtud del cual los beneficiarios tienen la oportunidad de recibir un determinado número de acciones ordinarias de la Empresa al cabo de tres años, siempre que se cumplan determinados criterios de desempeño. El texto íntegro del plan de incentivos a largo plazo está contenido en la Resolución séptima (7) aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. de 2021³⁹.

C. Asuntos ambientales



C1. Sistema de Gestión Medioambiental

C1.1 Enfoque de gestión

[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. Como proveedor líder de soluciones de energía eólica, el modelo de negocio de Siemens Gamesa se basa en el desarrollo de productos y servicios sostenibles que abordan estos retos globales. La Empresa también tiene en cuenta estos retos globales en sus operaciones, ya que nos esforzamos continuamente por mejorar la eficiencia energética y reducir las emisiones de CO₂ asociadas a nuestras tecnologías de producción y servicios. También son importantes la reducción de residuos, el fomento de la economía circular y la conservación de la biodiversidad. Dado que cualquier actividad industrial tiene posibles impactos ambientales, la Empresa se adhiere al principio de precaución y gestiona sus riesgos ambientales de forma integrada.

Además, la excelencia medioambiental es 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 medioambiente y a liderar la lucha contra el cambio climático mediante la reducción del impacto ambiental de nuestras actividades.

Como se prevé en la Estrategia de Sostenibilidad⁴⁰ que aprueba el Consejo de Administración, los principales temas medioambientales que se han identificado son el cambio climático y la eficiencia de los recursos. Sobre esta base, se aplica un conjunto de acciones prioritarias para garantizar que centramos nuestros esfuerzos e impulsamos mejoras de rendimiento en las áreas que son importantes para nuestro negocio.

La Empresa cuenta con personal cualificado en las áreas funcionales y geográficas pertinentes, lo que nos permite no solo cumplir las normas medioambientales más estrictas, sino también impulsar mejoras medioambientales en nuestras fábricas y en los emplazamientos de nuestros proyectos. Sin embargo, reconocemos que nuestros esfuerzos internos para reducir nuestro impacto ambiental se mejoran si 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 y similares. Por lo tanto, buscamos, lideramos y apoyamos las mejoras medioambientales en toda la cadena de valor de nuestros productos para garantizar que se apliquen las mejoras adecuadas en todas las etapas del ciclo de vida de nuestros productos y servicios.

[L11-M05] Siemens Gamesa no tiene responsabilidades, gastos, activos, provisiones o contingencias de carácter medioambiental que puedan ser significativos con respecto a su patrimonio, situación financiera y resultados. Por lo tanto, la Empresa no incluye ninguna información específica sobre cuestiones medioambientales en sus estados financieros consolidados.

C1.2 Políticas medioambientales

Siemens Gamesa cuenta con varias políticas que abarcan principios amplios y específicos en relación con la protección del medioambiente. Por ejemplo, la Política de Sostenibilidad⁴¹ esboza ambiciones más amplias relacionadas con la descarbonización, la circularidad, la biodiversidad, la protección del planeta y el cambio climático. Las Business Conduct Guidelines enuncian los principios medioambientales que los empleados y directivos deben aplicar en su trabajo diario, mientras que los que se recogen explícitamente en nuestro Código de Conducta se dirigen a nuestros proveedores y terceros intermediarios. La reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y la disminución del cambio climático se abordan más específicamente en nuestra política de cambio climático.

La Política de Siemens Gamesa⁴² también proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de Calidad, Salud, Seguridad y Medioambiente. Se aplica globalmente y es obligatoria para todos los empleados que trabajan para Siemens Gamesa, o en su nombre o bajo su autoridad. La política es el marco subyacente de cómo pretendemos conseguir el ADN de nuestra Empresa. La siguiente cita, tomada de nuestra política, articula claramente nuestra filosofía central:

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

C1.3 Sistema de Gestión Medioambiental

[L11-M04] [102-11] Siemens Gamesa aplica el principio de precaución en materia de protección del medioambiente 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 medioambiente.

[L11-M02] La dirección global de Gestión de Calidad y Salud, Seguridad y Medioambiente (QM&HSE) es responsable del gobierno del Sistema Integrado de Gestión (IMS) de Siemens Gamesa, incluyendo todas las certificaciones, políticas y procedimientos medioambientales. Siemens Gamesa dispone de un Sistema de Gestión Medioambiental certificado según la norma ISO 14001:2015, que actualmente cubre 115 emplazamientos. El alcance de la certificación cubre todas las áreas funcionales y procesos centrales relacionados con la venta, el diseño, el desarrollo, la adquisición y la fabricación de aerogeneradores, y otros componentes mecánicos y eléctricos para aplicaciones eólicas y no eólicas. El desarrollo de proyectos como la construcción, la instalación y el servicio de aerogeneradores también está cubierto por el alcance de esta certificación. El certificado es válido hasta julio de 2024.

[L11-M03] El Sistema Integrado de Gestión (IMS) de Siemens Gamesa proporciona un marco de procedimientos y herramientas en torno a una serie de temas medioambientales para supervisar, controlar y mejorar el desempeño de la Empresa. De este modo, la Empresa puede demostrar el cumplimiento de los requisitos de

las partes interesadas, identificar posibles problemas y aplicar controles para evitar o reducir los posibles impactos ambientales, así como implicar a los empleados y motivar a los proveedores para que mejoren su comportamiento ambiental al planificar y llevar a cabo actividades relacionadas con sus 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.

Tenemos varios procedimientos medioambientales globales que se rigen por el área funcional corporativa de HSE (Salud, Seguridad y Medioambiente). Se implementan y mejoran continuamente en cooperación con especialistas de toda Siemens Gamesa para reflejar eficazmente las diferentes partes del negocio.

C1.4 Objetivos medioambientales

La Empresa ha establecido una nueva Estrategia de Sostenibilidad de cara a 2040 que contiene un amplio abanico de objetivos para cumplir su compromiso con la lucha contra el cambio climático y la protección del medioambiente. Estos objetivos también abarcan nuestro compromiso con la Iniciativa de Objetivos basados en la ciencia (SBTI), que ha verificado nuestros objetivos basados en la ciencia hasta 2025 (página 55).

Tabla 1 - Objetivos medioambientales clave hasta 2040

	EF17/18	EF20	EF21	EF40
Emisiones de CO₂ (Alcance 1+2) <i>tCO₂/MW instalado</i>	12,3	3,2	2,8	0
% Vol. compras Proveedores firmantes del SBTi	Sin seguimiento	Sin seguimiento	3%	100%
Reciclabilidad de productos % Reciclabilidad de turbinas	85%	85%	94%	100%

Supervisar y analizar regularmente el desempeño ambiental de nuestras instalaciones de producción y emplazamientos de proyectos es esencial para alcanzar estos objetivos. En 2019, Siemens Gamesa implementó Sphera, nuestra herramienta de software de HSE (Salud, Seguridad y Medioambiente) interna que permite la recopilación y el análisis de datos. Sphera también es fundamental para:

- Informar de datos como el uso y las fuentes de energía, las cantidades de residuos y los destinos de eliminación, el uso del agua, los incidentes medioambientales, etc.
- Controlar los datos y las tendencias medioambientales, y visualizarlos para apoyar mejor el análisis.
- Proporcionar transparencia y oportunidades para compartir las mejores prácticas.

C1.5 Éxitos medioambientales

En Siemens Gamesa, nos enorgullecemos de nuestros constantes esfuerzos por mejorar nuestro desempeño medioambiental. A continuación, figuran algunos ejemplos de los éxitos que celebramos en el EF 21.

Compromiso de los empleados:

En combinación con nuestras actividades de salud y bienestar, animamos a nuestros empleados a adoptar buenas prácticas medioambientales dentro y fuera de la oficina. Hemos llevado a cabo iniciativas voluntarias para los empleados como el «Reto Ecológico» [Going Green Challenge] para ayudar a los empleados de Siemens Gamesa a llevar a cabo hábitos respetuosos con el medioambiente utilizando la aplicación móvil Shine, que ha sido sustituida por la iniciativa «Empleado Sostenible» utilizando la aplicación móvil DoGood. Otras iniciativas son «Los bosques de Siemens Gamesa» [The Forests of Siemens Gamesa], una iniciativa de plantación de árboles, las «Limpiezas costeras» [Coastal Clean-ups] para mejorar la biodiversidad, y los «Días de limpieza digital» [Digital Clean-up Days].

Planes de acción en toda Siemens Gamesa:

Fomentamos una cultura en la que todos los empleados tienen la oportunidad de identificar problemas y presentar soluciones innovadoras para reducir el impacto medioambiental y mejorar los procesos de la Empresa. La Herramienta del Plan de Acción de Siemens Gamesa es una herramienta centralizada para captar oportunidades «más ecológicas» en toda la Empresa y fomentar el aprendizaje transversal compartiendo ideas y experiencias de mejora medioambiental. Se invita a los empleados a presentar iniciativas de proyectos innovadores para conseguir un ahorro medioambiental y también para inspirar a otros. Para los proyectos ejecutados, hacemos un seguimiento de nuestras mejoras medioambientales y las clasificamos en relación con las seis áreas de nuestra Política de HSE⁴³ y nuestros procesos de HSE (Salud, Seguridad y Medioambiente). Las mejoras de seguridad, salud y medioambiente pueden ser categorizadas como ahorros medioambientales reales (por ejemplo, reducción absoluta, medidas de sustitución o de eficiencia) u otras iniciativas como campañas, investigaciones o mapeos, capacitaciones, etc. En el EF 21 se llevaron a cabo 31 acciones de ahorro energético y 41 de ahorro de residuos.

Innovaciones en hidrógeno verde:

Siguiendo nuestro compromiso de descarbonizar la economía y proteger el medioambiente, Siemens Gamesa y Siemens Energy anunciaron a principios de 2021 que están uniendo fuerzas para desarrollar una solución innovadora y totalmente integrada de energía eólica a hidrógeno en alta mar⁴⁴. Siemens Gamesa adaptará su turbina eólica marina SG 14-222 DD para integrar un sistema de electrólisis en la base de la torre de la turbina. La solución reducirá el coste del hidrógeno al poder funcionar fuera de la red, abriendo más y mejores emplazamientos eólicos.

Esto supone el primer gran paso hacia el desarrollo de un sistema a escala industrial capaz de producir hidrógeno verde a partir de la energía eólica marina, y permitirá la descarbonización de sectores difíciles de acometer, como el transporte y la industria pesada.

Ilustración 19 – Por qué necesitamos hidrógeno verde



Ilustración 20 - Planta de hidrógeno Brande integrada con una turbina eólica



Una logística de servicios más ecológica:

El «Groenewind», un nuevo buque que es el primero de su clase en el ámbito del servicio Offshore fue desplegado para dar servicio a 100 turbinas en Bélgica. El buque es más pequeño y ligero que los típicos buques de operaciones de servicio (Service Operation Vessels, SOV) y, en consecuencia, más sostenible: reduce el consumo de combustible en un 50% en comparación con un SOV monocasco y requiere menos material para su construcción⁴⁵.

Ilustración 21 - Buque de operaciones de servicio Groenewind



Descarbonizar la cadena de suministro:

- Siemens Gamesa está comprometiendo su cadena de suministro hacia la descarbonización completa en línea con el compromiso de evitar un calentamiento global de más de 1,5 °C. En 2019, Siemens Gamesa implantó un «Programa de descarbonización de la cadena de suministro» para sus proveedores de torres, con resultados iniciales prometedores: una reducción de 20.000 toneladas de emisiones de CO₂ al año, es decir, aproximadamente el 20% de las emisiones generadas por sus principales proveedores de torres⁴⁶.
- En el EF 21, el programa se puso en marcha en las afueras de la ciudad más grande de Vietnam, donde uno de nuestros proveedores de torres instaló un total de 16.282 paneles solares, proporcionando 7 MW de capacidad máxima, que pronto cubrirá alrededor del 40% de las necesidades de electricidad de la Empresa⁴⁷.

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 gases de efecto invernadero (GEI) y a la protección del clima. También aborda otros retos mundiales como la escasez de recursos naturales y la contaminación ambiental. Por ello, nuestra cartera de productos es nuestra mayor contribución a la sociedad.

En 2021, se instalaron 10,2 GW de capacidad adicional de energía eólica para ayudar a nuestros clientes a reducir aún más sus emisiones en 29 millones de toneladas de CO₂. En total, se han instalado más de 117 GW de aerogeneradores de Siemens Gamesa desde 1998. Esto permite a nuestros clientes reducir su huella de carbono en más de 329 millones de toneladas de CO₂ al año. [Ver Tabla 43 - Beneficios-ahorros medioambientales (acumulados al final del ejercicio fiscal)]

Siemens Gamesa también está impulsando la revolución global de la energía ecológica en áreas innovadoras como la energía híbrida (hidrógeno) y el almacenamiento de energía⁴⁸.

C1.7 Gestión del impacto ambiental de los productos

La gestión del impacto ambiental de los productos en Siemens Gamesa es un enfoque para gestionar los impactos ambientales y sociales de nuestros productos y servicios, así como los materiales y las medidas de seguridad incorporados. Significa que el concepto de ciclo de vida es fundamental en el diseño de los componentes de nuestros productos y procesos operativos. También significa que esperamos que todas las personas implicadas a lo largo de la vida útil de nuestros productos adopten una responsabilidad compartida para garantizar que esos productos o materiales se gestionen de forma que se reduzca su impacto en el medioambiente y en la salud y seguridad de las personas a lo largo de su ciclo de vida.

Como fabricante de equipos originales (OEM), reconocemos que somos los más indicados 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.

A pesar del perfil ecológico de nuestros productos, seguimos esforzándonos por reducir sus posibles impactos ambientales y sociales asociados, como la mejora de la eficiencia de los recursos en nuestros procesos de diseño y fabricación, la optimización de la producción de energía durante el funcionamiento y el tiempo medio entre visitas de servicio, la mejora de la reciclabilidad de los componentes, etc. También trabajamos estrechamente con nuestros proveedores y clientes para conseguirlo. [Ver C1.4 Objetivos medioambientales, C1.9 Criterios ambientales en el diseño de productos y C3.10 Reciclaje de productos]

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) en conformidad 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 del ciclo de vida del producto y los procesos asociados con 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 en conformidad con la gestión del impacto medioambiental de los productos.

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. Un ejemplo es nuestra estrategia de mejora de las plataformas Offshore, donde los modelos actuales de turbinas están superando a los anteriores en términos no solo de coste nivelado de la energía (Levelized Cost of Energy, LCoE), sino también de los impactos ambientales, como el tiempo de recuperación de la energía y las emisiones de equivalentes de CO₂ por kWh a la red.

En el periodo del informe, el 100% de los productos estaban cubiertos por el ACV, Análisis del ciclo de vida (screening y a escala real) y DAP, Declaraciones ambientales de productos, (tanto de tipo II como III), y nuestro negocio alcanzó una ratio de cobertura sobre los ingresos del 100%.

En el EF21, Siemens Gamesa publicó la declaración ambiental de tipo III para la turbina SG 3.4-145 en el Sistema Internacional EPD®.

C1.9 Criterios ambientales en el diseño de productos

Además de los claros beneficios medioambientales asociados con 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 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, así como para la implementación de planes de acción y medidas de mejora para los materiales y sustancias utilizadas, los residuos generados, la energía consumida y 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. Esta área se abordará en el futuro para conocer mejor la legislación actual y futura sobre envases y embalajes y sus posibles impactos en Siemens Gamesa, así como para concienciar sobre la importancia de los embalajes e introducir más materiales de embalaje reciclables.

Se están realizando esfuerzos para mejorar nuestras ofertas de servicio de actualización de componentes y prolongación de la vida útil (Life-time extensión), así como 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 la mejora del medioambiente son las funciones de control SCADA para una protección óptima de la fauna, el aumento de los tiempos medios entre las visitas de servicio (lo que se traduce en un menor uso de combustible), junto con la reducción de los riesgos de exposición y seguridad de los técnicos, y el diagnóstico a distancia para mantener los factores de disponibilidad y capacidad lo más altos posible.

Nuestros productos están diseñados para incorporar la eficiencia energética a escala global e incorporan una mayor eficiencia energética a lo largo de la mayoría de las etapas del ciclo de vida de un aerogenerador, incluyendo la adquisición de materias primas y componentes, la fabricación y el montaje de estos, así como su entrega, instalación, funcionamiento y mantenimiento.

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

C1.10 Requisitos medioambientales para los proveedores

Exigimos a nuestros proveedores y contratistas que compartan nuestro objetivo común de comportarse de forma ética y respetuosa con la ley en todo momento.

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 responsables desde las perspectivas ética, social y con respecto al medioambiente.

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 la mejora de sus operaciones desde el punto de vista del impacto medioambiental y a reducir así nuestra huella de carbono. En el EF 21, integramos un equipo formal de sostenibilidad de la cadena de suministro, dentro de Compras, para reforzar los esfuerzos de descarbonización dentro de nuestra cadena de valor. [\[Ver E3.6 Integración de la sostenibilidad en la cadena de suministro\]](#).

Se ha incorporado una nueva categoría de sostenibilidad y emisiones de gases de efecto invernadero a nuestro proceso de evaluación anual de proveedores. Los proveedores pueden ahora informar sobre sus mejoras medioambientales en términos de reducción de CO₂. De cara al futuro, Siemens Gamesa tiene previsto incentivar a los proveedores para que cumplan con sus compromisos de sostenibilidad, con el objetivo de que en 2025 al menos el 30% de los proveedores tengan objetivos de descarbonización aprobados y alineados con la iniciativa de Objetivos basados en la ciencia (Science Based Target, SBTi) y el objetivo del 50% para 2040. [\[Ver el apartado E3. Cadena de suministro responsable\]](#)

C2. Cambio climático

C2.1 Enfoque de gestión

[L11-M14] Siemens Gamesa reconoce que el cambio climático es un problema mundial que requiere una acción urgente colectiva por parte tanto de los gobiernos y las empresas como de los ciudadanos. Como proveedor de energía limpia y asequible, contribuimos a la descarbonización de la economía mundial a través de los productos y servicios que desarrollamos y las formas en que operamos. La Empresa anunció que alcanzó la neutralidad en carbono a finales de 2019 y que se abastece de electricidad 100% renovable desde finales de 2020, lo que suponen dos hitos importantes en el camino hacia el objetivo a largo plazo de cero emisiones de CO₂ para 2040.

Siemens Gamesa también contribuye a la descarbonización de la economía mundial a través de asociaciones con los responsables políticos, las asociaciones industriales y los socios comerciales para abordar el cambio climático de forma colectiva. Somos miembros de muchas comunidades globales que comparten nuestro compromiso con la protección del clima y la descarbonización, como la **Iniciativa de Objetivos basados en la ciencia** (SBTi)⁴⁹, el **American Business Act on Climate Pledge** (Compromiso de la Ley de Empresas Estadounidenses sobre el Clima)⁵⁰ y el **Paris Pledge for Action** (Compromiso de Acción de París)⁵¹, en el que Siemens Gamesa se ha comprometido voluntariamente con iniciativas de protección del clima y descarbonización.

Sin embargo, también reconocemos que nuestro negocio no es inmune a los riesgos asociados al cambio climático. Con un tiempo más cálido y unas condiciones meteorológicas más extremas debido al cambio climático, es posible que se produzcan impactos a medio y largo plazo en nuestro negocio. Las estaciones más largas y cálidas o el frío extremo podrían afectar a las operaciones de nuestros clientes y limitar el atractivo de nuestros productos. Acontecimientos graves, 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.

La Empresa se ha comprometido con varias iniciativas empresariales destinadas a evaluar sus riesgos y oportunidades relacionados con el clima, y a mapear y reducir los impactos asociados a sus fuentes de emisión.

Siemens Gamesa planea adoptar las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (TCFD, por sus siglas en inglés) para la presentación voluntaria de informes sobre el impacto financiero de los riesgos climáticos, con el fin de divulgar públicamente esta información de manera transparente. La Empresa también tiene en cuenta las mejores prácticas de información sobre temas relacionados con el clima y las «Directrices sobre la comunicación de información relacionada con el clima».

Las recomendaciones del TCFD son principios voluntarios. Este marco permite comprender mejor los riesgos y las oportunidades comerciales que se derivan de los efectos del cambio climático y proporciona una mayor transparencia en el gobierno, la estrategia y el desempeño de las empresas en relación con el clima en los principales informes financieros.

Siemens Gamesa aborda la emergencia climática de forma holística, integrando el cambio climático en su gobierno, estrategia empresarial y procedimientos de gestión de riesgos.

C2.2 Gobierno: Proceso de gobierno y gestión de riesgos para hacer frente al cambio climático

Cambio climático

Nuestra Política de Sostenibilidad⁵², aprobada en septiembre de 2021, se aplica a toda la Empresa y cubre el compromiso de Siemens Gamesa con la protección de nuestro planeta. El cambio climático es el aspecto medioambiental más importante para Siemens Gamesa. La compañía se compromete a luchar contra el cambio climático minimizando las emisiones derivadas de su cadena de valor y a través de su oferta de productos y servicios, haciendo realidad lo que importa: la energía limpia para las generaciones venideras.

Principios de la lucha contra el cambio climático:

- i. Adoptar medidas urgentes para luchar contra el cambio climático y sus efectos (ODS 13) y proporcionar al mismo tiempo energía asequible y limpia a las generaciones venideras (ODS 7).
- ii. Suscribir los objetivos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero a nivel mundial establecidos en el Acuerdo Climático de París.
- iii. Perseguir avances innovadores en nuestro producto que ayuden a mitigar los impactos del cambio climático y a reducir la emisión de gases de efecto invernadero.
- iv. Abogar por un mercado global de emisiones y por un sector financiero orientado a la ESG (prácticas medioambientales, sociales y de gobierno) para financiar proyectos de energía limpia.
- v. Uso responsable de la energía y los recursos naturales.
- vi. Desarrollar actividades de formación y sensibilización sobre el comportamiento proambiental y la acción por el clima.
- vii. Informar de forma transparente y oportuna sobre nuestra lucha contra el cambio climático.
- viii. Promover las alianzas y asociaciones de la industria para abordar conjuntamente el cambio climático.

Supervisión del Consejo y papel de la dirección

La estructura de gobierno para todo lo relacionado con la sostenibilidad y el cambio climático en Siemens Gamesa se aborda en la sección [A7.8 Responsabilidades](#).

C2.3 Gestión de Riesgos: Riesgos y oportunidades - Grupo de trabajo sobre información financiera relacionada con el clima

Proceso de Gestión de riesgos

Siemens Gamesa evalúa 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 revisión 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 la estrategia o las operaciones.

Además, y junto al proceso de gestión de riesgos empresariales (ERM) corporativo, Siemens Gamesa inició en 2020 un estudio de análisis de escenarios de cambio climático para conocer mejor los riesgos climáticos a corto, medio y largo plazo. El análisis del escenario abarcó nuestras tres actividades, Onshore, Offshore y Servicios; tanto nuestras operaciones directas como nuestra cadena de suministro más amplia, y se centró en 10 países clave: Reino Unido, Alemania, España, Estados Unidos, India, Dinamarca, Brasil, Marruecos, Francia y China.

Siemens Gamesa reevaluó sus riesgos y oportunidades relacionados con el clima en 2020 y 2021. El proceso busca identificar, evaluar y comprender mejor todos los tipos/fuentes posibles de riesgos y oportunidades climáticas a corto, medio y largo plazo.

Riesgos y oportunidades identificados

El escenario de «**rápida transición a baja emisión de carbono**» por debajo de los 2°C ofrece 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 sugiere varios beneficios políticos y sociales para animar a los responsables políticos y a otras autoridades públicas a adoptar objetivos y marcos regulatorios más ambiciosos en apoyo de la expansión de la capacidad renovable y las oportunidades de empleo a nivel mundial. Sin embargo, el escenario por debajo de 2°C también sugiere que existen algunos riesgos clave para Siemens Gamesa en relación con la demanda de materias primas, como el hormigón, el acero y los elementos de tierras raras, y la capacidad de sus proveedores para seguir el ritmo de los avances 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**» sugiere principalmente riesgos tales como condiciones meteorológicas agudas y crónicas, en particular cambios en la velocidad y los patrones del viento, temperaturas extremas, grandes diferencias estacionales y variaciones en las precipitaciones que causan inundaciones o sequías.

Los riesgos físicos así identificados tienden a ser eventos de alto impacto, pero de baja probabilidad que resultan en niveles de riesgo anualizados comparativamente bajos que afectan a fábricas o activos de parques eólicos específicos. Los riesgos específicos de cada país se muestran en la [Ilustración 23 - Riesgos y oportunidades del cambio climático en el escenario del «mejor de los casos»](#) y en la [Ilustración 24 - Riesgos del cambio climático por país en el escenario del «peor de los casos»](#)

Los riesgos y oportunidades identificados se evaluaron de conformidad con las directrices⁵³ del Grupo de trabajo sobre Divulgación de información financiera relacionada con el clima (TCFD). Siemens Gamesa está en camino 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 los compromisos existentes, como la SBTi, y también mitigará los riesgos relacionados con el clima y aprovechará las oportunidades relacionadas con el clima, lo que, en consecuencia, reforzará la confianza entre sus accionistas y clientes.

Ilustración 22- Metodología para identificar y evaluar los riesgos y oportunidades del cambio climático

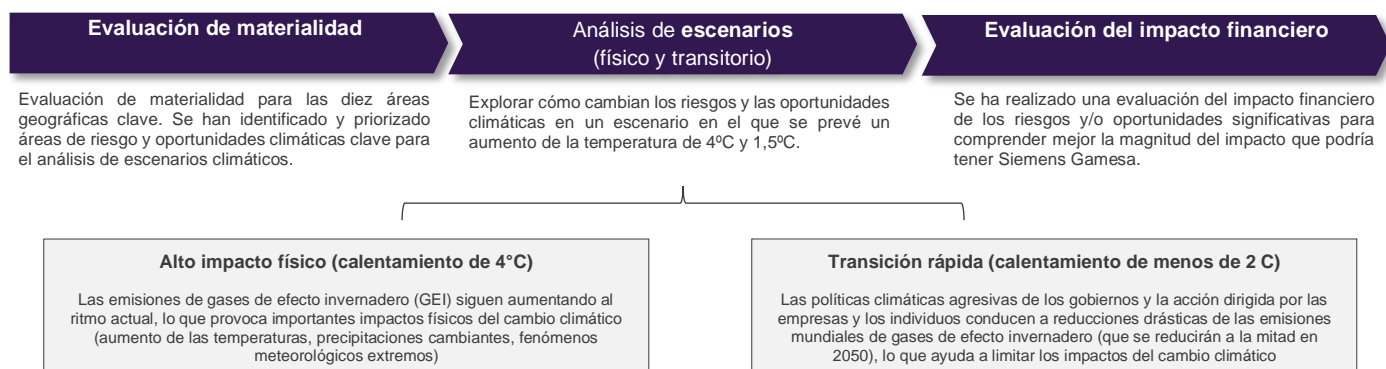


Ilustración 23 - Riesgos y oportunidades del cambio climático en el escenario del «mejor de los casos»



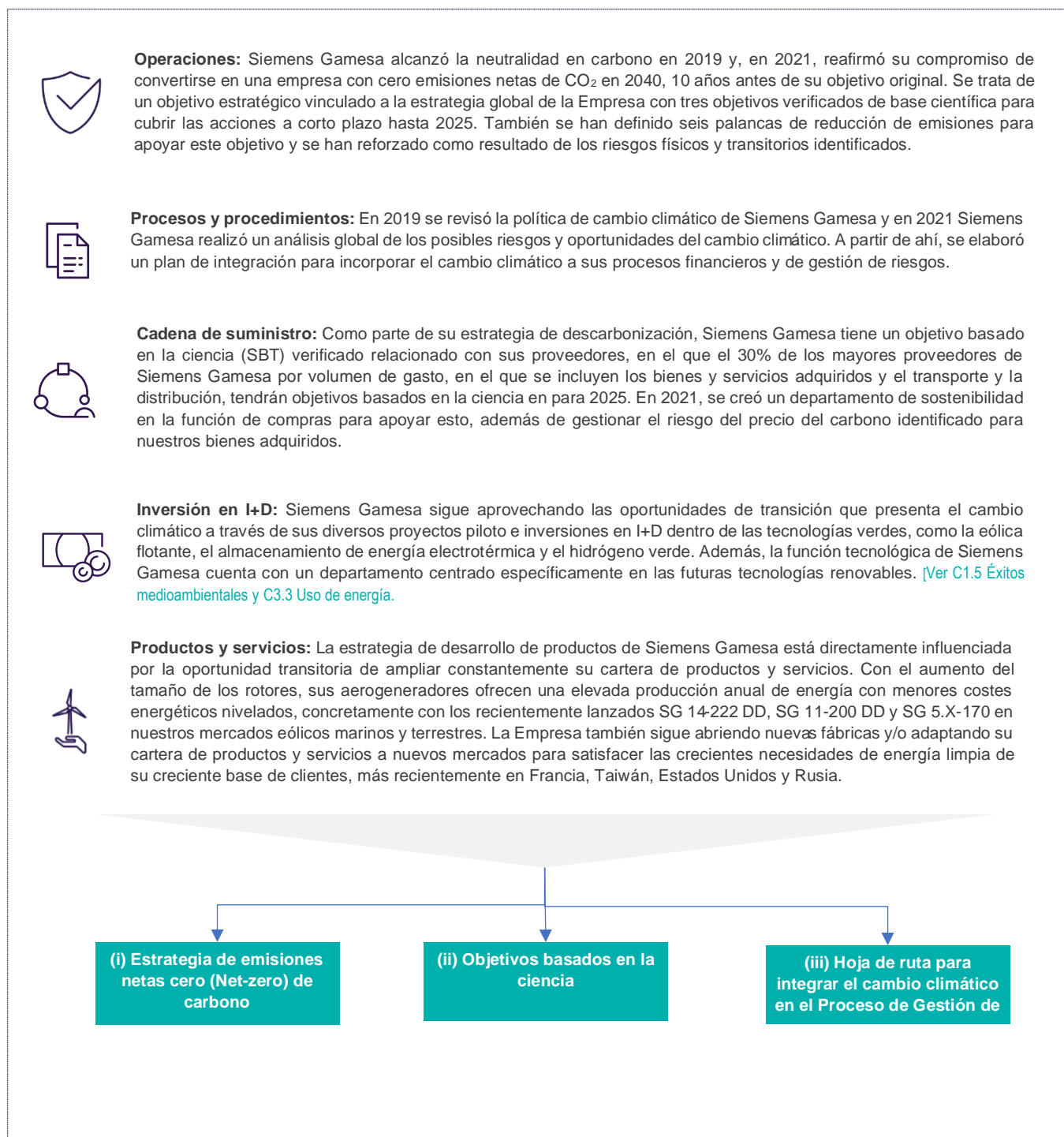
Ilustración 24 - Riesgos del cambio climático por país en el escenario del «peor de los casos»



C2.4 Estrategia: Estrategia de lucha contra el cambio climático

El análisis de escenarios puso de manifiesto vínculos más tangibles entre los riesgos climáticos y las operaciones comerciales de Siemens Gamesa. Esto también ayudó a informar a la Empresa sobre cómo responder con acciones de mitigación apropiadas en una variedad de formas, como se representa y describe a continuación.

Ilustración 25 - Impacto de los riesgos y oportunidades identificados en la estrategia empresarial y la planificación financiera



(i) Estrategia de emisiones netas cero de carbono

[L11-M15] En 2019, cinco años antes de lo previsto, Siemens Gamesa se convirtió en una empresa neutra en carbono⁵⁴, lo que representa un hito importante hacia la ambición a largo plazo de la Empresa de alcanzar las emisiones netas cero de CO₂ en 2040.

Se trata de un objetivo para toda la Empresa que está vinculado a la estrategia empresarial global, en la que la ambición inicial se aceleró en diez años (antes era un objetivo para 2050). La hoja de ruta global para alcanzar las emisiones netas cero en 2040 incluye seis palancas de reducción de emisiones, como se muestra en la [Ilustración 27 - Estrategia de emisiones netas cero de carbono de Siemens Gamesa \(Net-zero\)](#).

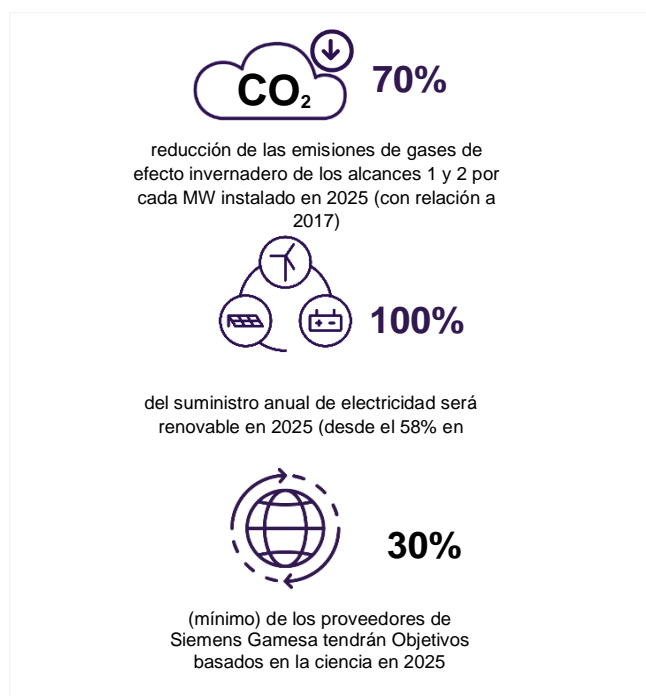
(ii) Objetivos basados en la ciencia

La iniciativa de Objetivos basados en la ciencia (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 fue el primer fabricante de energías renovables que se comprometió con la SBTi en septiembre de 2018 y, en 2020, la SBTi verificó que la estrategia de reducción de emisiones de Siemens Gamesa estaba alineada con lo que la ciencia del clima estima necesario para cumplir la trayectoria de 1,5 °C.

Siemens Gamesa se ha fijado los siguientes objetivos hasta 2025 para alcanzar su objetivo de emisiones netas cero en 2040. Los dos primeros objetivos se han alcanzado y la Empresa está trabajando estrechamente con su cadena de suministro para alcanzar el tercer objetivo.

Ilustración 26 - Objetivos basados en la ciencia de Siemens Gamesa



(iii) Integración del cambio climático en los procesos de gestión de riesgos

Sobre la base de los riesgos cuantificados identificados en el análisis de escenarios realizado en 2020, en 2021 se elaboró una hoja de ruta de dos años para determinar cómo podrían integrarse mejor los riesgos y oportunidades del cambio climático en los procesos empresariales para apoyar las decisiones estratégicas.

El objetivo de esta hoja de ruta era integrar los riesgos y oportunidades del cambio climático de forma más sistemática en los procesos de ERM (Enterprise Risk Management) [Gestión de riesgos empresariales] e ICFR (Internal Controls and Financial Reporting) [Controles internos e Información financiera]; proporcionar más claridad sobre las estructuras de gobierno en los distintos niveles de la organización en relación con los temas de cambio climático; esforzarse por lograr la plena alineación con las divulgaciones recomendadas por el TCFD (Grupo de trabajo sobre Divulgación de información financiera relacionada con el clima); y evaluar y divulgar el impacto potencial de los riesgos y oportunidades climáticos en el rendimiento financiero de Siemens Gamesa.

La hoja de ruta de dos años contiene actividades específicas para integrar mejor el cambio climático en los procesos de gobierno, estrategia y gestión de riesgos de la Empresa. Estas actividades garantizarán un proceso integrado para llevar a cabo análisis periódicos de escenarios para identificar los riesgos y oportunidades del cambio climático en horizontes temporales más largos, el uso de un radar de riesgos que integre los riesgos a medio y largo plazo (+3 años), y que defina claramente los procesos de revisión anual, priorización, gestión, auditoría interna y escalado.

Ilustración 27 - Estrategia de emisiones netas cero de carbono de Siemens Gamesa (Net-zero)



Medidas de reducción y eficiencia energética. Aplicar medidas de eficiencia energética relacionadas con nuestras operaciones en todas las instalaciones de producción y los emplazamientos de los proyectos para reducir nuestras emisiones de alcance 1. [\[Ver Tabla 37 - Emisiones de GEI \(tCO2-eq\)\]](#)



Suministro de electricidad a partir de fuentes de energía renovables. Desde 2020, Siemens Gamesa se alimenta al 100% de electricidad procedente de fuentes renovables, lo que repercute en nuestras emisiones



Plan de movilidad ecológica para reducir las emisiones de la flota. Siemens Gamesa ha puesto en marcha varios proyectos sobre esta palanca: i) El despliegue global para el cambio de los vehículos de manipulación de materiales a alternativas de bajo carbono para apoyar las emisiones de GEI de Alcance 1 (Directas) de la Empresa; y ii) la Política de Beneficios de Movilidad y Transporte de los Empleados de Siemens Gamesa, en combinación con la política para apoyar la reducción de las emisiones de GEI de Alcance 3 (Indirectas) de la Empresa.



Compensación de las emisiones no evitadas mediante proyectos de compensación. Siemens Gamesa está invirtiendo actualmente en proyectos del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) como el proyecto Bii Nee Stipa en Oaxaca (México), y en proyectos de sumideros que implican acciones de reforestación que podrían contribuir a compensar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. En el ejercicio fiscal 2021, Siemens Gamesa canceló voluntariamente 28.805 RCE (Reducciones Certificadas de Emisiones) en las que Siemens Gamesa aún no había eliminado las emisiones.

Además, realizamos varias campañas de reforestación durante el ejercicio fiscal, en las que ya se plantaron árboles en países como México, China, España e India. Unimos fuerzas con la organización «Saving the Amazon» [Salvar la Amazonia] para apoyar sus esfuerzos de conservación de la Amazonia plantando árboles con las comunidades indígenas locales.



Campañas de sensibilización e ideas de los empleados. Siemens Gamesa ha puesto en marcha varias campañas para animar a los empleados a realizar mejoras medioambientales adicionales tanto en su vida privada como en la laboral y a compartir las mejores prácticas. Por ejemplo, la aplicación Do-Good se lanzó en 2021 y ese mismo año se celebraron varios Días de limpieza.



Compromiso a lo largo de la cadena de valor. Dado que más del 95% de la huella de carbono de los aerogeneradores de Siemens Gamesa tiene lugar en nuestra cadena de suministro, la Empresa está trabajando para involucrar a la cadena de suministro en la estrategia de descarbonización. Siemens Gamesa tiene un objetivo basado en la ciencia (SBT) verificado relacionado con sus proveedores, en el que el 30% de los mayores proveedores de Siemens Gamesa por volumen de gasto, en el que se incluyen los bienes y servicios adquiridos y el transporte y la distribución, tendrán objetivos basados en la ciencia en para 2025. En 2021, se creó un departamento de sostenibilidad en la función de compras para apoyarlo.

C2.5 Métricas y Objetivos: Métricas y objetivos relacionados con el cambio climático

Objetivos

[L11-M16] Como se indica en la sección C.2.4, Siemens Gamesa ha fijado objetivos para los próximos cinco años, hasta 2025, con el fin de alcanzar su objetivo de emisiones netas cero en 2040:

- 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 mayores proveedores de Siemens Gamesa por volumen de gasto, en el que se incluyen los bienes y servicios adquiridos y el, transporte y la distribución, tendrán objetivos basados en la ciencia para 2025. [Ver C2.4 Estrategia: Estrategia de lucha contra el cambio climático.]

Se han alcanzado los dos primeros objetivos y la Empresa está trabajando estrechamente con su cadena de suministro para alcanzar el tercero.

Además, Siemens Gamesa recibió la calificación «A» en el módulo de cambio climático de CDP (antes, Carbon Disclosure Project).



Métricas de las emisiones de Gases efecto invernadero (GEI)

[L11-M06] Siemens Gamesa mide anualmente sus emisiones directas e indirectas de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 14064-1. El inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se publica después en nuestro informe de emisiones de GEI, que es verificado por un tercero y se hace público. Las emisiones totales de CO₂-eq de la Empresa de Alcance 1 y Alcance 2 ascendieron a 28.805 toneladas de CO₂-eq en el EF 21 (27.910, en el EF 20).

[305-4] La intensidad de las emisiones de GEI expresa la cantidad de emisiones de GEI por unidad de actividad, producción o cualquier otra métrica interna específica. En el caso de Siemens Gamesa, la métrica más representativa es el número de megavatios instalados. En el periodo del informe, la ratio de intensidad combinado para las emisiones de GEI directas (Alcance 1) e indirectas (Alcance 2) fue de 2,8 tCO₂-eq /MW (3,2 tCO₂-eq /MW en 2020) [Ver Tabla 37 - Emisiones de GEI (tCO₂-eq)]

Emisiones de Alcance 1 (directas)

[305-1] Las emisiones directas de GEI (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. Las emisiones de alcance 1 ascendieron a 26.788 tCO₂-eq en el EF 21 (26.053 tCO₂-eq en el EF 20), es decir, un aumento del 3% en relación con el ejercicio anterior. [Ver Tabla 37 - Emisiones de GEI (tCO₂-eq)]

Emisiones de Alcance 2 (indirectas)

[305-2] Las emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) se relacionan con el consumo de electricidad y calefacción urbana adquiridos. Siemens Gamesa utiliza un enfoque basado en el mercado (market-based) para calcular las emisiones indirectas producidas por el consumo de electricidad. Las emisiones de alcance 2 ascendieron a 2.017 tCO₂-eq en el EF 21 (1.857 tCO₂-eq en el EF 20), es decir, un aumento del 8,5%. La ratio de electricidad renovable de Siemens Gamesa ha ido aumentando de forma constante desde el 58% en el EF 17, el 61% en el EF 18 y el 62% en el EF 19 hasta alcanzar el 100% en los ejercicios 20 y 21. Nuestro consumo anual de electricidad ascendió a casi 650 GJ, todos ellos generados por fuentes renovables. [Ver Tabla 35 - Uso de energía (Gigajulios - GJ)]

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 (*upstream*) y descendentes (*downstream*). 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 (avión, tren) y los desplazamientos de los empleados. Las emisiones de alcance 3 ascendieron a 856.082 t de CO₂-eq en el EF 21 (516.853 t de CO₂-eq en el EF 20). Este aumento es debido a la inclusión de los datos de combustible para aviones y barcos en las actividades de construcción y servicios que no se consideraron en el ejercicio 2020. [Ver Tabla 37 - Emisiones de GEI (tCO₂-eq)]

C3. Uso sostenible de los recursos

C3.1 Enfoque de gestión

El Sistema de Gestión Medioambiental de Siemens Gamesa es el marco central que nos ayuda a alcanzar nuestros objetivos medioambientales y se basa en el principio de mejora continua. [Ver el apartado C1.3 Sistema de Gestión Medioambiental]

Nuestros aspectos de HSE (salud, seguridad y medioambiente) ⁵⁵(PRO-31731) son fundamentales para ayudarnos a determinar nuestros aspectos medioambientales, tanto en términos de riesgos como de oportunidades, e informarnos sobre cómo gestionarlos. Nuestra evaluación anual es una de las fuentes de información para nuestra estrategia de sostenibilidad y los indicadores clave de rendimiento (KPI) de mejora [Ver el apartado C1.4 Objetivos medioambientales]. Nuestra evaluación de aspectos globales es una recopilación de las evaluaciones de aspectos locales que se realizan en cada una de las fábricas y emplazamientos de proyectos.

Los sistemas de gestión medioambiental de la Empresa identifican, evalúan y minimizan los posibles impactos negativos de las emisiones de carbono y otras emisiones atmosféricas de la Empresa, además de su impacto acústico y lumínico, el consumo de materias primas, los residuos, el uso y el vertido de agua y la gestión de productos químicos, al tiempo que maximizan sus impactos positivos.

[L11-M09] En cuanto a la exigencia legal relativa a los apartados de residuos alimentarios y contaminación lumínica, Siemens Gamesa afirma que no son aspectos materiales de su actividad. Esto se debe a la naturaleza del negocio de Siemens Gamesa y se basa en la evaluación de materialidad.

Los sistemas de gestión medioambiental de Siemens Gamesa son verificados y certificados por entidades independientes acreditadas según la norma internacional ISO 14001.

C3.2 Uso de materiales

[L11M11] [301-1] El uso de materias primas por parte de la Empresa en 2021 se situó en 2.362 mil toneladas (1.424 mil toneladas en el EF 20), principalmente acero, hormigón estructural y acero de baja aleación. Otros materiales importantes son la fibra de vidrio, el epoxi y la fundición. La diferencia observada entre los periodos se debe a i) La diferencia de volúmenes de producción entre los ejercicios y ii) La diferencia en el sistema de cálculo empleado, tal y como se explica en la Tabla 34. [Ver Tabla 34 - Principales materias primas y materiales utilizados por peso]

C3.3 Uso de energía

[L11M12] [302-1] El consumo de energía dentro de Siemens Gamesa se controla sistemáticamente para todos los emplazamientos significativos del Grupo (instalaciones de producción, edificios, emplazamientos de proyectos y oficinas pertenecientes a Siemens Gamesa, que representan el 95% del consumo de energía, excluyendo el consumo de energía de los subcontratistas). El consumo de energía se calcula sumando i) el consumo de energía primaria de los combustibles (energía

primaria); y ii) el consumo de energía secundaria de la electricidad y la calefacción urbana comprada a terceros (energía secundaria).

El control del consumo de energía se establece en nuestro procedimiento interno de control ambiental y se aplica en todo el ámbito de Siemens Gamesa. El procedimiento define los criterios para garantizar la vigilancia de todos los lugares y unidades significativos, así como los criterios de corte establecidos. Por lo tanto, el ámbito de aplicación incluye al menos el 95% del consumo total de energía. Disponemos de clara visibilidad sobre los emplazamientos incluidos en el alcance de supervisión y cada tipo de datos se define en detalle para garantizar que los datos se registran de forma coherente en todos los países y lugares. Los datos de consumo de energía se registran en la herramienta Sphera mensualmente tras su chequeo y aprobación por parte de los propietarios de los datos. Todos los registros se revisan y se convierten a GJ (gigajulios), que es la unidad estándar de la Empresa.

El cien por ciento de nuestros productos proporcionan beneficios a nuestros clientes y consumidores en términos de eficiencia de recursos, reducción de emisiones de GEI y reducción de la contaminación durante su fase de uso. Además, Siemens Gamesa posee activos eólicos y solares que generaron más de 390.000 MWh de electricidad en el EF 21, lo que supera nuestro consumo interno, por lo que Siemens Gamesa es un productor neto de electricidad renovable. La producción de energía limpia de nuestros parques eólicos nos ayuda a nosotros y a nuestros clientes a avanzar hacia el objetivo de cero emisiones netas en 2040. Siemens Gamesa también utiliza los CAE (Certificados de Atribución de Energía) para la autogeneración de electricidad, siempre que sea posible. Los activos se encuentran en España, Dinamarca, India y Estados Unidos.

El consumo total de energía interna ascendió a 1.153.471 GJ en el EF 21 (un 4% menos que en EF 20). En consecuencia, el consumo anual de energía por empleado se estima en 114 GJ en el EF 21. El gas natural es la principal fuente de energía primaria, ya que representa el 49% de la demanda total de energía primaria.

[L11M13] El consumo total de electricidad ascendió a 618.385 GJ en el EF 21 (655.497 GJ en el EF 20), de los cuales el 100% procedía de fuentes renovables. El consumo de electricidad de Siemens Gamesa está ahora cubierto por un Certificado de Atribución de Energía (CAE) mínimo o por generación in situ, lo que garantiza que el origen de la electricidad es de fuentes renovables; esto ha reducido drásticamente las emisiones de alcance 2 de Siemens Gamesa. [Ver Tabla 35 - Uso de energía (Gigajulios - GJ)]

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 lo definen las

autoridades locales y puede realizarse mediante medidas en los sistemas de ventilación o bien mediante balances de masas, calculando la emisión atmosférica a partir del consumo real y las cantidades eliminadas como residuos. Ambos métodos están aceptados en nuestro procedimiento interno de gestión de las emisiones atmosféricas porque cumplen 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. [\[Ver Tabla 38 - Otras emisiones a la atmósfera \(t\)\]](#)

C3.5 Gestión y control del ruido

L11-M08] La Empresa ha implantado procedimientos operativos para controlar las emisiones de contaminantes atmosféricos y garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales. La documentación se registra y archiva adecuadamente para su verificación y auditoría. Los procedimientos operativos también establecen los requisitos mínimos para la gestión y el control de las emisiones de ruido.

Para garantizar que una instalación de producción cumple con el límite de ruido local establecido en el permiso medioambiental, se mide el nivel de ruido de los procesos y equipos específicos. 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. A la hora de comprar nuevos equipos (sistemas de ventilación, carretillas elevadoras, equipos de producción, etc.), se tienen en cuenta las especificaciones sobre el nivel de ruido junto con otras especificaciones técnicas. Las áreas funcionales de HSE (Salud, Seguridad y Medioambiente) evalúan el ruido midiendo el nivel de ruido global para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en el permiso medioambiental. Cuando se diseñan nuevos procesos o se modifican los existentes, se tienen en cuenta las especificaciones sobre el nivel de ruido y el área funcional local de HSE realiza consultas para asegurarse de que el cambio está permitido por el permiso medioambiental.

C3.6 Gestión de residuos

El impacto medioambiental de los residuos de Siemens Gamesa depende del tipo de residuo y del método de tratamiento de residuos elegido. Nuestros indicadores de rendimiento de residuos abordan las mejoras absolutas de los residuos y el tratamiento de los mismos según 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 toda Siemens Gamesa. El procedimiento distingue entre residuos peligrosos y no peligrosos, siempre que se generen en nuestras instalaciones de producción y en los emplazamientos de los proyectos. La generación de residuos en todos los lugares significativos se registra mensualmente.

Los registros de residuos se dividen en residuos reciclables (que, a su vez, se dividen en residuos para la reutilización, residuos para

el reciclaje y residuos para la recuperación, incluida la recuperación de energía) y residuos para la eliminación o el vertedero. Además de indicar el procedimiento adecuado para registrar todo tipo de residuos, el procedimiento también establece los requisitos para los planes locales de gestión de residuos y para la segregación, el etiquetado y el almacenamiento de estos, a fin de garantizar que no haya contaminación por derrames, al tiempo que se asegura su correcta eliminación.

El volumen total de residuos ascendió a 63.127 t en el EF 21 (68.311 en EF 19). La relación entre los residuos peligrosos y los no peligrosos producidos fue de 1:7, y la tasa de reciclaje global de residuos fue del 79%. [\[Ver Tabla 39 - Producción de residuos \(t\)\]](#)

C3.7 Gestión del agua

[L11M10] [303-1] Siemens Gamesa consume agua en las instalaciones de fabricación mayoritariamente, donde se aplican 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 para reducir el impacto ambiental, evitando la captación de agua en áreas con estrés hídrico. La Empresa también se centra en hacer un uso eficiente y responsable del agua sanitaria en las oficinas y edificios.

El uso del agua se rige por un procedimiento interno para la protección del agua y el suelo que establece los requisitos para el registro mensual del uso de los diferentes tipos de agua y de la producción y eliminación de aguas residuales. El procedimiento también cuenta con recomendaciones detalladas sobre el uso de kits de vertidos para mitigar los posibles efectos que un vertido puede tener en los cursos de agua locales.

El consumo total de agua ascendió a 553.270 m³ en el EF 21 (522.530 en el EF 20). En el EF 21 se utilizó un total de 2.248 m³ de agua reciclada, que incluye un total de 2.155 m³ (16.945 en el EF 20) de agua reciclada tratada internamente. [\[Ver Tabla 40 - Consumo de agua \(m3\)\]](#)

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 por:

- 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.
- 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.

El volumen vertido al final del periodo de referencia ascendía a 491.862 m³ (342.227 m³ en el EF 20). La mayoría de las descargas están relacionadas con los procesos de fabricación. [\[Ver Tabla 41 - Aguas residuales producidas \(m3\)\]](#)

C3.8 Sustancias químicas

El proceso de gestión global de sustancias químicas de Siemens Gamesa garantiza que los productos químicos que intervienen en nuestras actividades se utilizan de forma segura y sostenible desde el punto de vista del medioambiente. El proceso se establece en nuestro procedimiento interno de gestión de sustancias. El procedimiento se aplica al diseño y desarrollo de turbinas eólicas, a la adquisición, a la manipulación de materiales, al transporte y a la importación/exportación de componentes. También se aplica cuando se manipula un producto químico o residuos de componentes durante la fabricación, el montaje, la instalación y el mantenimiento de los 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 de Gestión de Sustancias establece un proceso de evaluación que abarca todas las solicitudes de uso de nuevos productos químicos en Siemens Gamesa. El proceso de evaluación se lleva a cabo por empleados formados internamente que evalúan cada solicitud con respecto a la lista oficial de productos prohibidos y la lista oficial de productos restringidos de Siemens Gamesa. Los criterios de prohibición o restricción se definen en función de la clasificación de peligro de los productos químicos. Los productos existentes se evalúan anualmente y se aplican planes de retirada progresiva para aquellos productos aún existentes que puedan estar sujetos a ciertas prohibiciones.

En el EF 21 completamos la formación de concienciación sobre la gestión de sustancias para nuestros empleados de calificación de proveedores. Más de 200 empleados completaron esas sesiones relacionadas tanto con la legislación medioambiental relativa a los productos, incluida la normativa sobre sustancias en nuestros proveedores, como con la protección contra la exposición a productos y procesos químicos.

C3.9 Incidentes medioambientales

Vertidos

En todas las instalaciones de producción y obras de Siemens Gamesa se realizan controles operativos para proteger el agua y el suelo de 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 el EF 2021 se registraron un total de 861 vertidos, de los cuales 471 fueron contenidos y otros 390 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 registraron otros 636 incidentes menores relacionados con el medioambiente, en relación con:

- Impacto en la biodiversidad (125).
- No conformidad medioambiental (403).
- Incendio, humo, explosión (14).
- Quejas de las partes interesadas (ruido, olor, polvo) (30).

- Meteorología o desastre natural (inundaciones, vientos...) (64).
[Ver Tabla 42 - Incidentes medioambientales]

En 2021 no se produjeron no conformidades significativas ni reclamaciones de las partes interesadas relacionadas con el medioambiente. Siemens Gamesa no pagó ninguna multa o sanción significativa por cuestiones medioambientales o ecológicas en el EF 21. Se consideran multas o sanciones significativas aquellas que superan los 10.000 dólares (o su equivalente en moneda local).

C3.10 Reciclaje de productos

[L11-M07] Aunque los aerogeneradores ya tienen una tasa de reciclabilidad del 85%, ha sido intrínsecamente difícil reciclar las palas de rotor de forma rentable. Además, como el número de instalaciones y el tamaño de las turbinas sigue aumentando, es aún más importante reducir la cantidad de residuos. Siemens Gamesa se compromete a ofrecer turbinas 100% reciclables como muy tarde en 2040.

En septiembre de 2021, la Empresa lanzó RecyclableBlade⁵⁶, la primera pala de rotor reciclable del mundo para uso comercial en Offshore. El concepto reutiliza el diseño probado de las palas de Siemens Gamesa, pero emplea una resina que es reciclable; así, es posible separar los materiales utilizados para fabricar las palas al final de su vida útil, y reciclarlos en nuevas aplicaciones. Las primeras palas ya se han fundido y están listas para su instalación en el EF 22.

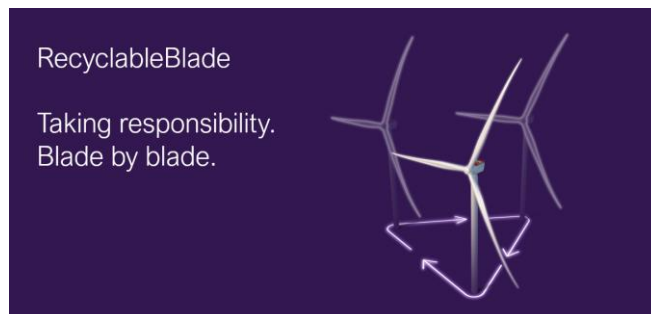


Ilustración 28 - RecyclableBlade

Otro claro ejemplo del compromiso de Siemens Gamesa con la plena reciclabilidad de sus productos es su apoyo a la petición de WindEurope de prohibir en Europa el vertido de palas de rotor para 2025⁵⁷. Esta convocatoria fue presentada por el Grupo de Trabajo de Sostenibilidad de Wind Europe en la reunión anual de junio de 2021 de la Asociación Empresarial Eólica, de la que Siemens Gamesa es miembro activo.

Para gestionar de forma sostenible las palas ya instaladas, Siemens Gamesa participa en el consorcio DecomBlades⁵⁸, que es un proyecto intersectorial de reciclaje de palas de aerogeneradores. El proyecto, de tres años de duración y formado por diez socios, pretende sentar las bases para la comercialización de técnicas de reciclaje sostenible de las palas de rotor. Juntos, estos socios representan la cadena de valor necesaria para establecer una industria de reciclaje de materiales compuestos: desde el suministro, pasando por el procesamiento, hasta la aplicación.

Siemens Gamesa también está participando en el desarrollo de una norma internacional (IEC 61400-28-2), con el objetivo de proporcionar orientación sobre el reciclaje optimizado al final de la vida útil de los 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 similares, consorcios de investigación y redes porque apoyan directamente nuestra estrategia de HSE (Salud, Seguridad y Medioambiente), 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 de apoyo al desarrollo de una economía circular. Siemens Gamesa aboga por unas normas internacionales para todo el sector sobre el desmantelamiento y el reciclaje de los productos, en lugar de normas nacionales específicas.

Siemens Gamesa trabaja continuamente en la mejora de la fase de fin de vida. Por ejemplo, ofrecemos una mayor vida útil tanto en el diseño como en los programas de extensión de la vida útil. Algunas de nuestras instalaciones se dedican total o parcialmente a la reparación de componentes y su puesta en marcha (multiplicadoras, 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; *De la cuna a la cuna*).

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.
- Mortalidad potencial de algunas especies por colisiones con las turbinas eólicas de nuestros clientes.

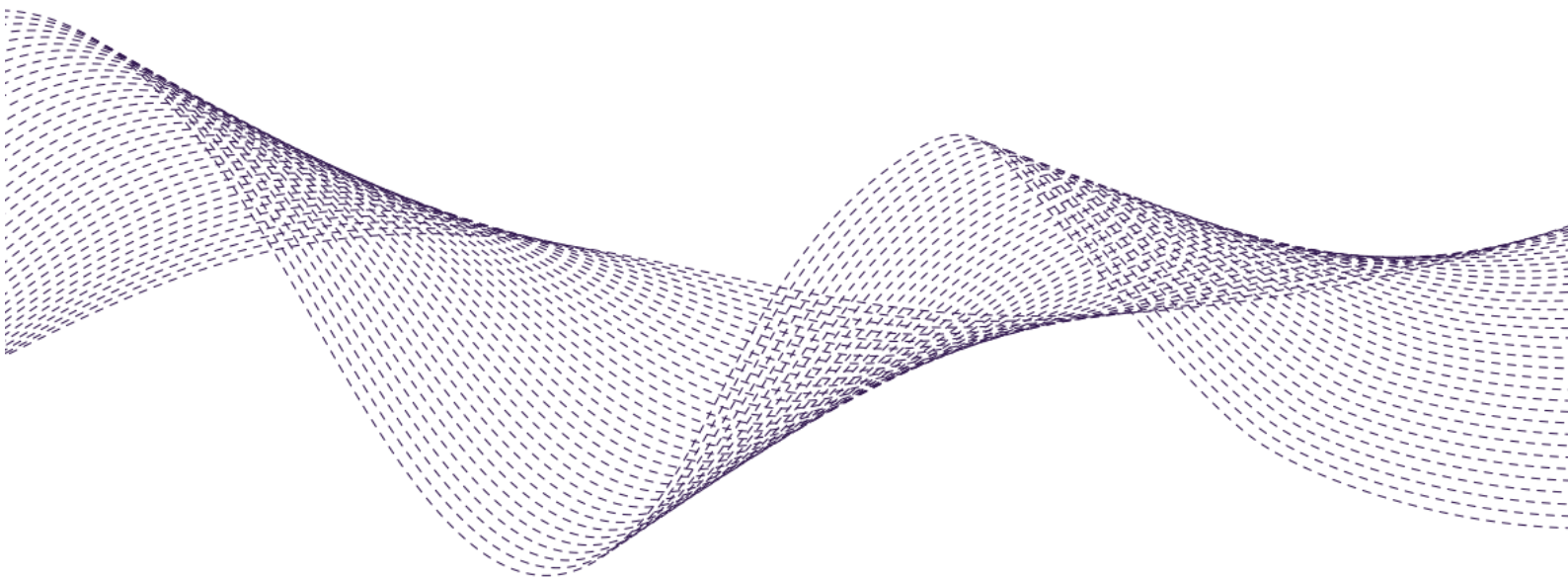
A pesar de estos impactos potenciales sobre la biodiversidad, los proyectos eólicos de Siemens Gamesa se construyen de forma sostenible y permiten una convivencia equilibrada, conservando y protegiendo los activos naturales, es decir, la biodiversidad y el clima. Este respeto a la biodiversidad y a los ecosistemas se sitúa en un lugar protagonista dentro de la estrategia de la Empresa. Existen diversos instrumentos normativos y voluntarios para lograr un equilibrio neto positivo en relación con la biodiversidad y el medioambiente, 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 medioambiente 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.

Los posibles impactos ambientales se analizan a través de una evaluación formal de los aspectos de seguridad, salud y medioambiente y mediante la realización de evaluaciones de impacto ambiental de antemano, con medidas para corregir y minimizar los impactos. Si no se pueden mitigar por completo, se adoptan medidas compensatorias. Siemens Gamesa desarrolla actividades en algunas zonas donde viven o pueden 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.

En noviembre de 2020, Siemens Gamesa fue uno de los miembros iniciales de The Offshore Coalition for Energy and Nature (OCEaN)⁵⁹, una coalición de ONG, la industria eólica y los operadores de sistemas de transmisión que cooperan en el despliegue sostenible de la energía eólica marina, al tiempo que garantizan la alineación con la protección de la naturaleza y los ecosistemas marinos saludables.

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



D1. Ética, integridad y lucha contra la corrupción

D1.1 Enfoque de gestión

[103-1] [102-17] Compliance (*Cumplimiento*) 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. Nuestro principio fundamental es: «Negocio limpio en el centro de la energía limpia». Esto significa cumplir estrictamente todas las leyes y reglamentos internos y adherirnos a los principios de conducta ética en los negocios, como se describe en las Business Conduct Guidelines.

Nuestras Business Conduct Guidelines (Directrices de conducta en la Empresa) sientan las bases de nuestra normativa interna y expresan los valores de la Empresa y las responsabilidades relacionadas con el cumplimiento, y sirven de marco de comportamiento para todos los directivos, empleados y miembros del Consejo de Administración en todo el mundo.

En Siemens Gamesa, compliance empieza en lo más alto. Los directivos de las unidades de Siemens Gamesa tienen la responsabilidad general del compliance y se espera que actúen como modelos en materia de cumplimiento e integridad, destacando su importancia y promoviéndolos a través del liderazgo personal y la formación.

Dada la importancia de las cuestiones de compliance, el Director General de Compliance (Chief Compliance Officer-CCO) informa regularmente a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV), así como al Comité Ejecutivo. El Comité Ejecutivo y el CCO revisan y evalúan la eficacia del sistema de compliance y lo adaptan de acuerdo con los requisitos cambiantes del entorno normativo y las necesidades empresariales. La CACOV supervisa el proceso.

D1.2 Sistema de Compliance

La Empresa cuenta con un sólido sistema de compliance que sustenta todas nuestras decisiones y actividades, en estricto cumplimiento de todas las leyes, principios de ética empresarial y reglamentos internos. Se utilizan procesos y herramientas sistemáticas para apoyar la mitigación efectiva de los riesgos de compliance. 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 sistemáticamente las conductas inapropiadas.
- **Detección:** El trabajo efectivo de compliance requiere un esclarecimiento completo: canales de denuncia, así como investigaciones justas y profesionales.
- **Respuesta:** Las consecuencias explícitas y las reacciones claras apoyan la prevención de las conductas inapropiadas, por ejemplo, el castigo de las infracciones y la eliminación de las deficiencias.

D1.3 Políticas y procedimientos operativos aplicables

Business Conduct Guidelines [Directrices de conducta en la Empresa]

Las Business Conduct Guidelines (BCG) definen la actitud de Siemens Gamesa respecto a la conducta empresarial responsable, lo que defendemos como empresa y nuestras responsabilidades en nuestros mercados, en la sociedad y hacia el medioambiente. 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 una política única denominada Compliance Handbook (Manual de Compliance). Este documento se aplica a todo el Grupo Siemens Gamesa.



Ilustración 29 – Sistema de Compliance (Cumplimiento)

D1.4 Organización de Compliance

La Organización de Compliance es responsable de la gestión y la aplicación del sistema de Compliance de la Empresa en todas las áreas dentro de (1) compliance, que abarca la lucha contra la corrupción, antimonopolio, contra el blanqueo de capitales y los derechos humanos; (2) la protección de datos; y (3) el control de las exportaciones y las aduanas.

1a) El equipo **Compliance Advisory** [Asesor en materia de Compliance] define y aplica el marco de normas, políticas y procedimientos de compliance basados en las leyes y reglamentos.

1b) El equipo de **Compliance Investigations & Regulatory** (Investigaciones y Regulación de Compliance) es responsable de manejar, gestionar y reportar todas las denuncias de Compliance y cualquier caso que involucre a las unidades de Siemens Gamesa y a terceros.

2) El departamento **Data Protection** [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 (BCR) [Normas Corporativas Vinculantes], del asesoramiento, aclaración y tratamiento de las incidencias y solicitudes relacionadas con la protección de datos. Ya se han implementado las políticas y procesos necesarios para cumplir con el Reglamento General de Protección de Datos («RGPD») de la UE⁶⁰ y otras leyes locales de protección de datos.

3) El departamento **Export Control and Customs (ECC)** [Control de las Exportaciones y Aduanas] es responsable de la gestión de todas las actividades de ECC, que incluyen la orientación de la normativa aplicable, la gestión y la coordinación regional, y las relaciones y revisiones externas. La misión global del Departamento de ECC es garantizar y facilitar el comercio legítimo, materializar los ingresos locales y proteger nuestras actividades comerciales, definidas como la garantía del control de las exportaciones y el cumplimiento de las normas aduaneras. Esta misión se está logrando a través de un Área Funcional Corporativa Global de ECC y mediante la introducción de las mejores políticas, principios y soluciones informáticas.

D1.5 Anticorrupción

[L11-C01] [205-1] La corrupción está ampliamente vinculada a efectos negativos, como la pobreza en las economías en transición, los daños al medioambiente, la vulneración de los derechos humanos y el deterioro del Estado de Derecho. Siemens Gamesa ha establecido normas sobre muchos aspectos relacionados con las prácticas de corrupción, como el soborno, los pagos de facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión, el blanqueo de capitales, así como la oferta o recepción de regalos, préstamos, honorarios, recompensas u otras ventajas como incentivo para hacer algo deshonesto, ilegal o que represente un abuso de confianza.

- **Regalos y hospitalidad:** Todos los beneficios otorgados a terceros deben ser conformes con la legislación local, las Business Conduct Guidelines [Directrices de conducta en la Empresa] y el Compliance Handbook [Manual de Compliance].
- **Patrocinios, donaciones, aportaciones a entidades benéficas y afiliaciones:** Cada patrocinio, donación, contribución benéfica o afiliación prevista debe cumplir ciertas

normas y directrices estratégicas que se recogen en los principios de Asuntos Corporativos.

- **Business Partners:** Siemens Gamesa establece diariamente relaciones comerciales con muchos terceros y, en determinadas circunstancias, puede ser considerada responsable de las acciones de ciertos terceros a los que Compliance se refiere como «Business partners» (socios comerciales). Antes de establecer una relación con los Business Partners, Siemens Gamesa debe tomar medidas para crear transparencia y garantizar que la relación sea evaluada y supervisada, realizando una Debida Diligencia de Compliance (Compliance Due Diligence, CDD) e incluyendo ciertas disposiciones contractuales obligatorias en los contratos.
- **Pagos de facilitación y pagos bajo coacción:** Los pagos de facilitación están prohibidos por las Business Conduct Guidelines.
- **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. La organización de ventas de Siemens Gamesa tiene la responsabilidad general de garantizar la identificación apropiada de los riesgos de cumplimiento y la mitigación adecuada en combinación con los activadores de riesgo automatizados incluidos en la herramienta del proyecto. Una comprobación de Compliance, Seguridad y ECC (CoSECC), que incluye cuestionarios de anticorrupción, antiblanqueo de dinero y derechos humanos, forma parte del proceso de Sales Business Approval (SBA) [Aprobación Comercial] de Siemens Gamesa, que se aplica a todos los proyectos.
- **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 las leyes aplicables establecidas en el Código de Conducta para Proveedores y Terceros Intermediarios de Siemens Gamesa.

D1.6 Antimonopolio

[206-1] Las infracciones de la legislación antimonopolio representan un enorme riesgo para la Empresa y sus empleados, sobre todo en cuanto a multas, daños y perjuicios, exclusión de concursos públicos y daños a la reputación. Por lo tanto, Siemens Gamesa ha definido e implementado un concepto de cumplimiento de la legislación antimonopolio basado en los siguientes principios:

- Identificación de los riesgos relacionados con la defensa de la competencia.
- Comunicación y formación claras sobre la necesidad de cumplir la legislación antimonopolio.
- Investigación de las infracciones de la legislación antimonopolio y aplicación de sanciones disciplinarias.

D1.7 Lucha contra el 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 módulo de Siemens Gamesa Anti-Money Laundering (AML) tiene como objetivo crear un alto nivel de transparencia en los negocios realizados con terceros (Contrapartes) e incluye:

- Realización de la debida diligencia específica, incluyendo un proceso de «Conozca a su contraparte» (Know Your Counterpart, KYC).
- Procedimientos de supervisión de relaciones comerciales y formas de pago potencialmente sospechosas.
- Denuncia de operaciones o comportamientos sospechosos de cualquier contraparte comercial a las autoridades locales.

D1.8 Canales para denunciar conductas indebidas

Siemens Gamesa ofrece a todos los empleados y a terceros canales de denuncia protegidos para comunicar información específica sobre presuntas infracciones de la normativa. De este modo, ayudan a la Empresa a identificar y eliminar las conductas indebidas y los agravios y a protegerla contra los riesgos o daños que puedan derivarse.

Las infracciones de la normativa pueden denunciarse a las siguientes personas:

- Superior jerárquico;
- Director General de Compliance (Chief Compliance Officer).
- Director de Compliance Regional / de División.
- Personal de Recursos Humanos.
- Integrity Hotline (canal anónimo de denuncias).
- Representantes de los empleados.

La información sobre posibles infracciones puede proporcionarse de forma confidencial y anónima, según sea necesario, si la legislación local lo permite. Además, la Empresa no tolera represalias de ningún tipo contra las personas que hayan denunciado infracciones de la normativa. El departamento de Compliance examina todas las denuncias y adopta las medidas oportunas.

D1.9 Desempeño en 2021

Formación y comunicación en materia de compliance

Para garantizar 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 de nuestro sistema de compliance.

Debido a la propia naturaleza de sus funciones, algunos empleados están expuestos a riesgos específicos de compliance y deben recibir formación periódica en materia de compliance, que

puede consistir en formación presencial/online y cursos online. Para mantener la concienciación sobre las cuestiones de compliance, se ofrece la siguiente formación sobre compliance: [\[Ver Tabla 46 - Formación en materia de compliance\]](#)

- **Compliance Basic Training** [Formación básica en materia de compliance], que abarca la lucha contra la corrupción, la defensa de la competencia, la lucha contra el blanqueo de capitales, los derechos humanos, los conflictos de intereses y el cumplimiento como parte de otros procesos empresariales. El grupo objetivo abarca a todos los empleados de Siemens Gamesa.
- **Business Conduct Guidelines e-Learning** [formación online sobre Directrices de conducta en la Empresa] dirigido a todos los empleados de Siemens Gamesa con una dirección de correo electrónico válida.
- **Compliance introduction** [Introducción a Compliance] incluido dentro del paquete de formación para nuevos empleados por parte de Recursos Humanos.
- Curso global y actualización anual de Compliance para los **Managing Directors** [directores generales].
- Formación a demanda para mitigar los riesgos locales o específicos de la Empresa (por ejemplo, compliance en la cadena de aprovisionamiento, business partners, compliance en los proyectos de los clientes).

Además, 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. Por ello, la Organización de Compliance diseña un plan anual de comunicación de compliance para mantener el conocimiento global, incluyendo actividades para cubrir el aspecto esencial desde la dirección. El plan es aprobado por la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas y por la Comisión Ejecutiva.

Gestión de riesgos de Compliance

Para identificar, mitigar y evitar regularmente los riesgos de compliance, Siemens Gamesa ha establecido la Evaluación de Riesgos de Compliance (Compliance Risk Assessment, CRA). 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. La CRA crea conciencia de los riesgos de compliance y refuerza la cooperación entre la Organización de Compliance y las unidades operativas.

La CRA se realiza cada 2 años; sin embargo, a partir de 2021, se realiza una CRA adicional de alto riesgo en los años impares que se centra en los desencadenantes de riesgos internos y externos para analizar los países con mayor riesgo de compliance. La CRA 2021 de alto riesgo se completó en julio de 2021 para China, India, México y Estados Unidos. Las medidas identificadas para gestionar estos riesgos en esta CRA se iniciaron inmediatamente y serán finalizadas antes de la ejecución de la próxima CRA en el EF 22.

Además de la CRA, los riesgos de cumplimiento que son importantes de acuerdo con la metodología de gestión de riesgos empresariales (ERM) son gestionados por ERM trimestralmente.

Casos de compliance

[L11-H02] [205-3] Un caso de compliance es cualquier infracción de la legislación penal y/o administrativa o de la normativa interna de Siemens Gamesa, como las Business Conduct Guidelines, en el curso de la actividad empresarial, por parte de al menos un empleado y/o de un tercero que trabaje en nombre de Siemens Gamesa.

Todas las acusaciones de compliance son sometidas primero a una verificación por parte de los Compliance Officers. Si la verificación sugiere que las acusaciones son verosímiles, se emite el mandato para comenzar una investigación del caso. Al llevar a cabo una investigación, se deben cumplir los principios fundamentales de una investigación de compliance.

Todos los casos de compliance comunicados a la Organización de Compliance serán tratados por esta o remitidos al departamento especializado de Siemens Gamesa correspondiente, y en ciertos casos gestionados por una entidad externa. Todos los casos de compliance son gestionados por Compliance en la herramienta interna de gestión de casos de compliance [Ver Tabla 47 - Casos de compliance]

[L11-SO10] Los **casos de compliance** pueden incluir infracciones de la ley, de un reglamento interno de Siemens Gamesa, de la normativa contable, de los deberes fiduciarios o de las leyes del mercado de valores, así como a la corrupción, a las infracciones antimonopolio, a las infracciones de los conflictos de intereses, a las actividades de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo, a las infracciones de los derechos humanos y a las represalias contra un denunciante.

El Grupo Siemens Gamesa ha investigado una serie de alegaciones e indicios de potenciales violaciones de las políticas y procedimientos internos, así como de la legislación aplicable. Las investigaciones afectaron principalmente a la sociedad subsidiaria india y a un número limitado de subsidiarias en otras jurisdicciones. Las respectivas investigaciones internas se han completado y han revelado violaciones que tienen un impacto inmaterial en los Estados Financieros Consolidados a 30 de septiembre de 2021. En el transcurso de estas investigaciones, surgieron algunas nuevas alegaciones aisladas que se están investigando actualmente como nuevos casos, pero que en la fase actual no se consideran materiales. En caso de que surgieran nuevos hechos relevantes en relación con alegaciones de infracciones de cumplimiento relacionadas con las investigaciones finalizadas, o con cualquier investigación actual o futura, esto podría dar lugar a que Siemens Gamesa o sus respectivas sociedades subsidiarias estuvieran sujetas al pago de daños y perjuicios, compensaciones equitativas (*"equitable remedies"*), multas, sanciones, devolución de beneficios, a inhabilitaciones para ejercer determinados tipos de actividad, así como a pasivos adicionales.

La **naturaleza de las consecuencias disciplinarias** varía según la falta de compliance en cuestión, y las sanciones apropiadas se determinan tras considerar todas las circunstancias relevantes. 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 correctoras similares.

El **proceso de resolución** garantiza que se corrijan los puntos débiles, las deficiencias y las infracciones de compliance detectadas durante las investigaciones de compliance, las aclaraciones y otras actividades de investigación. Todos los departamentos de Siemens Gamesa afectados por un caso de compliance deben aplicar las recomendaciones del 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.

Compliance Control Framework

El Marco de Control de Compliance (Compliance Control Framework, CCF), tiene como objetivo asegurar la adopción y la implementación de los Reglamentos de Compliance aplicados a nivel mundial. Es una parte integral del Policy & Control Masterbook (PCMB) [Libro Maestro de Políticas y Control], que abarca todas las áreas relacionadas con compliance, como los business partners, los proyectos de los clientes, los obsequios y la hospitalidad, etc. Estas áreas se evalúan a través del Risk and Internal Control System (R/IC) [Sistema de Riesgos y Control Interno], que apoya al Consejo de Administración, a la Comisión de Auditoría, Compliance y Operaciones Vinculadas⁶¹ y a la Comisión Ejecutiva en su responsabilidad de gestionar los riesgos de forma eficaz y proporcionar una garantía razonable de que los activos de la organización están salvaguardados, los informes financieros son fiables y las leyes y reglamentos se cumplen.

Todas las deficiencias relacionadas con compliance que se detecten deben subsanarse 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 establecido.

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.

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.

Para cumplir nuestras responsabilidades, Siemens Gamesa es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC). Sus diez Principios y el Acuerdo Marco del sindicato IndustriALL Union Global⁶², son vinculantes para toda la Empresa. 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, medioambiente y lucha contra la corrupción incluidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas como parte integrante de su estrategia y operaciones empresariales. Esto se aplica a nuestros empleados, business partners, clientes y proveedores de todo el mundo.

Siemens Gamesa reconoce que pueden surgir posibles problemas de derechos humanos en nuestras propias operaciones o en la cadena de valor. Por ello, nos comprometemos públicamente a garantizar un comportamiento justo y socialmente responsable mediante políticas y procesos formales. En Siemens Gamesa, el respeto a los derechos humanos está cubierto de la siguiente manera:

- Los derechos humanos son un módulo de la Evaluación de Riesgos de Compliance (CRE) dentro del proceso de Aprobación Comercial (SBA).
- El riesgo para los derechos humanos es un elemento obligatorio de la Evaluación de riesgos de Compliance (CRA).
- Los derechos humanos forman parte del Código de Conducta para Proveedores y Terceros Intermediarios, que todos los proveedores deben adoptar y cumplir.
- Los derechos humanos están incluidos en nuestras relaciones con los empleados en todo el mundo.
- Los derechos humanos forman parte de la formación en materia de compliance.
- Los derechos humanos forman parte de los informes periódicos de compliance del Director General de Compliance (CCO).

Por lo tanto, la Empresa no debe estar involucrada en ninguna infracción de los derechos humanos ni en otros impactos adversos sobre los mismos. Se espera que los empleados de Siemens Gamesa eviten infringir los derechos humanos de los demás y que aborden los impactos adversos sobre los derechos humanos de las actividades y circunstancias en las que la Empresa está involucrada.

D2.2 Políticas y principios operativos aplicables

[L11-H03] Los compromisos de Siemens Gamesa en este ámbito están firmemente arraigados en la **Política de Derechos Humanos**⁶³ y en las **Business Conduct Guidelines** [Directrices de conducta en la Empresa], que establecen los principios y normas fundamentales que rigen nuestra forma de actuar dentro de la Empresa y en relación con nuestros partners y la sociedad.

D2.3 Desempeño en 2021

[L11-H04] No hay constancia de sanciones o multas relacionadas con infracciones de los derechos humanos en el EF 21.

Identificación de temas relevantes de derechos humanos

Los temas relevantes de derechos humanos de Siemens Gamesa representan los principales temas de derechos humanos que surgen de nuestras propias operaciones empresariales y de la cadena de suministro y son los que nos centramos en mitigar. Para el periodo del informe, los temas se identificaron mediante una evaluación interna con expertos en la cadena de suministro, recursos humanos y compliance.

1) Los derechos humanos en la cadena de suministro:

- Protección de los derechos humanos, no discriminación, respeto a las culturas y comunidades.
- Prácticas operativas justas, lucha contra la corrupción y contra el soborno.
- Prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil.
- Reconocimiento del derecho de los trabajadores a la libre asociación y a la negociación colectiva.
- Normas de seguridad y salud laboral.

2) Los derechos humanos en el lugar de trabajo:

- Prohibición de la discriminación.
- Condiciones de trabajo justas (salarios justos y horarios de trabajo decentes).
- Normas de seguridad y salud laboral.
- Reconocimiento del derecho de los trabajadores a la libre asociación y a la negociación colectiva.

3) Los derechos humanos en los proyectos de los clientes:

- Normas de seguridad y salud laboral.
- Prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil.
- Protección de los derechos sobre la tierra, la propiedad y la vivienda.
- Condiciones de trabajo justas.
- Protección de los derechos de las comunidades indígenas y locales.

Respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro

Los proveedores de Siemens Gamesa deben compartir el objetivo común de comportarse de forma ética y respetuosa con la ley, tal y como se recoge en el Código de Conducta para Proveedores y Terceros Intermediarios y en la Política de Relación con Proveedores de Siemens Gamesa. En cuanto a los derechos humanos, el Código contiene requisitos vinculantes para la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, en particular el respeto de los derechos humanos básicos de los empleados, incluida la remuneración justa, la libertad de reunión, las normas de salud y seguridad, y la prohibición de la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil. [\[Ver apartado E3. Cadena de suministro responsable para más detalles\]](#).

Respeto de los derechos humanos en el lugar de trabajo

El respeto de los derechos humanos en las relaciones con los empleados es un aspecto fundamental de nuestro compromiso. [\[Ver apartado B4. Relaciones laborales para más detalles\]](#).

Debida diligencia (due diligence) en materia de derechos humanos en los proyectos de los clientes

El proceso de Aprobación Comercial (SBA) es el proceso interno de aprobación de Siemens Gamesa para los proyectos de los clientes, incluyendo el desarrollo de oportunidades de parques eólicos.

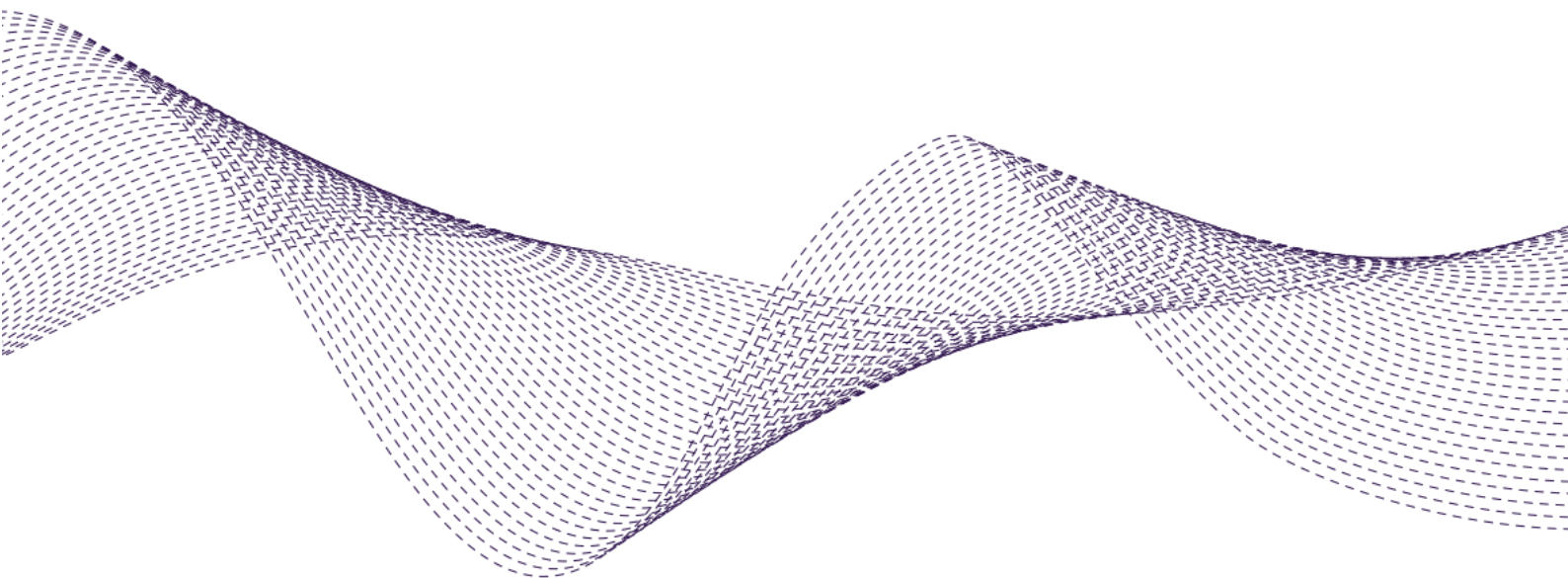
En este proceso, el cumplimiento se evalúa como un paso obligatorio a través de la Evaluación de Riesgos de Compliance (CRE), utilizando cuestionarios predefinidos con el fin de identificar, mitigar y/o aprobar los riesgos relacionados con el proyecto. Si se cumplen los criterios de riesgo definidos, se lleva a cabo una Due diligence del Proyecto de Derechos Humanos, en la que se evalúa el proyecto para detectar posibles riesgos en materia de derechos humanos en relación con su ubicación, derechos laborales, derechos de la comunidad local, medios de vida, detalles de seguridad y socios. Todos los riesgos potenciales que se identifiquen deben contar con un plan de mitigación; de lo contrario, el proyecto no será aprobado por el proceso de CRE.

Además, los derechos humanos son un elemento obligatorio de la Evaluación de Riesgos de Compliance (Compliance Risk Assessment, CRA). Cualquier riesgo en materia de derechos humanos detectado durante la evaluación de riesgos ascendente realizada en cada unidad de Siemens Gamesa debe contar con un plan de mitigación, que debe ser implementado en el siguiente ejercicio fiscal.

Mecanismos de reclamación y canales relacionados con los derechos humanos

Los mismos canales de información descritos en el apartado D1.8 pueden utilizarse para revelar cuestiones y consultas relacionadas con los derechos humanos de forma anónima. Siemens Gamesa no tiene constancia de que se hayan presentado cuestiones relacionadas con los derechos humanos a través de estos canales en el periodo del informe. Durante el EF 21, el departamento de Compliance de Siemens Gamesa ha recibido una denuncia de derechos humanos por la que se ha iniciado una investigación interna. La investigación ha finalizado. No se ha podido demostrar ninguna violación de los derechos humanos.

E. Información sobre la sociedad



E1. Compromiso social

E1.1 Enfoque de gestión

[L11-SO02] Siemens Gamesa está profundamente anclada en las comunidades en las que operamos. Vemos como nuestro deber contribuir 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 nuestro objetivo es ser parte activa de sus actividades y de su comunidad. Al contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, también respondemos a las preocupaciones de los empleados comprometiéndolos con las comunidades a través de actividades de voluntariado⁶⁴.

E1.2 Compromiso con el desarrollo sostenible

Durante el EF 21, lanzamos una plataforma digital⁶⁵ para gestionar todos los proyectos de Compromiso Social. Esta plataforma marca una gran diferencia y nos permite obtener importantes ventajas de nuestra actividad. La plataforma digital (nuestra oficina virtual) nos permite ser mucho más eficientes, llegar a más beneficiarios, medir mejor nuestros resultados y, además, tener una mayor visibilidad de nuestra estrategia y compromiso. Desde el lanzamiento de nuestra plataforma digital, hemos recibido más de 5.400 visitas.

En resumen, estamos preparados para obtener mejores resultados ayudando a las comunidades donde Siemens Gamesa está presente.

E1.3 Marco de políticas

[L11-SO03] La Política de Compromiso Social⁶⁶ se ocupa del pilar de la Comunidad y proporciona el marco para cualquier iniciativa de compromiso con la comunidad o de donaciones benéficas. Define los siguientes objetivos principales:

- Promoción del compromiso social, incluyendo la asistencia y la inclusión sociales.
- Objetivos sociales relacionados con la sostenibilidad, especialmente con el cambio climático.
- Fomentar y apoyar las iniciativas educativas.
- Fomentar y apoyar a las empresas sociales y a las start-ups que persiguen objetivos sociales, con la posibilidad de tener una participación en el capital de dichas entidades, previa autorización del Consejo de Administración.

Por lo tanto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU desempeñan un papel crucial en el enfoque de compromiso social de Siemens Gamesa: cualquier iniciativa de donación benéfica o compromiso con la comunidad debe cumplir con uno o más de los ODS de la ONU que se han considerado importantes para el compromiso social de Siemens Gamesa.

Como se describe en la Política de Compromiso Social, Siemens Gamesa se compromete a prestar especial atención a los grupos más vulnerables. Así, otro punto de referencia de cualquier 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 Aportaciones Benéficas de Siemens Gamesa es regular las donaciones y aportaciones benéficas a nivel de grupo para cumplir con las directrices de conducta en la Empresa sobre donaciones y aportaciones benéficas y con la Política de Compromiso Social. Esta política define las directrices y el marco de cómo proceder (iniciar, evaluar y aprobar) con respecto a las donaciones y contribuciones caritativas por Siemens Gamesa.

E1.4 Estrategia y objetivos hacia 2023. Prioridades y KPI

[L11-SO03] Nuestra estrategia de Compromiso Social⁶⁷ se centra en ayudar a la sociedad a través de acciones vinculadas a los ODS de la ONU, especialmente el ODS 1 No a la pobreza, el ODS 4 Educación de calidad, el ODS 13 Acción por el clima, el ODS 14 Vida bajo el agua y el ODS 15 Vida en la tierra.

¿QUÉ?

- **Luchar contra la pobreza:** porque necesitamos ser parte de las comunidades.
- **Educación Tecnológica:** impulsar el talento que necesitaremos en el futuro.
- **Proteger el medioambiente:** para contribuir a salvar el planeta.

¿POR QUÉ?

- Estabilidad a largo plazo y confianza en nuestro compromiso social.
- Sentido de pertenencia y motivación de los empleados, fuertemente centrado en el trabajo voluntario.
- Alineación con la demanda de los analistas e inversores para mejorar el desempeño medioambiental, social y de gobierno (ESG).
- Separar todas las actividades sociales del negocio y unificarlas, coordinarlas y potenciarlas.

¿CÓMO?

El departamento de Compromiso Social es digital, lo que nos convierte en pioneros en nuestro sector. Nuestra plataforma digital nos permite alcanzar una mayor eficiencia, llegar a más beneficiarios, medir y mejorar nuestro impacto y conectar con voluntarios, socios, estudiantes y el público en general (e-learning, portal de voluntarios, portal de colaboradores, eventos, etc.)

Ilustración 30 - Estrategia de Compromiso Social hacia 2023

Estas actividades son independientes del negocio. Para lograr nuestros objetivos, la Empresa ha definido tres 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 STEM⁶⁸.

E1.5 Desempeño en 2021

Proyectos transversales

Empleado sostenible y familia sostenible

Con este proyecto queremos concienciar a nuestros empleados sobre la sostenibilidad e introducir hábitos sostenibles en la vida diaria:

- En septiembre de 2021, lanzamos la aplicación DoGood para nuestros empleados. A través de esta aplicación, durante un mes, los empleados recibieron una serie de retos que abordan los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con nuestra estrategia. El objetivo era que los empleados adoptaran hábitos sostenibles en su vida cotidiana. Durante la primera ronda, más de 700 empleados se inscribieron en el proyecto; cada dos semanas se lanza una nueva ronda.
- Otro proyecto realizado durante el EF 21 consistió en la sustitución de plásticos en nuestras principales sedes. Colocamos jarras de agua y vasos de cristal en las salas de reuniones para que los empleados los utilicen con nuestros principales interlocutores. El objetivo es evitar cualquier uso de plástico en el futuro.

Lucha contra la pobreza

Siguiendo nuestros objetivos de lucha contra la desigualdad y la pobreza y de cumplimiento de la Agenda 2030 de la ONU, lanzamos una Campaña de Invierno con más de doce iniciativas en todo el mundo. Los empleados de Siemens Gamesa ayudaron a llevar un poco de alegría a los vecinos, niños y personas necesitadas donando juguetes y ropa el pasado invierno, enviando el claro mensaje de que el cuidado de los demás es importante no solo en Navidad/Invierno sino también, especialmente, durante la pandemia. Se llevaron a cabo más de 17 iniciativas (24.000 beneficiarios de comidas, juguetes, productos sanitarios y ropa...) en Dinamarca, Alemania, España, México, Chile, Brasil, Francia, Reino Unido y Estados Unidos.

Durante el EF 21, proporcionamos ayuda para COVID-19 mediante donaciones de alimentos y kits sanitarios a más de 1.000 beneficiarios en Brasil e India. Con estas acciones buscamos aliviar la carga del sistema sanitario y ayudar a las comunidades donde estamos presentes.



Ilustración 31 - Donaciones relacionadas con el COVID

Proteger el medioambiente

La lucha contra el cambio climático está en el ADN de nuestro negocio, no solo reduciendo las emisiones con nuestras turbinas, sino también a través de proyectos medioambientales e iniciativas benéficas que contribuyen a reducir la huella de CO₂. En Siemens Gamesa creemos que la reforestación y la limpieza de nuestras costas son algunas de las mejores formas de luchar contra el cambio climático y contribuir a la protección del medioambiente.

- Un árbol adulto absorbe 22 kg de CO₂ al año.
- La contaminación de ríos, playas y costas pone en peligro la biodiversidad.
- Más de 3.000 millones de personas dependen del océano para su sustento.

Bosques de Siemens Gamesa

En el EF 2021 lanzamos «Forests of Siemens Gamesa» [Bosques de Siemens Gamesa], cuyo objetivo es restaurar bosques degradados en todo el mundo. Con el apoyo de más de 600 empleados voluntarios, hemos plantado 20 bosques en 10 países (México, España, Brasil, Alemania, Dinamarca, Francia, Estados Unidos, Reino Unido, Marruecos y China) con más de 80.000 árboles en total. El objetivo es concienciar sobre la importancia de la reforestación en la lucha contra el cambio climático y de la protección de nuestros bosques a través de esta oportunidad de realizar un trabajo voluntario.

En línea con el proyecto «Bosques de Siemens Gamesa», hemos creado un bosque especial en el Amazonas con 28.000 árboles que fueron plantados en nombre de los empleados de Siemens Gamesa por indígenas de la selva amazónica brasileña. Este proyecto da empleo a más de 170 personas de la comunidad indígena durante tres años.

Limpieza de costas

Con el apoyo de más de 200 empleados voluntarios, ya hemos retirado un total de 11 toneladas de residuos de lagos y costas en 6 países (España, Reino Unido, Alemania, Marruecos, Estados Unidos y Taiwán), aliviando el impacto sobre la fauna y los efectos nocivos de la contaminación en nuestros mares, océanos y ríos.

El objetivo de las limpiezas es que la gente se comprometa a retirar la basura de las playas y los cursos fluviales. El objetivo es proteger el medioambiente, reducir el CO₂ y proteger la biodiversidad, a la vez que se produce un cambio de comportamiento al concienciar a la gente y cambiar sus hábitos.

También hemos dado a todos nuestros empleados la oportunidad de organizar sus propias limpiezas y de unirse a los eventos de voluntariado corporativo utilizando la aplicación Clean Swell. Con esta aplicación, cada empleado puede registrar su actividad y unirse a los grupos de Siemens Gamesa.

Día de limpieza digital

Dos veces al año celebramos un Día de limpieza digital con la ONG Let's Do It World. La primera edición se lanzó en el Día Mundial de la Limpieza el 19 de septiembre de 2020; debido a la gran respuesta, se celebró una segunda edición el 27 de marzo de 2021 y una tercera el 18 de septiembre de 2021. En total, se eliminaron

392 toneladas de CO₂. Este evento tendrá lugar dos veces al año para maximizar los resultados y tener un mejor impacto medioambiental. Hasta la fecha han participado más de 200 empleados.

De media, el streaming de vídeos online en todo el mundo es responsable de más de 300 millones de toneladas de emisiones de CO₂ al año y un solo correo electrónico con un archivo adjunto emite 50 gramos de CO₂⁶⁹.

Hay muchos documentos, vídeos, correos electrónicos y otros elementos que almacenamos innecesariamente. La huella de carbono de Internet es ahora mismo el 3,7% del total de las emisiones de CO₂ del mundo y aumentará al 20% en 10 años si no actuamos.

4ª edición especial de Siemens Gamesa Impact COVID-19

En línea con nuestro objetivo de cumplir con la Agenda 2030, lanzamos la 4ª Edición del Proyecto Impact centrado en la ayuda social y humanitaria para combatir la pobreza debido al COVID-19. Sin embargo, también consideramos proyectos relacionados con nuestras principales áreas: la lucha contra el cambio climático, la promoción de la educación de calidad y la lucha contra la pobreza.

Siemens Gamesa Impact es una iniciativa de toda la Empresa para aportar un cambio positivo a las comunidades en las que operamos, a la vez que aumenta el compromiso de los empleados. Cada año, los empleados pueden proponer un proyecto de compromiso con la comunidad relacionado con nuestra estrategia de Compromiso Social. Los proyectos son evaluados por un jurado, que elige los proyectos finales.

La edición del año 21 recibió 75 propuestas de proyectos en 36 países de 67 empleados de quince países. Finalmente, se eligieron nueve proyectos en ocho países. El valor de estos proyectos ascendió a 312.590 euros y mejorarán la vida de unas 450.000 personas. Los proyectos ganadores fueron los siguientes:

- ReFood: detener el desperdicio y alimentar a la gente en Telheiras, Lisboa (Portugal).
- Bokatas: la lucha contra los sintecho en España.
- Plan sumamos salud + economía en España.
- Reforestación y respuesta de medios de vida sostenibles para los refugiados en Kenia.
- Climate action through schools! [¡Acción climática a través de los colegios!] en el Reino Unido.
- El centro científico de Orlando en Estados Unidos.
- La lectura para el cambio social en Brasil.
- Seguridad alimentaria en México.
- Potenciación de 37 comunidades de chabolas en Surat (India).

Las iniciativas de impacto y de donaciones benéficas locales de Siemens Gamesa en todo el mundo refuerzan nuestro vínculo con la tierra y la comunidad local, incluidas las entidades e instituciones que contribuyen al desarrollo social local. La Empresa trata de mantener relaciones estables con entidades e instituciones locales que también se esfuerzan por ampliar los horizontes de las personas.

Proyectos de Educación Tecnológica

«Planet Rescuers» [Rescatadores de planetas] en Minecraft: Education Edition

Siemens Gamesa quiere fomentar las vocaciones STEM despertando la curiosidad de los niños de 8 a 12 años con una de las herramientas que mejor conocen: Minecraft.

Planet Rescuers es un videojuego educativo en una Edición Educativa de Minecraft en la que se necesitan conceptos STEM para superar retos y completar misiones. Los usuarios se embarcan en un viaje sobre energía y sostenibilidad a través del popular universo Minecraft en el que solo hay un destino: un mundo sostenible.

«Planet Rescuers» también está disponible en todo el mundo en la biblioteca del juego de Minecraft: Education Edition como parte del acuerdo de Siemens Gamesa con Microsoft para la promoción de herramientas innovadoras para la educación STEM.

Más de 52.000 niños (260 colegios) utilizan el videojuego en los colegios.

Robotics with First Lego League

En septiembre de 2020, Siemens Gamesa lanzó un programa de robótica para estudiantes de 7 a 16 años o más con FIRST Lego League.

Esta iniciativa ofrece a los estudiantes la oportunidad de desarrollar habilidades tempranas de ingeniería con aplicaciones en el mundo real. Los participantes también aprenden a cooperar y a ser proactivos en el funcionamiento de su robot.

Este programa escolar está vinculado al plan de estudios para garantizar que todos los alumnos puedan beneficiarse.

Lanzado en 2020/2021 en Alemania, España y Reino Unido con más de 2.300 niños, Robotics with First Lego League se implantará en Marruecos y México en 2021/2022.

Universities4Sustainability

Universidades por la Sostenibilidad incluye una serie de iniciativas que pretenden mejorar la empleabilidad de los estudiantes permitiéndoles aprender de forma práctica con la participación de retos reales planteados por Siemens Gamesa.

En consonancia con el ODS 4 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, para abordar la transformación tecnológica de las economías y garantizar al mismo tiempo la transición energética hacia un modelo de generación bajo en carbono se necesitará todo el talento disponible en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

En septiembre de 2021, Siemens Gamesa lanzó un premio anual para estudiantes de grado y posgrado con la **Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible (SDSN)** de las Naciones Unidas. La iniciativa pretende movilizar el talento universitario en una competición por equipos para crear soluciones prácticas que permitan alcanzar la sostenibilidad medioambiental (ODS 13) desde diversas perspectivas disciplinarias.

En el EF 21, Siemens Gamesa lanzó «**Students for Sustainable Regions**», un programa de aprendizaje basado en proyectos en colaboración con la Universidad de Aalborg y 4GUNE (País Vasco) con un único reto «Cómo lograr una transición energética con soluciones sostenibles». Este año se han presentado seis proyectos sobre retos relacionados con los «Flujos de materiales y energía en una región circular», en los que han participado más de 200 estudiantes.

Este programa también se desarrollará en cuatro universidades de Méjico durante el curso 2021-2022.

STEM4Women

Las mujeres siguen siendo una clara minoría en las carreras técnicas, a pesar de que hoy hay más mujeres que hombres matriculados en las universidades.

Según la OCDE, la menor presencia de chicas en las carreras técnicas se debe a un conjunto de factores como la menor confianza en sus propias capacidades, la preferencia por carreras de orientación social, los estereotipos y expectativas sociales y la falta de modelos a seguir.

En Siemens Gamesa nos hemos propuesto cambiar la percepción que tienen las niñas de estas disciplinas, demostrando el atractivo de una carrera STEM a través de programas de tutoría con profesionales de Siemens Gamesa.

- **Concurso TECHMI-Siemens Gamesa:** Un concurso para promover la educación STEM entre las niñas de 8 a 12 años con «Planet Rescuers» en colaboración con la Real Academia de Ingeniería de España.
- En 2021, cinco empleados de Siemens Gamesa participaron como voluntarios en una serie de sesiones de mentoría con mujeres jóvenes que cursaban los últimos años de sus programas de grado o máster en universidades españolas para mejorar su confianza y sus habilidades y facilitar su incorporación al mundo laboral.

Teens4STEM

#Teens4STEM acerca a los adolescentes a la realidad de la experimentación abordando retos de la vida real con sus propias soluciones, construyendo su talento y capacidades organizativas para el presente y el futuro.

Nuestro objetivo es ayudarles a descubrir, con la ayuda de nuestros empleados, las oportunidades que puede ofrecer una carrera STEM.

Proyectos de 2021:

- **FS Ingenium.** Un joven equipo científico con sede en Sarriguren (Navarra, España) ha ganado en San José, California (EE. UU.), el Global Innovation Award, un concurso internacional para proyectos técnicos desarrollados por niños. Fue la primera vez que ganó un equipo no estadounidense. En 2021, Siemens Gamesa les apoyó para que persiguieran sus pasiones con un proyecto a nivel industrial de aplicación real en el sector de las energías renovables.
- **IES Plaza de la Cruz:** Una propuesta para participar en la implantación de un bachillerato de investigación en un instituto de Pamplona (Navarra, España). Los estudiantes

resolverán un reto del mundo real propuesto por Siemens Gamesa para promover el pensamiento científico y el trabajo de investigación como si fuera su primer trabajo.

- **Schule am Dobrock (Alemania):** Un estudio comparativo sobre la calidad del agua de los arroyos locales como parte de un proyecto de la UE con estudiantes de Suecia (Kattegattgymnasiet en Halmstad).

#HackSTEM

Siemens Gamesa lanzó una hackatón en octubre de 2020 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, que no es otro que la sostenibilidad. En esta edición hubo más de 250 participantes.

En 2021, lanzamos la segunda edición, #HackSTEM21, un evento online que se puso en marcha en Alemania, Dinamarca, México, Egipto y España simultáneamente del 21 al 26 de septiembre de 2021. El reto es crear una aplicación fácil de usar para mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes en STEM.

El concurso fue precedido por una serie de seminarios web con universidades de cada país sobre temas relacionados con el papel de la innovación en la educación STEM para promover las carreras STEM. Más de 800 personas participaron en esta edición.

#Teaching Future

Una iniciativa lanzada durante la pandemia de COVID-19 para ayudar a los estudiantes de 6 a 18 años o más a adquirir conocimientos de STEM mientras aprenden sobre energía renovable, energía eólica y digitalización mediante 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.

Proyectos locales

En Siemens Gamesa estamos comprometidos con las comunidades en las que operamos. Por eso también nos comprometemos con proyectos locales para satisfacer sus necesidades específicas y promover el desarrollo social y económico sostenible. El Área de Compromiso Social unifica y coordina estas actividades para maximizar su eficiencia y visibilidad.

Medición del rendimiento social de la inversión

Siemens Gamesa se asoció con la Universidad de Deusto en Bilbao (España), para evaluar el Retorno Social de la Inversión (SROI) de los proyectos financiados por Siemens Gamesa Impact, la iniciativa global de donaciones benéficas de la Empresa. El SROI mide la eficacia del uso de los fondos invertidos en estos proyectos. Se obtiene calculando una ratio entre el Valor Social Integrado, que es la consolidación (suma sin duplicaciones) del valor atribuido a los agentes económicos (trabajadores, proveedores, etc.), y el valor atribuido a los beneficiarios (normalmente a través de mecanismos no de mercado). El SROI de los proyectos ejecutados en 2018-19 alcanzó los 5,54 euros, lo que significa que el importe invertido en los proyectos por Siemens Gamesa ha supuesto un retorno social de 5,54 veces.

Inversiones

[L11-C03] [102-13] La Empresa tiene protocolos para el control de las donaciones y aportaciones benéficas para acciones de carácter social. Mediante estos protocolos, todas las contribuciones de contenido social, las donaciones y las asignaciones de fondos se evalúan para mitigar los riesgos de Compliance. En el EF 21, el total de donaciones y aportaciones benéficas de Siemens Gamesa ascendió a 0,79 millones de euros (2,90 millones de euros en el ejercicio 20). La mayoría de estas inversiones se realizaron en Europa, Oriente Medio y África (60%), seguidas de Asia, Australia (39%) y América (1%).

Esa cantidad global incluye todas las donaciones y las contribuciones benéficas locales. Sin embargo, el grueso de los fondos es administrado directamente por el Área de Compromiso Social, que centraliza y gestiona directamente los proyectos sociales y la asignación de fondos, no solo a través de donaciones y aportaciones benéficas, sino también a través de acuerdos de servicios y asociaciones.

En el EF 21, las inversiones en Compromiso Social, es decir, todas las inversiones en la comunidad a través de acuerdos y asociaciones ascendieron a 0,97 millones de euros, incluidos los proyectos relacionados en todas las áreas: La protección del medioambiente (29%), la educación tecnológica (29%), los proyectos generales (5%) y la lucha contra la pobreza (37%).

E2. Afiliaciones y asociaciones

E2.1 Enfoque de gestión

[L11-SO04][102-13] Como líder mundial en el sector de las energías renovables, Siemens Gamesa fomenta las políticas y los marcos para un futuro más sostenible compartiendo su experiencia con las principales partes interesadas a nivel mundial. 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 realiza son:

- Compartir información sobre casos prácticos positivos en el desarrollo de cadenas de aprovisionamiento locales a nivel mundial, comprometiéndose con las comunidades y ayudando a los países a alcanzar los objetivos climáticos.
- Contribuir con nuestra experiencia global a la construcción del esqueleto de los marcos legales que pueden allanar el camino para lograr los objetivos climáticos nacionales, al tiempo que proporcionan a los inversores privados visibilidad a largo plazo y atractivo en el mercado.
- Establecer objetivos ambiciosos para la participación de las energías renovables en el mix energético; la eliminación de las restricciones 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.

Todas estas acciones establecen a Siemens Gamesa como un gran defensor de la industria en la cadena de valor de las renovables.

E2.2 Marco de políticas para afiliaciones y asociaciones

El objetivo 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 la afiliación de la Empresa y de individuos a asociaciones (como cámaras, clubes, instituciones, organismos comerciales, 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 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 para representar a Siemens Gamesa en cualquier entidad específica.
 - Conocimiento de las razones, objetivos y el coste económico de la propuesta de asociación.

- Validación legal: para la compatibilidad con las leyes pertinentes y con respecto a la representación de Siemens Gamesa en la asociación y en sus órganos de gobierno.

La política de asociaciones y afiliaciones regula todas las solicitudes para que Siemens Gamesa se convierta en miembro de cualquier asociación a nivel mundial.

E2.3 Acción global

La Empresa participa activamente en asociaciones y organizaciones tanto sectoriales como empresariales en todos los lugares importantes en los que opera.

Siemens Gamesa es miembro de las principales asociaciones industriales del mundo: GWEC – Global Wind Energy Council –, Windeurope, American Clean Power Association, Indian Wind Turbine Manufacturers Association, ABEEOLICA (Brasil), AMDEE (México), CANWEA (Canadá), VDMA (Alemania), Confederation of Danish Industry (Dinamarca), Wind Denmark (Dinamarca), SAWEA (Sudáfrica), AEE (España), Renewables UK (Reino Unido), RES4AFRICA FOUNDATION y la iniciativa RenewAfrica (África), IRENA Coalition for Action (mundial), Offshore Wind Coalition (eólica marina mundial), French Wind Energy Association (Francia), Syndicat des Energies Renouvelables (Francia), EU Chamber of Commerce in China, Japan Wind Energy Association, Korean Wind Energy Association, Clean Energy Council (Australia), etc.

Además, en el EF 21 desempeñamos un papel activo en las siguientes iniciativas:

- Africa Europe Foundation⁷⁰.
- US Climate Action Week [Semana de la Acción Climática en Estados Unidos]: «Estrategias internacionales para desbloquear el hidrógeno verde en los Estados Unidos»⁷¹.
- Carta abierta del sector de la energía eólica a los líderes del G20 y del mundo: Es hora de tomarse en serio las energías renovables⁷².
- La Coalición Eólica Global (Global Wind Coalition) para la COP26 se lanza oficialmente en el Día Mundial del Viento⁷³.
- WE MEAN BUSINESS COALITION: Carta de más de 600 empresas en la que se pide a los líderes del G20 que reduzcan a la mitad las emisiones para 2030 y pongan fin al apoyo a la electricidad generada con carbón⁷⁴.
- GWEC: Manifiesto global sobre la energía eólica para la @COP26⁷⁵.
- Grupo de trabajo B20 para la eficiencia energética y de los recursos⁷⁶.
- Serie de podcasts GWEC Led Offshore wind, que analiza los problemas a los que se enfrenta el sector eólico marino en la actualidad, y las oportunidades para el futuro⁷⁷.
- Coalición Offshore⁷⁸.
- Coalición por el Hidrógeno Renovable⁷⁹.
- Alianza Europea para el Hidrógeno Limpio⁸⁰.

- Alianza Europea de Materias Primas (ERMA)⁸¹.
- Carta de We Mean Business a la Administración Biden⁸².

E2.4 Desempeño en 2021

Las iniciativas que se exponen a continuación son un ejemplo de las emprendidas en el EF 21:

- Siemens Gamesa también está liderando la revolución del hidrógeno verde, que descarbonizará sectores difíciles de abandonar y desbloqueará un mayor potencial para la energía eólica. Con un proyecto pionero en Brande (Dinamarca), Siemens Gamesa se unió a las dos principales iniciativas de hidrógeno renovable para abogar por la creación de un mercado de hidrógeno verde en Europa: la European Clean Hydrogen Alliance y la Renewable Hydrogen Coalition.
- La **Alianza Europea para el Hidrógeno Limpio** (European Clean Hydrogen Alliance) tiene como objetivo un ambicioso despliegue de las tecnologías del hidrógeno de aquí a 2030, reuniendo la producción de hidrógeno renovable y bajo en carbono, la demanda en la industria, la movilidad y otros sectores, y el transporte y la distribución de hidrógeno. Con la alianza, la UE quiere consolidar su liderazgo mundial en este ámbito para apoyar el compromiso de la UE de alcanzar la neutralidad en materia de emisiones de carbono para 2050. La Alianza reúne a la industria, las autoridades públicas nacionales y locales, la sociedad civil y otras partes interesadas.
- La **Coalición del Hidrógeno Renovable** (Renewable Hydrogen Coalition) promueve el papel fundamental del hidrógeno renovable para alcanzar los objetivos de descarbonización a largo plazo de la UE. La Coalición es la voz de una red interdisciplinaria de alto nivel formada por start-ups, inversores, emprendedores, empresas innovadoras y empresas industriales, todos ellos dedicados a convertir a Europa en el líder mundial en soluciones de hidrógeno renovable.
- Antes de la COP26, Siemens Gamesa se unió a la **Coalición Mundial de la Energía Eólica para la COP26** (Global Wind Energy Coalition for COP26), una iniciativa liderada por el Consejo Mundial de la Energía Eólica (Global Wind Energy Council, GWEC); se trata de un grupo de múltiples partes interesadas formado por las principales empresas y asociaciones de energía eólica de todo el mundo comprometidas con el aumento de la capacidad de energía eólica para limitar los peligrosos impactos del cambio climático. El mundo no está instalando energía eólica al ritmo necesario para lograr la red cero, y hay que hacer mucho más para liberar su potencial. La Coalición fue lanzada oficialmente el 15 de junio, Día Mundial del Viento, y desde entonces ha realizado una labor continua de promoción. Dos ejemplos tangibles son la carta dirigida a los líderes del G20

en julio, antes de las Sesiones Ministeriales del G20 sobre Medioambiente, Clima y Energía, celebradas en Nápoles los días 22 y 23 de julio de 2021, y el Manifiesto de la Energía Eólica lanzado el 18 de octubre. La Coalición estará presente con el Pabellón del Viento en la COP26 en la zona azul.

E2.5 Cuotas de afiliación

Siemens Gamesa fue miembro activo de unas 200 organizaciones y asociaciones de todo el mundo en el EF 21, lo que supuso un gasto total de 3,0 millones de euros (3,6 millones de euros en el EF 20) en concepto de cuotas. Las relaciones de Siemens Gamesa y las empresas que pertenecen al Grupo con las autoridades se rigen por el respeto institucional y el cumplimiento de la ley. [Ver Tabla 48 - Gastos en afiliaciones y asociaciones (millones €)]

E2.6 Actividades de lobby

Siemens Gamesa no realiza contribuciones financieras directas a las actividades de lobby. Presentamos nuestra posición en el discurso público principalmente a través de contribuciones a asociaciones comerciales y empresariales. Siemens Gamesa no puede determinar qué porcentaje de nuestra contribución a las numerosas asociaciones comerciales en las que participamos se destina a la actividad de los grupos de presión (lobby), ni tampoco podemos ofrecer una estimación. Como alternativa, informamos de nuestros gastos en acciones directamente 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 realiza contribuciones políticas directas. Nuestras Directrices de conducta en la Empresa (Business Conduct Guidelines) prohíben específicamente a las empresas del grupo realizar directa o indirectamente donaciones a los partidos políticos, incluidas las federaciones, coaliciones y agrupaciones de electores, incluso mediante préstamos o anticipos.

E3. Cadena de suministro responsable

E3.1 Enfoque de gestión

[102-9][103-1] Nuestro enfoque de gestión sostenible de la cadena de suministro integra aspectos medioambientales, sociales y de gobierno. Supervisamos de cerca los riesgos de sostenibilidad para evitar impactos negativos derivados de nuestra cadena de suministro. También consideramos que el rendimiento de la sostenibilidad es un aspecto importante, ya que animamos e incentivamos a nuestros proveedores no solo a cumplir los requisitos legales, sino a crear valor adicional incorporando la sostenibilidad a sus operaciones.

Este enfoque se fundamenta en la Política de Relación con Proveedores de Siemens Gamesa⁸³, el Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos⁸⁴, las Condiciones Generales de Compra⁸⁵ y nuestras normas y procedimientos internos, ya que todos ellos establecen unas expectativas mínimas para los proveedores, integran los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, Medioambiente y Lucha contra la Corrupción y proporcionan una orientación fundamental para nuestras actividades empresariales.

E3.2 Riesgos y oportunidades en la cadena de suministro

Como parte de nuestro proceso de due diligence, hemos identificado los siguientes riesgos en nuestra cadena de suministro:

- Vulneración de los derechos humanos.
- Prácticas operativas desleales, como la corrupción y el soborno.
- Trabajo forzoso y obligatorio y trabajo infantil.
- Riesgos laborales para la salud y la seguridad.
- Impactos medioambientales.
- Minerales de conflicto.

Para mitigar estos riesgos, hemos desarrollado unos principios, una estrategia de sostenibilidad de la cadena de suministro y unos objetivos relacionados. Los siguientes capítulos describen cada paso con más detalle, centrándose especialmente en los minerales de conflictivo, los elementos de tierras raras y la madera de balsa.

En el curso de esta integración, también vemos oportunidades para nuestra cadena de suministro, nuestras partes interesadas, la sociedad y nosotros mismos:

- Promovemos la sostenibilidad entre todos los proveedores, ya que vemos un vínculo positivo entre la sostenibilidad, la resiliencia y los resultados económicos. En consecuencia, aportamos nuestro conocimiento adquirido con el fin de lograr una comprensión y conciencia comunes de las relaciones causa-efecto inherentes.
- Trabajamos con los mejores proveedores de sostenibilidad para aprender unos de otros.
- Para acelerar nuestro impacto, también trabajamos con los actuales rezagados en materia de sostenibilidad para ayudarles a encontrar el enfoque y las mejoras adecuadas en su camino.

E3.3 Estrategia y objetivos de la cadena de suministro

Nuestra estrategia de cadena de suministro sostenible se centra en dos niveles: proveedores y productos. A nivel de proveedores, promovemos continuamente la aplicación de normas y procesos para fomentar la sostenibilidad como parámetro fundamental de las actividades empresariales de los proveedores. En este caso, prevemos la utilización de evaluaciones de riesgo y desempeño para identificar las áreas críticas e incentivar los logros, así como las mejoras continuas. Las evaluaciones abarcan un amplio conjunto de criterios que cubren aspectos sociales (por ejemplo, derechos humanos), medioambientales (por ejemplo, descarbonización, reciclabilidad) y de gobierno. En cuanto a los productos, queremos fomentar la transparencia de las materias primas en las complejas cadenas de suministro y evaluar el impacto de nuestros bienes y servicios en la sociedad y el medioambiente. Juntos, nos proponemos mejorar continuamente la sostenibilidad en ambos niveles.

Compartiendo el compromiso con la sociedad a lo largo de la cadena de suministro, aspiramos a que:

- Para 2023, el 100% de nuestros proveedores – en términos de volumen de compras (PVO) – acepten el Código de Conducta para Proveedores.
- Para 2023, 90% del volumen de compra (PVO) de los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad sea evaluado y/o auditado.
- 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 comprometan 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).

E3.4 Gobierno de la sostenibilidad

[L11-SO05] Nuestro mensaje a los proveedores es que tienen que compartir nuestro objetivo común de operar 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 supervisión de las actividades de compras, la **Política de Relación con los Proveedores de Siemens Gamesa**.

El **Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos**⁸⁶ (también conocido como «el Código de Conducta») es el vehículo clave que establece los requisitos vinculantes del Grupo y traduce nuestros requisitos en obligaciones contractuales.

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 Medioambiente 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 sean seguras, que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad, y que las transacciones con los proveedores sean responsables con respecto a los aspectos éticos, sociales y medioambientales. El Código se mantiene independiente y se actualiza regularmente para reflejar los estándares de Siemens Gamesa en sus relaciones con los proveedores.

Siemens Gamesa promueve el Código entre todos los proveedores y solicita que todos nuestros proveedores y terceros intermediarios lo adopten y cumplan con él y con todas las leyes y reglamentos aplicables. El Código de Conducta se incluye en nuestras Condiciones Generales de Compras, en los contratos marco y en los acuerdos de compra con cada proveedor, así como en las herramientas de compras.

Siemens Gamesa publicó el **Cuadernillo del Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos**⁸⁷ (comúnmente 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, proporcionando un importante apoyo para nuestros módulos de detección de sostenibilidad. El Código de Conducta y el Cuadernillo del Código de Conducta son el resultado del trabajo realizado por la comunidad de Gestión del Ciclo de Vida del Proveedor y Sostenibilidad, que Siemens Gamesa constituyó en 2017. El grupo tiene representantes en comunidades externas, como el grupo de trabajo WindEurope® Sustainability Task Force, y está comprometido con temas sustanciales de sostenibilidad.

Nuestro rendimiento en materia de sostenibilidad se supervisa continuamente y ha sido reconocido por los principales índices de sostenibilidad y agencias de calificación ESG. La información sobre la inclusión de Siemens Gamesa en los índices ESG y las últimas calificaciones ESG está disponible en nuestra página web corporativa y en el apartado A.7 de este informe.

E3.5 Análisis de la cadena de suministro de Siemens Gamesa

[102-10] En el EF 21⁹⁸, Siemens Gamesa compró casi 6.900 millones de euros (7.300 millones en el EF 20) a unos 19.000 proveedores de primer nivel (Tier-1, son aquellos proveedores que tratan directamente y facturan directamente a Siemens Gamesa). Estos proveedores fueron filtrados de forma imparcial y evaluados por su alto grado de cumplimiento de nuestros requisitos de excelencia. [Ver Tabla 50 - Volumen de compras] y [Ver Tabla 51 - Proveedores de primer nivel]

El número de proveedores cuya facturación anual superaba los 10.000 euros al final del año fiscal (EF 21) ascendía a 9.962 (9.449 en el EF 20), es decir, el 51% del total de proveedores de primer nivel (Tier-1), lo que indica el equilibrio entre 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 alternativas y del impacto de la interrupción de la cadena de suministro.

Proveedores críticos: Siemens Gamesa también realiza un seguimiento de los **proveedores críticos**, identificados como aquellos que cumplen las siguientes condiciones: i) El volumen de compras (PVO) supera los 50.000 euros; ii) Operan o están

radicados en un país de alto riesgo (desde el punto de vista de la responsabilidad corporativa); iii) Existe un riesgo financiero alto o medio-alto con el proveedor; o iv) No se dispone de un sustituto natural para el proveedor.

En el EF 21 los proveedores críticos clasificados en estas condiciones representaron el 34% (31% en EF 20) del volumen total de compras, aproximadamente, 2.300 millones de euros (2.300 millones de euros en EF 20). [Ver Tabla 52 - Volumen de compras (PVO) bajo el foco de la sostenibilidad]

Proveedores de alto riesgo de sostenibilidad: Además, Siemens Gamesa realiza un seguimiento de los proveedores de alto riesgo en materia de sostenibilidad, identificados porque: i) Operan o tienen su sede en un país de alto riesgo (desde el punto de vista de la sostenibilidad); ii) Tienen incidentes de incumplimiento; o iii) No participan o tienen una puntuación "baja" en los módulos de detección del 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 probados de incumplimiento de cualquier aspecto de sostenibilidad se consideran proveedores de «alto riesgo de sostenibilidad», independientemente de su ubicación.

Los proveedores identificados como de alto riesgo de sostenibilidad para Siemens Gamesa en el EF 21 representaron el 22% (16% en EF 20) del volumen total de compras, aproximadamente 1.500 millones de euros (1.200 millones de euros en EF 20). [Ver Tabla 52 - Volumen de compras (PVO) bajo el foco de la sostenibilidad]

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 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 Medioambiente.

Cualquier proveedor que no cumpla con nuestros requisitos de sostenibilidad puede ser aprobado condicionalmente (si los problemas no son críticos) tras la aplicación de medidas de mejora o se le bloquea inmediatamente la posibilidad de hacer más negocios con Siemens Gamesa.

[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.



Ilustración 32 - Sostenibilidad en la cadena de suministro

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 adherirse al 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 tienen que superar 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 tienen que incluir la cláusula del contrato de Responsabilidad Corporativa que compromete al proveedor con nuestro Código de Conducta y también define los derechos de autoevaluación y auditoría.
- **Órdenes de compra (pedidos):** para completar el sistema y gestionar 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 a sus proveedores que se comprometan a cumplir el Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos de Siemens Gamesa. En el EF 21, el volumen total de compras (PVO) a proveedores que han aceptado el Código de Conducta fue del 89% del total (85% en el EF 20), lo que indica el grado de implantación de estas medidas de supervisión. [Ver Tabla 54 - Volumen de compras (PVO) cubierto por el Código de Conducta del proveedor]

E3.8 Módulos de detección

[L11-SO07] En respuesta a los riesgos de la cadena de suministro identificados en el capítulo E3.2, Siemens Gamesa implementó un proceso de due diligence basado en el riesgo para identificar cualquier área 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 en los que operamos. Por ejemplo, los informes 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, por ejemplo, los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad.

- **Autoevaluaciones de Responsabilidad Corporativa** (*Corporate Responsibility Self Assessments, CRSA*): el proveedor recibe un cuestionario sobre el Código de Conducta y proporciona su propia evaluación del cumplimiento de los requisitos del Código de Conducta. El cuestionario está disponible en la propia plataforma de Siemens Gamesa o puede ser presentado 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 durante 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 los proveedores se realiza al menos una vez al año, siendo el ámbito de aplicación nuestros principales proveedores. 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 contrata a empresas de auditoría reconocidas internacionalmente para que realicen auditorías presenciales basadas en los principios 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 estos.
- **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 que son críticos desde la perspectiva de la calidad.

En el EF 21, Siemens Gamesa asegura que el 85% (77% en el EF 20) de su volumen de compras (PVO) a proveedores de alto riesgo para la sostenibilidad se encuentra cubierto por al menos uno de los módulos de detección mencionados anteriormente.

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 en estas actividades sin reservas.

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. La implementación de las medidas afecta a 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 todo momento utilizando del canal anónimo de denuncias de Compliance del Grupo. Si se confirma 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 de conflicto

Nos comprometemos a evitar, en última instancia, el uso de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo que se vean afectados por los riesgos definidos en el Anexo 2 de la Guía de Due diligence de la OCDE⁸⁸.

Los minerales de conflicto se definen como casiterita, columbita-tantalita, oro, wolframita y sus derivados, o cualquier otro mineral y sus derivados (3TG, es decir, 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).

Estamos comprometidos con el abastecimiento responsable de minerales, especialmente los procedentes de zonas de conflicto o de alto riesgo, de acuerdo con la Guía de Due diligence de la OCDE, Edición 3, Anexo II.

Por ello, hemos detallado nuestro compromiso en Responsible Minerals Sourcing [Abastecimiento responsable de minerales] en Siemens Gamesa⁸⁹.

Junto con nuestro principal accionista, Siemens Energy, nos proponemos evitar el uso de estos minerales en nuestra cadena de suministro.

Juntos, estamos llevando a cabo un proceso uniforme en toda la Empresa para determinar el uso, la fuente y el origen de los minerales relevantes en nuestra cadena de suministro (Due diligence de la Cadena de Suministro), incluyendo el Proceso de Garantía de Minerales Responsables (RMAP) como parte de la Iniciativa de Minerales Responsables (RMI).

La ventajosa posición de Siemens Energy 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 homologadas cuando estos minerales son necesarios para fabricar 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 participa activamente en el Proceso de Aseguramiento de Minerales Responsables (Responsible Minerals Assurance Process) de RMI.

E3.11 Elementos de tierras raras (Rare Earth Elements)

Los elementos de las tierras raras (Rare Earth Elements – REEs) son un grupo de 17 metales que son moderadamente abundantes en la corteza terrestre – algunos incluso más abundantes que el cobre, el plomo, el oro y el platino – y comparten ciertas

propiedades únicas, como la resistencia al calor y la alta conductividad eléctrica. Estas características hacen que los REEs 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 REEs para Siemens Gamesa. Mientras que las reservas de REEs se pueden encontrar en todo el mundo, China suministra la mayor parte de la demanda mundial de REEs.

La industria eólica necesita REEs para los generadores síncronos de imán permanente (PMSG) empleados en algunos modelos de aerogeneradores. En relación con esto, Siemens Gamesa compra imanes que contienen REEs, pero no compra directamente ningún elemento de tierras raras. Nuestros proveedores de imanes que contienen elementos de tierras raras son relativamente pequeños y representan una cantidad marginal. Estos proveedores están en la categoría de alto riesgo de sostenibilidad y están sujetos a todas las acciones relacionadas para hacer cumplir el Código de Conducta.

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, pretende reducir y eliminar el uso de elementos pesados de tierras raras (Heavy Rare Earth Elements-disprosio y terbio) en los imanes permanentes para reforzar la sostenibilidad económica, medioambiental y social de los productos.

E3.12 Madera de balsa

La madera de balsa es un recurso de crecimiento rápido y fácil de cultivar sin necesidad de fertilizantes ni otros recursos añadidos. Por lo tanto, se puede cultivar de forma sostenible. La balsa es un árbol considerado maleza donde es nativo y tiene una vida relativamente corta. A veces, se auto siembra en lugares inconvenientes. Por lo tanto, puede cultivarse en plantaciones, cosecharse y volver a cultivarse sin impactos ambientales negativos. La balsa se reproduce fácilmente y alcanza una circunferencia de unos 90 cm. (diámetro 30 cm) y una altura de unos 18-25 metros en 5-6 años. Por lo tanto, es una fuente que se renueva constantemente. Esta madera se cultiva casi exclusivamente en Ecuador, Indonesia y Papúa Nueva Guinea (PNG).

La madera de balsa está clasificada como madera dura y es suave, ligera y adaptable. Estas propiedades hacen que la madera de balsa sea ideal para muchas aplicaciones que requieren un alto ratio rigidez-peso, como los núcleos estructurales de las palas de los aerogeneradores, pero también las aplicaciones marinas y otras de movilidad.

En general, podemos confirmar que no es un recurso en peligro, ni da lugar a situaciones de vulneración sistemática de los derechos humanos.

Nuestro objetivo es comprar madera de balsa de origen responsable para luchar contra la tala ilegal, que es una de las mayores causas de deforestación.

Por ello, los proveedores utilizados están certificados por el Forest Stewardship Council (FSC), o por DNV-GL o con una certificación similar, han firmado nuestro Código de Conducta y son supervisados regularmente.

E4. Fiscalidad responsable

E4.1 Enfoque de gestión

[L11-SO11] Las prácticas fiscales responsables de todas las empresas del Grupo Siemens Gamesa forman parte de la Política de Responsabilidad Social Corporativa global, que contiene los principios básicos de actuación que deben respetarse. Los impuestos pagados por el grupo en los países y territorios donde opera constituyen la principal contribución de las empresas del Grupo al sostenimiento de las obligaciones públicas y son, por tanto, una de las aportaciones del grupo a la sociedad.

El objetivo de la estrategia fiscal de Siemens Gamesa es garantizar el cumplimiento de las disposiciones fiscales aplicables en todos los territorios en los que opera, en función de sus actividades. Este objetivo fundamental de respeto y cumplimiento de las normas fiscales se conjuga adecuadamente con la búsqueda del interés social y la generación de valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo, evitando riesgos e ineficiencias fiscales en la ejecución de las decisiones de negocio.

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 Empresa ⁹⁰ propone las siguientes prácticas:

- a) Prevención de riesgos fiscales. En el desarrollo de su actividad, Siemens Gamesa sigue una política fiscal ordenada y diligente que se concreta 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 crear ni adquirir empresas que residan en paraísos fiscales con el fin de eludir obligaciones fiscales.
 - Minimizar los conflictos derivados de la interpretación de la legislación aplicable utilizando los instrumentos establecidos al efecto por la normativa tributaria.
 - Evaluar adecuadamente, con carácter previo, las inversiones y operaciones que, a priori, presentan un riesgo fiscal particular.
- b) Relaciones con las autoridades fiscales. Las relaciones de la Empresa con las autoridades fiscales competentes se rigen por los principios de transparencia, confianza mutua, buena fe y fidelidad, adoptando Siemens Gamesa las siguientes buenas prácticas fiscales:

- 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.
 - Proporcionar la información y documentación fiscal solicitada por las autoridades fiscales competentes de la forma más rápida y completa posible.
 - En la medida de lo posible, utilizar todas las facilidades que se le ofrezcan, dado el carácter contradictorio del procedimiento de auditoría, y reforzar los acuerdos y las aprobaciones de las autoridades fiscales competentes.
- c) Información al Consejo de Administración. La Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas de la Empresa tiene 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.
 - A partir de la información recibida del director fiscal, informar al Consejo de Administración de las políticas fiscales aplicadas por la Empresa y, en el caso de operaciones o asuntos que deban someterse a la aprobación del Consejo de Administración, de sus consecuencias fiscales si constituyen un factor de riesgo significativo.
 - 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 informa del cumplimiento real de las buenas prácticas fiscales por parte 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).

En marzo de 2017, Siemens Gamesa se adhirió voluntariamente al Código de Buenas Prácticas Tributarias de 20 de julio de 2010, que crea un marco de relación cooperativa entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las empresas que lo han adoptado, basado en la confianza mutua y la transparencia.

Además, en cumplimiento de lo establecido en el Anexo del Código de Buenas Prácticas Tributarias y con el objetivo de reforzar su compromiso con la transparencia fiscal, Siemens Gamesa presenta ante la Agencia Tributaria un «Informe Anual de Transparencia Fiscal para empresas adheridas al Código de Buenas Prácticas Tributarias».

E4.3 Estrategia fiscal

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. La 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 como «jurisdicciones no cooperativas a efectos fiscales» se debe única y exclusivamente a las actividades empresariales ordinarias. En el EF 21, las dos únicas filiales establecidas en «jurisdicciones no cooperativas a efectos fiscales» de acuerdo con la normativa española fueron Siemens Gamesa Renewable Energy, Ltd. (Mauricio), participada al 100% y constituida el 2 de mayo de 2015, y la filial de Siemens Gamesa Eólica S.L., en Jordania, constituida 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 no es significativo en comparación con el volumen de negocios total del grupo Siemens Gamesa (0,2 millones de euros en Mauricio y 2,6 millones de euros en Jordania).

Los ingresos obtenidos por esas entidades están sujetos al impuesto de sociedades a un tipo impositivo nominal del 15% (Mauricio) y del 20% (Jordania). En el caso de Jordania, al tratarse de un establecimiento permanente de una entidad española situado en una «jurisdicción no cooperativa a efectos fiscales», los beneficios de cada año también se declaran como parte de la base imponible en España. Por lo tanto, la propiedad de estas entidades no proporciona ninguna ventaja fiscal.

E4.4 Desempeño en 2021

[L11-SO11] [L11-SO12] En el EF 21, el 80% de los impuestos del grupo (el 84% en 2020 y el 73% en 2019) fueron pagados por entidades situadas en los nueve países principales: Dinamarca, España, China, Gran Bretaña, Brasil, Alemania, México, India y Estados Unidos.

En el EF 21, en cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Buenas Prácticas Tributarias de la Agencia Tributaria y de la Propuesta de refuerzo de las buenas prácticas de transparencia fiscal entre las empresas adheridas a dicho Código, Siemens Gamesa presentó voluntariamente, el 24 de septiembre de 2021, el «Informe Anual de Transparencia Fiscal» correspondiente al EF 20 (1 de octubre de 2019 - 30 de septiembre de 2020). En dicho informe, la Empresa informó de que, en febrero de 2020, Siemens Gamesa fue certificada conforme a la norma española UNE 19602 de cumplimiento fiscal por AENOR.

AENOR certificó el sistema de gestión fiscal, las políticas y el marco de gestión de riesgos de Siemens Gamesa de acuerdo con los requisitos de la norma UNE 19602⁹¹. Esta norma tiene por objeto ayudar a las organizaciones a aplicar políticas y procedimientos que reduzcan al mínimo el riesgo de incumplimiento fiscal. En caso de desacuerdo, también sirve como prueba ante la Agencia Tributaria española y los tribunales de la ausencia de intención de defraudar. Fuimos la primera empresa del sector de las energías renovables en obtener 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.

Desde el punto de vista ESG (prácticas medioambientales, sociales y de gobierno), existe una creciente preocupación entre ciertos grupos de interés (clientes, empleados, proveedores, comunidades y accionistas) por las contribuciones fiscales. Las empresas que cotizan en bolsa deben demostrar a los inversores que contribuyen adecuadamente a la sociedad pagando impuestos. Esta certificación es importante para demostrar a estos grupos de interés que Siemens Gamesa sigue cumpliendo sus obligaciones fiscales correctamente.

Además, en el EF 21, la Sociedad se reunió con representantes de la Agencia Tributaria española el 25 de febrero de 2021 para analizar el contenido del «Informe anual de transparencia fiscal» relativo al EF 19 (presentado el 9 de julio de 2020) y, en marzo de 2021, la Empresa recibió una carta de las autoridades fiscales españolas en la que se confirmaba la idoneidad de toda la información presentada y se agradecía su cooperación, colaboración y transparencia. [Ver Tabla 6 - Desglose por países de las ganancias (pérdidas) y los impuestos pagados en el EF (millones de euros)]

E4.5 Subvenciones públicas recibidas

[L11-SO13][201-4] Siemens Gamesa recibió ayudas públicas para su actividad de I+D en el EF 21 por un total de 9,5 millones de euros (15,24 millones en el EF 20). Esta financiación pública incluye tanto subvenciones a fondo perdido como préstamos reembolsables.

Los principales programas y organismos de financiación de I+D de la Empresa en el EF 21 fueron los siguientes: H2020 (Comisión Europea), Fondo de Innovación (Dinamarca), Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, CDTI (España), Ministerio Federal de Educación e Investigación (Alemania), Agencia Danesa de la Energía (Dinamarca), Gobierno de Navarra (España) y Gobierno del País Vasco (España).

Siemens Gamesa también recibió ayudas públicas para sus actividades industriales en el EF 21 por un total de 23,59 millones de euros en el Reino Unido, Portugal y Francia. [Ver Tabla 5 - Subvenciones financieras concedidas]

F. Sobre este informe

F1. Declaración

[L11-G05] [102-50] Siemens Gamesa publica el **Estado de información no financiera consolidado 2021 - EINF** (anteriormente, Informe de Sostenibilidad), que ha sido formulado por el Consejo de Administración, previa consulta con la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV).

F2. Perímetro

El alcance de las empresas consideradas en el **Estado de información no financiera consolidado 2021 - EINF** es coherente con la definición del Grupo a efectos de la elaboración de los estados financieros consolidados. Las empresas asociadas y las joint ventures están excluidas del ámbito de aplicación.

F3. Escenario de presentación del informe

En 2018 se promulgó en España la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y sobre la diversidad. La ley transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera y sobre la diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos.

F4. Periodo cubierto por el informe

La información contenida en este Estado de información no financiera consolidado (EINFC) refleja la situación del periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2020 y el 30 de septiembre de 2021 («el periodo de información»). Este periodo se denomina también «ejercicio fiscal 2021» (EF 21).

F5. Marco para la presentación del informe

[102-54] El informe está referenciado al marco de información y a los elementos de información establecidos 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, y transpone 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 contiene todos los indicadores materiales del grupo Siemens Gamesa exigidos por 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 es material para el Grupo, esto se indica expresamente.

Siemens Gamesa también ha seguido las recomendaciones de la Global Reporting Initiative (normas de información del GRI). Siemens Gamesa se ha referido a criterios seleccionados del GRI Reporting para definir el contenido de la memoria, teniendo en cuenta las actividades de la organización, los impactos y las expectativas e intereses sustanciales de sus grupos de interés. Estos estándares también orientan la calidad de la información, permitiendo a los grupos de interés realizar evaluaciones sólidas y razonables de nuestra organización. Además, el informe tiene en cuenta las Directrices no vinculantes de la Comisión Europea sobre la información no financiera (2017/C 215/01).

Este informe está sujeto a una revisión externa independiente por parte de EY y a la aprobación del Consejo de Administración de Siemens Gamesa.

Obsérvese que el informe de verificación de EY no puede ser parte integrante de este Estado de información no financiera consolidado (EINF) y no puede adjuntarse al mismo. Ese documento de verificación es independiente y se genera después del cierre de la auditoría. La justificación es la misma que en el caso de la auditoría financiera, donde el informe de auditoría no forma parte de los estados financieros.

F6. Bases para la elaboración

Los aspectos reportables relativos a los asuntos ambientales, sociales y de los empleados, la protección de los derechos humanos y los asuntos de anticorrupción y soborno representan los pilares de las políticas y programas del Grupo Siemens Gamesa, incluyendo el nuevo Programa de Sostenibilidad integral y las acciones expuestas en el apartado A.7. Este proceso de información incluye una estrecha coordinación con nuestro principal accionista, Siemens Energy, A.G. Mientras que el enfoque de los aspectos reportables está alineado en todo el grupo Siemens Energy, la base para la preparación de este documento refleja únicamente las características específicas de la Empresa Siemens Gamesa.

F7. Recopilación de la información

Sistemas de información no financiera: Siemens Gamesa 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: Algunas cifras de esta declaración se han redondeado al decimal más cercano. Por ello, es posible que las cifras indicadas en este documento no coincidan exactamente con los totales indicados y que los porcentajes no reflejen exactamente las cifras absolutas.

F8. 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 periodo comparable en materia de sostenibilidad en 2017 no son los mismos que en 2018, 2019 y 2020. Siemens Gamesa excluyó los datos de 2017 para poder realizar un análisis interanual fiable. Para analizar las tendencias y los datos que permitan comparar el desempeño de la organización en materia de sostenibilidad a lo largo del tiempo, se considera el ejercicio 18 como línea base.

F9. Referencia

A efectos de este informe, la sociedad española Siemens Gamesa Renewable Energy S.A., en adelante «SGRE», «Siemens Gamesa» o la «Empresa», es la sociedad matriz del Grupo.

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».

Las empresas en las que Siemens Gamesa tiene un porcentaje de participación, pero sobre las que no tiene capacidad de ejercer el control se denominan «empresas participadas» o «empresas asociadas».

F10. Cálculos

Este documento hace referencia al ahorro de emisiones de CO₂ que los productos de Siemens Gamesa proporcionan a los clientes.

Se interpreta adecuadamente 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 de los combustibles fósiles (grCO₂/KWh): 849.
- Factor de capacidad media de los aerogeneradores en el mar (Offshore): de energía del 42%.
- Factor de capacidad media de los aerogeneradores en tierra (Onshore) de energía del 35%.
- Promedio de horas equivalentes al año (h) = [Factor de capacidad media del aerogenerador (AEG)] * 365 * 24.

G. Análisis de Materialidad

[102-44] El Análisis de Materialidad de Siemens Gamesa es una continuación del exhaustivo análisis llevado a cabo en la primera mitad del ejercicio fiscal 2018. Desde nuestra perspectiva, la evolución de los asuntos materiales no requiere una actualización anual, sino que proponemos una revisión basada en ciclos de 3 a 5 años, en función de las características específicas de la empresa y de las tendencias de las necesidades de los grupos de interés.

G1. Identificación de aspectos materiales

Las fuentes de información que nos permiten identificar los temas materiales adicionales para los grupos de interés de la Empresa incluyen: i) Los criterios medioambientales, sociales y de gobierno (ESG) utilizados por los inversores institucionales y los gestores de activos para seleccionar sus carteras de inversión; ii) Los requisitos ESG utilizados por los índices especializados y las agencias de calificación para analizar la Empresa; iii) Las publicaciones de referencia emitidas por organizaciones internacionales que son influyentes en el ámbito cubierto por el tema ESG; y iv) Los requisitos ESG expresados por los clientes en el marco de las relaciones comerciales cotidianas de la Empresa.

A nivel mundial, también tenemos en cuenta cuatro estándares internacionales que actualmente conforman el acuerdo internacional más amplio sobre el comportamiento responsable de las empresas multinacionales: i) Los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; ii) Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos; iii) Las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales; y iv) Las Directrices de la Iniciativa de Información Global (GRI), junto con la información recibida del entorno empresarial, los sindicatos, la sociedad civil, los mercados financieros, los auditores y los especialistas en varias disciplinas del ámbito empresarial, los reguladores y los órganos de gobierno de varios países.

Todas estas fuentes permiten identificar detalles y particularidades y obtener listas de asuntos que afectan al grupo. A continuación, se presenta una lista única de cuestiones vinculadas al capítulo correspondiente de este informe.

G2. 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 pares de Siemens Gamesa (diagnóstico externo). Los resultados de los diagnósticos internos y externos se desplegaron en el análisis de materialidad agregada como:

- Pertinencia interna del aspecto de la sostenibilidad (importancia para Siemens Gamesa – 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 del aspecto de la sostenibilidad (importancia para los grupos de interés – eje Y de la matriz de materialidad), ponderada como se indica a continuación: i) Comparación con sus homólogos del sector: 60%; ii) Prescriptores del sector: 5% incluyendo AEE, WindEurope, AIE, ...etc.; iii) Creadores de opinión en materia de sostenibilidad: 30%; incluyendo DJSI, CDP, FTSE4Good, OCDE, OIT, GRI, etc.; iv) Medios de comunicación: 5%.

G3. Validación de los aspectos materiales

La evaluación y validación de los aspectos materiales se incluyó en la estrategia y las acciones de sostenibilidad para el período 2018-2020, que se presentó para consideración y posterior validación por parte de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas en su sesión celebrada el 16 de mayo de 2018.

Sin embargo, cada año se lleva a cabo una reflexión sobre si las cuestiones de este análisis siguen siendo válidas. La conclusión para el año 2021 es que las tendencias se mantienen. Además, se ha realizado un análisis de mega tendencias que se refleja en este documento.

Al igual que el año pasado, el impacto de la pandemia del COVID-19 se refleja en varias referencias de este informe, ya que se considera de carácter contingente. Dichas referencias explican cómo se ha gestionado este impacto desde una perspectiva empresarial y de sistemas de gestión.

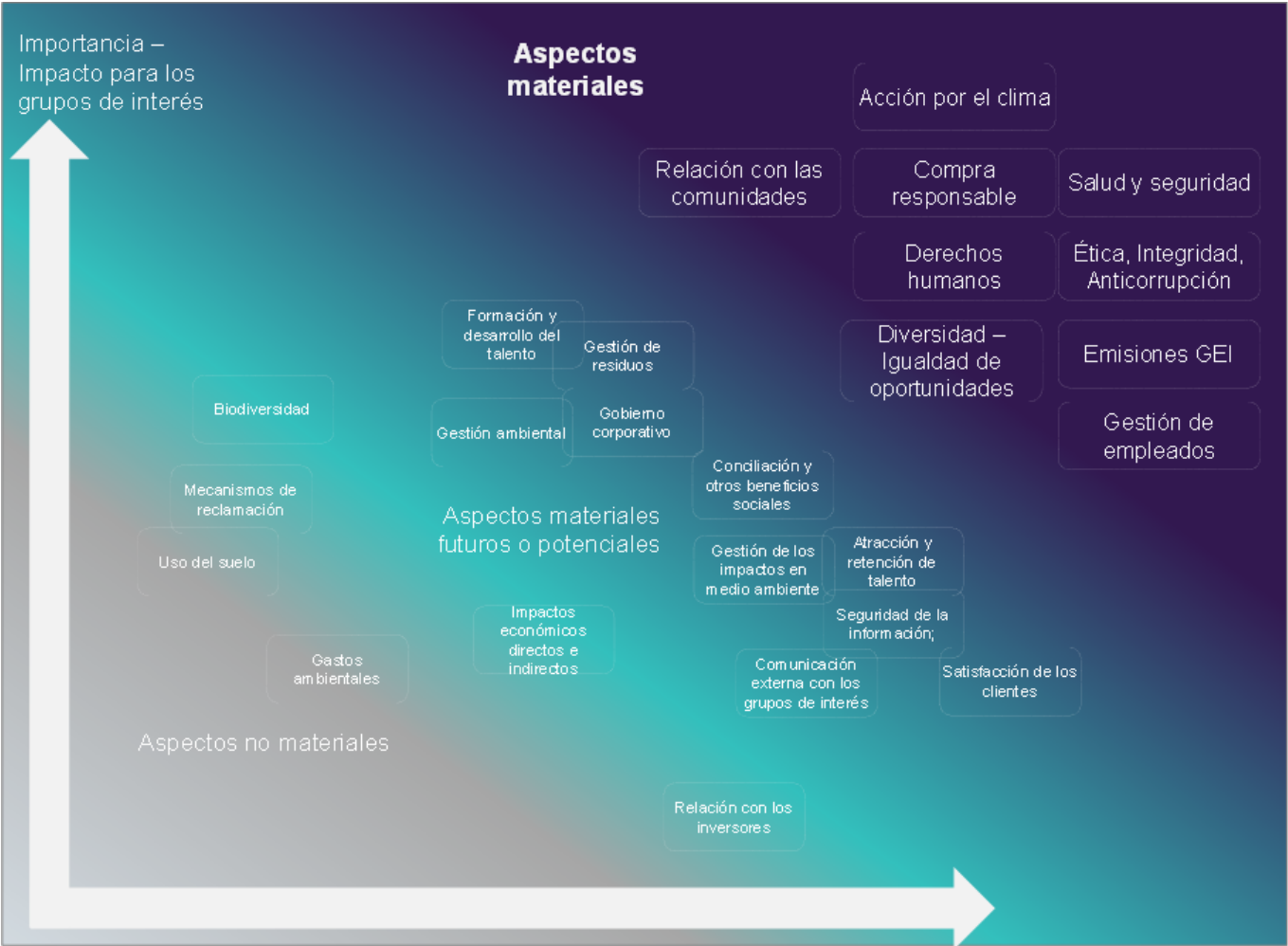


Ilustración 33 – Matriz de materialidad

G4. Comprensión de los aspectos materiales

Aspecto material: Ética, integridad, lucha contra la corrupción

Como parte del buen gobierno de una empresa, se considera necesario establecer una política anticorrupción y directrices para la conducta ética, 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. Las grandes empresas que cotizan en bolsa también tienden a proporcionar cada vez más información sobre la transparencia y su contribución fiscal. [\[Sección de este informe: D1. Ética, integridad y lucha contra la corrupción\]](#)

Aspecto material: Salud y seguridad

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 transmitir la importancia de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo a la cadena de suministro. [\[Sección de este informe: B2. Salud y seguridad\]](#)

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. [\[Sección de este informe: C2. Cambio \]](#)

Aspecto material: Compra responsable

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. [\[\[Sección de este informe: E3. Cadena de suministro responsable\]](#)

Aspecto material: Diversidad e igualdad de oportunidades

Deben darse a conocer las medidas adoptadas para garantizar la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, incluyendo la formación de personas en riesgo de exclusión social y el fomento de la multiculturalidad. Además, deben adoptarse políticas y acciones destinadas a promover la conciliación de la vida laboral y familiar y a reducir la brecha salarial. [\[Sección de este informe: B3. Diversidad e igualdad de oportunidades\]](#)

Aspecto material: Derechos humanos

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 importante establecer mecanismos de due diligence, así como la formación y la sensibilización sobre el tema de evaluar los riesgos para los derechos humanos en los proyectos e inversiones, así como en la cadena de suministro. [\[Sección de este informe: D2. Derechos humanos\]](#)

Aspecto material: Emisiones de Gases de efecto invernadero (GEI)

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. [\[Sección de este informe: C2. Cambio \]](#)

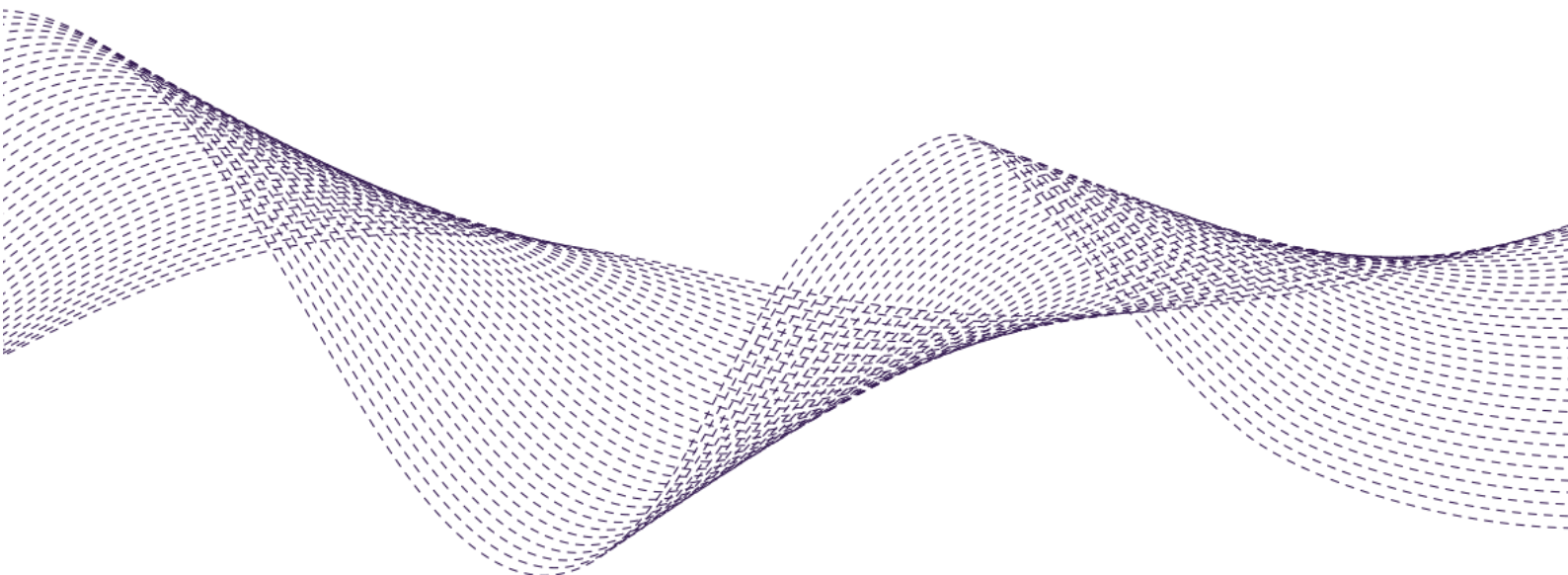
Aspecto material: Gestión de empleados

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. [\[Sección de este informe: B5. Gestión del talento y el aprendizaje\]](#)

Aspecto material: Relaciones con la comunidad

Cualquier impacto negativo de la actividad de la Empresa en las comunidades locales debe ser gestionado, comenzando con un compromiso adecuado con ellas. Hay que tener en cuenta efectos como el desplazamiento de la población, el ruido y el polvo generados y el impacto visual. La actividad de la Empresa también tiene un impacto positivo, como la generación de riqueza y la creación de empleo local y la contratación de proveedores locales. También está el impacto positivo de las acciones sociales de carácter local y global fuera de los canales empresariales habituales. [\[Sección de este informe: E1. Compromiso social\]](#)

H. Tablas, datos y cifras



H1. Nuestra empresa

Tabla 2 - Ingresos por segmento

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Aerogeneradores	7.847	8.733	7.715	8.272
Servicios	1.275	1.493	1.768	1.926
Ingresos totales de Siemens Gamesa	9.122	10.227	9.483	10.198

Tabla 3 - Ingresos por zona geográfica

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Europa, Oriente Medio y África	5.175	6.653	5.197	4.910
América	2.235	2.031	2.659	2.678
Asia, Australia	1.712	1.543	1.627	2.610
Ingresos totales de Siemens Gamesa	9.122	10.227	9.483	10.198

Tabla 4 - Ingresos por país

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
España	666	1.000	617	489
Alemania	1.173	1.038	745	454
Dinamarca	639	1.116	712	447
Reino Unido	1.062	1.497	391	1.383
Estados Unidos	998	1.514	1.907	1.757
R. P. China	329	203	299	252
India	888	774	425	457
Brasil	262	198	293	377
México	474	167	176	152
Resto de países	2.896	2.720	3.918	4.430
Ingresos totales de Siemens Gamesa	9.122	10.227	9.483	10.198

Tabla 5 - Subvenciones financieras concedidas

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Comisión Europea	6,08	1,37	2,02	2,50
Subvenciones	6,08	1,37	2,02	2,50
Préstamos	0	0	0	0
España	2,36	5,29	10,15	3,67
Subvenciones	0,53	1,07	2,48	1,15
Préstamos	1,82	4,22	7,67	2,52
Alemania	0,12	0	2,89	0,74
Subvenciones	0,12	0	2,89	0,74
Préstamos	0	0	0	0
Dinamarca	0,29	0,99	0,18	2,59
Subvenciones	0,29	0,99	0,18	2,59
Préstamos	0	0	0	0
UK	0	0	0	17,55
Subvenciones	0	0	0	17,55
Préstamos	0	0	0	0
Portugal	0	0	0	5,24
Subvenciones	0	0	0	5,24
Préstamos	0	0	0	0
Francia	0	0,69	0	0,8
Subvenciones	0	0,69	0	0,8
Préstamos	0	0	0	0
Resto de países	0	0	0	0
Subvenciones	0	0	0	0
Préstamos	0	0	0	0
Grupo Siemens Gamesa.	8,86	8,36	15,24	33,09
Subvenciones	7,03	4,14	7,57	30,57
Préstamos	1,82	4,22	7,67	2,52

Tabla 6 - Desglose por países de las ganancias (pérdidas) y los impuestos pagados en el EF (millones de euros)

	EF 18 (*)	Impto. EF 18	EF 19 (*)	Impto. EF 19	EF 20 (*)	Impto. EF 20	EF 21 (*)	Impto. EF 21		EF 18 (*)	Impto. EF 18	EF 19 (*)	Impto. EF 19	EF 20 (*)	Impto. EF 20	EF 21 (*)	Impto. EF 21
Argentina	-3	0	0	0	-4	0	4	-1	Mauritania			-1		0	0	-4	0
Australia	15	-6	0	-6	-11	-1	29	-5	Mauricio (Isla)			0	0	0	0	0	0
Austria	0	0	1	0	0	0	0	0	México	-34	-7	-25	-5	-54	-2	-7	-5
Bélgica	16	-5	18	-4	1	-3	9	-2	Marruecos	-3	-3	-3	-3	-9	-2	-4	-3
Brasil	-24	-8	-11	-6	-81	-3	-321	-3	Países Bajos	7	-3	7	-2	5	-3	21	-2
Bulgaria			1	0	1	0	1	0	N. Caledonia			-1		0	0	1	0
Canadá	27	-7	16	-4	6	-1	-29	-1	N. Zelanda				0				
Chile	4	5	-1	-3	-4	0	-23	0	Nicaragua		-1	-5	0	-1	0	-2	0
R. P. China	30	-13	14	-18	18	-5	97	-29	Noruega	1	-1	0		-2	0	0	0
Colombia					0	0	0	0	Pakistán			0	0	1	0	-1	0
Costa Rica	2	-1	3	0	-4	-1	-1	0	Perú	2	0	2	-1	0	0	-3	1
Croacia	5	-2	1	-1	2	0	5	0	Filipinas	2	-1	4	-1	2	-1	1	-1
Chipre			0		0	0	0	0	Polonia	3	1	5	0	3	0	4	-4
Dinamarca	302	-17	388	-81	-172	-29	62	2	Portugal	0	0	1	0	-7	1	-20	0
Yibuti					0	0	-5	0	Rumanía	1	0	2	0	1	0	1	0
Rep. Dom.	2	0	-5	0	-2	-2	2	0	Rusia	-1		-3		-13	0	-8	0
Egipto	5	0	3	-1	-3	-2	0	-1	Serbia					0	0	0	0
Etiopía							-1	0	Singapur				0				
Finlandia			0		-1	0	0	0	Sudáfrica	8	-6	4	-5	4	-3	5	-4
Francia	-16	-2	-11	-2	-15	-1	-15	9	España	-174	-2	-288	-6	-407	-5	-384	-2
Alemania	-3	-17	51	-13	272	-26	85	-42	Sri Lanka			0	0	0	0	0	0
Grecia	0	0	0	0	-1	0	5	0	Suecia	7	-2	5	-3	-8	-2	-6	0
Guatemala	-4		4	0	0	0	-2	0	Taiwán			4		-14	0	35	-5
Honduras			-5	0	-5	0	1	0	Tailandia	2	0	3	0	3	-1	-5	-1
Hungría	0	-1	1	0	1	0	1	0	Túnez	6	0	-2	0	1	0	0	0
India	-46	-14	-111	-3	-531	-12	-175	-5	Turquía	-4	-2	1	-3	-20	-1	-7	-1
Indonesia	3	0	0	0	1	0	0	0	Ucrania			0					
Irán	2		4	-1	2	0	0	0	Reino Unido	74	-4	108	-8	100	-55	110	-30
Irlanda	7	0	6	-1	12	-1	2	-1	Estados Unidos	-75	21	7	2	-61	-1	-9	6
Italia	1	0	-2	0	-6	0	1	0	Uruguay	14	-1	4	-5	-3	2	-3	0
Jamaica	0				0	0	0	0	Venezuela			0					
Japón							0	0	Vietnam	0		0	0	-4	0	5	0
Jordania	2	-1	3	-1	0	0	1	0	Otros países IFRS	4		-9		-12	0	-7	0
Kenia			0		0	0	0	0									
Corea	1	0	0	0	3	0	0	-1									

(*) Nota: Beneficio / (pérdida) antes de impuestos

Siemens Gamesa 168 -103 190 -191 -1.019 -165 -553 -134

Tabla 7 - 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	Multiplicadora	Multiplicadora	Multiplicadora	Multiplicadora	Multiplicadora	Multiplicadora	Multiplicadora	Multiplicadora	Multiplicadora	Multiplicadora
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/III/A/S	III/S	IA/II/A/S	S	IA/II/A	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.

Tabla 8 - Historial de instalación de aerogeneradores por país / mercado (MW acumulados)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	ON	OF		EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	ON	OF
Argelia	10	10	10	10	10	-	Jordania	166	166	166	166	166	-
Argentina	82	113	113	113	113	-	Kenia	14	14	14	14	14	-
Australia	699	932	932	932	932	-	Kuwait	10	10	10	10	10	-
Austria	43	43	43	43	43	-	Letonia	21	21	21	21	21	-
Azerbaiyán	8	8	8	8	8	-	Lituania	14	14	14	14	14	-
Bélgica	163	195	520	680	216	464	Luxemburgo	24	24	24	24	24	-
Bosnia-Herzg.	41	87	87	135	135	-	Macedonia	37	37	37	37	37	-
Brasil	3.156	3.316	3.552	4.311	4.311	-	Mauritania	30	35	132	132	132	-
Bulgaria	90	90	90	90	90	-	Mauricio (Isla)	9	9	9	9	9	-
Canadá	2.804	3.021	3.021	3.234	3.234	-	México	2.380	2.639	3.059	3.080	3.080	-
Cabo Verde	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	-	Marruecos	856	856	1.062	1.073	1.073	-
Chile	452	452	580	1.272	1.272	-	Países Bajos	858	858	1.973	2.454	281	2.173
R. P. China	5.099	5.513	5.557	6.374	6.326	48	N. Caledonia	-	-	-	1	1	-
Costa Rica	143	143	143	143	143	-	N. Zelanda	281	281	316	415	415	-
Croacia	162	162	162	162	162	-	Nicaragua	44	44	44	44	44	-
Cuba	5	5	5	5	5	-	Noruega	662	858	1.670	1.705	1.702	2
Chipre	20	20	20	20	20	-	Pakistán	50	50	52	184	184	-
Rep. Checa	14	14	14	14	14	-	Perú	124	124	124	161	161	-
Dinamarca	2.199	2.199	2.234	2.815	1.152	1.663	Polonia	1.045	1.053	1.159	1.297	1.297	-
Yibuti	-	-	-	55	55	-	Portugal	569	569	569	601	601	-
Rep. Dom.	52	191	191	191	191	-	Puerto Rico	103	103	103	103	103	-
Ecuador	2	2	2	2	2	-	Rumanía	590	590	590	590	590	-
Egipto	986	1.253	1.249	1.501	1.501	-	Fed. Rusa	-	-	45	152	152	-
Finlandia	308	309	308	309	266	42	Somalia	0,22	0,22	0,22	0,22	0,22	-
Francia	1.545	1.636	1.865	1.926	1.926	-	Sudáfrica	604	660	855	855	855	-
Alemania	6.785	7.510	7.393	7.502	2.478	5.023	Corea del Sur	77	138	155	164	164	-
Grecia	563	665	730	842	842	-	España	13.154	14.184	14.671	15.045	15.045	-
Guadalupe	-	-	-	16	16	-	Sri Lanka	45	45	56	56	56	-
Guatemala	32	32	32	32	32	-	Suecia	1.458	1.542	1.873	2.169	2.058	110
Honduras	176	176	176	176	176	-	Suiza	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	-
Hungría	182	182	182	182	182	-	Taiwán	20	132	164	252	12	240
India	5.613	6.358	6.931	7.529	7.529	-	Tailandia	389	389	659	679	679	-
Indonesia	122	151	151	151	151	-	Filipinas	243	259	259	259	259	-
Irlanda	796	870	935	1.019	1.019	-	Túnez	242	242	242	242	242	-
Irán	61	61	61	61	61	-	Turquía	814	1.290	1.297	1.367	1.367	-
Israel	21	21	21	21	21	-	Reino Unido	9.822	11.700	12.297	13.235	4.305	8.930
Italia	2.199	2.375	2.390	2.415	2.415	-	Uruguay	390	390	390	390	390	-
Jamaica	24	24	24	24	24	-	Estados Unidos	18.795	20.669	23.028	25.171	25.159	12
Japón	386	495	495	567	567	-	Venezuela	71	71	71	71	71	-
ON: Onshore DE: Offshore													
							Siemens Gamesa	88.840	98.735	107.502	117.666	98.958	18.708



Ilustración 34 – Aerogenerador Onshore SG 3.4

Tabla 9 - Historial de Servicios (MW)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	ON	OF
Argelia	11	-	-	-	-	-
Argentina	-	76	100	100	100	-
Australia	587	720	1.077	1.077	1.077	-
Austria	26	26	26	9	9	-
Bélgica	389	509	498	970	212	758
Bosnia-Herz.	-	87	36	135	135	-
Brasil	3.565	3.735	3.193	3.017	3.017	-
Bulgaria	90	90	90	30	30	-
Canadá	1.808	1.830	1.986	2.006	2.006	-
Chile	452	452	457	1.468	1.468	-
R. P. China	726	512	508	1.355	1.355	-
Costa Rica	130	130	80	-	-	-
Croacia	172	162	162	162	162	-
Rep. Checa	14	14	14	14	14	-
Dinamarca	626	657	685	597	549	48
Rep. Dom.	-	137	139	139	139	-
Egipto	564	834	843	1.089	1.089	-
Finlandia	280	268	122	122	122	-
Francia	1.185	1.280	1.253	1.540	1.540	-
Alemania	4.750	5.113	14.270	13.280	9.530	3.750
Grecia	278	372	352	483	483	-
Guatemala	-	32	32	32	32	-
Honduras	50	50	50	50	50	-
Hungría	24	24	24	24	24	-
India	5.563	6.240	6.835	6.686	6.686	-
Indonesia	-	151	153	151	151	-
Irán	-	61	61	61	61	-
Irlanda	891	963	958	978	978	-
Israel	21	-	-	-	-	-
Italia	1.309	1.659	1.675	1.387	1.387	-
Japón	131	213	301	294	294	-
Jordania	166	82	162	166	166	-
ON: Onshore OF: Offshore						

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	ON	OF
República de Corea	49	103	-	-	-	-
Kuwait	10	10	10	10	10	-
Lituania	14	14	-	14	14	-
Luxemburgo	21	-	24	24	24	-
Macedonia	-	14	37	37	37	-
Mauritania	30	30	30	30	30	-
Mauricio (Isla)	9	9	9	9	9	-
México	2.040	2.224	2.509	2.349	2.349	-
Marruecos	638	842	842	1.052	1.052	-
Países Bajos	785	804	1.236	1.690	140	1.550
N. Zelanda	60	60	60	193	193	-
Nicaragua	44	44	-	-	-	-
Noruega	265	209	670	1.323	1.323	-
Pakistán	124	124	50	50	50	-
Perú	14	14	123	160	160	-
Filipinas	243	243	205	151	151	-
Polonia	915	919	853	880	880	-
Portugal	402	402	402	523	523	-
Puerto Rico	101	101	-	-	-	-
Rumanía	352	242	148	68	68	-
Fed. Rusa	-	-	-	78	78	-
Sudáfrica	605	605	499	749	749	-
Corea del Sur	-	-	122	162	162	-
España	5.914	5.639	6.549	6.919	6.919	-
Sri Lanka	-	-	45	10	10	-
Suecia	625	663	947	1.137	1.137	-
Taiwán	8	8	128	128	-	128
Tailandia	355	524	656	657	657	-
Turquía	849	873	947	1.297	1.297	-
Reino Unido	8.582	8.688	7.896	8.222	2.557	5.665
EE.UU.	9.450	9.722	12.634	13.383	13.371	12
Uruguay	410	410	410	410	410	-
Vietnam	8	39	60	60	60	-
Siemens Gamesa	56.728	60.030	74.240	79.199	67.288	11.911

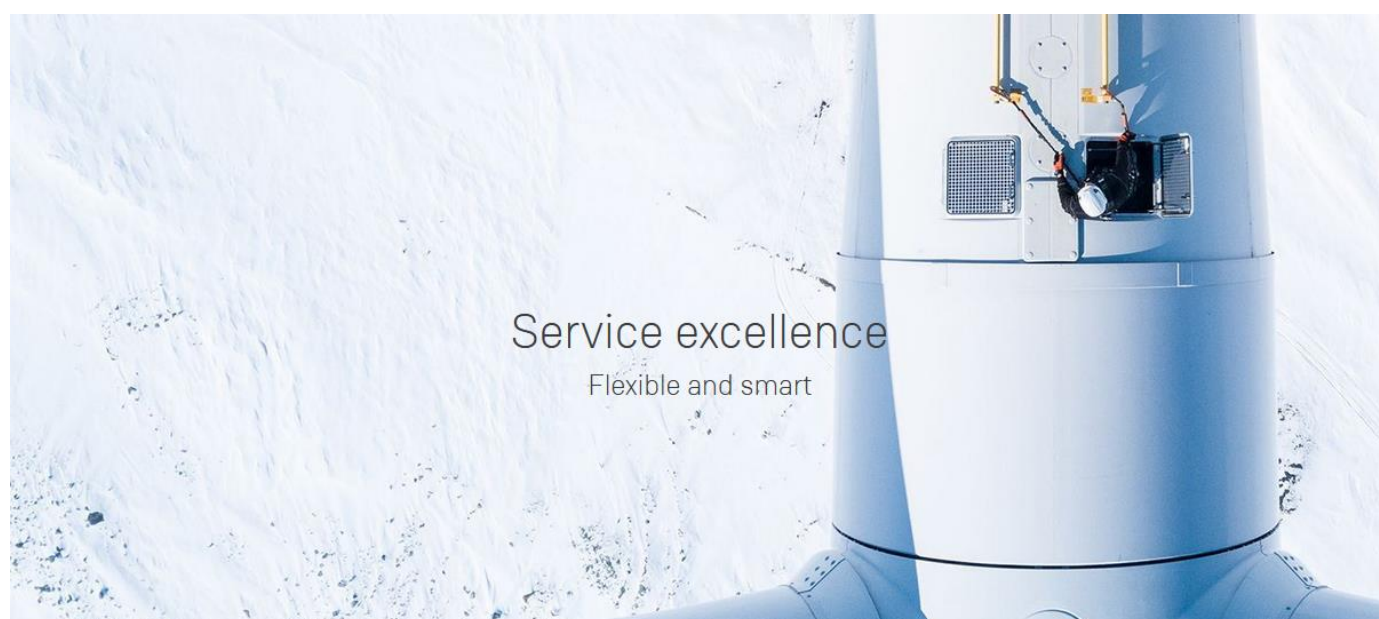


Ilustración 35 – Excelencia en Servicio

H2. Personas

Tabla 10 - Desglose de empleados por país o mercado

País/mercado	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	País/mercado	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
1. Argentina	-	11	13	10	31. República de Corea	11	17	21	25
2. Australia	58	145	128	94	32. Lituania	-	-	-	3
3. Austria	12	16	24	22	33. Mauritania	4	4	4	9
4. Bélgica	33	30	40	40	34. México	291	340	398	501
5. Brasil	549	648	605	681	35. Marruecos	542	666	737	641
6. Bulgaria	1	1	1	1	36. Países Bajos	126	155	186	208
7. Canadá	121	113	130	139	37. Nueva Caledonia	-	-	-	1
8. Chile	41	55	75	105	38. Nueva Zelanda	5	-	-	8
9. R. P. China	1.309	1.320	1.249	1.238	39. Nicaragua	-	1	-	-
10. Costa Rica	3	2	2	1	40. Noruega	22	37	41	42
11. Croacia	30	28	30	30	41. Pakistán	-	2	5	14
12. República Checa	1	-	-	1	42. Perú	9	9	12	11
13. Dinamarca	5.283	5.316	5.103	5.211	43. Filipinas	30	11	19	20
14. Rep. Dominicana	1	2	3	12	44. Polonia	85	88	178	175
15. Egipto	18	46	63	76	45. Portugal	8	19	689	860
16. Finlandia	26	13	-	21	46. Rumanía	14	11	9	10
17. Francia	100	118	304	359	47. Federación Rusa	-	-	22	21
18. Alemania	2.345	2.334	2.843	2.998	48. Serbia	-	-	4	4
19. Grecia	16	21	24	26	49. Singapur	11	3	-	17
20. Guatemala	-	-	-	2	50. Sudáfrica	40	48	51	52
21. Honduras	3	4	7	6	51. España	4.534	4.881	4.765	4.762
22. Hungría	119	117	118	124	52. Sri Lanka	9	13	12	12
23. India	2.789	3.235	3.338	2.820	53. Suecia	62	80	98	95
24. Indonesia	4	9	10	10	54. Taiwán	13	-	114	188
25. Irán, R. Islámica	9	8	7	7	55. Tailandia	26	31	38	40
26. Irlanda	102	99	96	86	56. Turquía	53	97	127	158
27. Israel	1	1	-	-	57. Reino Unido	1.952	2.012	2.008	1.981
28. Italia	91	96	176	154	58. Estados Unidos	1.985	2.093	2.127	1.916
29. Japón	18	-	-	54	59. Uruguay	20	36	38	48
30. Jordania	1	5	7	14	60. Vietnam	8	6	15	20
Siemens Gamesa	23.034	24.453	26.114	26.182					

Tabla 11 - Desglose de empleados por sexo, región, estructura de edad y categoría profesional

	EF 19			EF 20			EF 21		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Europa, Oriente Medio y África	12.926	3.425	16.351	14.065	3.680	17.745	14.396	3.773	18.169
América	2.633	684	3.317	2.740	693	3.433	2.778	654	3.432
Asia, Australia	4.299	486	4.785	4.410	526	4.936	4.007	574	4.581
Siemens Gamesa	19.858	4.595	24.453	21.215	4.899	26.114	21.181	5.001	26.182
<35	7.639	1.458	9.097	8.036	1.550	9.586	7.509	1.529	9.038
35-44	7.088	1.900	8.988	7.761	2.009	9.770	7.963	2.052	10.015
45-54	3.631	909	4.540	3.936	1.014	4.950	4.096	1.064	5.160
55-60	1.025	237	1.262	990	223	1.213	1.088	241	1.329
>60	368	73	441	492	103	595	525	115	640
No clasificados	-	-	125	-	-	-	-	-	-
Siemens Gamesa	19.751	4.577	24.453	21.215	4.899	26.114	21.181	5.001	26.182
Nivel ejecutivo	298	34	332	219	29	248	236	35	271
Nivel directivo	2.616	625	3.241	2.791	677	3.468	3.321	904	4.225
Nivel no directivo	16.944	3.936	20.880	18.205	4.193	22.398	17.624	4.062	21.686
Siemens Gamesa	19.858	4.595	24.453	21.215	4.899	26.114	21.181	5.001	26.182

Tabla 12 - Edad en general

	EF 18	EF 19	EF 20			EF 21		
			Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Europa, Oriente Medio y África	-	-	41	40	41	41	41	41
América	-	-	39	41	39	40	41	40
Asia, Australia	-	-	34	36	34	35	36	35
Siemens Gamesa	38	38	39	40	39	40	40	40

Tabla 13 - Tipo de contrato por sexo, categoría profesional y estructura de edad (fin de ejercicio fiscal)

	EF 19			EF 20			EF 21		
	Fijo	Temporales	A tiempo parcial	Fijo	Temporales	A tiempo parcial	Fijo	Temporales	A tiempo parcial
Hombre	18.383	1.125	199	19.989	958	268	19.953	1.026	202
Mujer	4.246	293	419	4.239	269	391	4.359	331	311
Siemens Gamesa	22.629	1.418	618	24.228	1.227	659	24.312	1.357	513
<35	8.067	836	79	8.733	733	120	8.225	751	62
35-44	8.419	438	350	9.027	392	351	9.317	437	261
45-54	4.359	120	121	4.741	88	121	4.908	136	116
55-60	1.232	18	22	1.182	10	21	1.279	28	22
>60	430	5	45	545	4	46	583	5	52
Siemens Gamesa	22.507	1.417	617	24.228	1.227	659	24.312	1.357	513
Nivel ejecutivo	316	10	2	241	6	1	264	4	3
Nivel directivo	3.059	95	63	3.297	96	75	4.069	66	90
Nivel no directivo	19.254	1.313	553	20.690	1.125	583	19.979	1.287	420
Siemens Gamesa	22.629	1.418	618	24.228	1.227	659	24.312	1.357	513

Tabla 14 - Promedio de contratos en el ejercicio fiscal 2021 por región, nivel de categoría, tipo de contrato y género

	Hombre	Mujer	Media EF 21
Europa, Oriente Medio y África	14.206	3.727	17.933
Nivel ejecutivo	194	28	221
A tiempo parcial	0	0	0
Indefinidos	190	28	218
Temporales	3	0	3
Nivel directivo	2.212	610	2.822
A tiempo parcial	27	40	68
Indefinidos	2.068	566	2.734
Temporales	17	4	21
Nivel no directivo	11.801	3.089	14.890
A tiempo parcial	163	288	452
Indefinidos	11.224	2.691	13.915
Temporales	414	110	524
América	2.723	660	3.384
Nivel ejecutivo	22	2	24
A tiempo parcial	0	0	0
Indefinidos	22	2	24
Temporales	0	0	0
Nivel directivo	388	88	476
A tiempo parcial	9	2	11
Indefinidos	375	86	461
Temporales	4	0	4
Nivel no directivo	2.313	571	2.885
A tiempo parcial	36	14	50
Indefinidos	2.253	554	2.807
Temporales	24	4	27
Asia, Australia	4.144	559	4.703
Nivel ejecutivo	15	3	18
A tiempo parcial	0	0	0
Indefinidos	13	3	16
Temporales	2	0	2
Nivel directivo	412	74	486
A tiempo parcial	0	0	1
Indefinidos	369	57	425
Temporales	43	17	60
Nivel no directivo	3.717	482	4.199
A tiempo parcial	2	1	3
Indefinidos	3.339	327	3.666
Temporales	376	154	530
Siemens Gamesa	21.074	4.946	26.020

Tabla 15 - Promedio de contratos en el ejercicio fiscal 2021 por estructura de edad

	Fijo	Temporales	A tiempo parcial	EF 21
<35	8.463	644	91	9.198
35-44	9.209	401	309	9.919
45-54	4.819	100	118	5.036
55-60	1.218	22	20	1.259
>60	557	5	46	607
Siemens Gamesa	24.265	1.171	583	26.020

Tabla 16 - Empleados contratados

	EF 18	EF 19	EF 20			EF 21		
			Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Europa, Oriente Medio y África	1.203	1.118	2.873	627	3.500	1.810	463	2.273
América	349	314	563	107	670	605	91	696
Asia, Australia	474	368	617	145	762	662	119	781
Siemens Gamesa	2.466	4.498	4.053	879	4.932	3.077	673	3.750

Tabla 17 - Bajas de empleados

	EF 18	EF 19	EF 20			EF 21		
			Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Voluntarias	2.026	1.800	1.442	317	1.759	1.675	317	1.992
Europa, Oriente Medio y África	1.203	1.118	807	191	998	865	202	1.067
América	349	314	259	59	318	291	56	347
Asia, Australia	474	368	376	67	443	519	59	578
No voluntarias	2.827	1.345	1.251	265	1.516	1.506	296	1.802
Europa, Oriente Medio y África	2.037	998	910	192	1.102	686	214	900
América	568	181	218	43	261	241	62	303
Asia, Australia	222	166	123	30	153	579	20	599
Siemens Gamesa	4.853	3.145	2.693	582	3.275	3.181	613	3.794
Europa, Oriente Medio y África	3.240	2.116	1.717	383	2.100	1.551	416	1.967
América	917	495	477	102	579	532	118	650
Asia, Australia	696	534	499	97	596	1.098	79	1.177

Tabla 18 - Tasa general de rotación de empleados (%) – Anualizada

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Siemens Gamesa	8,80	7,36	7,04	7,66

Tabla 19 - Empleados: uso de horas de trabajo

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Europa, Oriente Medio y África	639	587	535	488
América	12	29	122	1
Asia, Australia	2	2	2	24
Siemens Gamesa	653	618	659	513

Tabla 20 - Horas de formación de los empleados por categoría profesional

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Empleado Nivel ejecutivo				4.224
Empleado Nivel directivo				34.459
Empleado Nivel no directivo				327.165
Otros empleados				24.852
Externos				150.825
En nombre de				13.345
Siemens Gamesa	619.257	904.529	839.950	554.870

Leyenda: i) Otros empleados: Empleado de SGRE que no puede ser clasificado por categoría profesional; ii) Externos: Empleados externos; iii) En nombre de: proveedores, socios y terceros

(*) En el EF 21 consolidamos los datos de las 2 herramientas globales de aprendizaje y no incluimos los datos de formación fuera de nuestras herramientas globales, para garantizar la calidad de los datos.

Tabla 21 - Horas de formación por categoría de aprendizaje en el ejercicio fiscal 2021

	Externos	Miembro de	En nombre de	EF 21
Compliance	36	10.173	496	10.704
Programa de Aprendizaje Global	480	28.806	3.017	32.302
Competencias específicas del puesto de trabajo	9.302	52.491	4.854	66.645
Liderazgo	0	8.819	0	8.819
Fabricación	159	6.520	1.133	7.812
Conciencia organizativa	1.087	37.149	1.000	39.236
Competencias personales	62	598	34	694
Técnico	139.700	246.144	2.813	388.657
Siemens Gamesa	150.825	390.700	13.346	554.870

Tabla 22 - Horas de formación según el tipo de impartición en el ejercicio fiscal 2021

	Externos	Miembro de	En nombre de	EF 21
e-learning	51.153	61.698	3.420	116.271
Presencial / Virtual	82.143	257.505	9.453	349.101
En el trabajo	17.528	71.498	472	89.498
Siemens Gamesa	150.825	390.700	13.346	554.870

Tabla 23 - Número de sesiones virtuales/presenciales

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Número de sesiones virtuales/presenciales	n/d	2.321	2.046	3.056

Tabla 24 - Número de graduados

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Internos	421	496	510	410
Externos	86	119	124	69
Siemens Gamesa	507	615	634	479

Tabla 25 - Evaluación del desempeño individual (% de empleados)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Cobertura de las evaluaciones del desempeño profesional de los empleados	35,8	43,5	44,4	46,1

Tabla 26 - Empleados en puestos de dirección

	EF 18	EF 19	EF 20		EF 21	
			Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Europa, Oriente Medio y África	227	267	187	24	195	31
América	33	37	20	2	23	1
Asia, Australia	18	28	12	3	18	3
Siemens Gamesa	278	332	219	29	236	35

Tabla 27 - Desglose de los empleados por región, sexo, grupo de edad y categoría profesional (ampliado)

	EF 20			EF 21		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Europa, Oriente Medio y África	14.065	3.680	17.745	14.396	3.773	18.169
<35	4.320	1.049	5.369	4.259	1.051	5.310
Nivel ejecutivo	0	1	1	2	1	3
Nivel directivo	264	67	331	177	71	248
Nivel no directivo	4.056	981	5.037	4.080	979	5.059
35-44	5.404	1.556	6.960	5.506	1.570	7.076
Nivel ejecutivo	62	11	73	64	10	74
Nivel directivo	886	282	1.168	1.100	364	1.464
Nivel no directivo	4.456	1.263	5.719	4.342	1.196	5.538
45-54	3.186	843	4.029	3.336	899	4.235
Nivel ejecutivo	92	8	100	96	15	111
Nivel directivo	635	155	790	876	217	1.093
Nivel no directivo	2.459	680	3.139	2.364	667	3.031
55-60	779	165	944	889	181	1.070
Nivel ejecutivo	31	4	35	29	5	34
Nivel directivo	110	10	120	221	29	250
Nivel no directivo	638	151	789	639	147	786
>60	376	67	443	406	72	478
Nivel ejecutivo	2	0	2	4	0	4
Nivel directivo	53	6	59	116	13	129
Nivel no directivo	321	61	382	286	59	345
América	2.740	693	3.433	2.778	654	3.432
<35	1.106	251	1.357	1.054	225	1.279
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	66	18	84	37	22	59
Nivel no directivo	1.040	233	1.273	1.017	203	1.220
35-44	918	219	1.137	1.017	217	1.234
Nivel ejecutivo	9	2	11	8	1	9
Nivel directivo	188	38	226	191	60	251
Nivel no directivo	721	179	900	818	156	974
45-54	431	131	562	427	112	539
Nivel ejecutivo	7	1	8	11	0	11
Nivel directivo	98	22	120	121	33	154
Nivel no directivo	326	109	435	295	79	374
55-60	172	57	229	167	58	225
Nivel ejecutivo	2	0	2	3	0	3
Nivel directivo	35	4	39	42	13	55
Nivel no directivo	135	53	188	122	45	167
>60	113	35	148	113	42	155
Nivel ejecutivo	2	0	2	1	0	1
Nivel directivo	12	2	14	34	9	43
Nivel no directivo	99	33	132	78	33	111
Asia, Australia	4.410	526	4.936	4.007	574	4.581
<35	2.610	250	2.860	2.196	253	2.449
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	59	8	67	13	5	18
Nivel no directivo	2.551	242	2.793	2.183	248	2.431
35-44	1.439	234	1.673	1.440	265	1.705
Nivel ejecutivo	2	0	2	4	0	4
Nivel directivo	205	47	252	210	41	251
Nivel no directivo	1.232	187	1.419	1.226	224	1.450
45-54	319	40	359	333	53	386
Nivel ejecutivo	7	3	10	10	3	13
Nivel directivo	154	18	172	162	26	188
Nivel no directivo	158	19	177	161	24	185
55-60	39	1	40	32	2	34
Nivel ejecutivo	3	0	3	4	0	4
Nivel directivo	25	0	25	18	1	19
Nivel no directivo	11	1	12	10	1	11
>60	3	1	4	6	1	7
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	1	0	1	3	0	3
Nivel no directivo	2	1	3	3	1	4
Plantilla total	21.215	4.899	26.114	21.181	5.001	26.182

Tabla 28 - Contratación por región, sexo, grupo de edad y nivel

	EF 20			EF 21		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Europa, Oriente Medio y África	2,873	627	3,500	1,810	463	2,273
<35	1,346	298	1,644	982	232	1,214
Nivel ejecutivo	0	0	0	1	0	1
Nivel directivo	34	11	45	28	11	39
Nivel no directivo	1,312	287	1,599	953	221	1,174
35-44	950	200	1,150	514	152	666
Nivel ejecutivo	7	1	8	1	0	1
Nivel directivo	91	23	114	54	11	65
Nivel no directivo	852	176	1,028	459	141	600
45-54	450	106	556	228	68	296
Nivel ejecutivo	5	0	5	7	1	8
Nivel directivo	48	12	60	30	6	36
Nivel no directivo	397	94	491	191	61	252
55-60	83	16	99	73	11	84
Nivel ejecutivo	2	1	3	2	1	3
Nivel directivo	10	0	10	9	1	10
Nivel no directivo	71	15	86	62	9	71
>60	44	7	51	13	0	13
Nivel ejecutivo	1	0	1	1	0	1
Nivel directivo	6	1	7	2	0	2
Nivel no directivo	37	6	43	10	0	10
América	563	107	670	605	91	696
<35	322	64	386	321	45	366
Nivel ejecutivo	0	1	1	1	0	1
Nivel directivo	16	0	16	13	3	16
Nivel no directivo	306	63	369	307	42	349
35-44	173	28	201	200	34	234
Nivel ejecutivo	1	0	1	0	0	0
Nivel directivo	35	7	42	14	5	19
Nivel no directivo	137	21	158	186	29	215
45-54	59	12	71	57	8	65
Nivel ejecutivo	0	0	0	2	0	2
Nivel directivo	12	3	15	10	0	10
Nivel no directivo	47	9	56	45	8	53
55-60	9	2	11	11	3	14
Nivel ejecutivo	0	0	0	1	0	1
Nivel directivo	1	1	2	1	1	2
Nivel no directivo	8	1	9	9	2	11
>60	0	1	1	16	1	17
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	0	0	0	0	0	0
Nivel no directivo	0	1	1	16	1	17
Asia, Australia	617	145	762	662	119	781
<35	464	92	556	454	80	534
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	13	7	20	14	9	23
Nivel no directivo	451	85	536	440	71	511
35-44	105	44	149	177	34	211
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	12	4	16	36	6	42
Nivel no directivo	93	40	133	141	28	169
45-54	37	9	46	26	5	31
Nivel ejecutivo	3	0	3	0	0	0
Nivel directivo	11	4	15	14	1	15
Nivel no directivo	23	5	28	12	4	16
55-60	8	0	8	2	0	2
Nivel ejecutivo	2	0	2	0	0	0
Nivel directivo	2	0	2	2	0	2
Nivel no directivo	4	0	4	0	0	0
>60	3	0	3	4	0	4
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	1	0	1	1	0	1
Nivel no directivo	2	0	2	3	0	3
Contrataciones en Siemens Gamesa	4.053	879	4.932	3.077	673	3.750

Tabla 29 - Bajas por sexo y tipo de baja, región, grupo de edad y nivel

	Hombre	Mujer			Total, EF 20	Hombre	Mujer			Total, EF 21
	Voluntarias	No voluntario	Voluntarias	No voluntario	Total	Voluntarias	No voluntario	Voluntarias	No voluntario	Total
Europa, Oriente Medio y África	807	910	191	192	2.100	865	686	202	214	1.967
<35	323	287	78	62	750	378	222	75	52	727
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	15	3	4	1	23	22	4	3	1	30
Nivel no directivo	308	284	74	61	727	356	218	72	51	697
35-44	267	276	65	67	675	287	216	83	77	663
Nivel ejecutivo	5	1	1	0	7	0	3	0	0	3
Nivel directivo	42	20	12	4	78	41	12	12	3	68
Nivel no directivo	220	255	52	63	590	246	201	71	74	592
45-54	146	211	34	45	436	111	169	29	62	371
Nivel ejecutivo	1	4	0	1	6	3	10	0	1	14
Nivel directivo	31	23	6	3	63	27	18	7	4	56
Nivel no directivo	114	184	28	41	367	81	141	22	57	301
55-60	32	87	6	13	138	46	55	6	20	127
Nivel ejecutivo	3	2	0	0	5	0	7	0	1	8
Nivel directivo	5	12	0	0	17	15	12	1	1	29
Nivel no directivo	24	73	6	13	116	31	36	5	18	90
>60	39	49	8	5	101	43	24	9	3	79
Nivel ejecutivo	0	1	0	0	1	2	0	0	0	2
Nivel directivo	4	3	2	1	10	10	1	1	0	12
Nivel no directivo	35	45	6	4	90	31	23	8	3	65
América	259	218	59	43	579	291	241	56	62	650
<35	120	95	24	26	265	144	107	23	23	297
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	5	5	1	2	13	6	3	2	0	11
Nivel no directivo	115	90	23	24	252	138	104	21	23	286
35-44	82	83	19	11	195	94	58	22	18	192
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Nivel directivo	18	12	3	2	35	17	4	4	0	25
Nivel no directivo	64	71	16	9	160	77	54	17	18	166
45-54	40	30	9	4	83	30	42	8	13	93
Nivel ejecutivo	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0
Nivel directivo	9	3	4	1	17	2	3	1	1	7
Nivel no directivo	30	26	5	3	64	28	39	7	12	86
55-60	8	8	2	2	20	9	14	1	6	30
Nivel ejecutivo	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Nivel directivo	0	1	0	0	1	4	3	0	0	7
Nivel no directivo	7	7	2	2	18	5	11	1	6	23
>60	9	2	5	0	16	14	20	2	2	38
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	1	0	1	0	2	1	2	0	0	3
Nivel no directivo	8	2	4	0	14	13	18	2	2	35
Asia, Australia	376	123	67	30	596	519	579	59	20	1.177
<35	223	64	34	10	331	317	336	40	9	702
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	4	1	1	0	6	6	6	4	0	16
Nivel no directivo	219	63	33	10	325	311	330	36	9	686
35-44	121	48	24	18	211	163	196	16	9	384
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	24	5	4	1	34	39	17	5	1	62
Nivel no directivo	97	43	20	17	177	124	179	11	8	322
45-54	25	8	9	1	43	30	43	2	2	77
Nivel ejecutivo	3	0	0	0	3	2	0	0	0	2
Nivel directivo	12	2	3	0	17	15	20	1	1	37
Nivel no directivo	10	6	6	1	23	13	23	1	1	38
55-60	4	2	0	0	6	7	3	1	0	11
Nivel ejecutivo	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0
Nivel directivo	3	1	0	0	4	7	1	0	0	8
Nivel no directivo	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3
>60	3	1	0	1	5	2	1	0	0	3
Nivel ejecutivo	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0
Nivel directivo	2	0	0	0	2	1	0	0	0	1
Nivel no directivo	0	0	0	1	1	1	1	0	0	2
Bajas en Siemens Gamesa	1.442	1.251	317	265	3.275	1.675	1.506	317	296	3.794

Tabla 30 - Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional

	EF 19			EF 20			EF 21		
	TTC promedio (euro) Mujer	TTC promedio (euro) Hombre	TTC promedio (euro)	TTC promedio (euro) Mujer	TTC promedio (euro) Hombre	TTC promedio (euro)	TTC promedio (euro) Mujer	TTC promedio (euro) Hombre	TTC promedio (euro)
<35 años	42.069	28.256	30.482	44.448	29.883	32.278	41.754	29.711	31.789
Ejecutivo	115.355	92.323	103.839	129.847	175.500	152.674	162.500	162.500	162.500
Dirección	80.877	80.763	80.796	89.684	77.341	80.944	86.862	81.717	83.370
Profesional	42.990	32.531	34.628	43.195	33.809	35.906	42.107	33.321	35.289
Operativo	22.424	17.707	18.128	25.700	20.909	21.231	20.998	19.867	19.943
Otros	-	-	-	-	-	-	41.382	36.762	37.829
35 < años < 44	55.415	49.738	50.991	56.669	50.973	52.169	55.049	49.589	50.716
Ejecutivo	150.837	184.947	179.262	174.476	185.470	183.916	182.493	206.286	203.216
Dirección	86.380	86.122	86.178	88.206	88.541	88.462	86.678	89.635	88.935
Profesional	50.490	43.892	45.570	49.139	44.901	45.938	47.988	43.101	44.302
Operativo	30.067	24.770	25.586	31.000	28.775	29.047	27.561	28.188	28.126
Otros	-	-	-	-	-	-	48.417	43.545	44.604
45 < años < 54	63.207	69.438	68.083	64.843	69.104	68.210	64.018	65.529	65.199
Ejecutivo	210.585	237.150	234.640	210.296	228.340	226.550	243.295	217.525	221.048
Dirección	97.483	96.376	96.567	95.869	97.411	97.116	94.313	96.975	96.457
Profesional	55.601	53.129	53.760	56.517	55.212	55.536	56.016	55.370	55.517
Operativo	35.473	32.945	33.502	37.813	38.238	38.160	32.715	36.311	35.802
Otros	-	-	-	-	-	-	41.533	41.186	41.254
55 < años < 60	60.323	81.855	77.235	65.365	81.670	78.623	62.530	73.694	71.636
Ejecutivo	233.737	279.231	275.982	224.143	313.886	302.181	237.347	343.726	328.529
Dirección	100.811	110.770	109.538	98.938	111.892	110.262	105.172	109.767	109.139
Profesional	59.402	57.838	58.226	61.348	60.492	60.700	62.650	65.027	64.390
Operativo	36.512	37.439	37.171	37.735	41.991	41.182	25.979	37.778	35.918
Otros	-	-	-	-	-	-	47.523	42.122	43.004
> 60 años	73.738	95.936	91.568	63.777	73.353	71.675	59.533	70.817	68.795
Ejecutivo	0	349.073	349.073	-	245.979	245.979	-	236.701	236.701
Dirección	115.384	115.918	115.847	107.185	114.430	113.477	106.108	116.138	114.768
Profesional	64.999	84.701	79.424	60.737	65.326	64.138	63.592	70.556	68.743
Operativo	54.863	61.424	60.142	38.309	42.068	41.562	23.528	34.204	32.637
Otros	-	-	-	-	-	-	46.961	43.926	44.446
Siemens Gamesa	53.369	46.888	48.164	55.394	49.024	50.248	53.311	47.357	48.507

Tabla 31 - Remuneración media en el ejercicio fiscal 2021 agrupada por categoría profesional

	TTC promedio (euro) Mujer	TTC promedio (euro) Hombre	TTC promedio (euro) Total
Ejecutivo	221.029	232.409	230.892
Dirección	90.472	94.655	93.751
Profesional	48.306	42.503	43.910
Operativo	26.431	26.358	26.365
Otros	44.397	40.459	41.312
Siemens Gamesa	53.311	47.357	48.507

Consideraciones sobre el informe de **Remuneración Media**:

- Plantilla a 30 de septiembre de 2021 (final del ejercicio fiscal).
- Los cálculos se basan en una plantilla de 25.305 empleados (21.902 en el EF 20).
- TTC = Efectivo total previsto. Esto incluye el sueldo base + el sueldo variable.
- Todos los salarios son importes brutos anuales en euros.

Tabla 32 - Brecha salarial de género por lugares significativos

	China	Dinamarca	Alemania	España	Reino Unido	Estados Unidos	Siemens Gamesa
Brecha salarial de género	-19,3%	1,2%	-0,7%	0,4%	-7,9%	-3,0%	-12,6%

Consideraciones sobre la tabla de la **Brecha salarial de género por lugares significativos**:

- Plantilla a 30 de septiembre de 2021 (final del ejercicio fiscal).
- Los cálculos se basan en una plantilla de 25.305 empleados (21.902 en el EF 20).
- La brecha salarial de género, o diferencia salarial entre hombres y mujeres, se calcula como la diferencia entre los ingresos brutos medios de los empleados masculinos y femeninos como porcentaje de los ingresos brutos medios de los empleados masculinos.
- TTC = Efectivo total previsto. Esto incluye el sueldo base + el sueldo variable.
- Todos los salarios son importes brutos anuales en euros.
- Los países seleccionados tienen 1.000 o más empleados y una proporción significativa de mujeres.
- Una cifra porcentual positiva indica que las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres. Una cifra porcentual negativa indica que las mujeres tienen un salario superior al de los hombres.

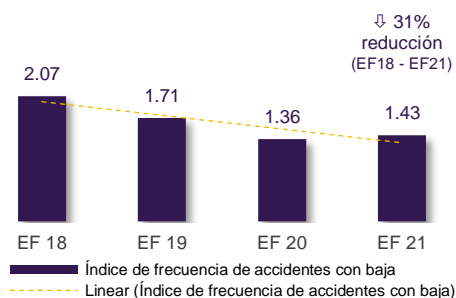
Tabla 33 - Estadísticas clave de seguridad

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Accidentes registrables (TRI)	376	385	280	288
Hombre	n/d	n/d	n/d	238
Mujer	n/d	n/d	n/d	10
Prefiero no responder / No disponible	n/d	n/d	n/d	40
Víctimas mortales (FAT)	1	0	4	5
Hombre	1	0	4	5
Mujer	0	0	0	0
Prefiero no responder / No disponible	0	0	0	0
Casos con baja laboral (LTc)	156	140	121	132
Hombre	n/d	n/d	n/d	113
Mujer	n/d	n/d	n/d	5
Prefiero no responder / No disponible	n/d	n/d	n/d	14
Tratamientos médicos (MTC)	151	150	67	73
Hombre	n/d	n/d	n/d	57
Mujer	n/d	n/d	n/d	4
Prefiero no responder / No disponible	n/d	n/d	n/d	12
Trabajos restringidos (RWc)	68	95	88	78
Hombre	n/d	n/d	n/d	64
Mujer	n/d	n/d	n/d	1
Prefiero no responder / No disponible	n/d	n/d	n/d	13
Enfermedades profesionales (OI)	-	-	-	15
Hombre	n/d	n/d	n/d	11
Mujer	n/d	n/d	n/d	3
Prefiero no responder / No disponible	n/d	n/d	n/d	1
Días de trabajo perdidos por accidentes	-	-	-	1.291
Hombre	-	-	-	1.155
Mujer	-	-	-	64
Prefiero no responder / No disponible	-	-	-	72
Horas de trabajo (millones)	75,4	81,7	89,1	92,1
Horas de trabajo de empleados (millones)	51,9	50,3	55,4	55,0
Hombre ¹	-	-	-	44,5
Mujer ¹	-	-	-	10,5
Horas de trabajo de contratistas (millones)	23,5	31,4	33,7	37,1
Hombre ¹	-	-	-	30,1
Mujer ¹	-	-	-	7,0
Índice de frecuencia de accidentes con baja laboral (LTIFR)	2,07	1,71	1,36	1,43
Hombre	n/d	n/d	n/d	1,51
Mujer	n/d	n/d	n/d	0,29
Prefiero no responder / No disponible ²	n/d	n/d	n/d	n/d
Índice total de accidentes registrables (TRIR)	5,10	4,71	3,14	3,13
Hombre	n/d	n/d	n/d	3,19
Mujer	n/d	n/d	n/d	0,57
Prefiero no responder / No disponible ²	n/d	n/d	n/d	n/d
Índice de enfermedades profesionales (OIR)	0,594	0,504	0,379	0,163
Hombre	n/d	n/d	n/d	0,147
Mujer	n/d	n/d	n/d	0,171
Prefiero no responder / No disponible ²	n/d	n/d	n/d	n/d
Índice de gravedad³	0,04	0,04	0,05	0,014
Hombre	-	-	-	0,015
Mujer	-	-	-	0,004
Prefiero no responder / No disponible ²	-	-	-	n/d
Otros indicadores de seguridad				
Días perdidos por accidentes con baja laboral	20	21	22	10
Inspecciones de seguridad	13.566	15.770	26.059	44.282
Observaciones de seguridad	41.288	52.310	60.113	100.173
Auditorías de salud y seguridad	257	112	66	90

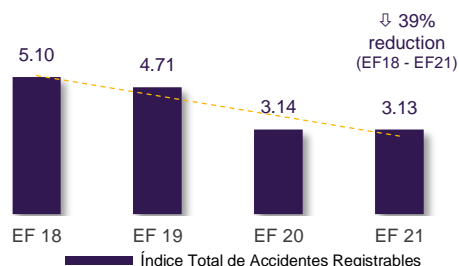
Nota: Índice por millón de horas trabajadas

- (1) Estimación: Basado en la distribución por género del Grupo Siemens Gamesa al final del ejercicio fiscal.
(2) Datos no disponibles.
(3) El índice de gravedad se calcula como (nº días perdidos * 1.000 / nº horas de trabajo totales).

Índice de frecuencia de accidentes con baja laboral (LTIFR)



Índice total de accidentes registrables (TRIR)



H3. Asuntos ambientales

Tabla 34 - Principales materias primas y materiales utilizados por peso

EF 21	toneladas	% sobre total
Acero de baja aleación	623.462	26%
Hormigón estructural	454.501	19%
Acero de baja aleación	447.655	19%
Fibra de vidrio	353.152	15%
Epoxi	151.938	6%
Fundición de hierro	114.157	5%
Hormigón de limpieza	27.731	1%
Madera de balsa	25.743	1%
Fundición de hierro	22.313	1%
Acero eléctrico	19.557	1%
Otros	121.986	5%
Total general	2.362.193	100%

Nota: Hasta 2020, el cuadro se ha elaborado a partir de la información facilitada por el departamento de compras que se refiere al suministro de componentes. La conversión de estos componentes semielaborados en kilogramos de materias primas no es sencilla y presenta algunas dificultades en el cálculo. Para el ejercicio 2021 se ha adoptado un enfoque diferente: El análisis del ciclo de vida de cada aerogenerador especifica los kilogramos de cada materia prima incorporada al producto final. Multiplicando estas cantidades por la producción total se obtiene una aproximación más precisa de las materias primas utilizadas. Este método se utilizará y perfeccionará en futuros informes. La diferencia entre años viene dada, por tanto, por (i) la diferencia de producción entre años y (ii) el diferente método de cálculo utilizado.

EF 19	toneladas	EF 20	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 - Composites	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 de 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

Nota: Información de años anteriores, de acuerdo con la nota superior, para referencia.

Tabla 35 - Uso de energía (Gigajulios - GJ)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Energía primaria	386.459	454.549	471.800	449.357
Gas natural + Bio gas natural	243.458	233.694	283.089	220.174
Combustible de calefacción	85.029	5.046	3.845	4.371
Gasolina/Gasoil	39.579	188.457	159.383	196.725
Gas licuado de petróleo	18.213	27.352	25.484	28.086
Energía secundaria	663.138	801.386	729.838	704.114
Electricidad de fuentes de combustión de combustible estándar	160.829	271.933	587	0
Electricidad procedente de fuentes renovables	402.986	434.958	654.910	618.385
Calefacción urbana	99.323	94.495	74.341	85.729
Uso total de energía	1.049.597	1.255.935	1.201.637	1.153.471

Tabla 36 - Intensidad energética (Gigajulios/MW instalado)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Intensidad energética primaria	62	46	54	44
Intensidad energética secundaria	106	81	83	69
Intensidad energética total	168	127	137	114

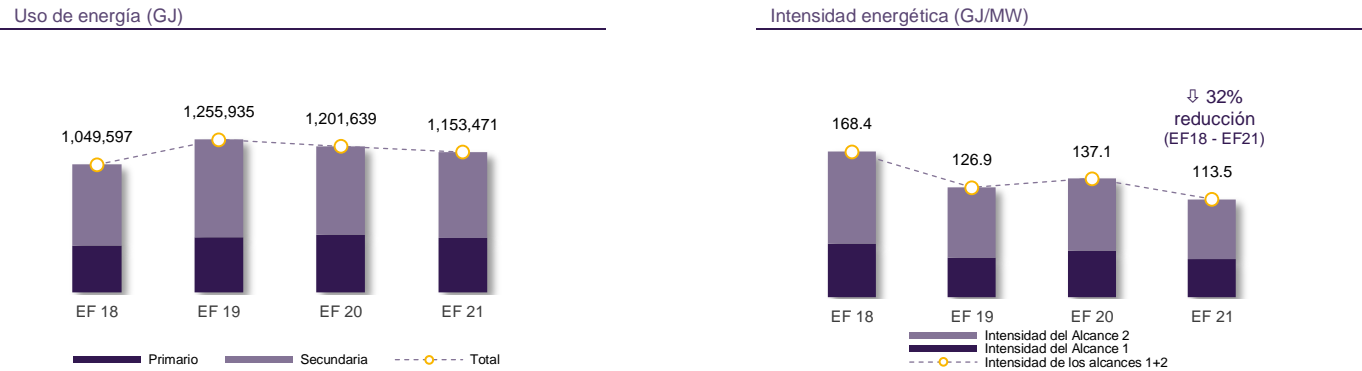


Tabla 37 - Emisiones de GEI (tCO₂-eq)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Emisiones de GEI ALCANCE 1	22.865	26.437	26.053	26.788
Dióxido de carbono (CO ₂)	-	26.389	26.009	23.834
Metano (CH ₄)	-	0,41	0,43	0,43
Óxido nitroso (N ₂ O)	-	0,14	0,12	0,14
Emisiones de GEI ALCANCE 2	38.502	44.261	1.857 ⁽¹⁾	2.017
Emisiones de GEI ALCANCES 1+2	61.367	70.698	27.910	28.805
Emisiones de GEI ALCANCE 3	-	71.825	516.853	856.082
• Viajes de negocios	-	9.739	5.101	2.777
• Avión	-	9.552	4.944	2.739
• Tren	-	187	156	38
• Eliminación de los residuos generados en las operaciones	-	3.061	10.666 ⁽²⁾	6.376
• Desplazamientos de los empleados	-	4.841	3.041	3.077
• Transporte y distribución	-	54.183	498.045	843.852 ⁽³⁾
• Uso de los productos vendidos	-	0	0	0
TOTAL emisiones de GEI (1+2+3)		142.523	544.762	884.887
Intensidad de las emisiones de Alcances 1+2 (tCO₂/MW instalado)	9,8	7,1	3,2	2,8
Intensidad del Alcance 1	3,7	2,7	3,0	2,6
Intensidad del Alcance 2	6,2	4,5	0,2	0,2

1 La disminución de las emisiones de Alcance 2 se debe a la compra de Certificados de Atribución de Energía (EAC) que garantizan que el origen de la electricidad es de fuentes renovables.
2 El aumento de la producción de residuos se debe al incremento de las toneladas de residuos declaradas en comparación con el EF 19.
3 El aumento de la categoría de transporte y distribución entre los EF 19 y EF 21 se debe a la adición de datos de combustible para aviones y barcos para las actividades de construcción y servicios.



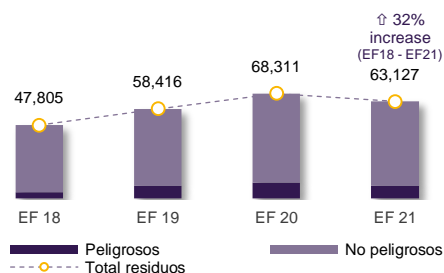
Tabla 38 - Otras emisiones a la atmósfera (t)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	254	278	231	224
Sustancias destructoras de ozono (ODS)	0,0	2,4 E-4	1,1 E-5	1,0 E-4
Partículas	-	-	-	-
SOx	-	-	-	-
NOx	-	-	-	0,14

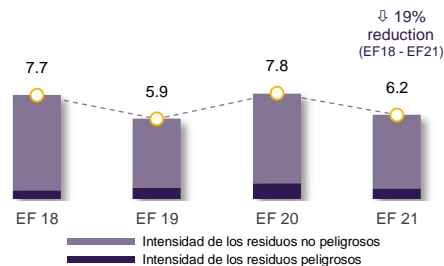
Tabla 39 - Producción de residuos (t)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Residuos Peligrosos	4.004	8.099	10.054	8.000
Reciclable	1.892	4.413	4.215	5.532
No reciclable	2.112	3.686	5.839	2.468
Residuos no peligrosos	43.801	50.407	58.257	55.127
Reciclable	31.006	40.605	44.686	44.349
No reciclable	12.795	9.802	13.571	10.778
Total residuos (toneladas)	47.805	58.506	68.311	63.127
Intensidad de los residuos (t/MW instalado)	7,7	5,9	7,8	6,2
Intensidad de los residuos peligrosos	0,7	0,8	1,1	0,8
Intensidad de los residuos no peligrosos	7,0	5,1	6,6	5,4

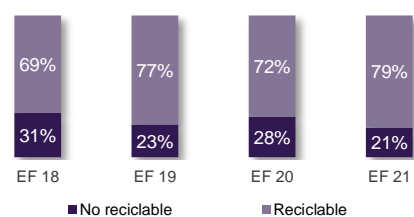
Producción de residuos (t)



Intensidad de los residuos (t/MW)



Total de residuos (t) por naturaleza



Destino de los residuos en el ejercicio fiscal 21

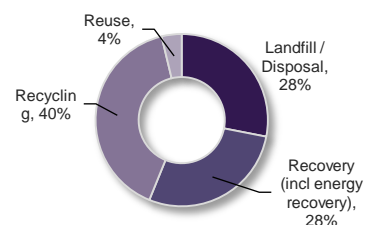


Tabla 40 - Consumo de agua (m³)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Agua de red	428.835	449.550	453.608	469.888
Agua subterránea	6.673	89.693	40.984	37.537
Aguas subterráneas y superficiales para refrigeración ⁽¹⁾	10.130	127.115	25.142	45.751
Agua reciclada de fuentes externas	n/d	394	2.795	94
Grupo Siemens Gamesa ⁽²⁾	445.638	666.753	522.530	553.270

(1) Devuelta a la masa de agua receptora químicamente sin cambios, pero calentada.

(2) Excluida el agua reciclada tratada internamente

Ilustración 36 - Balance de agua en el EF 2021

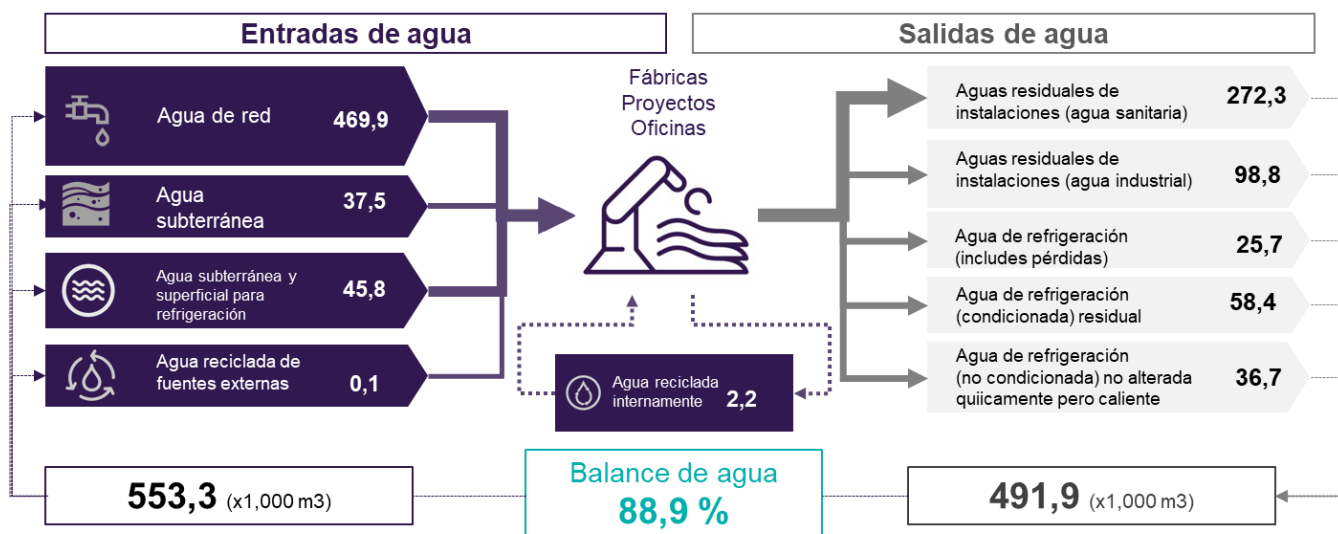


Tabla 41 - Aguas residuales producidas (m³)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Aguas residuales de instalaciones de empleados	139.011	121.080	218.691	272.349
Aguas residuales de procesos de fabricación	220.819	164.640	95.933	98.793
Otras aguas residuales (incluidas las pérdidas)	81.216	0	9.778	25.671
Agua de refrigeración (no acondicionada) eliminada como agua residual	0	7.592	17.497	36.653
Agua de refrigeración (acondicionada) devuelta a la masa de agua receptora químicamente inalterada, pero calentada	10.130	35.245	328	58.397
Total de aguas residuales	451.176	328.556	342.227	491.862

Tabla 42 - Incidentes medioambientales

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Vertidos	-	-	1.042	861
Impacto en la biodiversidad	-	-	153	125
No conformidad medioambiental	-	-	368	403
Incendio, humo, explosión	-	-	114	14
Quejas de las partes interesadas (ruido, olor, polvo)	-	-	362	30
Desastre meteorológico o natural (inundaciones, vientos)	-	-	524	64
Otros incidentes medioambientales	-	-	1.551	-
Notificación de incidentes medioambientales	-	-	4.114	1.497

Tabla 43 - Beneficios-ahorros medioambientales (acumulados al final del ejercicio fiscal)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
MW instalados (anual)	6.234	9.895	8.767	10.164
GW instalados (acumulados)	88,8	98,7	107,5	117,7
TWh/año (acumulado)	272	303	332	388
NOx evitados (millones de toneladas acumuladas)	1,9	2,1	2,3	2,7
SO ₂ evitado (millones de toneladas acumuladas)	1,0	1,2	1,3	1,5
tep evitadas (millones de toneladas acumuladas)	23,4	26,0	28,5	33,3
Emisiones de CO₂ evitadas (millones de toneladas acumuladas)	231	257	281	329

Nota sobre los factores de conversión utilizados. Factor de emisión mundial de los combustibles fósiles: 849 gr CO₂/kWh; Conversión tep/MWh (1 tep=11,63 MWh): 0,0859 tep/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.

Ilustración 37- Potencial de calentamiento global⁹⁵ (PCG-100 años) durante el ciclo de vida de los aerogeneradores de Siemens Gamesa.

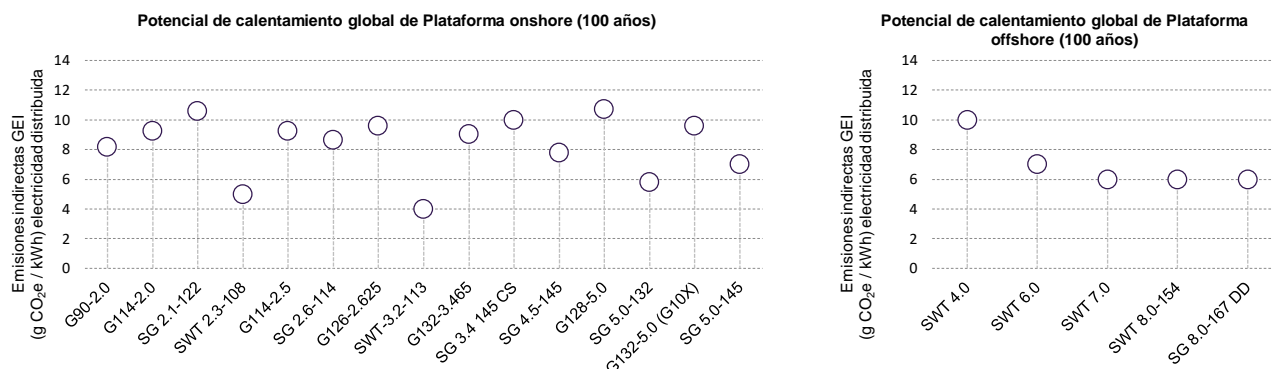


Tabla 44 - Gastos medioambientales

(miles de €)	EF 20	EF 21
Consumo energético	17.802	23.491
Gestión de residuos	7.776	3.552

Tabla 45 - Análisis del ciclo de vida (ACV) y declaraciones ambientales de productos (DAP)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Nº de ACV (Análisis de ciclo de vida)	16	20	23	24
Nº de DAP (Declaraciones ambientales de producto)	14	17	20	21

H4. Asuntos de la sociedad

Tabla 46 - Formación en materia de compliance

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Número de empleados que han asistido a la formación básica de compliance hasta el 30 de septiembre de 2021 (incluidos los años anteriores)	-	-	2.470	9.938
Número de empleados activos que han completado el e-learning de las Business Conduct Guidelines a hasta el 30 de septiembre de 2021 (incluidos los años anteriores)	-	-	7.971	14.740
Número de empleados en activo que han completado el e-learning sobre la protección de nuestros datos personales hasta el 30 de septiembre de 2021 (incluidos los años anteriores)	-	-	-	13.795
Número de empleados en activo que han completado el e-learning de Control de Exportaciones y Aduanas (ECC) - Concienciación Global hasta el 30 de septiembre de 2021 (incluyendo años anteriores)	-	-	12.769	14.371

Tabla 47 - Casos de compliance

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Informes recibidos a través del Canal de compliance Integrity Hotline [Línea directa de integridad]	64	46	64	55
Casos de compliance notificados al final del período	53	37	49	51
Sanciones disciplinarias	6	7	26	28
• de los cuales despidos	n/d	6	15	13
• de los cuales advertencias	n/d	1	10	14
• de los cuales otros ⁹⁶	n/d	0	1	1
Investigaciones abiertas al final del período ⁹⁷	11	13	33	23
Investigaciones cerradas al final del período	11	20	21	40
• de los cuales sin hallazgos	n/d	10	6	15
• de los cuales fraude	n/d	7	8	11
• de los cuales ley de la competencia	n/d	0	1	2
• de los cuales temas contables	n/d	1	0	0
• de los cuales otros	n/d	2	6	12

Tabla 48 - Gastos en afiliaciones y asociaciones (millones €)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Cuotas de afiliación	3,2	3,6	3,6	3,0

Tabla 49 - Afiliaciones y asociaciones profesionales clave del sector eólico








Global				Regional			
<div><p>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 que elaboran la normativa 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. Representación de fabricantes de equipos originales y proveedores de energía eólica terrestre y marina. Políticas energéticas y grupos técnicos (por ejemplo, señalización e iluminación para la aviación, desmantelamiento, etc.)</p>	<div><p>AEE Asociación Empresarial Eólica</p></div> <p>La Asociación Empresarial 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. Representa y defiende los intereses del sector.</p>	<div><p>wind denmark</p></div> <p>WindDenmark. Representación de fabricantes y proveedores de energía eólica terrestre y marina de Dinamarca. Políticas y grupos técnicos.</p>	<div><p>renewableUK</p></div> <p>Apoya a más de 400 empresas para garantizar el despliegue de cantidades crecientes de electricidad renovable en todo el Reino Unido y el acceso a los mercados para exportar. 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 (IWTMA) es la máxima organización empresarial asociación y voz de la industria eólica india.</p>	<div><p>CII Confederation of Indian Industry</p></div> <p>La Confederación de la Industria India (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 de asesoramiento y consulta.</p>

Tabla 50 - Volumen de compras⁹⁸

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Europa, Oriente Medio y África	4.185	5.692	4.376	3.809
América	978	1.401	1.783	1.577
Asia, Australia	867	1.144	1.206	1.477
Volumen de compra (PVO)	6.030	8.238	7.365	6.863

Tabla 51 - Proveedores de primer nivel

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Europa, Oriente Medio y África	10.162	11.340	11.481	11.618
América	3.506	3.542	4.042	3.837
Asia, Australia	3.383	3.571	4.014	4.494
Nº de proveedores de primer nivel	17.051	17.890	18.932	19.363

Tabla 52 - Volumen de compras (PVO) bajo el foco de la sostenibilidad

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
PVO de los proveedores críticos de primer nivel	2.061	2.037	2.275	2.301
Europa, Oriente Medio y África	1.323	1.397	990	1.076
América	300	228	320	376
Asia, Australia	438	412	965	849
PVO de proveedores de alto riesgo de sostenibilidad	724	1.089	1.168	1.521
Europa, Oriente Medio y África	262	503	348	407
América	83	179	244	277
Asia, Australia	278	407	576	837

Tabla 53 - Número de proveedores bajo el foco de la sostenibilidad

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Número de proveedores críticos de primer nivel	1.061	748	1.283	1.302
Europa, Oriente Medio y África	487	356	380	710
América	255	142	150	89
Asia, Australia	319	375	895	53
Número de proveedores de alto riesgo de sostenibilidad	792	480	468	823
Europa, Oriente Medio y África	268	111	110	295
América	208	85	78	214
Asia, Australia	316	364	362	412

Tabla 54 - Volumen de compras (PVO) cubierto por el Código de Conducta del proveedor

PVO (millones €)	EF 18		EF 19		EF 20		EF 21	
	PVO (millones €)	% del PVO total	PVO (millones €)	% del PVO total	PVO (millones €)	% del PVO total	PVO (millones €)	% del PVO total
Volumen de compra (PVO)	3.949	65%	6.898	84%	6.269	85%	5.708	89%
Europa, Oriente Medio y África	2.927	70%	4.880	86%	3.823	87%	3.303	94%
América	650	66%	1.115	80%	1.488	83%	1.384	90%
Asia, Australia	371	43%	903	79%	958	79%	1.021	73%

Tabla 55 - Control de proveedores

(número)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21
Autoevaluaciones de sostenibilidad (CRSA)	1.104	1.132	783	444
Europa, Oriente Medio y África	706	764	411	148
América	179	224	169	112
Asia, Australia	219	281	270	227
Auditorías externas de sostenibilidad	201	130	199	112
Europa, Oriente Medio y África	111	86	118	68
América	48	44	54	36
Asia, Australia	42	35	56	24
Auditorías de calidad con cuestiones de sostenibilidad	146	323	197	374
Europa, Oriente Medio y África	83	142	90	203
América	17	88	36	83
Asia, Australia	46	93	71	88

I. 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.

	Apartado del informe	Código interno	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Motivo de omisión
--	----------------------	----------------	---	----------------------	-------------------

I1. Asuntos generales

I1.1 Modelo de negocio

Breve descripción del modelo de negocio del Grupo	Nuestra empresa (A1.1)	L11G01	GRI 102-1	5; 6
	Nuestra empresa (A1.4)	L11G01	GRI 102-2	5; 6
	Nuestra empresa (A1.4)	L11G01	GRI 102-3	5; 6
	Nuestra empresa (A1.3)	L11G01	GRI 102-5	5; 6
	Nuestra empresa (A1.4)	L11G01	GRI 102-7	5; 6
	Nuestra empresa (A1.7)	L11G01	GRI 102-10	5; 8
	Nuestra empresa (A6)	L11G01	GRI 102-18	5; 14
Mercados en los que opera	Nuestra empresa (A1.1)	L11G02	GRI 102-4	5; 5
	Nuestra empresa (A1.1)	L11G02	GRI 102-6	5; 6
Objetivos y estrategias organizativas	Estrategia corporativa (A3)	L11G03	GRI 102-14	11; 11
	Estrategia corporativa (A3)	L11G03	GRI 102-40	11; 18
	Estrategia corporativa (A3)	L11G03	GRI 102-44	11; 85
Principales factores y tendencias que podrían afectar a las perspectivas futuras	Entorno empresarial (A2)	L11G04	GRI 102-14	9; 11
	Entorno empresarial (A2)	L11G04	GRI 102-15	9; 18

I1.2 Generalidades

Marco para la presentación del informe	Sobre este informe (F)	L11G05	GRI 102-45	83; 84
			GRI 102-46	83; 84
			GRI 102-47	83; 18
			GRI 102-50	83; 83

I1.3 Enfoque de gestión

Descripción de las políticas aplicadas	Sostenibilidad (A7.1)	L11G06	GRI 103-1	18
			GRI 103-2	
Resultados de estas políticas	Sostenibilidad (A7.9)	L11G07	GRI 103-3	20
Riesgos relacionados con los aspectos vinculados a las actividades del Grupo	Gestión de riesgos (A4.1)	L11G08	GRI 102-15	12

	Apartado del informe	Código interno	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Motivo de omisión
--	----------------------	----------------	---	----------------------	-------------------

12. Asuntos ambientales

12.1 Gestión medioambiental

Impacto actual y previsible de las actividades de la Empresa en el medio ambiente	Gestión medioambiental (C1.1)	L11M01	GRI 102-15	46	
Procedimientos de evaluación y certificación ambiental	Gestión medioambiental (C1.3)	L11M02	GRI 103-2 Enfoque de gestión del medioambiente	46	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Gestión medioambiental (C1.3)	L11M03	GRI 103-2 Enfoque de gestión del medioambiente	46	
Aplicación del principio de precaución	Gestión medioambiental (C1.3)	L11M04	GRI 102-11	46	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Gestión medioambiental (C1.1)	L11M05	GRI 103-2 Enfoque de gestión del medioambiente	46	

12.2 Contaminación

Medidas para prevenir, reducir o compensar las emisiones de carbono (incluye la contaminación acústica y lumínica)	Cambio climático (C2.5)	L11M06	Marco operativo interno	57	Nota 1
	Uso sostenible de los recursos (C3.5)	L11M08	Marco operativo interno	59	

12.3 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 (C3.1)	L11M07	GRI 103-2 Enfoque de gestión de los residuos Marco operativo interno	60	
Medidas para evitar el desperdicio de alimentos	Uso sostenible de los recursos (C3.1)	L11M09	Marco operativo interno	58	

12.4 Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Uso sostenible de los recursos (C3.7)	L11M10	GRI 303-1	59	
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso	Uso sostenible de los recursos (C3.2)	L11M11	GRI 103-2 Enfoque de gestión de los materiales Marco operativo interno	58	
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 (C3.3)	L11M12	GRI 103: Enfoque de gestión de la energía GRI 302-1 GRI 305-4	58	
Uso de las energías renovables	Uso sostenible de los recursos (C3.3)	L11M13	GRI 302-1	58	

12.5 Cambio climático

Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la Empresa	Cambio climático (C2.1)	L11M14	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las emisiones GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-5	51	
Medidas de adaptación al cambio climático	Cambio climático (C2.4)	L11M15	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las emisiones	55	
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 (C2.5)	L11M16	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las emisiones Marco operativo interno	57	

12.6 Protección de la biodiversidad

Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	Uso sostenible de los recursos (C3.11)	L11M17	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la biodiversidad Marco operativo interno	61	
Impactos importantes en la biodiversidad derivados de actividades, productos o servicios	Uso sostenible de los recursos (C3.11)	L11M18	Marco operativo interno	61	

	Apartado del informe	Código interno	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Motivo de omisión
--	----------------------	----------------	---	----------------------	-------------------

13. Asuntos relacionados con los recursos sociales y humanos

13.1 Empleo

Número total de empleados y distribución por país, sexo, edad y clasificación ocupacional	Trabajar en Siemens Gamesa (B1.6)	L11HR01	GRI 103-2 Enfoque de gestión del empleo GRI 102-8 GRI 405-1	24	
Número total y distribución de las condiciones del contrato de trabajo	Trabajar en Siemens Gamesa (B1.7)	L11HR02	GRI 102-8 Datos internos vinculados al procedimiento del sistema Workday-SAP	25	
Promedio anual de contratos permanentes, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Trabajar en Siemens Gamesa (B1.7)	L11HR03	GRI 102-8 GRI 405-1	25	
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Trabajar en Siemens Gamesa (B1.8)	L11HR04	GRI 401-1	25	
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Diversidad e igualdad de oportunidades (B3.4)	L11HR05	GRI 405-2	34	
Brecha salarial entre géneros, la remuneración de empleos iguales o promedio en la sociedad	Diversidad e igualdad de oportunidades (B3.4)	L11HR06	GRI 103-2 Enfoque de gestión del empleo GRI 405-2	34	
Remuneración media de los consejeros y directivos por sexo	Nuestra empresa (A5.5)	L11HR07	Marco operativo interno	15	
Aplicación de políticas que permitan a los empleados desconectarse del trabajo	Diversidad e igualdad de oportunidades (B3.4.5)	L11HR08	Marco operativo interno	34	
Número de empleados con discapacidades	Diversidad e igualdad de oportunidades (B3.4.3)	L11HR09	Marco operativo interno	33	

13.2 Organización del trabajo

Organización del horario laborable	Trabajar en Siemens Gamesa (B1.2)	L11HR10	Marco operativo interno	23	
Número de horas de absentismo	Salud y Seguridad en el trabajo (B2.8)	L11HR11	Marco operativo interno	29	
Medidas para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y las responsabilidades co-parentales	Diversidad e igualdad de oportunidades (B3.4.5)	L11HR12	GRI 103-2 Enfoque de gestión del empleo	35	

13.3 Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo	Salud y Seguridad en el trabajo (B2.1)	L11HR13	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la salud y la seguridad	26	
Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo, frecuencia y tasa de gravedad por género	Salud y Seguridad en el trabajo (B2.8)	L11HR14	Marco operativo interno	29	

13.4 Relaciones laborales

Organización del diálogo social	Relaciones laborales (B4.1)	L11HR15	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las relaciones laborales	37	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos, por país	Relaciones laborales (B4.2)	L11HR16	GRI 102-41	37	
Resultados de los convenios colectivos, especialmente en el ámbito de la salud y la seguridad	Relaciones laborales (B4.2)	L11HR17	Marco operativo interno	37	

13.5 Formación

Políticas de formación implementadas	Gestión del talento y aprendizaje (B5.6)	L11HR18	GRI 103-2 Enfoque de gestión del aprendizaje y la formación	40	
Número de horas de formación por categoría profesional	Gestión del talento y aprendizaje (B5. 9)	L11HR19	GRI 404-1	42	

13.6 Accesibilidad

Accesibilidad universal de las personas con discapacidades	Diversidad e igualdad de oportunidades (B3.4.3)	L11HR20	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	34	
--	---	---------	---	----	--

	Apartado del informe	Código interno	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Motivo de omisión
--	----------------------	----------------	---	----------------------	-------------------

13.7 Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.	Diversidad e igualdad de oportunidades (B3.1)	L11HR21	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	31	
Medidas de planes de igualdad adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y de género	Diversidad e igualdad de oportunidades (B3.3)	L11HR22	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	31	
Integración y accesibilidad universal para las personas con discapacidades	Diversidad e igualdad de oportunidades (B3.4.3)	L11HR23	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	34	
Política contra todo tipo de discriminación y, cuando proceda, gestión de la diversidad	Diversidad e igualdad de oportunidades (B3.2)	L11HR24	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	31	

14. Información sobre el respeto a los derechos Humanos

14.1 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 las posibles vulneraciones.	Derechos humanos (D2.1)	L11H01	GRI 103: Enfoque de gestión de los derechos humanos GRI 102-17	67	
Denuncias de casos de violación de los derechos humanos	Derechos humanos (D1.9)	L11H02	Marco operativo interno	66	
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 (D2.2)	L11H03	GRI 103-2 Enfoque de gestión de los derechos humanos GRI 407-1	67	

15. Divulgaciones sobre la lucha contra la corrupción y el soborno

15.1 Corrupción y soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Ética, integridad y lucha contra la corrupción (D1.5)	L11C01	GRI 103-2 Enfoque de gestión de compliance GRI 102-17 Marco operativo interno	64	
Medidas para combatir el blanqueo de capitales	Ética, integridad y lucha contra la corrupción (D1.7)	L11C02	Marco operativo interno GRI 206-1	65	
Contribuciones a organizaciones sin fines de lucro	Ética, integridad y lucha contra la corrupción (E1.5)	L11C03	Marco operativo interno GRI 102-13	74	

	Apartado del informe	Código interno	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Motivo de omisión
--	----------------------	----------------	---	----------------------	-------------------

16. Información sobre la sociedad

16.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad de la Empresa en el empleo y el desarrollo local	Sostenibilidad (A7.1)	L11SO01	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las comunidades locales	18	
Impacto de la actividad de la Empresa en las poblaciones y territorios locales	Compromiso Social (E1.1)	L11SO02	Marco operativo interno	70	
Relaciones de la Empresa con los agentes de las comunidades locales y los canales de diálogo	Compromiso Social (E1.4)	L11SO03	GRI 102-12 GRI 102-13	70	
Asociaciones y acciones de patrocinio	Afiliaciones y asociaciones (E2.1)	L11SO04	GRI 102-13	75	

16.2 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 (E3.4)	L11SO05	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la cadena de suministro responsable	77	
Consideración de la responsabilidad social y medioambiental en las relaciones con los proveedores y subcontratistas	Cadena de suministro responsable (E3.7)	L11SO06	GRI 102-9 GRI 308-1	79	
Sistemas de vigilancia y supervisión y resultados relacionados	Cadena de suministro responsable (E3.8)	L11SO07	GRI 102-9 Marco operativo interno	79	

16.3 Relación con los consumidores

Medidas para proteger la salud y la seguridad de los consumidores	Salud y Seguridad en el trabajo (B2.10)	L11SO08	GRI 103- 103 Enfoque de gestión	29	
Sistemas de reclamaciones	Nuestra empresa (A5.6)	L11SO09	Marco de los informes internos	15	
Quejas recibidas y resolución de las mismas	Ética, integridad y lucha contra la corrupción (D1.9)	L11SO10	Marco de los informes internos	66	

16.4 Información fiscal

Beneficios obtenidos por país	Fiscalidad responsable (E4.4)	L11SO11	Datos internos vinculados con el sistema SAP	82	
Impuestos pagados sobre los beneficios	Fiscalidad responsable (E4.4)	L11SO12	Datos internos vinculados con el sistema SAP	82	
Subvenciones públicas recibidas	Fiscalidad responsable (E4.5)	L11SO13	GRI 201-4 Datos internos vinculados con el sistema SAP	82	

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

J. Lista de notas finales

- 1 Esta transacción es posterior al 30 de septiembre 2021 (15 de octubre 2021)
- 2 Buscador de ubicaciones de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/sobre-nosotros/location-finder>
- 3 Enlace Siemens Gamesa Renewable Energy – Día del Mercado de Capitales (CMD) 2020 Liberar todo el potencial de Siemens Gamesa: <https://www.siemensgamesa.com/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/periodic-information/2020/capital-market-day-2020/cmd-presentation.pdf>
- 4 Política General de Control y Gestión de Riesgos. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/policies/risk-policies/politica-general-de-control-y-gestion-de-riesgos.pdf?la=es-es&hash=6A151162F5E5DD5AC8B94BF48698EF65E320FDA5>
- 5 Ver el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2021 de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>
- 6 Ver el sitio web de Siemens Gamesa. Apartado de Gobierno corporativo. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>
- 7 Ver 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). Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/internal-corporate-rules/20200722-reglamento-jga-sgre-def.pdf?la=es-es&hash=8CBD1060BF527C818C91A475E803782BE5564E1>
- 8 Apartado C.1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2021 de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A., en el enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>
- 9 Ver el Reglamento de la Comisión Ejecutiva Delegada de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/internal-corporate-rules/20201104-reglamento-comisin-ejecutiva-sgre-esp-def.pdf?la=es-es&hash=E7739701FB97CF7160126A1A7B8A1F551E1944A9>
- 10 Capítulo II del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (Texto refundido aprobado por el Consejo de Administración el 14 de junio de 2021) Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/internal-corporate-rules/20210614-reglamento-cacov.pdf?la=es-es&hash=8481F8B8AA479D2EB780220F69CE1D9F40A9D2B7>
- 11 Capítulo II del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (Texto refundido aprobado por el Consejo de Administración el viernes, 30 de abril de 2021) Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/internal-corporate-rules/20210430-reglamento-cn-esp-def.pdf?la=es-es&hash=91AF6A4DA3ACDA11FC3366A71B802D1CFA2E5B6>
- 12 Informe Anual de Gobierno Corporativo 2021 para más detalles. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>
- 13 2021 Informe Anual sobre la Remuneración de los Consejeros. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>
- 14 S&P Global Ratings: Evaluación ESG: Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. Enlace: <https://www.spglobal.com/ratings/en/research/pdf/articles/210601-esg-evaluation-siemens-gamesa-renewable-energy-s-a-100120714>
- 15 Sitio de la Evaluación Global de la Sostenibilidad Corporativa (CSA) de S&P. Enlace: <https://www.spglobal.com/esg/scores/results?cid=5022875>
- 16 Calificación de riesgo ESG de empresas de Sustainalytics. Enlace: <https://www.sustainalytics.com/esg-rating/siemens-gamesa-renewable-energy-s-a/1373974308>
- 17 Herramienta de búsqueda de empresas de calificación ESG de MSCI. Enlace: <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings/esg-ratings-corporate-search-tool>
- 18 Índice de Igualdad de Género de Bloomberg 2021. Enlace: https://assets.bbbhub.io/company/sites/46/2021/01/GEI2021_MemberList_FNL.pdf
- 19 Respuestas de las empresas al Carbon Disclosure Project (CDP). Enlace: <https://www.cdp.net/en/responses?utf8=%E2%9C%93&queries%5Bname%5D=siemens+gamesa>
- 20 Política de sostenibilidad. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/policies/social-responsibility-policies/20210916-politica-de-sostenibilidad-def.pdf?la=es-es&hash=D8AE74C00FA305365456618777533324557FADA>
- 21 Sitio web de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es>
- 22 Sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Enlace: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-uc/participants/4098>
- 23 Estrategia de Sostenibilidad 2040 de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/sala-de-prensa/2021/07/210721-siemens-gamesa-press-release-launches-new-sustainability-strategy>
- 24 Política de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/siemens-gamesa-policy-august-2017.pdf>
- 25 Política del Grupo sobre Diversidad e Inclusión Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/policies/social-responsibility-policies/20210916-politica-de-diversidad-e-inclusion-def.pdf?la=es-es&hash=5B03BD6397023D435EDB93745B44EE2F964002A>
- 26 Protocolo de actuación en caso de Acoso y Discriminación de Siemens Gamesa Renewable Energy. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/sustainability/diversidad/protocolo-contr-a-coso-es.pdf>
- 27 Política de diversidad en el Consejo de Administración y de selección de Consejeros. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/policies/corp-governance-policies/20210916-politica-de-diversidad-en-el-consejo-y-seleccion-consejeros-def.pdf?la=es-es&hash=0A161F8DE20F6B7D8A7AE99E33625630EAB98E0F>
- 28 Lista de firmantes de los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEP). Enlace: <https://www.weps.org/companies>
- 29 Lista de firmantes del programa Target Gender Equality de las Naciones Unidas. Enlace: <https://unglobalcompact.org/take-action/target-gender-equality/participation>
- 30 American Council on Renewable Energy (ACORE) [Consejo Americano de Energías Renovables]. Programa de afiliación Accelerate. Enlace: <https://acore.org/our-members/>
- 31 Carta de la Diversidad en España (Fundación Diversidad). Enlace: <https://fundaciondiversidad.com/>
- 32 Fundación másfamilia. Enlace: <https://www.masfamilia.org/blog/charter-teletrabajo-2021/>
- 33 Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI). Enlace: <https://www.redi-lgbti.org/asociadas>
- 34 2021 Gender-Equality Index [Índice de igualdad de género 2021] de Bloomberg. Enlace: <https://www.bloomberg.com/company/press/bloombergs-2021-gender-equality-index-reveals-increased-disclosure-as-companies-reinforce-commitment-to-inclusive-workplaces/>
- 35 Informe VariableD 2021 de la Red ECDI de Intrama Enlace: <https://www.intrama.es/red-ecd/EMPRESASASOCIADAS>
- 36 Acuerdo Marco Global (AMG) de Siemens Gamesa. Enlace: <http://www.industrial-union.org/industrial-renews-global-agreement-with-siemens-gamesa>
- 37 Siemens Gamesa anuncia los resultados preliminares del tercer trimestre del ejercicio 2021 y actualiza las previsiones para el ejercicio 2021. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/newsroom/2021/07/210714-siemens-gamesa-press-release-pre-third-quarter-results-fiscal-year-2021>
- 38 Wind University es un departamento de Siemens Gamesa que apoya al negocio con el desarrollo de actividades de formación y aprendizaje, así como gestiona la cualificación y certificación del personal de producción y de las instalaciones.
- 39 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 los ejercicios 2018 y 2020. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/general-shareholder-meetings/2018/documentation-with-supplement/informe-consejo-ilp-jga-2018.pdf?la=es-es&hash=7EF202F17CA3714E0E3559696E4D9E7186C6F0A9>
- 40 Estrategia de Sostenibilidad. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/sustainability-strategy-2040.pdf>
- 41 Política de Sostenibilidad de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/policies/social-responsibility-policies/20210916-politica-de-sostenibilidad-def.pdf?la=es-es&hash=D8AE74C00FA305365456618777533324557FADA>
- 42 Política de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/siemens-gamesa-policy-august-2017.pdf>
- 43 Política de Salud, Seguridad y Medioambiente de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/siemens-gamesa-policy-august-2017.pdf>
- 44 Siemens Gamesa y Siemens Energy abrirán una nueva era de producción de hidrógeno verde en el mar. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/sala-de-prensa/2021/01/210113-siemens-gamesa-press-release-siemens-energy-agreement-green-hydrogen>
- 45 Operaciones de servicio más ecológicas, baratas y eficientes con un nuevo tipo de buque. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/explore/journal/2021/06/greenwind-vessel-offshore>
- 46 Descarbonizar la cadena de suministro. El siguiente paso en nuestro camino hacia las emisiones netas cero para 2050. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/explore/journal/2020/12/siemens-gamesa-sustainable-tower-supply-chain>
- 47 La energía solar vietnamita ayuda a impulsar un nuevo amanecer para la cadena de suministro sostenible de la energía eólica. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/descubri/revista/2021/05/vietnam-cs-wind-siemens-gamesa>
- 48 Energía híbrida y almacenamiento. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/products-and-services/hybrid-and-storage>
- 49 Iniciativa de Objetivos basados en la ciencia. Enlace: <https://sciencebasedtargets.org/>
- 50 American Business Act on Climate Pledge. Enlace: <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2015/12/01/white-house-announces-additional-commitments-american-business-act>
- 51 Paris Pledge for Action. Enlace: <http://www.parispledgeforaction.org/whos-joined/>
- 52 Política contra el cambio climático. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/policies/social-responsibility-policies/20210916-politica-de-sostenibilidad-def.pdf?la=es-es&hash=D8AE74C00FA305365456618777533324557FADA>
- 53 Grupo de trabajo sobre Divulgación de información financiera relacionada con el clima (TCFD). Enlace: <https://www.isb-tcfd.org/>

- 54 Siemens Gamesa es neutra en carbono. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/descubrir/revista/2020/04/siemens-gamesa-carbon-neutralty>
- 55 Aspectos de Seguridad, salud y medioambiente (HSE) Elemento de las actividades de una organización (productos, procesos o servicios) que interactúa o puede interactuar con el medioambiente o puede provocar daños o perjuicios a las personas o a los bienes.
- 56 RecyclableBlade. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/sala-de-prensa/2021/09/launch-world-first-recyclable-wind-turbine-blade>
- 57 El sector eólico pide que se prohíba en toda Europa el vertido de las palas de las turbinas. Enlace: <https://windeurope.org/newsroom/press-releases/wind-industry-calls-for-europe-wide-ban-on-landfilling-turbine-blades/>
- 58 Consorcio DecomBlades. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/newsroom/2021/01/210125-siemens-gamsa-press-release-decomblades-launched>
- 59 Offshore Coalition for Energy and Nature (OCEaN). Enlace: <https://Offshore-coalition.eu/>
- 60 Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Enlace: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection_en
- 61 CACOV: Comisión de Auditoría Cumplimiento y Operaciones Vinculadas
- 62 Acuerdo Marco Global. Enlace: <http://www.industrialall-union.org/industrialall-renews-global-agreement-with-siemens-gamesa>
- 63 Política de Derechos Humanos. Enlace: <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>
- 64 Vídeo nº 1 de Compromiso Social de Siemens Gamesa (Compromiso Social). Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=s8-KW1hkizE&list=PL9eXvMBTtYtXtZr4RLFXn4vIaU1XpYq7&index=3>
- 65 Plataforma de Compromiso Social de Siemens Gamesa. Enlace: <https://socialcommitment.siemensgamesa.com/>
- 66 Política de Compromiso Social. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-responsibility-policies/politica-de-compromiso-social.pdf?la=es-es&hash=731E48BD875A3907DD2F5C0B45F6F181DC7FC606>
- 67 Estrategia de Compromiso Social. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/sustainability/accion-social/siemens-gamesa-social-commitment-strategy-es.pdf>
- 68 STEM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
- 69 Agencia Internacional de la Energía (AIE). La huella de carbono del vídeo en streaming: comprobación de los hechos en los titulares. Enlace: <https://www.iea.org/commentaries/the-carbon-footprint-of-streaming-video-fact-checking-the-headlines>
- 70 Africa-Europe Foundation. Enlace: <https://www.friendsofeurope.org/initiatives/africa-europe-foundation/>
- 71 US Climate Action Week. Enlace: <https://www.theclimategroup.org/us-climate-action-week>
- 72 GWEC: Carta abierta del sector de la energía eólica a los líderes del G20 y del mundo: Es hora de tomarse en serio las energías renovables. Enlace: <https://gwec.net/an-open-letter-from-the-wind-energy-industry-to-g20-and-world-leaders-its-time-to-get-serious-about-renewables>
- 73 GWEC: Global Wind Coalition for COP26. Enlace: <https://windareyouin.com/>
- 74 We Mean Business Coalition. Enlace: <https://www.wemeanbusinesscoalition.org/press-release/q20-2021/>
- 75 GWEC: Global Wind Energy Manifiesto for COP26. Enlace: <https://gwec.net/cop26-manifesto/>
- 76 B20 Energy & Resource Efficiency Task Force. Enlace: <https://www.b20italy2021.org/taskforce/energy-resource-efficiency/>
- 77 Offshore wind podcast series. Enlace: <https://gwec.buzzsprout.com/>
- 78 Offshore Coalition. Enlace: <https://Offshore-coalition.eu/>
- 79 Renewable Hydrogen Coalition. Enlace: <https://renewableh2.eu/>
- 80 European Clean Hydrogen Alliance. Enlace: https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/european-clean-hydrogen-alliance_en
- 81 European Raw Materials Alliance (ERMA). Enlace: <https://erma.eu/>
- 82 We mean business letter to Biden Administration. Enlace: <https://www.wemeanbusinesscoalition.org/ambitious-u-s-2030-ndc/>
- 83 Política de relación con proveedores. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-responsibility-policies/20210916-politica-de-relacion-con-proveedores-def.pdf?la=es-es&hash=E2F78451D4F1FE6F2958FA8322DA236B977B7678>
- 84 Código de Conducta para proveedores e intermediarios externos. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/code-of-conduct/code-of-conduct-for-suppliers-and-third-party-intermediaries_es.pdf?la=es-es&hash=F67810635FF29211B9F477AD595741FB3095A3B3
- 85 Condiciones generales de compra. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/sustainability/purchase-conditions/gpc-001-201806-es-sgre-general-purchasing-conditions.pdf?la=es-es&hash=7F0D0950B8D79F0509BE8A2BB4C9DD3CE1E21374>
- 86 Código de conducta de proveedores. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/code-of-conduct/code-of-conduct-for-suppliers-and-third-party-intermediaries_es.pdf?la=es-es&hash=F67810635FF29211B9F477AD595741FB3095A3B3
- 87 Booklet for Code of Conduct for Suppliers and Third-Party Intermediaries [Cuadernillo del Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos]. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/suppliers/sgre-conduct-suppliers-and-party-intermediaries.pdf?la=en-bz&hash=D17D5001EF6FD9744633BC0FE133C20AC0104C0>
- 88 Guía de Due diligence de la OCD para cadenas de suministro responsables de minerales procedentes de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo (Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Area). Enlace: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm>
- 89 Responsible Minerals Sourcing at Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/suppliers/sgre-responsible-mineral-sourcing.pdf?la=en-bz&hash=83DA2140B2BCA35FD106FA0B12CF42924C62155>
- 90 Siemens Gamesa Corporate Tax policy. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/corp-governance-policies/politica-fiscal-corporativa.pdf?la=es-es&hash=9920DCE4F2D8F2928F4BB89CFDBD8C69F9DC7DD0>
- 91 AENOR. Enlace: <https://www.en.aenor.com/certificacion/certificado/?codigo=197479>
- 92 In EF 19 existen 125 empleados sin edad registrada.
- 93 406 empleados (el 1,6% del total) no se están contabilizando a la hora de informar sobre el número de contratos, ya que su formulario de contrato no está debidamente registrado en la base de datos y el sistema.
- 94 El número de contratos a tiempo parcial ya han sido incluidas en una de las dos categorías previas (permanente o temporal).
- 95 El Potencial de Calentamiento Global (PCG) fue desarrollado para permitir la comparación de los impactos del calentamiento global de diferentes gases. Específicamente, es una medida de la cantidad de energía que 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 más grande es el PCG, más calienta la Tierra un gas dado en comparación con el CO₂ en ese período de tiempo. El período de tiempo que se suele utilizar para los PCG es de 100 años. Los PCG 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 la formulación de políticas comparar las oportunidades de reducción de las emisiones entre sectores y gases. (Fuente: EPA.gov)
- 96 Incluye la pérdida de elementos de compensación variable y voluntaria, la transferencia y la suspensión.
- 97 Se refiere a casos que se encontraban en curso de investigación.
- 98 Nota: Volumen de compras basado en órdenes de compra cerradas, no en devengos.

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
no Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 30 de septiembre de 2021

SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO 2021

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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2021, de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado 2021 del Grupo.

El contenido del EINF 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 Apartado I "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" incluido en el EINF 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 Apartado I "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" del citado Estado.

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 (NICCC 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 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el Apartado G "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 2021.
- ▶ 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 2021.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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 2021 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 Apartado I "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" del citado Estado.

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.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

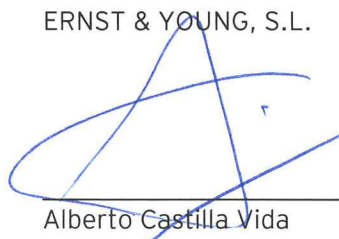
ERNST & YOUNG, S.L.

2021 Núm. 01/21/20833
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

24 de noviembre de 2021