Estado consolidado de información no financiera 2023

SIEMENS Gamesa
RENEWABLE ENERGY

Cifras clave

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23	Var. 22/23
Ingresos (millones €)	9.122	10.227	9.483	10.198	9.814	9.090	-7%
MW equivalentes vendidos	8.373	9.492	9.968	10.995	8.158	8.557	+5%
MW instalados (acumulados)	88.840	98.735	107.502	117.666	127.476	136.869	+7%
Flota de MW en mantenimiento	56.725	60.028	74.240	79.199	82.276	81.873	-1%
N.º de proveedores	17.051	17.890	18.932	19.363	19.842	18.590	-6%
Volumen de compra (millones €)	6.030	8.238	7.365	6.863	9.027	9.114	+1%
							-
Plantilla	23.034	24.453	26.114	26.182	27.604	29.267	+6%
Índice de accidentes con baja laboral	2,07	1,67	1,36	1,43	1,61	2,28	+42%
Índice total de accidentes registrables	5,10	4,71	3,14	3,13	3,17	3,98	+26%
% mujeres en plantilla	18,9	18,8	18,8	19,1	19,6	19,9	+0,3 p.p.
% mujeres en puestos de dirección	10,8	10,2	11,7	12,9	14,1	14,8	+0,7 p.p.
Contratación de empleados	2.466	4.498	4.932	3.750	5.150	5.353	+4%
Bajas de empleados	4.853	3.145	3.275	3.794	3.850	3.747	-3%
Horas de formación (miles)	619	905	840	555	747	845	+13%
Aportaciones a entidades benéficas (millones €)	2,12	0,43	2,90	0,79	0,91	0,47	-48%
Consumo de energía (TJ)	1.050	1.256	1.202	1.153	1.048	1.090	+4%
Tasa de Consumo energético (GJ/MW)	168	127	137	114	107	116	+8%
Consumo de electricidad renovable (cuota en %)	72	61	100	100	100	100	-
Consumo de agua (x 1.000 m^3)	446	667	522	553	479	390	-19%
Residuos generados (miles de t)	47,8	58,5	68,3	63,1	51,9	58,0	+12%
Intensidad de residuos (t/MW instalado)	7,7	5,9	7,8	6,2	5,3	6,2	+17%
Emisiones de CO_2 (miles de t CO_2)	61,4	70,7	27,9	28,8	22,7	33,4	+47%
Intensidad de las emisiones de CO_2 (t/MW instalado)	9,8	7,1	3,2	2,8	2,3	3,6	+56%
CO_2 desplazado (millones de t CO_2)	233	259	281	301	327	356	+9%
Descargas de agua residual (x 1.000 m^3)	451	329	342	492	440	344	-22%
Pacto Mundial de las Naciones Unidas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
Carbon Disclosure Project (CDP)	C	C	A	A	A	[1]A	-
EcoVadis	-	-	Oro	Platino	Platino	Platino	-

[1] *La puntuación CDP se obtuvo en diciembre de 2022 y sigue siendo válida en el momento del informe. Se espera una nueva puntuación en diciembre de 2023.*

Contenido

A. Asuntos generales **4**

A.1 Modelo de negocio 4
A.2 Marco del informe 7
A.3 Enfoque de gestión 9

B. Asuntos medioambientales **12**

B.1 Gestión medioambiental 12
B.2 Contaminación 14
B.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos 16
B.4 Uso sostenible de los recursos 17
B.5 Cambio climático 18
B.6 Protección de la biodiversidad 21

C. Asuntos sociales y de recursos humanos **22**

C.1 Empleo 22
C.2 Organización del trabajo 24
C.3 Salud y seguridad 24
C.4 Relaciones laborales 26
C.5 Formación 27
C.6 Accesibilidad 28
C.7 Igualdad 28

D. Información sobre el respeto de los derechos humanos **30**

E. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno **33**

F. Información sobre la sociedad **35**

F.1 Compromiso con el desarrollo sostenible 35
F.2 Cadena de suministro sostenible 37
F.3 Relaciones con los consumidores 40
F.4 Información fiscal 41

G. Tablas, datos y cifras **42**

H. Índice de contenidos de la Ley 11/2018 **59**

I. Créditos de publicación **63**

J. Notas finales **64**

A. Asuntos generales

A.1 Modelo de negocio

[L11G01] Breve descripción del modelo de negocio del grupo

[GRI 2-1] Siemens Gamesa es uno de los principales proveedores mundiales de soluciones de energía eólica, con presencia en más de 90 países y una base instalada de más de 136 gigavatios (GW). Nuestra larga trayectoria como pioneros de la industria eólica nos permite ofrecer tecnología punta que aprovecha la fuerza del viento y libera su potencial futuro para afrontar el mayor reto de nuestra generación: el cambio climático. Nuestros aerogeneradores representan nuestro compromiso de construir un futuro mejor. Aportamos excelencia en ingeniería a la instalación y el mantenimiento de miles de aerogeneradores que mejoran la salud de nuestro planeta generando energía eólica en todo el mundo.

También aportamos un crecimiento sostenible y un valor significativo a las comunidades locales de todo el mundo, construyendo infraestructuras críticas, creando puestos de trabajo, desarrollando capacidades y mucho más.

El modelo de negocio de Siemens Gamesa está organizado en dos segmentos: i) Aerogeneradores (que incluye Onshore y Offshore), que abarca el diseño, desarrollo, fabricación e instalación de aerogeneradores; y ii) Servicios.

Los ingresos consolidados en el ejercicio 2023 fueron de 9.090 millones de euros (9.814 millones de euros en el ejercicio 2022).

Al final del periodo de referencia (30 de septiembre de 2023), la empresa contaba con 29.267 empleados (27.604 empleados en el EF 22).

A.1.1 Misión, visión y valores

[GRI 2-23] La misión de nuestra empresa, «Hacemos realidad lo que importa: energía limpia para las generaciones venideras» y nuestra visión, «Ser el líder mundial del sector de las energías renovables que impulsa la transición hacia un mundo sostenible», definen los cimientos sobre los que crecerá nuestra cultura corporativa compartida a medida que nos vayamos integrando. Esto está respaldado por seis valores:

- Orientación a resultados: Los resultados son pertinentes, entregados a tiempo y a un coste razonable.
- Enfoque al cliente: Pensar desde la perspectiva de un cliente acerca de cómo podemos sobresalir en el servicio.
- Capacidad de innovación: Nuevas soluciones para los clientes y para nosotros mismos.
- Liderazgo impactante: Inspirar a nuestro equipo y modelar nuestra cultura y valores compartidos.
- Actitud de pertenencia: los empleados están motivados, comprometidos y se ven a sí mismos como los impulsores del éxito empresarial.
- Valorar a las personas: Valorar la importancia del individuo.

A.1.2 Cambios en el capital social. Los accionistas de Siemens Gamesa aprueban la exclusión de cotización de la empresa

La Junta General Extraordinaria de Accionistas de Siemens Gamesa, celebrada en Bilbao el 25 de enero de 2023, aprobó la exclusión de cotización de la empresa con el 98,43% de los votos emitidos por los accionistas presentes o representados. Este proceso formaba parte de la oferta en efectivo realizada por Siemens Energy en mayo de 2022, con el objetivo de aprovechar el potencial conjunto de las empresas.

La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) aprobó la oferta el 7 de noviembre de 2022 y el 77,88% de los accionistas minoritarios de Siemens Gamesa acudieron a la misma durante el periodo de aceptación, que finalizó el 13 de diciembre de 2022. Como resultado, la participación de Siemens Energy en Siemens Gamesa aumentó hasta el 92,72%.

El 23 de diciembre de 2022, Siemens Energy colocó una orden de compra permanente de las acciones restantes de Siemens Gamesa a 18,05 euros, que permanecería vigente hasta que la CNMV suspendiera su cotización, aumentando la participación de Siemens Energy en Siemens Gamesa hasta el 97,79%.

Tras la aprobación de los accionistas, la exclusión de cotización de las acciones de Siemens Gamesa fue aprobada por la CNMV el 3 de febrero de 2023, y Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. fue excluida de cotización de las bolsas españolas con efecto 14 de febrero de 2023.

[GRI 2-9] En la Junta General Extraordinaria, los accionistas también aprobaron todos los puntos del orden del día, incluida la modificación de los estatutos de la empresa para adaptarlos a la normativa aplicable a las empresas que no cotizan en bolsa. Siemens Gamesa redujo el número de miembros del Consejo de Administración de diez a tres con el fin de simplificar la estructura de gobierno y agilizar la toma de decisiones. Los miembros del Consejo de Administración Sr. Francisco Belil, Sra. Gloria Hernández, Sr. Harald von Heynitz, Sra. Maria Ferraro, Sr. Rudolf Krämmer y Sra. Mariel von Schumann, presentaron su dimisión el 20 de diciembre de 2022, condicionada a la efectiva exclusión de cotización de las acciones de Siemens Gamesa y, en consecuencia, abandonaron Siemens Gamesa una vez que la empresa dejó de cotizar. El Presidente Dr. Ing. Christian Bruch y el Consejero Delegado Dr. Ing Jochen Eickholt permanecen en el nuevo consejo junto con el Sr. Anton Steiger, que actúa como consejero no ejecutivo dominical.

En la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 13 de junio de 2023, los accionistas minoritarios de Siemens Gamesa aprobaron una reducción de capital por el 2,21% restante de acciones que no estaban en posesión de Siemens Energy. En

consecuencia, se amortizaron las acciones de los accionistas minoritarios y se les reembolsó a razón de 18,05 euros por acción, que es igual al precio dado en la oferta pública de adquisición original de Siemens Energy en 2022.

Una vez completada la transacción, Siemens Energy tiene ahora el control total de la participación de Siemens Gamesa, lo que facilitará la rápida integración de la filial española en su organización.

A.1.3 Denominación legal

Como consecuencia de la reducción de capital mencionada en la sección A.1.2, Siemens Energy es ahora el único propietario de acciones de Siemens Gamesa, lo que da lugar a la nueva condición de Siemens Gamesa como «sociedad unipersonal». Por lo tanto, la sociedad anteriormente cotizada en España, «Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.», denota su condición de socio único añadiendo la letra «U» a su denominación social, resultando «Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U.»

Esta actualización ha sido debidamente inscrita en el Registro Mercantil de conformidad con la legislación española.

A.1.4 Otras operaciones

En mayo de 2023, Siemens Gamesa, propietaria del 32% de Windar Renovables SA, llegó a un acuerdo con el Grupo Daniel Alonso SL, propietario del 68% restante, para vender la empresa a Bridgepoint Group plc. La adquisición de Windar, destacado fabricante mundial de torres y subestructuras de aerogeneradores para la industria eólica marina, por Bridgepoint facilitará la expansión de Siemens Gamesa. La venta de la participación de Siemens Gamesa en Windar está en línea con nuestra estrategia de concentrarnos en nuestra actividad principal de diseño y fabricación de aerogeneradores.

A.1.5 Cargos de alta dirección

[GRI 2-13] El organigrama de la empresa comprende funciones con responsabilidad en la áreas económicas, sociales y medioambientales. Los máximos responsables de estos departamentos informan al Consejo de Administración cuando éste lo solicita.

El Dr. Ing. Jochen Eickholt es consejero delegado (CEO) de Siemens Gamesa Renewable Energy desde marzo de 2022. A fecha de 30 de septiembre de 2023, los directores ejecutivos de Onshore, Offshore y Servicios eran el Sr. Richard Luijendijk, el Sr. Marc Becker y el Sr. Juan P. Gutiérrez, respectivamente. Otros puestos de alta dirección son los siguientes: El Sr. Tim Dawidowsky (director de operaciones), el Sr. Stefan Huppertz (director financiero), el Sr. Stefan Höhns (secretario general) y el Sr. Marc Immink (director de auditoría interna). Sus currículos pueden consultarse en el sitio web de la empresa.

[L11G02] Mercados en los que opera la empresa

[GRI 2-6] Siemens Gamesa está presente en más de 90 países del mundo, y sus turbinas están instaladas en 79 países. Gestiona 25 plantas de fabricación y tiene unas 50 oficinas de ventas.

A.1.6 Productos y servicios

[GRI 2-6] La cartera principal de Siemens Gamesa incluye aerogeneradores para parques eólicos terrestres y marinos, así como una amplia gama de servicios. Estas líneas de negocio permiten a SGRE operar en toda la cadena de valor de la energía eólica, proporcionando una variedad de productos y servicios para diversos tipos de proyectos y condiciones del emplazamiento.

Aerogeneradores: Siemens Gamesa diseña y fabrica aerogeneradores que pueden funcionar en una amplia gama de velocidades del viento, incluyendo vientos bajos, medios y altos, así como en diversas condiciones meteorológicas para satisfacer requisitos específicos. Cada emplazamiento para la energía eólica presenta retos únicos que requieren la selección del producto más adecuado. Para satisfacer las necesidades específicas de los clientes, la empresa ofrece soluciones versátiles tanto para las plantas eólicas terrestres (onshore) como marítimas (offshore).

El enfoque **onshore** de Siemens Gamesa se centra en la tecnología de multiplicadora, aprovechando la amplia experiencia de la empresa en este ámbito. Su cartera terrestre tiene una presencia significativa en el mercado y ofrece una fiabilidad excepcional. Entre las ventajas añadidas de sus turbinas destacan su resistencia, un diseño modular y flexible, y potencias variables que permiten una adaptación y niveles de producción óptimos en una amplia gama de ubicaciones y condiciones de viento.

El enfoque **offshore** de Siemens Gamesa se centra en la tecnología de accionamiento directo, muy adecuada para entornos oceánicos. Un generador de baja velocidad sustituye la multiplicadora, el eje principal y el generador de alta velocidad estándar, lo que reduce dos tercios del conjunto del tren de potencia convencional. Como resultado, un aerogenerador de accionamiento directo tiene un 50% menos de piezas móviles que una máquina con multiplicadora comparable, debido a la importante reducción de componentes giratorios y propensos al desgaste. Este sencillo diseño no sólo disminuye la probabilidad de fallos, sino que también reduce la necesidad de piezas de repuesto durante toda la vida útil de una central eólica. *[Véase la Tabla 6 – Historial de instalación de aerogeneradores por país / mercado (MW acumulados)]*

Servicios: La actividad de Servicios gestiona, supervisa y mantiene parques eólicos. Siemens Gamesa presta servicio a aerogeneradores en todo el mundo, con más de 81 GW en mantenimiento. Abarca todo el ciclo de vida de un aerogenerador, desde la puesta en marcha hasta garantizar su buen funcionamiento a lo largo del tiempo. Nuestro servicio no solo garantiza que los aerogeneradores funcionen a su máxima capacidad, generando su mayor potencial energético para suministrar energía limpia a nivel mundial, sino que también desarrolla una innovadora tecnología de big data para mejorar el rendimiento, adaptada específicamente a nuestros clientes. *[Véase la Tabla 7 – Historial de Servicios (MW)]*

El negocio de los aerogeneradores generó unos ingresos de aproximadamente 7.000 millones de euros en el EF 23 (7.600 millones de euros en el EF 22), es decir, el 77% de los ingresos totales, de los cuales 3.300 millones de euros son atribuibles a Onshore y 3.700 millones de euros a Offshore. El negocio de Servicios generó unos ingresos de aproximadamente 2.100 millones de euros (2.200 millones en el EF 22), lo que supuso el 23% de los ingresos totales de Siemens Gamesa durante el EF 23. *[Véase la Tabla 2 – Ingresos por segmento]*

[L11G03] Objetivos y estrategias organizativas

[GRI 2-22] Con nuestra posición de liderazgo en las tres áreas de la industria eólica, estamos impulsando el movimiento mundial de la energía verde y acelerando los esfuerzos de nuestros partners en todo el mundo.

A.1.7 Mistral: El camino a seguir

Como parte de su estrategia a largo plazo, Siemens Gamesa lanzó "Mistral" en el ejercicio fiscal 2022. El programa cubre todas las áreas del negocio y tiene como objetivo equipar a Siemens Gamesa para satisfacer la alta demanda prevista en la industria de la energía eólica. Mistral está diseñado para impulsar a Siemens Gamesa hacia un crecimiento sostenible y rentable.

Mistral aborda los retos que afectan a los fabricantes de equipos eólicos a pesar de las optimistas perspectivas del mercado. Estos retos incluyen el aumento de los precios de las materias primas y los productos básicos, las interrupciones de la cadena de suministro, los retrasos en los procesos internos y los elevados costes de producción. En Mistral se están llevando a cabo tres acciones fundamentales en tres marcos temporales:

- A corto plazo, grupos de trabajo específicos están trabajando en la madurez del producto de la plataforma 5.X de Siemens Gamesa, con el objetivo de reducir los costes de no conformidad en toda la cartera.
- A medio plazo, la empresa aspira a lograr un crecimiento del margen mediante el desarrollo de las ventas, el aumento de la competitividad de los productos, la racionalización de la organización y la utilización eficaz del capital.
- Maximizar el potencial de la empresa a largo plazo requiere un análisis de la cartera para permitir la estandarización, un modelo operativo revisado y consolidaciones dentro de la cadena de suministro.

Un paso importante para Mistral se produjo en enero de 2023 con el despliegue del nuevo modelo operativo de Siemens Gamesa. Este modelo actualizado hace mayor hincapié en la racionalización de los procesos para reforzar la eficiencia y la eficacia de la organización.

Durante el ejercicio fiscal 2023, a pesar de los esfuerzos de Mistral por estabilizar las operaciones y mejorar la rentabilidad, las recientes tasas de avería de los componentes de los aerogeneradores han impulsado una amplia revisión técnica de nuestra flota y del diseño de nuestros productos. También se está llevando a cabo una revisión estratégica exhaustiva, cuya publicación está prevista para principios del ejercicio fiscal 2024.

A.1.8 Visión de la sostenibilidad 2040

Siemens Gamesa informa periódicamente sobre sus objetivos a medio y largo plazo. Este informe aborda todas las cuestiones de sostenibilidad importantes para la empresa, esbozando una estrategia de gestión para cada una de ellas. Dentro de la organización, las unidades de negocio y las funciones corporativas establecen objetivos anuales acordes con los objetivos estratégicos financieros y no financieros del grupo. Los resultados relativos a estos objetivos se utilizan para fijar la remuneración variable anual del equipo directivo de la empresa.

[GRI 3-3] 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**[1] para garantizar que su contribución tenga el mayor impacto en el futuro. *[Véase la Tabla 5 – Visión de sostenibilidad 2040]*.

Descarbonización: Entre los numerosos proyectos e iniciativas, el plan detalla una estrategia para ayudar a lograr una economía descarbonizada con el objetivo de alcanzar emisiones netas cero en 2040, abarcando las emisiones generadas por toda la cadena de valor de la empresa. Anteriormente, el objetivo de alcanzar las emisiones netas cero se fijó para el año 2050.

Compromiso con la economía circular: La industria eólica es 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. Aunque la mayoría de los componentes de los aerogeneradores son reciclables, los materiales complejos y la composición de las palas plantean un reto. La empresa ha anunciado un ambicioso objetivo para rediseñar sus turbinas con el objetivo de que todas las que venda sean 100% reciclables en 2040 y que sus palas lo sean totalmente en 2030. Este anuncio representa un hito importante hacia la consecución de una cadena de valor completamente reciclable para los aerogeneradores.

Generar un impacto real tanto en la empresa como en la sociedad: Siemens Gamesa promueve la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos, incluidos los grupos infrarrepresentados, a la vez que fomenta un entorno inclusivo y seguro que alienta a los empleados a expresarse y cultiva el sentido de pertenencia. La empresa se ha fijado el objetivo de lograr la igualdad de género y aspira a aumentar la representación femenina en el total de la plantilla y en los puestos de alta dirección hasta el 30% para 2030. La empresa centra sus proyectos de compromiso social en la reducción de la pobreza, la lucha contra el cambio climático y el fomento de una educación técnica acorde con las necesidades futuras de la sociedad. Estos esfuerzos están en consonancia con el objetivo de la empresa de alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Hay más información disponible en nuestra plataforma de Compromiso social.

[L11G04] Factores y tendencias clave que podrían afectar a las perspectivas de futuro

Las perspectivas a largo plazo de la energía eólica siguen mejorando cada año. El doble objetivo de garantizar un suministro energético fiable y razonable y cumplir los objetivos climáticos ha impulsado al sector eólico a entrar en una nueva fase de expansión acelerada.

En 2022, la capacidad mundial acumulada de energía eólica instalada conectada a las redes eléctricas habrá alcanzado los 906 GW. El Consejo Mundial de la Energía Eólica[2] (GWEC) prevé que en 2027 se habrán instalado 680 GW de nueva capacidad eólica en todo el mundo, de los cuales 130 GW serán marinos. Esto equivale a más de 136 GW de nuevas instalaciones al año hasta 2027.

Se prevé que la eólica terrestre tendrá una media de 110 GW de instalaciones anuales, con un total de 550 GW que se construirán entre 2023 y 2027, a una tasa de crecimiento anual compuesto (CAGR) del 12%. China, Europa y Estados Unidos serán los principales promotores de la energía eólica terrestre en los

próximos cinco años y representarán conjuntamente más del 80% de la capacidad adicional total del periodo.

Se prevé que el mercado eólico marino crezca de los 8,8 GW en 2022 a 35,5 GW en 2027, aumentando su proporción de nuevas instalaciones mundiales del 11% al 23% en 2027. Se espera un total de 130 GW de energía eólica marina en todo el mundo entre 2023 y 2027, con una media anual de instalación cercana a los 26 GW.

Más allá de 2027, se espera que el impulso del crecimiento continúe debido a los compromisos mundiales para lograr el objetivo de emisiones netas cero y a la creciente preocupación por la seguridad energética. La urgencia de desplegar energías renovables ocupa un lugar prioritario en la agenda política.

Sin embargo, es crucial señalar que, a pesar de la mejora constante de las perspectivas de la demanda a largo plazo, los compromisos actuales anunciados no bastan para cumplir el objetivo de alcanzar las emisiones netas cero en 2050. La Agencia Internacional de la Energía[3] (AIE) calcula que, para mantener el rumbo hacia una trayectoria neta de cero emisiones de CO_2/1,5ºC en 2050, las instalaciones de energía eólica deberán alcanzar los 390 GW anuales en 2030, lo que supone más del doble del nivel de instalaciones previsto para esa fecha.

No obstante, la fijación de subobjetivos a corto y medio plazo, el establecimiento de marcos reguladores eficaces y la aplicación de sistemas de incentivos adecuados pueden repercutir en el progreso del despliegue de la energía eólica, con lo que es probable que se alcance el hito de una segunda capacidad mundial de teravatios antes de que concluya 2030. A pesar del creciente apoyo político para acelerar el cambio a las energías renovables, en la actualidad prevalece un estancamiento del mercado más que un crecimiento del mismo en un futuro próximo.

Los retrasos en la concesión de permisos en todo el mundo siguen impidiendo el desarrollo de una cartera de proyectos de energías renovables compatibles con cero emisiones netas. Además, el aumento de los costes de las materias primas y el transporte, las interrupciones de la cadena de suministro y medidas comerciales proteccionistas han dejado a los fabricantes de aerogeneradores y a su cadena de suministro en una difícil situación.

Por lo tanto, para alcanzar estos objetivos es necesario ejecutar con prontitud diversas medidas, como agilizar los permisos, establecer una cadena de suministro respetuosa con el medio ambiente y equitativa a nivel local, e implantar sistemas de subastas que permitan obtener rendimientos sostenibles en toda la cadena de valor de las energías renovables.

A.2 Marco del informe

[L11G05] Marco de información

A.2.1 Declaración

[GRI 1] El Estado de Información No Financiera Consolidado 2023 (EINFC) de Siemens Gamesa es formulado por el Consejo de Administración.

A.2.2 Perímetro

[GRI 2-2] El alcance de las empresas consideradas en el Estado de Información No Financiera Consolidado (EINFC) 2023 es coherente con la definición del Grupo a efectos de la elaboración de los estados financieros consolidados y se incluye en la sección G de este informe.

En las últimas semanas del ejercicio fiscal 2023, dos empresas del área de servicio de SGRE fueron absorbidas por Siemens Energy Group. Por lo tanto, se han excluido del perímetro de consolidación que figura en la Tabla 1. No obstante, para garantizar que el presente informe refleje fielmente los resultados del ejercicio, se han incorporado ya que es necesario lograr una integración completa. Téngase en cuenta que las empresas asociadas y las empresas conjuntas no entran en el ámbito de aplicación. *[Véase la Tabla 1 – Lista de empresas totalmente consolidadas de Siemens Gamesa – 30/09/2023]*

A.2.3 Requisito de presentación de informes

La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y sobre la diversidad, promulgada en España en 2018, es la transformación al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo relativo a la publicación de información no financiera y sobre la diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos.

A.2.4 Período de presentación de informes

[GRI 2-3] La información contenida en este Estado de información no financiera consolidado (EINFC) refleja la situación en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2022 y el 30 de septiembre de 2023 («el período de referencia»). Este periodo también se denomina «ejercicio fiscal 2023» (EF 23).

A.2.5 Marco de información

[GRI 2-5] El informe hace referencia 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. Dicha ley modificó sustancialmente el Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, y transpuso 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 relativo a la divulgación de información no financiera y sobre la diversidad.

El informe contiene todos los indicadores materiales del grupo Siemens Gamesa que exige la Ley 11/2018 relacionados con

cuestiones ambientales y sociales, el respeto a los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, así como información relacionada con los empleados del grupo. Si algún indicador no es importante para el grupo, se refleja en el índice de contenido de la Ley.

La empresa también ha seguido las recomendaciones de la Global Reporting Initiative (normas de información de la GRI-versión 2021). Siemens Gamesa se remitió a los criterios seleccionados de información de la GRI para definir el contenido de la memoria considerando las actividades e impactos de la organización y las expectativas e intereses sustantivos de sus grupos de interés.

El informe también tiene en cuenta las Directrices no vinculantes de la Comisión Europea en materia de 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. El informe de verificación independiente sobre el Estado de información no financiera consolidado de 2023, emitido por EY, se adjunta a este documento y se pone a disposición del público en el sitio web de la empresa.

A.2.6. Bases para la elaboración

Los aspectos sobre los que se debe informar, relativos al medio ambiente, los empleados, las cuestiones sociales, la protección de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, son fundamentales para las políticas y programas del Grupo Siemens Gamesa, que incluyen el amplio Programa de Sostenibilidad y las acciones descritas en la sección A.1.8.

Este proceso de información se lleva a cabo en estrecha coordinación con nuestro accionista, Siemens Energy, A.G.

Aunque el enfoque de las normas de información es coherente en todo Siemens Energy Group, la elaboración de este documento se ha adaptado para reflejar las características únicas de Siemens Gamesa.

A.2.7 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.

A.2.8 Observaciones

[GRI 2-2] A lo largo del informe se ofrece información comparativa interanual. Dado que el alcance y el período de presentación de informes de sostenibilidad no son los mismos en 2017 que en años posteriores, Siemens Gamesa excluyó los datos de 2017 para ofrecer un análisis interanual comparable. A efectos de analizar las tendencias y los datos sobre el desempeño de la organización en materia de sostenibilidad a lo largo del tiempo, se considera que el EF 18 es el año de referencia.

A.2.9 Referencia

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

A.2.10 Cálculos

Este documento se refiere al ahorro de emisiones de CO_2 – o desplazamiento de emisiones de CO_2 – que los productos de Siemens Gamesa proporcionan a los clientes. Debe interpretarse como el total de emisiones de CO_2 que se generarían anualmente con combustibles fósiles convencionales para producir la cantidad equivalente de electricidad (kWh) que producen las turbinas de Siemens Gamesa en un año.

El cálculo de este ahorro anual de emisiones de CO_2 se basa en la capacidad total instalada de los aerogeneradores, tanto terrestres (onshore) como marinos (offshore). Se aplican los siguientes factores de conversión en el EF 23:

- Factor de emisión mundial de los combustibles fósiles (grCO_{2e}/kWh): 858.
- Factor de capacidad media de los aerogeneradores marinos: 44%.
- Factor de capacidad media de los aerogeneradores terrestres: 33%.
- Promedio de horas equivalentes al año (h) = [Factor de capacidad media del aerogenerador (AEG)] * 365 * 24.

Este informe también incluye información sobre las diferencias salariales por género. El indicador de brecha salarial por género se expresa como la diferencia entre la retribución media de los hombres y la retribución media de las mujeres, dividida por la retribución media de los hombres. Un indicador de brecha salarial positivo favorece a los hombres, mientras que un indicador negativo favorece a las mujeres.

A.2.11 Análisis de materialidad

[GRI 3-1] En el ejercicio fiscal 23, el Grupo Siemens Energy ha llevado a cabo un doble análisis de materialidad, vinculante para todas las áreas de negocio, incluida Siemens Gamesa.

En un sentido más amplio, el concepto de doble materialidad garantiza que la información no financiera se centre en los temas más relevantes para la organización y sus partes interesadas. Los temas materiales también sustentan la estrategia de sostenibilidad. Un informe y una estrategia basados en temas materiales crean más transparencia, contribuyen a una mejor toma de decisiones y garantizan que el tiempo y los recursos se centren en los temas que más importan tanto a la organización como a sus grupos de interés y a la sociedad en general.

La metodología mediante la cual se determinan los asuntos materiales del Grupo Siemens Energy incluye la evaluación, entre otros, de i) la documentación interna; ii) la revisión de las normas internacionales y los marcos de información; iii) la evaluación de los principales competidores del sector; iv) el análisis de las tendencias del sector, así como el análisis de los medios de comunicación y v) los requisitos de las agencias de calificación ESG. La investigación dio como resultado una lista final de 17 temas materiales potenciales, y su posterior presentación a un grupo seleccionado de partes interesadas externas e internas, que fueron entrevistadas y encuestadas para deducir los temas más materiales.

[GRI 3-2] Los resultados confirmaron que la lista de temas materiales de Siemens Energy incluye:

- Uso y eficiencia de la energía.
- Emisiones de gases de efecto invernadero.
- Suministro responsable.
- Asociaciones y colaboraciones innovadoras.
- Atracción y retención de talento.
- Igualdad, inclusión y diversidad.
- Seguridad en el trabajo (Health & Safety).
- Derechos humanos.
- Conducta empresarial / compliance.
- Resistencia empresarial.

En general, los resultados del doble análisis de materialidad y los aspectos materiales se tratan en detalle en el informe de sostenibilidad 2023 del Grupo Siemens Energy, disponible públicamente, que incluye a Siemens Gamesa en su alcance. *[Véase el Informe de sostenibilidad de Siemens Energy 2023*]

Además de éstos, Siemens Gamesa informa sobre otros aspectos incluidos en la Ley de Información No Financiera que aplican a la empresa española, tal y como se especifica en la sección A.2.3. La lista de asuntos incluidos en la ley, tal y como se especifica en la sección H de este documento, también se consideran materiales para Siemens Gamesa y se informa de ellos a lo largo de este documento. *[Véase la Sección H. Índice de contenidos de la* Ley 11/2018*]*

A.3 Enfoque de gestión

[L11-G06] Descripción de las políticas aplicadas

[GRI 2-23] [GRI 2-24] Siemens Gamesa cuenta con un conjunto de políticas corporativas que reflejan los principios de nuestro sistema de gobierno corporativo y contienen directrices para la actuación de la empresa, sus filiales, consejeros, directivos y empleados. Estas políticas están en consonancia con nuestro plan estratégico, nuestra visión y nuestros valores. [GRI 3-3]

En general, el sistema de gobierno corporativo de la empresa está compuesto por los Estatutos, sus políticas corporativas, las normas internas de gobierno corporativo y las demás políticas, códigos y procedimientos internos.

A.3.1 Política de sostenibilidad

El Consejo de Administración es consciente de las responsabilidades de Siemens Gamesa para con la sociedad. Se compromete a actuar de acuerdo con un conjunto de valores, principios, criterios y actitudes orientados a la creación sostenida de valor para los accionistas, los empleados, los clientes y la sociedad. Este objetivo se ve reforzado por los principios contenidos en la Política de Sostenibilidad de Siemens Gamesa.[4]

A.3.2 Política de Diversidad e Inclusión

Nuestra plantilla es diversa y lo valoramos mucho. La empresa cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión[5] que se aplica a todas las regiones geográficas en las que estamos presentes. Esta política tiene el objetivo de garantizar la equidad y la inclusión y evitar cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, género, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra característica personal, física o social.

A.3.3 Política de salud y seguridad

La salud y la seguridad en el trabajo son una parte esencial de nuestro Código de Conducta Empresarial (Business Code of Conduct), los sistemas de supervisión interna, la labor de gestión de riesgos y los controles internos. Está integrado en la cultura de Siemens Gamesa y en la política de Seguridad, Salud y Medioambiente [6] Nuestra empresa cumple con la legislación vigente en cada uno de los mercados en los que estamos ubicados y establecemos las medidas preventivas que sean necesarias. Más allá de los requisitos específicos del mercado, nos guiamos siempre por la búsqueda de 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.

A.3.4 Política de derechos humanos

Siemens Gamesa se ha comprometido explícitamente a defender los derechos humanos a través de la política de Derechos Humanos. [7] Nos comprometemos a respetar las normas internacionales de protección de los derechos y libertades fundamentales de las personas afectadas por nuestras operaciones. Más concretamente, nos guiamos por las Normas de las Naciones Unidas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de

derechos humanos, las directrices de la OCDE, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A.3.5 Política de compromiso social

Siemens Gamesa está profundamente anclada en las comunidades en las que opera. Vemos como nuestro deber colaborar en su desarrollo sostenible. Este es nuestro modelo de negocio. Garantizar la aceptación a largo plazo por parte de las comunidades locales sigue siendo nuestra máxima prioridad, mientras que participar activamente en sus actividades y comprometernos con su comunidad es nuestro objetivo final. A través de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, también satisfacemos las preocupaciones de nuestros empleados al tiempo que nos comprometemos con las comunidades mediante actividades de voluntariado. La política de Compromiso social[8] aprobada por el Consejo de Administración refuerza este compromiso.

A.3.6 Política de relaciones con los proveedores

Nuestros proveedores deben alinearse siempre con nuestro objetivo de mantener y hacer progresar nuestras referencias medioambientales y éticas, así como cumplir todas las leyes y normativas aplicables. Para ello, nuestra Política de relaciones con los proveedores[9] proporciona un marco para todo el grupo para la gestión y supervisión de las actividades de compra con el fin de fomentar un futuro sostenible.

A.3.1.7 Otras políticas y compromisos relacionados

Otras políticas clave que contienen información detallada sobre las funciones, las responsabilidades y los compromisos en relación con las cuestiones importantes son:

- Nuestra misión, visión y valores.
- Otras políticas clave: Política general de control y gestión de riesgos, política de prevención de delitos y lucha contra el fraude, política de ciberseguridad, política fiscal de la empresa, etc.
- Normas internas de la empresa: Directrices de conducta empresarial (Business Conduct Guidelines).[10]
- Código de Conducta para Proveedores[11] así como la guía para el Código de Conducta de proveedores e intermediarios externos.[12]
- Políticas, procedimientos e instrucciones internas.
- Otros procesos de sostenibilidad y compromisos externos de Siemens Gamesa.

[L11-G07] Resultados de estas políticas

[GRI 3-3] A lo largo de este informe, los asuntos materiales son aquellos que reflejan los impactos significativos de la organización o aquellos que influyen sustancialmente en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés. Otras cuestiones materiales son aquellas que son importantes para el éxito a largo plazo de la organización. En particular, las cuestiones materiales se tratan en este informe a través de varias secciones.

Salud y seguridad en el trabajo: 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. *[Véase la sección de este informe C.3 Salud y seguridad]*

Diversidad e igualdad de oportunidades: Las medidas adoptadas para garantizar un entorno de trabajo favorable que fomente la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de todos los profesionales son fundamentales para valorar el potencial creativo que individuos de distintos orígenes aportan al lugar de trabajo. Además, se han adoptado políticas y acciones para promover la conciliación de la vida laboral y familiar y reducir la brecha salarial. *[Véase la Sección de este informe C.7 Igualdad]*

Acción sobre el cambio climático: El esfuerzo por elevar la protección medioambiental a niveles superiores de excelencia requiere medidas que contribuyan a mitigar el cambio climático. Nuestra empresa se compromete a aplicar una política de cambio climático, invertir en energías renovables, promover la eficiencia energética, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y compensar el carbono o las emisiones. También adaptamos los proyectos o activos a los fenómenos meteorológicos extremos y gestionamos los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático. El impacto de la transición energética y sus mecanismos reguladores en las empresas es importante. *[Véase la Sección de este informe B.5 Cambio climático]*

Suministro responsable Los criterios medioambientales, sociales y éticos también deben aplicarse a 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 debida diligencia (due diligence) para garantizar el cumplimiento (compliance). También hay que trabajar para identificar la huella de carbono de los proveedores**.** *[Véase la Sección de este informe F.2 Cadena de suministro sostenible]*

Derechos humanos: Las medidas establecidas para respetar los derechos humanos de las partes interesadas y los mecanismos para hacer frente a posibles violaciones forman parte de nuestro compromiso de defensa de los Derechos Humanos. Además de definir una política, es importante establecer mecanismos de due diligence, formación y concienciación sobre la evaluación de los riesgos para los derechos humanos en los proyectos, las inversiones y la cadena de suministro. *[Véase la Sección de este informe D. Información sobre el respeto de los derechos humanos*

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, gestionamos 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. *[Véase la Sección de este informe B.5 Cambio climático]*

Gestión de empleados: Nuestro modelo de empleo se sustenta en una estrategia y unos planes que se aplican para atraer y retener el talento, así como para reducir la rotación de empleados. Existen 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 e incentivos vinculados a los objetivos. *[Véase la Sección de este informe C.5 Formación]*

Ética, integridad, lucha contra la corrupción: Aplicamos una política anticorrupción, directrices de conducta ética y promovemos el cumplimiento y la integridad en licitaciones y concursos. Un alto grado de transparencia, eficiencia y precisión en el funcionamiento de los órganos de gobierno es fundamental para generar confianza y un compromiso a largo plazo con las partes interesadas. *Véase la Sección de este informe E. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno]*

Relaciones con la comunidad: El compromiso adquirido de contribuir a la mejora de la calidad de vida y la creación de riqueza exige que la empresa gestione cualquier impacto negativo de su actividad en las comunidades locales, empezando por un compromiso adecuado con ellas. Se tienen en cuenta efectos como el desplazamiento de la población, la producción de ruido y polvo 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 comunitarias locales y globales fuera de los canales empresariales habituales. *[Véase la Sección de este informe F.1 Compromiso con el desarrollo sostenible]*

[L11G08] Riesgos relacionados con aspectos vinculados a las actividades del grupo

[GRI 2-16] 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). El ERM se considera al más alto nivel, basado en las directrices establecidas por Siemens Energy 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.

La Política General de Control y Gestión de Riesgos[13] establece los fundamentos y el contexto general de los elementos clave de la ERM y clasifica los riesgos en cinco categorías: i) Estratégicos; ii) Operativos; iii) Financieros; iv) De compliance; y v) Climáticos.

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.

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. El Sistema de Gestión está certificado externamente por las normas ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001 y el sistema de gestión de cumplimiento fiscal está certificado por la norma AENOR UNE 19602. Las certificaciones internas firmadas por la dirección para garantizar la eficacia del proceso RIC son una práctica adicional. Además, hay sesiones de formación periódicas para los directivos sobre la política y la metodología de ERM.

[Para obtener información detallada sobre los riesgos y oportunidades de Siemens Energy Group, consulte el Informe Anual de Siemens Energy 2023, sección de riesgos y oportunidades].

B. Asuntos medioambientales

B.1 Gestión medioambiental

[L11M01] Impacto actual y previsible de las actividades de la empresa en el medioambiente

[GRI 3-3] El Sistema de Gestión Integrado (IMS) de Siemens Gamesa proporciona un marco de procedimientos y herramientas globales para controlar, supervisar y mejorar los resultados en materia de Seguridad, Salud y Medioambiente de la empresa.

El director global de Medio Ambiente, Calidad y Seguridad (EQS) es responsable del gobierno del sistema integrado de gestión, incluidas todas las certificaciones, políticas y procedimientos medioambientales.

Nuestra evaluación anual de los aspectos medioambientales nos ayuda a identificar nuestros aspectos medioambientales, tanto en términos de riesgos como de oportunidades. Es una fuente básica de información para nuestra estrategia de sostenibilidad y la mejora de los indicadores clave de rendimiento (KPI). La evaluación de los aspectos globales es una recopilación de las evaluaciones de los aspectos locales que se realizan en cada fábrica y en cada proyecto.

Nuestro sistema de gestión medioambiental identifica, evalúa y minimiza los posibles impactos negativos de las emisiones de la empresa, además del impacto acústico y lumínico, el consumo de materias primas, la producción de residuos, el uso de agua y los vertidos, y la gestión de productos químicos, entre otros, al tiempo que maximiza sus impactos positivos.

Los principales retos globales a los que se enfrenta nuestra sociedad actualmente son el cambio climático y la escasez de recursos. Como recurso natural abundante y renovable, no cabe duda de que la energía eólica es uno de los métodos más sostenibles para generar electricidad. Sin embargo, el impacto medioambiental de la industria sigue siendo un tema de debate, sobre todo la liberación de emisiones de CO_2 durante la extracción de materias primas y el desmantelamiento de los aerogeneradores. Siemens Gamesa se centra en los pros y los contras de la energía eólica, y trabaja especialmente en los contras: Mejorar el rendimiento medioambiental de los productos y su impacto a lo largo de todo su ciclo de vida es uno de los principales objetivos.[14]

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 CO_2 asociadas a nuestras tecnologías de producción y servicios.

También son importantes la prevención de la contaminación, la reducción de los residuos, el uso sostenible y la protección de los recursos, la transición a una economía circular y la protección de la biodiversidad y los ecosistemas. 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.

Reconocemos que nuestros esfuerzos internos para reducir nuestro impacto medioambiental se ven reforzados si se combinan con otras iniciativas de colaboración con nuestros socios comerciales, como clientes, proveedores, autoridades, asociaciones industriales e institutos de investigación. 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.

[L11M02] Proceso de evaluación y certificación medioambiental

[GRI 3-3] Nuestro sistema de gestión medioambiental, certificado conforme a la norma ISO 14001:2015, actualmente cubre 98 emplazamientos. En el ejercicio fiscal 2023, se espera incluir dos nuevas instalaciones en este certificado: Le Havre, Francia, (nacelles, bujes y palas offshore), y Oliveira de Frades, Portugal, (palas onshore). 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 del proyecto, como la construcción, la instalación y el servicio de los aerogeneradores, también está cubierto por el alcance de esta certificación. El certificado es válido hasta julio de 2024.

[L11M03] Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales

[GRI 3-3] El sistema de gestión integrado (IMS) proporciona un marco de procedimientos y herramientas que permiten supervisar, controlar y mejorar el rendimiento de la empresa en materia medioambiental.

Este planteamiento permite a la empresa mostrar su adhesión a los requisitos de las partes interesadas, señalar posibles problemas, aplicar controles para prevenir o reducir el impacto ambiental, al tiempo que implica al personal y anima a los proveedores a mejorar su comportamiento ambiental al ejecutar actividades relacionadas con las operaciones, productos y servicios de la empresa.

B.1.1 Objetivos medioambientales

La empresa ha establecido la Visión 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, (Science Based Targets Initiative-SBTi) que ha verificado nuestros objetivos basados en la ciencia hasta *2025 (Véase Sección B.5.10 Objetivos basados en la ciencia)*, además de nuestro compromiso de cero emisiones netas en 2040 para la cadena de valor. *[Véase la Tabla 5 – Visión de sostenibilidad 2040]*

B.1.2 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 2023, se instalaron 9 GW de capacidad adicional de energía eólica para ayudar a nuestros clientes a reducir aún más sus emisiones en 26 millones de toneladas de CO_2. En total, se han instalado más de 136 GW de aerogeneradores de Siemens Gamesa desde 1998. Esto permite a nuestros clientes reducir su huella de carbono en más de 356 millones de toneladas de CO_2 al año. *[Véase la Tabla 39 - Beneficios-ahorros medioambientales (acumulados al final del ejercicio fiscal)]*

Siemens Gamesa también está impulsando la revolución mundial de la energía verde en áreas innovadoras como el hidrógeno verde,[15] la energía híbrida y el almacenamiento.

B.1.3 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 la responsabilidad de garantizar que esos productos o materiales se gestionen de forma que se reduzca su impacto medioambiental y humano, de salud y de seguridad a lo largo de su ciclo de vida.

Como fabricantes de equipos originales (OEM), estamos en una posición única para mitigar los posibles efectos negativos. Sin embargo, también exigimos a nuestros proveedores, contratistas y clientes que nos apoyen en nuestros esfuerzos.

A pesar del perfil ecológico de nuestros productos, seguimos esforzándonos por reducir su posible impacto ambiental y social, como por ejemplo mejorando la eficiencia de los recursos en nuestros procesos de diseño y fabricación y optimizando la producción de energía durante su funcionamiento.

B.1.4 Análisis del ciclo de vida

Siemens Gamesa cuantifica y documenta los impactos significativos del ciclo de vida de sus productos y operaciones (fabricación, instalaciones, servicios) realizando Análisis del Ciclo de Vida (ACV) de acuerdo con la serie de normas ISO 14040 y las Reglas de Categoría de Producto (RCP) aplicables. Esta metodología analiza los impactos ambientales a lo largo del ciclo de vida del producto y los procesos asociados a cada etapa del ciclo de vida.

Utilizamos la información obtenida de los ACV para mejorar no solo los aspectos relacionados con el producto, sino también con el funcionamiento. Esto es evidente en nuestra estrategia de modernización de plataformas marinas, donde los actuales modelos de turbinas destacan sobre sus predecesores no sólo en términos de coste nivelado de la energía (LCoE), sino también en impactos ambientales como el tiempo de amortización de la energía y las emisiones de CO_{2eq} 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) y EDP (Declaraciones ambientales de productos) (tanto de tipo II como III), y nuestro negocio alcanzó un ratio de cobertura basado en los ingresos del 100%. *[Véase la Tabla 40 - Análisis del ciclo de vida (ACV) y declaraciones ambientales de productos (DAP)]*.

En el EF 23, Siemens Gamesa publicó las siguientes declaraciones ambientales de producto en el Sistema Internacional EPD®: EPD de tipo III para SG11-200[16], SG14-222[17] y SG14-236[18].

B.1.5 Criterios ambientales en el diseño de productos

Aparte de las evidentes ventajas medioambientales ligadas a la producción de energía renovable, Siemens Gamesa diseña, fabrica y mantiene sus productos para mejorar su rendimiento ecológico. Nuestro proceso de desarrollo de productos incorpora muchos principios basados en la norma ISO 14006:2020.

Se han establecido procesos y procedimientos explícitos para evaluar y mejorar los aspectos medioambientales asociados al diseño interno de los componentes, por ejemplo, utilizando materiales de sustitución para reducir las cantidades de material o el peso de los componentes. También definimos especificaciones y mantenemos un estrecho diálogo con los proveedores para el suministro de materiales, artículos y componentes mejorados desde el punto de vista medioambiental.

También se establecen procedimientos y controles operativos para evaluar y mejorar los aspectos ambientales vinculados a la fabricación, montaje y construcción, como 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.

Se están realizando esfuerzos para mejorar nuestras ofertas de servicio de actualización de componentes y prolongación de la vida útil (LTE), 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 integrar la eficiencia energética a escala global incorporando 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 los mismos, así como su entrega, instalación, funcionamiento y mantenimiento. Nuestros aerogeneradores también consiguen mejores cifras de eficiencia en comparación con los modelos precedentes en muchos indicadores medioambientales, como el tamaño, el peso, el impacto visual, la reducción de materiales y la selección de aquellos con bajo impacto medioambiental, la optimización de la producción, los embalajes reutilizables, la reducción de las obras civiles y de instalación, la reducción del ruido, la optimización de los residuos durante el mantenimiento y un diseño modular para facilitar el desmontaje.

B.1.6 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. 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.

Instamos a nuestros proveedores a que se unan a nosotros en nuestra búsqueda de operaciones sostenibles, lo que reduciría significativamente nuestra huella de carbono. Hemos creado un equipo de sostenibilidad de la cadena de suministro dentro de compras para reforzar los esfuerzos de descarbonización dentro de nuestra cadena de valor.

Además, hemos desarrollado requisitos medioambientales específicos para los principales contratistas de SGRE. El documento tiene por objeto establecer requisitos medioambientales tanto para los contratistas principales como para sus subcontratistas que realicen trabajos por cuenta de Siemens Gamesa. El objetivo es mantener un alto nivel de comportamiento medioambiental en todas las actividades directas e indirectas.

[L11M04] Aplicación del principio de precaución

[GRI 3-3] 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.

Siemens Gamesa cuenta con varias políticas medioambientales que describen nuestros compromisos obligatorios y voluntarios para proteger y mejorar el medioambiente. Por ejemplo, la Política de Sostenibilidad[3] esboza ambiciones más amplias relacionadas con la descarbonización, la circularidad y la biodiversidad, la protección del planeta y el cambio climático. Las directrices de conducta empresarial (Business Conduct Guidelines) describen los principios medioambientales que deben respetar los empleados y directivos. Del mismo modo, nuestro código de conducta para proveedores especifica los principios que deben seguir nuestros proveedores y terceros intermediarios.

La política de Seguridad, Salud y Medioambiente (HSE) también proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de seguridad, salud y medioambiente. Se aplica globalmente y es obligatoria para todos los empleados que trabajan para Siemens Gamesa, en su nombre o bajo su autoridad.

[L11-M05] Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

[GRI 3-3] La Compañía no ha recibido multas o sanciones significativas derivadas del incumplimiento de las leyes o reglamentos medioambientales aplicables.

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.

B.2 Contaminación

[L11M06] Medidas para prevenir, reducir o remediar las emisiones de carbono

[GRI 3-3] [GRI 305-5] En Siemens Gamesa, nos enorgullecemos de nuestros constantes esfuerzos por mejorar nuestro desempeño medioambiental.

B.2.1 Planes de acción en Siemens Gamesa

Fomentamos una cultura en la que todos los empleados tienen la posibilidad de identificar problemas y presentar soluciones innovadoras para reducir el impacto medioambiental de la empresa y mejorar sus procesos. La herramienta de Acción Medioambiental de Siemens Gamesa sirve como enfoque centralizado para captar posibilidades ecológicas en toda la organización y fomentar el intercambio de conocimientos entre centros mediante el intercambio de sugerencias y experiencias de mejora medioambiental. Se anima a los empleados a presentar propuestas de proyectos innovadores para conseguir ahorros medioambientales e inspirar a otros. Hacemos un seguimiento de los progresos medioambientales realizados a través de los proyectos completados y los alineamos con los cinco objetivos medioambientales estratégicos descritos en nuestra política de seguridad, salud y medioambiente[19] y en nuestros procesos.

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 23 se propusieron varias acciones de mejora y se consiguió un ahorro energético de 3.634 GJ (4.318 GJ en EF22), así como un ahorro de 312 t (63.695 t en EF22) en la gestión de residuos.

B.2.2 Innovaciones de hidrógeno verde

Siemens Gamesa y Siemens Energy están colaborando en una innovadora solución eólica marina a hidrógeno, en línea con su compromiso de descarbonizar la economía y proteger el medio ambiente.[20] 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 la posibilidad de más y mejores emplazamientos eólicos.

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

B.2.3 Una logística de servicios más ecológica

En el ejercicio fiscal 2023, Siemens Gamesa cerró nuevos contratos de buques para el negocio offshore que están diseñados y preparados para el hidrógeno. Esto ayudará a descarbonizar la flota de buques con el tiempo y contribuirá significativamente a avanzar hacia los objetivos de descarbonización.

Siemens Gamesa ha puesto en marcha varios proyectos, como la sustitución de carretillas elevadoras en todo el mundo por alternativas bajas en carbono para reducir las emisiones de GEI de Alcance 1 de la empresa, y la política de beneficios de movilidad y transporte de los empleados de Siemens Gamesa, en combinación con la política de apoyo a la reducción de las emisiones de GEI de Alcance 3.

B.2.4 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 1,5ºC. Hemos ampliado el programa de descarbonización de la cadena de suministro diferenciando las emisiones de carbono a nivel de proveedor y de producto. A nivel de proveedores, el objetivo es alinear vías de descarbonización con proveedores para lograr mejoras incrementales y una cadena de suministro descarbonizada en 2040. A nivel de producto, SGRE pretende descarbonizar sus productos de alto impacto y ofrecer soluciones alternativas ecológicas.

B.2.5 Actividades a nivel de producto

El Grupo se ha comprometido a alcanzar el 100% de acero neto cero junto con otras tres grandes empresas mundiales (Iberdrola SA, Vattenfall BA Wind y Volvo Car Group), a través de la iniciativa internacional SteelZero, liderada por Climate Group en colaboración con Responsible Steel, una iniciativa mundial para acelerar la transición hacia una industria siderúrgica neta cero.[21]

En el ejercicio fiscal 2023, SGRE dio un gran paso hacia el neto cero con el lanzamiento de la GreenerTower, una torre de aerogenerador fabricada con acero más ecológico, que garantiza una reducción de CO_2 de al menos el 63% en las planchas de acero de la torre en comparación con el acero convencional. SGRE estableció un riguroso proceso de cualificación para garantizar que la GreenerTower permitiera un máximo de 0,7 toneladas de emisiones equivalentes de CO_2 por tonelada de acero, manteniendo las mismas propiedades y calidad del acero.

B.2.6 Actividades a nivel de proveedores

Como parte de los objetivos basados en la ciencia de Siemens Gamesa, el objetivo es que el 30% de los proveedores por gasto se comprometan con objetivos basados en la ciencia (SBTi) para 2025. Para lograrlo, se ha puesto en marcha una nueva iniciativa para incorporar compromisos de sostenibilidad a los contratos. Trabajando con los equipos jurídicos y de compras, la empresa ha desarrollado un Anexo de Descarbonización que ha pasado a formar parte de los contratos estándar. Esto permite fomentar la transparencia y la fijación de objetivos en materia de descarbonización. Añadir cláusulas contractuales con compromisos de sostenibilidad es una importante palanca para alinear las vías de descarbonización en toda la cadena de valor.

[L11-M07] Medidas para prevenir, reducir o remediar el ruido

Se han implantado procedimientos operativos para controlar la emisión de contaminantes atmosféricos y garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales, estos procedimientos también establecen los requisitos mínimos para la gestión y el control de las emisiones de ruido. La documentación se registra y archiva adecuadamente para su verificación y auditoría.

Control del ruido en los centros de fabricación: Para garantizar el cumplimiento de los límites de ruido locales estipulados en el permiso medioambiental, mida los niveles de ruido de determinados procedimientos y equipos de la instalación de producción. 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 (Seguridad, Salud 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.

Control del ruido en los aerogeneradores: Las emisiones de ruido de los aerogeneradores de Siemens Gamesa están dentro de los valores normales de la industria eólica. Cabe destacar que los parques eólicos están situados en zonas deshabitadas y que el nivel de ruido se reduce considerablemente a una distancia de 300 m o más y se considera insignificante por ser inferior al ruido ambiental. Para lugares con estrictos requisitos de ruido, hay disponibles modos de funcionamiento de bajo ruido. En estas versiones, el ruido total se limita al valor máximo requerido mediante la reducción de la potencia generada en las franjas de velocidad del viento más críticas.

Nuestras plataformas y modelos de aerogeneradores suelen someterse a un proceso de Declaración Ambiental de Producto en el que se evalúan los niveles de ruido. De acuerdo con las mediciones realizadas para los distintos modelos de aerogeneradores según la norma IEC 61400-14: 2005 y la norma IEC 61400-11, los niveles de ruido oscilan entre 105 y 112 dBA.

B.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

[L11M08] Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos

[GRI 306-2] Los aerogeneradores ya tienen una tasa de reciclabilidad de alrededor del 85%, pero las piezas de material compuesto (ubicadas principalmente en las palas del rotor) han demostrado ser difíciles de reciclar de forma rentable. Además, como el número de instalaciones y el tamaño de los aerogeneradores sigue aumentando, es aún más importante reducir la cantidad de residuos derivados de su uso. Siemens Gamesa se compromete a ofrecer turbinas 100% reciclables como muy tarde en 2040.

B.3.1 Economía circular

Siemens Gamesa lanzó RecyclableBlade[22], la primera pala de rotor reciclable del mundo para uso comercial en offshore. El concepto incorpora el diseño establecido de las palas de Siemens Gamesa a la vez que implementa una resina reciclable, lo que permite separar y reciclar los materiales de las palas al final de su vida útil para nuevos usos. Las primeras palas de este tipo se instalaron en el parque eólico marino de Kaskasi en 2022[23] y la solución de palas reciclables también se lanzó para la cartera terrestre. Además, en 2022 la empresa anunció una colaboración para una tecnología de resina reciclable con un nuevo proveedor.

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 2025.[24] Este llamamiento fue presentado 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 DecomBlades[25], que es un proyecto intersectorial de reciclaje de palas de aerogeneradores. El proyecto, de tres años de duración y compuesto por diez socios, pretende sentar las bases para la comercialización de técnicas de reciclaje sostenible de palas de rotor. El conjunto de estos socios forma la cadena de valor necesaria para establecer una industria de reciclaje de materiales compuestos que abarque el suministro, la transformación y la aplicación. Han publicado una propuesta industrial de «Especificación de eliminación de productos» que puede contribuir a futuros esfuerzos de normalización, como la norma internacional IEC 61400-28-2, en la que también participa la empresa.

En relación con la economía circular, Siemens Gamesa también participa en el consorcio DigiPrime[26] o en la iniciativa Energy LOOP,[27] que persigue la innovación y la tecnología para el reciclaje de palas de aerogeneradores. Aumentar la reciclabilidad de los componentes de los aerogeneradores es una prioridad en nuestra agenda y participamos continuamente en proyectos de apoyo al desarrollo de una economía circular.

Además, ofrecemos una vida útil prolongada tanto en los programas de diseño como en los de servicio. 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*.

B.3.2 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 clasifican como residuos reciclables, (que a su vez se desglosan en residuos reutilizables, residuos reciclables y residuos valorizables incluida la recuperación de energía), o residuos para eliminación o 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 los mismos, 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 58.012 t en el ejercicio fiscal 2023 (51.883 t en el EF 2022), lo que supone un aumento interanual del 12%.

La relación entre los residuos peligrosos y los no peligrosos producidos fue de 1:7, y la tasa global de reciclaje de residuos fue del 80%. *[Véase la Tabla 35- Producción de residuos]*

[L11M09] Medidas para evitar el desperdicio de alimentos

En cuanto al requisito legal de la divulgación de información sobre los residuos de alimentos y la 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.

B.4 Uso sostenible de los recursos

[L11M10] Consumo y suministro de agua

[GRI 303-1] [GRI 303-5] Siemens Gamesa consume agua principalmente en las instalaciones de fabricación, donde se utilizan las mejores prácticas disponibles para reducir la extracción y el consumo de agua y para incluir agua reutilizada en los procesos de producción. 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 389.854 m^3 en el ejercicio fiscal 2023 (478.764 m^3 en el EF 22), lo que supone una reducción interanual del 18%. impactado por la reducción de los proyectos de instalaciones complementarias (Balance de Planta-BOP) cuyo consumo de agua ha disminuido en un 30% en comparación con el FY22. En el EF 23 se utilizó un total de 411 m^3 de agua reciclada procedente de fuentes externas. *[Véase la* Tabla 36 - 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.

El volumen de vertidos en el periodo de referencia ascendió a 343.601 m^3 (440.037 m^3 en el EF 22). La mayoría de los vertidos están relacionados con las aguas residuales de los procesos de fabricación de las instalaciones de los empleados. *[Véase la* Tabla 37 - Aguas residuales producidas *(m3)*]

El consumo de agua en el proceso de producción de Siemens Gamesa no es especialmente crítico, ya que no requiere grandes cantidades. Se utiliza sobre todo para beber y con fines sanitarios. Como regla general, se considera que el balance hídrico es correcto cuando al menos el 80% de las entradas de agua se justifican como salidas. El 20% restante puede corresponder a fugas, evaporación, etc.

[L11M11] Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso

[GRI 301-1] La empresa utilizó 1.302 miles de toneladas de materias primas en 2023 (1.904 miles de toneladas en el EF 22), principalmente acero, hormigón estructural y acero de baja aleación. Otros materiales importantes son la fibra de vidrio, el epoxi y la fundición. *[Véase la Tabla 30 – Principales materias primas y materiales utilizados por peso]*

Durante el EF 23, Siemens Gamesa no ha establecido objetivos concretos para reducir el uso de materias primas, sino que se ha limitado a supervisar el consumo a través de los ACV.

[L11M12] Consumo (directo e indirecto) de energía. Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

[GRI 3-3] [GRI 302-1] El consumo de energía se controla sistemáticamente en 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; y ii) el consumo de energía secundaria de la electricidad y la calefacción urbana comprada a terceros.

El procedimiento de control del consumo de energía se establece en nuestro procedimiento interno de control medioambiental. 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. Existe una visión clara de las ubicaciones supervisadas, y cada tipo de dato tiene una definición detallada para garantizar un registro de datos coherente en todos los países y ubicaciones. Los datos de consumo de energía se registran mensualmente en la herramienta EQS después de ser comprobados por varias unidades de entrada. Todos los registros se revisan y se convierten a GJ, que es la unidad estándar de la empresa.

Todos nuestros productos tienen el potencial de proporcionar beneficios a nuestros clientes y consumidores en términos de eficiencia de recursos, disminución de las emisiones de GEI y reducción de la contaminación durante su fase de uso. La energía limpia generada por nuestros parques eólicos nos ayuda a nosotros y a nuestros clientes a avanzar hacia el objetivo Cero Neto para 2040. Siemens Gamesa también utiliza Certificados de Atribución de Energía (CAE) para su electricidad autogenerada cuando es factible.

El consumo total de energía interna ascendió a 1.089.673 GJ en el EF 23 (1.047.924 GJ en el EF 22). En consecuencia, el consumo anual de energía por empleado se estima en 37 GJ en el EF 23 (38 GJ por empleado en el EF 22). El gas natural es la principal fuente de energía primaria, representando el 56% de la demanda total de energía primaria. *[Véase la* Tabla 31 – Uso de energía *(Giga julios – GJ)*]

[L11M13] Uso de energías renovables

[GRI 302-1] El consumo total de electricidad ascendió a 590.058 GJ (597.880 GJ en el EF 22), el 100% de los cuales procedía de fuentes renovables. El consumo de electricidad de Siemens Gamesa se cubre ahora con un mínimo de Certificados de Atribución de Energía (CAE) o por generación in situ, lo que garantiza que la electricidad procede de fuentes renovables; esto ha reducido en gran medida las emisiones de Alcance 2 de Siemens Gamesa. *[Véase la Tabla 31 – Uso de energía (Giga julios – GJ)]*

B.5 Cambio climático

[L11-M14] Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa

[GRI 3-3] El cambio climático es un problema global que requiere una acción urgente y colectiva. Como proveedor de energía limpia y asequible, la dimensión de nuestra cartera y nuestro alcance mundial refuerzan nuestro papel central en la configuración del futuro panorama energético. La empresa anunció que a finales de 2019 se había convertido en neutra en cuanto a emisiones de carbono mediante compensaciones, que se evitarán en el futuro, y desde finales de 2020 se abastece de electricidad 100% renovable. Ambos son hitos importantes en el camino hacia el objetivo a largo plazo de cero emisiones netas de CO_2 para 2040.

También ayudamos a reducir las emisiones de carbono en todo el mundo colaborando con los responsables políticos, las asociaciones industriales y los socios empresariales para combatir colectivamente el cambio climático. Somos miembros de muchas comunidades mundiales que comparten nuestro compromiso con la protección del clima y la descarbonización, como la **Iniciativa de Objetivos basados en la ciencia (SBTi).**[28]

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 Alcance 1 y Alcance 2 ascendieron a 33.382 $tCO_{2\text{-eq}}$ en el EF 23 (22.713 $tCO_{2\text{-eq}}$ en el EF 22).

[GRI 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, el ratio de intensidad combinado para las emisiones de GEI directas (Alcance 1) e indirectas (Alcance 2) fue de 3,6 $tCO_{2\text{-eq}}$ /MW en el EF 23 (2,3 $tCO_{2\text{-eq}}$ /MW en el EF 22). *[Véase la* Tabla 33 – Emisiones de GEI *(tCO2-eq)*]

B.5.1 Emisiones de Alcance 1 (directas)

[GRI 305-1] Las emisiones directas de GEI (Alcance 1) provienen de fuentes que son propiedad de la empresa o están bajo su control. Incluyen las emisiones generadas por la combustión de materiales para generar calor. La principal fuente de energía primaria es el gas natural, que representa aproximadamente el 50% del total. Adicionalmente, los clorofluorocarbonos (CFC) y halones, utilizados tradicionalmente 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 30.873 $tCO_{2\text{-eq}}$ en el EF 23 (20.597 $tCO_{2\text{-eq}}$ en el EF 22), es decir, un incremento interanual del 50%. *[Véase la Tabla 33 – Emisiones de GEI (tCO2-eq)*]

B.5.2 Emisiones de Alcance 2 (indirectas)

[GRI 305-2] Las emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) se refieren al consumo de electricidad y calefacción urbana comprados. Siemens Gamesa utiliza un enfoque basado en el mercado para calcular las emisiones indirectas producidas por el consumo de electricidad. Las emisiones de Alcance 2 ascendieron a 2.509 $tCO_{2\text{-eq}}$ en el EF 23 (2.116 $tCO_{2\text{-eq}}$ en el EF 22), es decir, un aumento del 18%. El 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 fiscales 20, 21, 22 y 23. Nuestro consumo anual de electricidad ascendió a 590 GJ (598 GJ en el EF 22), todos ellos generados por fuentes renovables. *[Véase la Tabla 31 – Uso de energía (Giga julios – GJ)]*

B.5.3 Emisiones de Alcance 3 (otras)

Las emisiones de Alcance 3 son todas las emisiones indirectas (no incluidas en el Alcance 2) que se producen en la cadena de valor de la empresa, incluidas las emisiones ascendentes y descendentes. Esto incluye la compra de bienes y servicios, el transporte y la distribución, los residuos generados en las operaciones, los viajes de negocios, los desplazamientos de los empleados, el uso de los productos vendidos y el tratamiento al final de la vida útil de los productos vendidos. El total de emisiones de Alcance 3 ascendió a 4.037.942 t de $CO_{2\text{-eq}}$ en el EF 23 (780.772 t de $CO_{2\text{-eq}}$ en el EF 22). *[Véase la* Tabla 33 – Emisiones de GEI *(tCO2-eq)*]

B.5.4 Otras emisiones a la atmósfera

[GRI 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 escape o mediante balances de masas calculando las emisiones atmosféricas 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. *[Véase la Tabla 34 - Otras emisiones a la atmósfera]*

[L11M15] Medidas de adaptación al cambio climático

[GRI 201-2] Nuestra Política de Sostenibilidad se aplica en todo el ámbito de la empresa y recoge el compromiso de Siemens Gamesa con la protección de nuestro planeta. El cambio climático es el problema medioambiental más importante para Siemens Gamesa. La empresa 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.

B.5.5 Análisis de escenarios de cambio climático

Siemens Gamesa ha realizado un análisis específico de escenarios de cambio climático para comprender mejor los riesgos climáticos a corto, medio y largo plazo. El análisis de escenarios abarcó nuestras dos actividades: aerogeneradores (Onshore y 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.

El proceso busca identificar, evaluar y comprender mejor todos los tipos/fuentes posibles de riesgos y oportunidades climáticas. Analizamos tanto un escenario de «transición rápida con bajas emisiones de carbono», en el que el control estricto de las emisiones de GEI y la rápida transición hacia energías más limpias limitan el calentamiento medio a finales de siglo por debajo de los 2 ºC, como un escenario de «alto impacto físico», en el que las emisiones de GEI siguen aumentando y se observa un calentamiento medio de 4 ºC a finales de siglo. Los riesgos y oportunidades de transición y físicos se evaluaron en función de los escenarios revisados. En los casos en los que los escenarios sugerían un riesgo potencial significativo y/o una oportunidad para el negocio, se llevó a cabo una evaluación del impacto financiero para comprender la escala del impacto para SGRE.

B.5.6 Integración del cambio climático en los procesos de gestión de riesgos

Siemens Gamesa integra además estos 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]. Siemens Gamesa evalúa los riesgos y oportunidades en función de su impacto y probabilidad a corto (1-3 años), medio (3-5 años) y largo plazo (5-30 años) como parte del proceso de ERM. El posible impacto de un riesgo o una oportunidad puede evaluarse desde una perspectiva cuantitativa o cualitativa. Las revisiones periódicas de los riesgos tienen lugar al final del proceso de actualización y revisión 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.

B.5.7 Riesgos y oportunidades identificados

El **escenario de «rápida transición baja en carbono» por debajo de los 2 °C (RCP 2.6)** ofrece importantes oportunidades a Siemens Gamesa en relación con la expansión de los mercados eólicos terrestres y marinos a nivel mundial, así como el desarrollo y la expansión de tecnologías limpias como el hidrógeno verde y la eólica marina flotante. En él se identifica el potencial de expansión de offshore en el Reino Unido para la década de 2030, el hidrógeno verde y el offshore en Alemania para la década de 2030, el onshore y las tecnologías híbridas en España para la década de 2030, los proyectos de repotenciación en Estados Unidos y los objetivos de construcción masiva y las necesidades energéticas en la India para la década de 2030. Además, este escenario sugiere varios beneficios políticos y sociales para animar a los responsables políticos y a otras autoridades 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. Otros riesgos identificados son el precio del carbono de las materias primas clave, un mayor riesgo de «ecología sí, pero aquí no» («NIMBYism», Not In My Back Yard) con turbinas más grandes y la expansión de zonas verdes, y la competencia con las industrias marítimas (sectores de la pesca y petróleo y gas).

El **escenario de «alto impacto físico» de calentamiento de 4 °C (RCP 8.5)** sugiere principalmente riesgos como las condiciones meteorológicas agudas y crónicas, en particular los cambios en la velocidad y los patrones del viento, las temperaturas extremas, las grandes diferencias estacionales y las variaciones en las precipitaciones que causan inundaciones o sequías. Se identificaron riesgos específicos en determinados países: El riesgo de inundaciones debido a las fuertes precipitaciones en el Reino Unido durante la década de 2030, la subida del nivel del mar en Alemania durante la década de 2050, las olas de calor que se producirán en España durante la década de 2030, los cambios en la estacionalidad en Estados Unidos durante la década de 2030, las fuertes precipitaciones y las inundaciones en la India durante la década de 2040 y en China durante la década de 2030, son algunas de las diversas preocupaciones. 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.

B.5.8 Cómo han influido los riesgos y oportunidades relacionados con el clima en la estrategia de SGRE

Siemens Gamesa se esfuerza por proporcionar más claridad sobre las estructuras de gobierno en los distintos niveles de la organización en relación con los temas de cambio climático y la plena alineación con las divulgaciones recomendadas por el TCFD, Task force on Climate-related Financial Disclosures [Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera Relacionada con el Clima], por ejemplo, a través de la evaluación y divulgación del impacto potencial de los riesgos y oportunidades climáticos en el desempeño financiero de Siemens Gamesa. Esto incluye la integración del cambio climático en los procesos de gobierno, estrategia y gestión de riesgos de la empresa. Estas actividades garantizarán un proceso integrado para realizar análisis periódicos de escenarios y procesos claramente definidos de revisión anual, priorización, gestión, auditoría interna y escalado.

El análisis del escenario climático puso de relieve vínculos más tangibles entre los riesgos climáticos y las operaciones empresariales de Siemens Gamesa. También proporcionó a la empresa información valiosa sobre cómo abordar eficazmente la situación con una serie de medidas de mitigación adecuadas.

El análisis de los escenarios climáticos informa nuestras operaciones, que, además de ser neutras en carbono, refuerzan

nuestra dedicación para alcanzar el objetivo de cero emisiones en 2040. También influye en nuestra política general de lucha contra el cambio climático. En relación con la cadena de suministro, y como parte de la estrategia de descarbonización, mantenemos un objetivo verificado SBTi (Iniciativa de Objetivos basados en la ciencia) por el que el 30% de los proveedores de Siemens Gamesa por volumen de compras y que cubren la compra de bienes y servicios y el transporte y distribución, tendrán objetivos SBTi en 2025.

También influye en las inversiones en I+D, ya que la empresa trata de capitalizar esas oportunidades de transición a través de diversos proyectos e inversiones en I+D relacionados con tecnologías verdes como la eólica flotante, el almacenamiento de energía y el hidrógeno verde.

Del mismo modo, nuestra estrategia de desarrollo de productos tiene en cuenta el potencial del escenario de transición para ampliar nuestra gama de productos y servicios aumentando el tamaño de los rotores o la producción de energía al tiempo que se reduce el coste nivelado de la energía.

Estas decisiones repercuten inevitablemente en la planificación financiera, ya que nos esforzamos por adquirir alternativas con una huella de carbono reducida, poner en marcha iniciativas de eficiencia energética y sistemas de transporte sostenibles. Para orientar nuestras decisiones internas de compra e inversión en Siemens Gamesa, hemos integrado un precio sombra del carbono. El precio ha aumentado de 56 EUR/tonelada a 120 EUR/tonelada.

[L11M16] Objetivos voluntarios a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medidas para alcanzarlos.

B.5.9 Estrategia de emisiones cero netos de carbono

[GRI 305-4] [GRI 305-5] 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 mundial para conseguir emisiones netas cero en 2040 incluye varios mecanismos de reducción de emisiones:

Por un lado, aplicamos medidas de reducción energética, sustituimos fuentes de energía y adoptamos medidas de eficiencia para disminuir nuestras emisiones de Alcance 1.

Las fuentes de energía renovables también pueden servir para aumentar el suministro de electricidad. Nos abastecemos al 100% de electricidad procedente de fuentes renovables, lo que repercute en la reducción de nuestras emisiones de Alcance 2 basadas en el mercado.

Asimismo, la empresa lleva a cabo la sustitución de vehículos de manipulación de materiales por alternativas bajas en carbono para reducir las emisiones de GEI de Alcance 1 de la empresa. La política de beneficios de movilidad y transporte de los empleados también funciona en conjunción con la política de apoyo a la reducción de las emisiones de GEI de Alcance 3 de la empresa.

La compensación de las emisiones no evitadas, la inversión en proyectos del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) y en proyectos de sumideros que impliquen acciones de reforestación pretenden reducir las emisiones futuras para equilibrar su huella de carbono. Un ejemplo es el proyecto de energía eólica Bii Nee Stipa, en Oaxaca (México), registrado como Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC).

También se fomentan las campañas de concienciación y las ideas de los empleados, dirigidas a aplicar nuevas mejoras medioambientales tanto en la vida privada como en el trabajo y a compartir las mejores prácticas.

Por último, mantenemos este compromiso en toda la cadena de valor. Dado que más del 95% de la huella de carbono de los aerogeneradores de Siemens Gamesa se genera en nuestra cadena de suministro, la empresa está trabajando para implicar a la cadena de suministro en la estrategia de descarbonización.

B.5.10 Objetivos basados en la ciencia

La Iniciativa de Objetivos basados en la ciencia (SBTi) anima a las empresas a establecer objetivos de reducción de las emisiones de carbono al nivel necesario para cumplir con el aumento de 1,5/2°C en comparación con las temperaturas preindustriales establecido en el Acuerdo de París sobre el clima.

Siemens Gamesa se comprometió con el SBTi en septiembre de 2018 y, en 2020, el 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.

El Grupo se ha fijado los siguientes objetivos hasta 2025 para alcanzar su objetivo de cero emisiones netas en 2040.

- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 1 y Alcance 2 en un 70 % por MW instalado (en comparación con 2017).
- Aumentar el abastecimiento de electricidad renovable al 100% (frente al 58% en 2017).
- El 30% de los proveedores de Siemens Gamesa en términos de volumen de compra atribuible a la adquisición de productos y servicios, transporte y distribución, tendrá objetivos basados en la ciencia para 2025.

B.6 Protección de la biodiversidad

[L11M17] Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad

[GRI 3-3] Compromiso con la biodiversidad: Siemens Gamesa es consciente de sus interacciones y potenciales impactos sobre los ecosistemas terrestres y marinos, los hábitats y las especies donde se ubican sus fábricas y proyectos.

El compromiso corporativo de Siemens Gamesa con la Biodiversidad,[29] lanzado en mayo de 2022, considera e integra los principales marcos, iniciativas y tendencias actuales en materia de biodiversidad a nivel internacional (como el Objetivo Global para la Naturaleza: Nature Positive para 2030). De este modo, pretendemos garantizar que nuestra gestión y actuación en materia de biodiversidad se mantengan a la vanguardia frente a otras empresas y organizaciones que están estableciendo objetivos y dedicaciones en este ámbito.

Nuestro objetivo es integrar la biodiversidad en todos los niveles de la empresa, incluida nuestra cadena de suministro, y promover la transformación hacia un modelo energético en armonía con la naturaleza y los seres humanos para alcanzar nuestra ambición de tener un impacto neto positivo en la biodiversidad en 2040.

[L11M18] Impactos importantes de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad

[GRI 304-2] Nuestros productos y servicios utilizan 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. Los impactos potenciales sobre la biodiversidad pueden incluir:

- 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 se construyen de forma sostenible, lo que permite una coexistencia equilibrada, conservando y protegiendo los activos naturales. Este respeto a la biodiversidad y a los ecosistemas se sitúa en un lugar protagonista dentro de la estrategia de la empresa. Existen varios 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 en el marco del sistema de gestión integrado, que establecen planes de control medioambiental.
- 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 aves y murciélagos.

Las posibles repercusiones medioambientales se examinan mediante una evaluación formal de los aspectos de salud, seguridad y medio ambiente y mediante la realización previa de evaluaciones de impacto medioambiental, incorporando medidas correctoras para mitigar y minimizar cualquier posible impacto. Siemens Gamesa tiene actividades en algunas zonas en las que viven o pueden estar presentes especies amenazadas en la Lista Roja de la UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) y en otras listas nacionales de conservación. Esto, sin embargo, no significa que se vean afectadas o amenazadas por tales actividades. Las especies en peligro de extinción incluidas en la Lista Roja de la UICN y otras especies incluidas en las listas nacionales de conservación que podrían verse afectadas por las operaciones son objeto de un estrecho seguimiento para garantizar que se toman las medidas adecuadas para evitar daños.

Siemens Gamesa es miembro de The Offshore Coalition for Energy and Nature (OCEaN)[30], una coalición de ONG, empresas de la industria eólica y operadores de sistemas de transmisión que cooperan en el despliegue sostenible de la energía eólica marina, asegurando al mismo tiempo el alineamiento con la protección de la naturaleza y la salud de los ecosistemas marinos.

Durante 2022, Siemens Gamesa ha llevado a cabo una evaluación de materialidad de impactos y dependencias sobre la biodiversidad de SGRE en toda su cadena de valor. La evaluación de la materialidad se realizó utilizando dos herramientas reconocidas internacionalmente: i) Science Based Targets Network[31] (SBTN); y ii) ENCORE[32].

Los resultados muestran que la mayor parte de las presiones sobre la biodiversidad de la cadena de valor de SGRE se producen en las fases anteriores (cadena de suministro), siendo las mayores presiones las derivadas de la generación de residuos sólidos, el uso de los ecosistemas terrestres, la contaminación del agua y del suelo y el uso del agua. Las actividades perjudiciales de la cadena de producción están relacionadas principalmente con la fabricación y la minería. Las actividades relacionadas con la extracción y transformación de materias primas también tienen un alto impacto en la biodiversidad debido a la presión ejercida a través de la ocupación y el uso de los ecosistemas. Además, la extracción y la transformación tienden a usar grandes cantidades de agua y energía, lo que genera contaminación del agua y del suelo y emisiones de GEI.

Las actividades de SGRE con más impacto sobre la biodiversidad son las que se realizan en situaciones excepcionales, como la construcción de fábricas y la explotación de canteras en proyectos de BoP (Balance de planta). Las actividades de explotación directa más dañinas son la generación de residuos sólidos, el uso del ecosistema terrestre, la contaminación del agua y el uso del agua.

SGRE quiere seguir avanzando en esta línea realizando un análisis de impacto cuantitativo de sus principales actividades, midiendo indicadores de biodiversidad y tomando las acciones oportunas para cumplir con el Compromiso de Biodiversidad.

C. Asuntos sociales y de recursos humanos

C.1 Empleo

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.

[L11HR01] Número total de empleados y distribución por país, sexo, edad y clasificación ocupacional

[GRI 2-7] Al final del periodo de referencia, la plantilla total era de 29.267 empleados (27.604 en el EF 22), la mayoría de ellos ubicados en la región de Europa, Oriente Medio y África (72%), seguida por Asia y Australia (17%), y América (11%). *[Véase la Tabla 10 – Desglose de los empleados por país o mercado (fin de ejercicio)].* Las mujeres representan el 19,9% (19,6% en el EF 22) del total de la plantilla y están presentes en el 14,8% (14,1% en el EF 22) de los puestos directivos del grupo.

La estructura de edad está dominada por los empleados de 35 a 44 años (38%) y los menores de 35 años (33%), seguidos por los grupos de 45 a 54 años (21%), y de 55 a 60 años (5%), y los trabajadores de más de 60 años que solo representan el 3%. *[Véase la Tabla 11 – Desglose de los empleados por sexo, región, grupo de edad y categoría profesional (fin de ejercicio)]*

La tasa global de rotación de personal durante el período de referencia fue del 8,07% (8,96% en el EF 22). *[Véase la Tabla 17 – Tasa general de rotación de empleados (%)].* La edad media de los empleados era de 41,2 años en Europa, Oriente Medio y África, 39,8 en América, y 36,0 en Asia y Australia. La edad media en conjunto de los empleados del grupo era de 40,2 años al final del ejercicio fiscal (39,8 en el EF 22). *[Véase la Tabla 11 – Desglose de los empleados por sexo, región, grupo de edad y categoría profesional (fin de ejercicio)]*

[L11HR02] Número total de contratos de trabajo y desglose por tipo

[GRI 2-7] Al final del ejercicio fiscal, 27.242 empleados de los 29.267 tenían contrato indefinido, lo que representa el 93% del total, (25.869 empleados de un total de 27.604 en el EF 21), por lo que este porcentaje se mantuvo estable en términos interanuales. Otros 1.459 empleados (5%) tenían contratos temporales y el 2% restante (556 empleados) trabajaban a tiempo parcial.

Los contratos de trabajo indefinidos son la norma en Siemens Gamesa y proporcionan estabilidad a los trabajadores y una mejora del nivel de vida. Las relaciones y prestaciones de los empleados se rigen por la legislación laboral general y las condiciones contractuales. *[Véase la Tabla 12 – Tipo de contrato por sexo, categoría profesional y grupo de edad (fin de ejercicio)]*

[L11HR03] Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional

[GRI 2-7] Por término medio, el número de contratos indefinidos durante el ejercicio fiscal 2023 fue de 26.615 (25,179 en el EF 22), sobre una plantilla media de 27.053 personas en el periodo 28.554 (27.053 en el EF 22) en el periodo. Así, el 93% de los contratos fueron indefinidos o fijos durante el ejercicio (93% en el EF 22). Esta situación sugiere que ambas partes desean mantener una relación empleadora/empleado totalmente comprometida a largo plazo.

La media de contratos temporales en el ejercicio financiero 2023 se sitúa en el 5% mientras que el 2% incluye contratos a tiempo parcial. *[Véase la Tabla 13- Contratos medios anuales por región, nivel de categoría, tipo de contrato y sexo], [Tabla 14– Promedio anual de contratos por grupos de edad]*

[L11HR04] Número de bajas por sexo, edad y categoría profesional

[GRI 401-1] El número de contrataciones en el periodo de referencia ascendió a 5.353 (5.150 en el EF 22). Europa, Oriente Medio y África representaron la mayor proporción (71%) de las contrataciones. El grueso de las contrataciones en el ejercicio fiscal fueron hombres: 4.312 (81%). *[Véase la Tabla 23 – Contratación por región, sexo, grupo de edad y nivel]*

Un total de 3.747 empleados dejaron la empresa en el EF 23 (3.850 en el EF 22), 2.303 (61%) de ellos de forma voluntaria y 1.444 (39%) de forma no voluntaria. *[Véase la Tabla 16 – Bajas de empleados]; [Véase la Tabla 24 – 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 bajas.

[L11HR05] Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional

[GRI 405-2] La empresa está comprometida con la igualdad de retribución a través de 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 acordes con sus responsabilidades, cualificaciones y niveles de rendimiento, y que estos salarios sean equitativamente comparables a los de otros empleados con cualificaciones similares con puestos comparables en sus unidades organizativas. *[Véase la Tabla 26 – Remuneración media agrupada por categoría profesional]*

Al final del periodo de referencia, la remuneración media ascendía a 53.667 euros/año (52.159 euros/año en 2022). *[Véase la Tabla 25 – Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional].* En el conjunto de Siemens Gamesa, las diferencias de remuneración media entre hombres y mujeres no son importantes.

[L11HR06] Brecha salarial entre géneros, la remuneración de empleos iguales o promedio en la sociedad

[GRI 405-2] A nivel de grupo, no hay diferencias significativas en el salario medio entre hombres y mujeres. Nuestra brecha salarial entre hombres y mujeres no se debe a desfases de igualdad salarial, ya que tenemos un enfoque salarial neutro en todos los niveles de la organización. Hacemos un seguimiento periódico para asegurarnos de que cumplimos esta obligación legal y moral. *[Véase la Tabla 26 – Remuneración media agrupada por categoría profesional]*

El análisis muestra que los pocos casos con grandes diferencias están influidos por la diferente distribución de mujeres y hombres en las categorías profesionales.

Estamos avanzando en la mejora de la representación equilibrada de género en Siemens Gamesa y estamos comprometidos con una remuneración justa para todos los empleados, independientemente del género o cualquier otra característica. Nuestra diferencia salarial entre hombres y mujeres refleja la forma de nuestra organización y se reducirá a medida que mejoremos el equilibrio entre hombres y mujeres.

[L11HR07] Remuneración media de los consejeros y directivos por sexo

[GRI 405-2] Los consejeros de Siemens Gamesa devengaron retribuciones por pertenencia y asistencia al Consejo y a sus Comisiones, en su caso, sueldo, indemnización, retribución variable, sistema de ahorro a largo plazo y otros conceptos por importe aproximado de 2.890 miles de euros en el ejercicio fiscal 2023 (5.953 miles de euros en el EF 22). *[Véase la Tabla 27– Remuneración de los miembros del Consejo de Administración].* Teniendo en cuenta el cambio de composición del Consejo ocurrido en el EF 23, y que se indica en la sección A.1.2, la retribución media de los consejeros en EF23 asciende a 482 miles de euros, siendo la remuneración promedio de los consejeros hombres de 680 miles de euros y la remuneración promedio de las consejeras mujeres de 87 miles de euros. La diferencia puede explicarse por la mayor remuneración del consejero delegado debido a sus funciones ejecutivas en comparación con los demás miembros del Consejo y por la segregación de género en la remuneración por pertenencia al Consejo y/o a sus Comités.

La remuneración total de los miembros de la alta dirección asciende a 7.249 miles de euros en el EF 23 (7.805 miles de euros en el EF 22). La remuneración media de la alta dirección asciende a 812 miles de euros en el ejercicio fiscal 2023 (863 miles de euros en el EF 22), excluidas las indemnizaciones, sin distinción por sexos. En los ejercicios fiscales 2021, 2022 y 2023 hay una mujer en el equipo de alta dirección por lo que, por razones de confidencialidad, no es posible revelar el importe individual de su remuneración, aunque no existe discriminación por razón de género. *[Véase la Tabla 28 – Remuneración de la alta dirección].*

[L11HR08] Aplicación de políticas que permitan a los empleados desconectarse del trabajo

[GRI 3-3] La nueva forma de trabajar en Siemens Gamesa – Smart Working – permite a los empleados trabajar en casa o en una ubicación satélite durante una media de dos días a la semana cuando tanto el empleado como el trabajo se adaptan a tal disposición.

Aunque este enfoque flexible del trabajo tiene sus ventajas, existe el riesgo de difuminar 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, la inclusión y el respeto por el tiempo de los demás.

[L11HR09] Número de empleados con discapacidad

La empresa se compromete a aplicar prácticas justas y transparentes para la atracción, promoción, desarrollo y retención de personas diversas con aptitudes, capacidades e ideas diferentes.

En muchas jurisdicciones, la normativa de protección de datos clasifica la información sobre las condiciones físicas o mentales de los empleados como datos personales sensibles y, en consecuencia, los empleados no están obligados a informar de su estado al empresario. Por ello, Siemens Gamesa no puede registrar estos datos a nivel global. Sólo la divulgación voluntaria de esta información sensible puede ayudarnos a completar la imagen de nuestros empleados con discapacidad.

En junio de 2022 elaboramos un cuestionario de autoidentificación e invitamos a todo el mundo a autoidentificarse en cuatro categorías clave de forma voluntaria y confidencial: identidad de género, orientación sexual, etnia y discapacidad. El 4% de los participantes respondió que tenía una discapacidad, es decir, 146 personas (188 en el EF 22). La próxima actualización está prevista para el primer trimestre del EF 24.

C.2 Organización del trabajo

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.

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.

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.

Integramos la equidad, la inclusión y la diversidad, y nos comprometemos a prevenir el acoso y la discriminación. Nos esforzamos por ofrecer a nuestros empleados igualdad de oportunidades y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo favorable e inclusivo.

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. Tenemos una política de tolerancia cero con las conductas negligentes en materia de salud y seguridad en el trabajo. *[Véase la sección C.3 Salud y seguridad].*

Nuestras políticas y prácticas laborales se apoyan en el respaldo a las normas laborales internacionales más estrictas –incluidos 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, en particular el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, yendo más allá de los requisitos locales al respecto. *[Véase la sección D. Información sobre el respeto de los derechos humanos]*

[L11HR10] Organización del horario laborable

[GRI 3-3] 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. 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.

[L11HR11] Número de horas de absentismo

Las cifras de absentismo reflejan únicamente el número de días perdidos por accidentes; la cifra del EF 23 fue de 4.931 (3.285 en 2022), lo que equivale a 39.448 horas de trabajo (26.280 en el EF 20). En el EF 22 comenzó a implantarse un sistema corporativo de recursos humanos para registrar los distintos tipos de absentismo. 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 para nuestros empleados como para los contratistas.

[L11HR12] Medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar y las responsabilidades coparentales

[GRI 3-3] [GRI 401-2] Nuestro modelo de trabajo híbrido, Smart Working, permite a los empleados trabajar en casa parte de su semana laboral mediante un acuerdo voluntario y cooperativo con su jefe. Es una opción de trabajo flexible y viable cuando tanto el empleado como el puesto de trabajo se adaptan a esta modalidad. Promueve un ambiente de trabajo dinámico, da prioridad al bienestar físico y mental, mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal y facilita las tareas parentales compartidas. Nuestras Nuevas Normas de Oficina (NOS) reflejan los valores de la empresa, y la configuración adecuada de un espacio de oficina flexible y moderno contribuye de forma importante a alcanzar nuestros objetivos de eficiencia.

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 ello, seguiremos desarrollando **políticas de trabajo flexible, desconexión digital y favorables a la familia** como pilares de nuestro compromiso con la mejora de la calidad de la vida laboral.

C.3 Salud y seguridad

[L11HR13] Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

[GRI 3-3] [GRI 403-1] 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).

Aplicamos continuamente mejoras en materia de salud y seguridad en nuestras instalaciones de producción y en todos nuestros emplazamientos operativos y de proyectos. 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.

La política de Siemens Gamesa[33] proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de Calidad, Seguridad, Salud y Medioambiente. Esta política se aplica a las actividades en todo el mundo, y es obligatoria para todos los que trabajan en la empresa, en su nombre o bajo su autoridad.

La seguridad es el requisito previo de toda actividad en Siemens Gamesa. Superando los requisitos legales y del mercado, es un requisito previo ineludible para todo nuestro trabajo.

En 2023, SGRE publicó el marco de cero Accidentes para reforzar nuestro compromiso con la seguridad. Este marco pretende cultivar una cultura de Cero Accidentes, en la que los directores locales se encargan de desarrollar, aplicar y debatir los elementos del programa con sus respectivos equipos, seguido de un refuerzo constante durante las operaciones diarias.

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.

C.3.1 Sistema de Gestión de la Salud y la seguridad

[GRI 403-1] La función de Gestión de Calidad y Seguridad, Salud y Medioambiente (Quality Management and Health, Safety and Environment, EQS), liderada por el director global de EQS, es responsable del gobierno del Sistema Integrado de Gestión (Integrated Management System, IMS) de Siemens Gamesa, incluyendo todas las certificaciones, políticas y procedimientos relacionados con EQS.

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 abarca todas las áreas funcionales y los procesos básicos relacionados con la venta, el diseño y el desarrollo, la adquisición y la fabricación de aerogeneradores, así como de otros componentes mecánicos y eléctricos para aplicaciones eólicas y no eólicas. El desarrollo de proyectos que incluye 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.

Los comités de salud y seguridad están formados por representantes de los trabajadores y ayudan a supervisar y formular recomendaciones sobre cuestiones de salud y seguridad en el trabajo específicas de la plantilla. También garantizan la participación conjunta en el diseño del sistema de trabajo seguro (Safe System of Work, SSW) y la aplicación de medidas de control destinadas a mejorar las condiciones de trabajo.

C.3.2 Objetivos de salud y seguridad

La estrategia corporativa en materia de Salud, Seguridad y Medioambiente (EHS) de Siemens Gamesa se establece en un ciclo bienal y se luego aplica 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 y seguridad en todos los ámbitos de la empresa, incluidos el corporativo, el de las unidades de negocio y el local. Los objetivos estratégicos corporativos de HSE apoyan la estrategia en los temas que han sido evaluados como significativos para Siemens Gamesa en su conjunto, incluyendo el total de accidentes registrables y accidentes con baja laboral. Estos objetivos de la empresa se difunden por toda la organización y se supervisan a nivel local, además de los objetivos adicionales que puedan ser aplicables a cada ubicación, centro o división específicos.

En Siemens Gamesa hemos definido objetivos claros para reducir nuestro índice total de accidentes registrables de 3,98 en el ejercicio fiscal 2023 a 0,7 en el EF 30, lo que representa una reducción del 18% interanual.

[L11HR14] Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo; índice de frecuencia y gravedad por sexo

[GRI 403-9] 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 una víctima mortal durante el ejercicio fiscal 2023. Este trágico incidente fue sometido a una exhaustiva investigación interna para identificar los factores que contribuyeron a el. Se ha hecho y se seguirá haciendo todo lo posible para que las circunstancias que condujeron a este incidente no se repitan.

En el EF 23, Siemens Gamesa registró un total de 207 accidentes con baja laboral (152 en 2022), es decir, un aumento del 36% con respecto al año anterior. Como resultado, la tasa total de accidentes con baja laboral de Siemens Gamesa ascendió a 2,28 (1,61 en 2022) al final del período. La tasa de accidentes con baja laboral se calcula por millón de horas de trabajo e incluye todos los accidentes que provocan al menos un día de trabajo perdido (incidente con baja laboral).

La tasa total de accidentes con baja laboral de 2,28 para el ejercicio incluye tanto a los empleados propios como a los de los contratistas; las tasas de accidentes con baja laboral separadas del ejercicio fueron de 2,48 (1,54 en el EF 22) para los empleados propios, y de 1,85 (1,70 en el EF 22) para los empleados de los contratistas.

La cifra total de accidentes registrables, que incluye las víctimas mortales, los casos de baja laboral, los tratamientos médicos y el trabajo restringido, ascendió a 362 (300 en 2022), lo que supone un aumento del 21%. Como resultado, el índice total de accidentes registrables se situó en 3,98 al final del periodo de referencia (3,17 en 2022). *[Véase la Tabla 29 – Estadísticas clave de seguridad]*

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, realiza inspecciones de seguridad, observaciones de seguridad y auditorías de salud y seguridad.

[GRI 403-10] El índice de incidencia de enfermedades profesionales de los empleados finalizó el ejercicio fiscal en 0,03 (0,08 en 2022), calculada únicamente sobre la base de los casos de enfermedad profesional reconocidos por la Asociación del

Seguro de Responsabilidad Civil de los Empresarios. *[Véase la Tabla 29 – 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.

C.3.3 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. Durante el EF 22, seguridad, salud y medioambiente (HSE) introdujo dos indicadores clave de rendimiento para proveedores críticos en la base de datos corporativa de proveedores. Los KPI recogidos han sido el índice total de accidentes registrables y el índice de accidentes con baja laboral. También estableció un nivel de escalado y puso en marcha un piloto para proveedores de alto riesgo (riesgo eléctrico, cargas pesadas, procesos peligrosos y arriesgados). Nuestros empleados del área de calidad de proveedores han recibido formación especial en materia de seguridad, salud y medioambiente sobre equipos de protección individual (EPIs) y manipulación de productos químicos.

C.4 Relaciones laborales

[L11HR15] Organización del diálogo social

[GRI 3-3] En Siemens Gamesa valoramos mucho la representación de los empleados y el diálogo social de acuerdo con las leyes nacionales. Hemos establecido un diálogo bueno, transparente y constructivo en reuniones periódicas entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores con arreglo al marco jurídico aplicable. A escala europea, la representación de los trabajadores tiene lugar en el Comité de Empresa Europeo de Siemens Energy (SE EWC). A escala nacional, existen diversas formas de representación de los trabajadores basadas en la normativa nacional. El nuevo Acuerdo Marco Global incluye algunas mejoras importantes respecto al acuerdo original firmado por 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 debida diligencia basado en las recomendaciones de la OCDE.

[L11HR16] Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos, por país

[GRI 2-30] El Acuerdo Marco Global refuerza los derechos sociales, laborales y medioambientales ya recogidos en las Business Conduct Guidelines [Directrices de conducta empresarial]; hace de la salud y la seguridad en el trabajo, las condiciones laborales y la igualdad de oportunidades cuestiones clave para la actuación de la empresa; y garantiza la aplicación y promueve las condiciones para el diálogo social a nivel internacional. Como se indica en las Directrices de conducta empresarial, Siemens Gamesa es miembro de UN Global Compact (GC). Los diez Principios del GC y el Global Industrial Union Framework Agreement son vinculantes 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.

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 con amplia representación sindical, como Alemania, Brasil, Dinamarca, España, Francia, Italia y el Reino Unido. En otros países sin representación sindical interna, permanecemos en contacto con los sindicatos locales y nacionales para cumplir y hacer cumplir cualquier convenio colectivo local o nacional, como en China.

[L11HR17] Resultados de los convenios colectivos, especialmente en el ámbito de la salud y la seguridad

[GRI 3-3] En cuanto a los convenios colectivos, hay una gran variedad de situaciones: Convenios colectivos limitados a un centro de trabajo concreto, convenios locales de ámbito provincial o regional, y convenios de país que se negocian interna o 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 tanto de nuestra planta de Lingang como de nuestra sede de Shanghái están cubiertos por un

convenio colectivo desde 2021, firmado entre la empresa y el gobierno municipal local.

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.

A la luz de la situación financiera de la empresa, Siemens Gamesa ha anunciado una revisión organizativa en el marco del programa estratégico Mistral. Con el nuevo modelo operativo plenamente implantado para el 1 de enero de 2023, mejoramos la eficiencia y la eficacia manteniendo un enfoque centrado en el negocio y estableciendo una base sólida para una rentabilidad sostenible a largo plazo.

Además, el 29 de septiembre de 2022, se anunció que era necesaria una reducción de plantilla de aproximadamente 2.900 puestos para lograr sinergias en varias funciones y ajustar la huella de fabricación y los excesos de capacidad a las demandas del mercado. Este impacto global incluía la optimización en EE. UU. (hibernación de dos instalaciones en EE. UU. (Fort Madison y Hutchinson Kansas en mayo de 2022, con un impacto de hasta 530 empleados), y el cierre de la planta de palas de Tánger en Marruecos (con un impacto de hasta 500 empleados). Las medidas anunciadas afectan sobre todo a Europa, con hasta 1.900 puestos de trabajo afectados concentrados en tres países: Dinamarca (800), Alemania (300) y España (475).

Todas las medidas de optimización siguen los procedimientos pertinentes con los representantes de los trabajadores y los interlocutores sociales relacionados, y se hacen grandes esfuerzos para mantener el número de despidos lo más bajo posible, por ejemplo, mediante traslados internos, bajas voluntarias y eliminación natural de puestos de trabajo, y ayudando a los empleados afectados a seguir adelante de la mejor manera posible.

Los ajustes de plantilla se están aplicando gradualmente según el calendario previsto, una vez que los procesos de negociación con los Comités de Empresa nos lo permitan.

Paralelamente, Siemens Gamesa está trabajando para reforzar las áreas de crecimiento en mercados específicos, aprovechando su posición de liderazgo en el mercado offshore, así como para hacer crecer toda la cadena de valor e impulsar un enfoque de negocio centrado en los proyectos.

[L11HR17b] Mecanismos y procedimientos de que dispone la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa, en materia de información, consulta y participación

[GRI 2-29] El diálogo regular con los empleados sobre las cuestiones que afectan a nuestro negocio y a la sociedad es fundamental y necesario para abordar los complejos retos a los que puede enfrentarse la empresa. Además de los mecanismos de representación y diálogo social exigidos por ley, existe toda una serie de recursos destinados a lograr un diálogo y una participación fluidos.

Por ejemplo, la encuesta de compromiso de los empleados se realiza periódicamente y aprovecha la oportunidad para compartir cómo es trabajar en Siemens Gamesa. El proceso facilita la traducción de las expectativas de los empleados en resultados, lo que a su vez conduce a la acción.

Además, las reuniones públicas de nuestra empresa brindan a nuestros directivos oportunidades anuales, trimestrales o más frecuentes para debatir con los empleados los resultados empresariales, las prioridades, los planes de futuro y las estrategias, al tiempo que se reconocen los logros individuales o de equipo.

Nuestras comunidades Yammer satisfacen diversas necesidades, como el intercambio de conocimientos, la mejora de la experiencia de los empleados, la facilitación de las comunicaciones en toda la empresa y la implicación de los líderes. Sirven como centro de conversaciones, archivos, eventos y actualizaciones.

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.

C.5 Formación

[L11HR18] Políticas de formación aplicadas

[GRI 3-3] [GRI 404-2] Nuestra cartera de formación se ha creado para apoyar a nuestra plantilla con conocimientos y aprendizaje que son importantes para nuestro rendimiento y nuestro futuro.

Product Learning abarca el aprendizaje de aptitudes profesionales específicas de SGRE sobre procesos, herramientas y productos para garantizar la excelencia operativa (por ejemplo, formación sobre el cumplimiento (Compliance) de SGRE, habilidades específicas del puesto de trabajo de SGRE, conciencia organizativa de SGRE, fabricación o técnica, entre otros).

Standard Learning cubre todo el aprendizaje no específico de SGRE. El aprendizaje estándar aborda las necesidades de formación transversal y las habilidades personales necesarias para desempeñar el trabajo y desarrollar las capacidades del empleado. El aprendizaje estándar imparte destrezas y capacidades que son importantes para el desempeño de la función de trabajo prevista y relevantes en todo el ámbito de SGRE (por ejemplo, Microsoft Excel, clases de idiomas, gestión de conflictos y habilidades personales).

En el EF 2023, mejoramos la colaboración entre los centros de formación funcionales de Siemens Gamesa, cada uno con un enfoque único en el apoyo a diversas categorías de aprendizaje o grupos objetivo. Mediante la colaboración y la utilización de plataformas de aprendizaje compartidas, la formación es accesible a la mayoría de los empleados de Siemens Gamesa. El 81% de los empleados de Siemens Gamesa participó en al menos una actividad de aprendizaje durante el EF 23.

- La formación de competencias técnicas ocupa la mayor parte del tiempo en el marco de aprendizaje de Siemens Gamesa.
- A continuación, están los marcos de aprendizaje global que se centran en áreas estratégicas específicas de la empresa, como tecnología, ventas y seguridad, salud y medioambiente.

Siemens Gamesa ofrece dos tipos de aprendizaje a través del estándar global learning: Aprendizaje formal y Aprendizaje de flujo de trabajo. El aprendizaje formal sustenta la cualificación y los requisitos legales y se controla a través de nuestro sistema de gestión del aprendizaje y la cualificación. Workflow Learning garantiza el acceso al aprendizaje precisamente cuando se necesita. Con nuestros programas de aprendizaje y formación específicos, capacitamos a nuestros empleados para que desarrollen las habilidades necesarias para una transición sin problemas.

Este año, casi 100 clases virtuales se han transformado en Workflow Learning, lo que ha reducido significativamente (en un 40%) las horas de formación en los Programas de Aprendizaje Global. Desglosar el aprendizaje en unidades más pequeñas permite un ritmo individual y un aprendizaje más ágil, ya que no todos los contenidos son necesarios para cada puesto de trabajo. Esto mejora la eficiencia y la productividad, ya que las horas ahorradas en aprendizaje pueden emplearse en otras cosas en beneficio de la empresa y los empleados pueden acceder a fragmentos de aprendizaje como apoyo al rendimiento durante las tareas diarias.

La estrategia de formación PLM, que incorpora específicamente el aprendizaje a través del flujo de trabajo, ha demostrado su capacidad para lograr un mayor alcance entre los empleados a un coste reducido. La formación PLM@SGRE y Teamcenter se ha transformado en aprendizaje de flujos de trabajo, y todos los principales interesados, propietarios globales de procesos, líderes de procesos y líderes de la comunidad están involucrados y tienen acceso a contenido de aprendizaje actualizado y global

[L11HR19] Número de horas de formación por categoría profesional

La Empresa registró 844.831 horas de formación en el EF 23 (747.008 horas en el EF 22). *[Véase la Tabla 18 – Horas de formación de los empleados por categoría profesional]*

Estamos asistiendo a un aumento de las horas de formación debido a la mayor demanda de formación de técnicos y a la implantación de marcos globales de formación en el sector de la fabricación. Sin embargo, las horas asignadas a la formación para los marcos de aprendizaje global están disminuyendo como consecuencia de la digitalización y la integración del aprendizaje a través del flujo de trabajo. *[Véase la Tabla 19 – Horas de formación por categoría de aprendizaje]*

Durante el ejercicio fiscal 2023, un 7% más de empleados recibieron formación en comparación con el EF 22. Alinear las iniciativas de aprendizaje con grupos destinatarios específicos y optimizar su eficacia es un objetivo central para todos en Siemens Gamesa Learning. Una combinación orquestada de soluciones de aprendizaje, como soluciones digitales, realidad virtual (RV), e-learning, aprendizaje de flujos de trabajo, sesiones de aprendizaje en el puesto de trabajo y virtuales, ofrece el entorno de aprendizaje más óptimo para cada grupo destinatario.*[Véase la Tabla 20 – Horas de formación según el tipo de impartición]; [Véase la Tabla 21 – Número de sesiones virtuales/presenciales].*

C.6 Accesibilidad

[L11HR20] [L11HR23] Accesibilidad universal para las personas con discapacidad

[GRI 3-3] 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.

C.7 Igualdad

[GRI 3-3] Queremos que todos aporten su verdadero yo al trabajo y alcancen su pleno potencial. Nuestro entorno de trabajo está abierto a todos, independientemente de su origen étnico, religión, visión del mundo, edad, discapacidad, sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Nos esforzamos por ofrecer a nuestros empleados igualdad de trato en un entorno laboral no discriminatorio. 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) y el ODS 08 (Trabajo decente y crecimiento económico).

[L11HR21] Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres

[GRI 3-3] La política 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 que tenga el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. Nuestro objetivo es garantizar que todas las decisiones de contratación se tomen en función de los méritos y los requisitos empresariales legítimos de la organización.

Reconocemos que la igualdad de oportunidades es para todos, pero afecta sobre todo a los miembros de los grupos infrarrepresentados. Debido a su género, origen racial o étnico, nacionalidad, discapacidad, edad u orientación sexual, determinados grupos se enfrentan a la discriminación y, en ocasiones, a dificultades adicionales para acceder al mundo laboral y, en consecuencia, están infrarrepresentados en el empleo.

[L11HR22] Planes de igualdad, medidas adoptadas para fomentar el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de género

[GRI 3-3] [GRI 2-23] Siemens Gamesa se compromete a crear un entorno de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Toda persona tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional libre de acoso y discriminación y en el que las quejas se resuelvan de forma rápida y justa.

El procedimiento de la empresa sobre la Prevención del acoso[34] pretende promover un entorno de trabajo libre de acoso en el que los empleados de todos los niveles eviten comportamientos que puedan crear una atmósfera de hostilidad o intimidación; y describe el proceso para presentar una denuncia. El procedimiento proporciona definiciones para aumentar la comprensión del acoso en sus múltiples formas, incluidos el acoso sexual y el abuso de autoridad; y la discriminación en sus diferentes dimensiones, como la edad, la discapacidad, la raza, el sexo, la orientación sexual y la identidad de género.

La educación y la concienciación han demostrado ser métodos eficaces para prevenir los incidentes de acoso. Promovemos la concienciación y la acción a lo largo del año con artículos, posts y otras acciones de comunicación.

[L11HR24] Política contra todo tipo de discriminación y, cuando proceda, gestión de la diversidad

[GRI 3-3] [GRI 2-23] La Política de Diversidad e Inclusión de Siemens Gamesa[35] proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de diversidad, equidad e inclusión. Define los principios que se aplican a todos los empleados y subcontratistas que trabajan para Siemens Gamesa y extiende la adopción de estos principios a los subcontratistas, socios y proveedores del grupo Siemens Gamesa.

Nos esforzamos por crear una cultura integradora que respete y valore la diversidad. Nuestro entorno de trabajo promueve la dignidad y la igualdad, permitiendo a todos los empleados contribuir con todo su potencial al éxito de la empresa. Reconocemos y apreciamos las aportaciones creativas de personas con formación y capacidades diversas.

C.7.1 Igualdad de género

[GRI 405-1] Las mujeres representaban el 19,9% del total de la plantilla en el EF 23: Las mujeres representan el 21% de la plantilla en Europa, Oriente Medio y África; el 19% en América; y el 14% en Asia y Australia. *[Véase la Tabla 11 – Desglose de los empleados por sexo, región, grupo de edad y categoría profesional (fin de ejercicio)]*

Al final del periodo de referencia, Siemens Gamesa contaba con 263 empleados (269 en el EF 22) en puestos de alta dirección, de los que el 14,8% eran mujeres (14,1% en el EF 22).

Siemens Gamesa tiene como objetivo alcanzar una cuota del 25% de mujeres en plantilla y en puestos de liderazgo para el 30 de septiembre de 2025, y una cuota del 30% de mujeres en plantilla y en puestos de liderazgo para el 30 de septiembre de 2030.

C.7.2 Cultura inclusiva

Nuestra plantilla está compuesta por 126 nacionalidades diferentes. Tenemos un compromiso de larga duración con la construcción de una cultura inclusiva que valora cada voz y refleja la diversidad de las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

C.7.3 Adhesión a normas internacionales

El sector mundial 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 queremos ser. Sin embargo, como empresa global, seguiremos cumpliendo las normas internacionales para demostrar nuestro compromiso de ir más allá para convertirnos en el líder diverso e inclusivo al que aspiramos.

- Los Principios de Empoderamiento de la Mujer (Women's Empowerment Principles, WEP)[36] fueron aprobados por la empresa en 2010 y su aprobación se ha mantenido en la empresa fusionada.
- En 2022 se aprobaron las Normas de conducta de las Naciones Unidas para las empresas que luchan contra la discriminación de las personas LGBTI.

Siemens Gamesa ha sido reconocida por sus esfuerzos en materia de diversidad, inclusión e igualdad Por cuarto año consecutivo, Siemens Gamesa ha sido incluida en el Índice Bloomberg de Igualdad de Género (IEG) 2022[37] y ha sido certificada como EMPRESA TOP DIVERSIDAD por INTRAMA, como una de las Top30 Empresas en España con mejores prácticas en Diversidad e Inclusión.

D. Información sobre el respeto de los derechos humanos

[L11H01] Aplicación de procedimientos de due diligence en el ámbito de los derechos humanos, en prevención de los riesgos de violaciones de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y remediar los posibles abusos

[GRI 2-23] [GRI 2-26] [GRI 3-3] Siemens Gamesa considera el respeto a los derechos humanos como parte integrante de su responsabilidad como empresa global.

Los derechos humanos son universales y toda persona merece ser tratada 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 Global Union[38], 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, socios comerciales, clientes y proveedores de todo el mundo.

Los compromisos de Siemens Gamesa en este ámbito están firmemente arraigados en la política de derechos humanos y en las directrices de conducta empresarial, que establecen los principios y normas fundamentales que rigen nuestra forma de actuar dentro de la empresa y en relación con nuestros socios y la sociedad.

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 e intermediarios externos, 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 (Chief Compliance Officer).

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. El cumplimiento de los principios de derechos humanos se menciona en las Directrices de conducta empresarial (Business Conduct Guidelines) y también es obligatorio para todos los empleados de SGRE, que los han recibido y reconocido en su contrato de trabajo.

Aplicamos procedimientos de due diligence en materia de derechos humanos para evitar el riesgo de violaciones de estos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y remediar posibles abusos.

Uno de los pasos dentro del proceso de aprobación comercial (Sales Business Approval, SBA) incluye una evaluación de riesgos de compliance (Compliance Risk Evaluation, CRE) para determinar si el proyecto necesita ser supervisado a fondo con respecto a posibles violaciones de los derechos humanos. A través de la CRE y con el uso de cuestionarios predefinidos (Siemens Gamesa Human Rights Project Due Diligence), el departamento de Compliance puede evaluar y mitigar los riesgos potenciales asociados a los derechos humanos y asesorar a los correspondientes directores de Ventas y de Proyectos sobre las acciones de mitigación y seguimiento necesarias.

[L11H02] Denuncias sobre violaciones de los derechos humanos

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 de verosimilitud por parte de los Compliance Officers. Si el control de plausibilidad sugiere que las alegaciones son plausibles, se emite un mandato para iniciar una investigación, que debe ajustarse a los principios fundamentales de una investigación de Compliance.

Todos los casos de Compliance comunicados a la Organización de Compliance serán gestionados por Cumplimiento, por terceros

encargados por Compliance o remitidos al departamento especializado pertinente dentro de Siemens Gamesa. Todos los casos de Compliance son gestionados por Compliance en la herramienta interna de gestión de casos de Compliance *[Véase la Tabla 42 - Casos de Compliance]*

Los casos de compliance pueden referirse a 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 activa, a las infracciones antimonopolio, a las infracciones de los conflictos de intereses, a las actividades de blanqueo de dinero 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 algunas denuncias e indicios de posibles violaciones de las políticas y procedimientos internos, así como de la legislación vigente, que habían surgido de las investigaciones cerradas a finales del pasado ejercicio. Estas investigaciones afectaban principalmente a la filial india. Las respectivas investigaciones internas se han completado durante este ejercicio y no han revelado infracciones con impacto material en los estados financieros consolidados a 30 de septiembre de 2023. En la actualidad, se están investigando nuevas denuncias que se están valorando durante la evaluación inicial.

Las consecuencias disciplinarias dependen del tipo de falta de Compliance, y las sanciones se deciden tras examinar todas las circunstancias pertinentes. La Organización de Compliance ha introducido principios básicos y criterios de evaluación para asegurar la coherencia de los procesos disciplinarios centrales y locales. Sin embargo, no todos los casos de Compliance dan lugar a sanciones disciplinarias. Algunos casos de Compliance pueden dar lugar, por ejemplo, a la mejora de los procesos en cuestión o a otras medidas correctivas similares.

El proceso de reparación garantiza que se aborden 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.

D.1 Mecanismos de reclamación y canales relacionados con los derechos humanos

Los mismos canales de denuncia descritos en la sección E.6, Canales de denuncia de conductas indebidas, pueden utilizarse para revelar cuestiones y consultas relacionadas con los derechos humanos de forma anónima.

Durante el EF 23, el departamento de Compliance de Siemens Gamesa recibió una denuncia relacionada con los derechos humanos. Se han acordado medidas correctoras con la parte responsable, que se están aplicando actualmente. Una vez completado, el caso quedará oficialmente cerrado. En el EF 23 no se registraron otras denuncias relacionadas con los derechos humanos y no hay constancia de sanciones o multas relacionadas con infracciones de los derechos humanos en el periodo.

[L11H03] Promoción y aplicación de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relativos al respeto de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil

[GRI 3-3] [GRI 2-23] La empresa persigue la promoción y el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación laboral, la eliminación del trabajo forzoso y la abolición efectiva del trabajo infantil.

D.2 Identificación de temas sustanciales de derechos humanos

Los temas sustanciales 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.

D.3 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 e intermediarios externos 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, 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. *[Véase la Sección F.2 Cadena de suministro sostenible para más información]*

D.4 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 para identificar, mitigar y/o aprobar los riesgos relacionados con el proyecto. Si se cumplen los criterios de riesgo establecidos, se lleva a cabo una due diligence de derechos humanos del proyecto para evaluar la ubicación, los derechos laborales, los derechos de la comunidad local, los medios de subsistencia, los detalles de seguridad y los socios para detectar posibles riesgos en materia de derechos humanos. 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). Todos los riesgos en materia de derechos humanos identificados durante la evaluación ascendente de riesgos llevada a cabo en todas las unidades de Siemens Gamesa deben contar con un plan de mitigación, que se ejecutará en el próximo ejercicio fiscal.

E. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno

[L11C01] Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

[GRI 3-3] [GRI 205-2] [GRI 2-26] Compliance es la base de todas nuestras decisiones y actividades y es el componente clave de nuestra integridad empresarial. Compliance no es un programa; es la manera en que llevamos a cabo los negocios. Nuestro principio fundamental es: «Negocio limpio en el centro de la energía limpia». Esto significa cumplir estrictamente todas las leyes y reglamentos internos y observar los principios de conducta ética en los negocios, como se describe en las Business Conduct Guidelines.

Nuestras directrices de conducta empresarial (Business Conduct Guidelines) sientan las bases de nuestra normativa interna, plasman los valores y responsabilidades de la empresa en materia de cumplimiento y proporcionan un marco para el comportamiento de todos los directivos, empleados y miembros del Consejo de Administración en todo el mundo.

E.1 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.

E.2 Directrices de conducta empresarial

Las Directrices de conducta empresarial (Business Conduct Guidelines, BCG) definen la actitud de Siemens Gamesa respecto a la conducta empresarial responsable, lo que defendemos como empresa y nuestras responsabilidades con nuestros mercados, con la sociedad y con el medioambiente. Las BCG deben aplicarse plenamente en el grupo Siemens Gamesa y nuestros empleados deben cumplirlas en su totalidad.

E.3 Manual de Compliance

El departamento de Compliance ha racionalizado todos los procesos, orientaciones y políticas de compliance mediante la creación de una política unificada. El Compliance Handbook (Manual de Compliance). Este documento aplica a todo el Grupo.

E.4 Anticorrupción

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 menoscabo del imperio de la ley. Siemens Gamesa ha implantado políticas relativas a diversas prácticas corruptas, incluidos el soborno, los pagos de facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión, el blanqueo de dinero y la entrega o recepción de regalos, préstamos, honorarios, recompensas u otras ventajas como medio para inducir un comportamiento deshonesto, ilegal o poco fiable.

- Regalos y hospitalidad: Todos los beneficios otorgados a terceros deben ajustarse a la legislación local, a las Business Conduct Guidelines [Directrices de conducta empresarial] y al Compliance Handbook [Manual de Compliance].
- Patrocinios, donaciones, aportaciones a entidades benéficas y afiliaciones: Todos los patrocinios, donaciones, contribuciones benéficas y afiliaciones previstas deben cumplir ciertas normas y directrices estratégicas establecidas en la Política de Asuntos Corporativos.
- Business partners: Antes de establecer una relación con los Business partners, Siemens Gamesa debe adoptar medidas para garantizar la transparencia y asegurar que la relación sea evaluada y supervisada, realizando una Due diligence de Compliance (DDC) e incluyendo ciertas disposiciones 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 clientes: 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] 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 socios comerciales (business partners) compartan los valores de Siemens Gamesa y cumplan las leyes aplicables establecidas

en el Código de Conducta para proveedores e intermediarios externos de Siemens Gamesa.

E.5 Antimonopolio

[GRI-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 ello, hemos definido e implantado un concepto de Compliance de las normas de defensa de la competencia 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 normativa antimonopolio.
- Investigación de las infracciones de la legislación antimonopolio y aplicación de sanciones disciplinarias.

E.6 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.
- Director de Compliance Regional / de División.
- Personal de Recursos Humanos.
- Línea directa de integridad [39] (Canal de denuncias, con posibilidad de permanecer en el anonimato).
- Representantes de los empleados.
- Todos los embajadores de cumplimiento, investigación y regulación designados a nivel local (cuando proceda, de conformidad con la Directiva de la UE relativa a la denuncia de irregularidades) (Whistleblower Directive).
- Cuentas de correo electrónico locales de los denunciantes (cuando proceda de conformidad con la Directiva de la UE relativa a la denuncia de irregularidades) (Whistleblower Directive).

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 ningún tipo de represalia contra las personas que hayan denunciado infracciones de la normativa. El departamento de Compliance examina todas las denuncias y adopta las medidas oportunas.

E.7 Formación y comunicación en materia de compliance

La formación es uno de los elementos clave de nuestro sistema de compliance para garantizar que todos los empleados de Siemens Gamesa conozcan las normas de cumplimiento y sepan cómo ponerlas en práctica. 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 de e-learning. Para mantener la concienciación sobre las cuestiones de cumplimiento, hay formación sobre compliance disponible. *[Véase la Tabla 41 - Formación en materia de]*

E.8 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 evaluar los países con mayor riesgo de compliance. La CRA 2023 de alto riesgo se completó en agosto de 2023 para China, España, India, México y Pakistán. Las medidas para gestionar los riesgos identificados en esta CRA se iniciaron de inmediato y se ultimarán antes de la próxima CRA del EF 24.

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.

E.9 Marco de control de compliance

El Marco de control de compliance (Compliance Control Framework, CCF) tiene como objetivo garantizar la adopción y aplicación de las normas de compliance aplicadas globalmente. Es parte integrante del Marco de Control de Riesgos (MCR), que abarca todas las áreas relacionadas con el cumplimiento, como socios comerciales, proyectos de clientes, regalos y hospitalidad, etc. Estas áreas se evalúan a través del Sistema de Riesgos y Control Interno (Risk and Internal Control System, R/IC),

[L11C02] Medidas para combatir el blanqueo de capitales

[GRI 206-1] Siemens Gamesa no tolera el blanqueo de capitales ni la financiación del terrorismo. Todos los empleados deben cumplir las leyes y normativas destinadas a prevenir, detectar y denunciar el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y otras actividades delictivas relacionadas.

El módulo anti blanqueo (Anti-Money Laundering, AML) de Siemens Gamesa tiene como objetivo crear un alto nivel de transparencia en los negocios realizados con terceros (contrapartes) e incluye:

- Realización de la due diligence 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.

F. Información sobre la sociedad

F.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

[L11SO01] Impacto de la actividad de la empresa en el empleo y el desarrollo local

En Siemens Gamesa creemos que el desarrollo sostenible y el éxito comercial van de la mano. Nuestro objetivo es promover el progreso social y económico a escala mundial como motor del desarrollo sostenible. Ser una empresa que no se limita a responder al progreso social, sino que se alinea con él y contribuye a liderarlo.

Como empresa, nuestro propio interés también nos apremia 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 pensamiento; y iv) a través de nuestro compromiso social.

La empresa ha identificado y priorizado los ODS más relevantes, 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.

Siemens Gamesa está profundamente anclada en las comunidades en las que opera. Consideramos que es nuestro deber apoyarles en su desarrollo sostenible. Este 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 un miembro activo y desempeñar un papel activo en sus actividades. Al contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, también respondemos a las preocupaciones de los empleados comprometiéndonos con las comunidades a través de actividades de voluntariado. [40]

[L11SO02] Impacto de la actividad de la empresa en las poblaciones y territorios locales

[GRI 3-3] La política de compromiso social[41] proporciona el marco para cualquier iniciativa de compromiso con la comunidad o de donaciones benéficas. Define los siguientes objetivos principales:

- Promoción del Compromiso social.
- Objetivos sociales relacionados con la sostenibilidad, especialmente con el cambio climático.
- Fomentar y apoyar las iniciativas educativas.

Por lo tanto, cualquier iniciativa de donación benéfica o compromiso con la comunidad debe contribuir a uno o más de los ODS de la ONU que se han considerado materiales para el compromiso social de Siemens Gamesa.

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.

[L11SO03] Relaciones de la empresa con los agentes de las comunidades locales y los canales de diálogo

[GRI 3-3] Nuestra estrategia de Compromiso social[42] 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. La empresa ha establecido tres líneas en su estrategia:

- Ayudar a combatir la pobreza en las comunidades donde estamos presentes.
- Combatir los efectos del cambio climático.
- Promover la educación, especialmente en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM).

F.1.2 Lucha contra la pobreza

En octubre de 2022 lanzamos una campaña de donaciones paralelas para contribuir a la recuperación tras las inundaciones de Pakistán. La donación total ascendió a 9.958 euros. En abril de 2023, más de 100 voluntarios de Pakistán unieron sus fuerzas para garantizar que nadie en las comunidades donde trabajan y viven pasara hambre durante el Ramadán, distribuyendo 580 paquetes de alimentos para ayudar a 2.150 personas en 9 emplazamientos.

F.1.3 Protección del medioambiente

La lucha contra el cambio climático está en nuestro ADN empresarial. Gestionamos proyectos medioambientales e iniciativas de donaciones benéficas que contribuyen a reducir la huella de CO_2. La reforestación y la limpieza de nuestras costas son algunas de las mejores formas de luchar contra el cambio climático.

Por ejemplo, en el EF 21 lanzamos el proyecto «Bosques de Siemens Gamesa» [Forests of Siemens Gamesa]. Con el apoyo de más de 1.100 empleados voluntarios, hemos plantado 30 bosques en 16 países con más de 126.000 árboles en total.

Además, los jardines comunitarios, las limpiezas costeras y el día de limpieza digital son otros programas clave incluidos dentro de la estrategia de compromiso social.

F.1.4 Proyectos de Educación tecnológica

Para fomentar las vocaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), SGRE llevó a cabo varios programas para desarrollar habilidades tempranas de ingeniería con aplicaciones en el mundo real. El objetivo de estas iniciativas era mejorar la empleabilidad de los estudiantes animándolos a aprender a través de retos reales planteados por Siemens Gamesa o cambiar la percepción de las mujeres demostrándoles el atractivo de una carrera STEM a través de programas de tutoría. Algunos ejemplos son: i) Planet Rescuers en Minecraft: Education Edition; ii) Robótica con FIRST LEGO League; iii) el programa Universities4Sustainability; iv) el programa STEM4Women y programas similares.

F.1.5 Medición del retorno social de la inversión

Siemens Gamesa colaboró con la Universidad de Deusto en Bilbao (España), para evaluar el retorno social de la inversión (RSI) de los proyectos de Compromiso social.

El RSI es un método ampliamente utilizado que mide el rendimiento de los fondos invertidos en estos proyectos. Se obtiene calculando un ratio mediante el valor social integrado, que es la consolidación (suma sin duplicación) del valor distribuido a los agentes económicos (trabajadores, proveedores, etc.), y a los beneficiarios (normalmente a través de mecanismos no de mercado).

El RSI de los proyectos ejecutados en 2022-2023 se ha calculado en 14,10 euros, lo que significa que el importe invertido en los proyectos por Siemens Gamesa ha supuesto un retorno social de 14,10 veces.

[L11SO04] Asociaciones y acciones de patrocinio

[GRI 3-3] [GRI 2-28] Como líder mundial en el sector de las energías renovables, Siemens Gamesa fomenta políticas y marcos para un futuro más sostenible comprometiéndose y compartiendo su experiencia con las principales partes interesadas de todo el mundo. 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 valor locales a nivel mundial, comprometiéndose con las comunidades y ayudando a los países a alcanzar los objetivos climáticos.
- Aportar nuestra experiencia para construir el marco de normas jurídicas que puedan facilitar el cumplimiento de los objetivos climáticos nacionales, garantizando al mismo tiempo la visibilidad a largo plazo y el atractivo del mercado para los inversores privados.
- Fijar objetivos ambiciosos para la cuota de energías renovables en la combinación energética; eliminar las barreras técnicas, burocráticas y de mercado que limitan el crecimiento de la energía eólica.
- Fomento de I+D+i y programas conexos de financiación pública de apoyo.
- Desarrollo de capacidades mediante la colaboración con miembros de la cadena de valor de las energías renovables, universidades, agencias tecnológicas y centros de formación.

El objetivo de la política de pertenencia a asociaciones del grupo es regular todas las solicitudes de Siemens Gamesa para convertirse en miembro de cualquier asociación en todo el mundo. La política establece los requisitos para el registro, la aprobación y la gestión de la pertenencia de las empresas a asociaciones (como cámaras, clústeres, organismos comerciales, organizaciones de normalización y otras organizaciones profesionales) de conformidad con las directrices de conducta empresarial (Business Conduct Guidelines) de Siemens Gamesa. En particular:

- Asegurar la adecuada coordinación y difusión de la estrategia y la posición oficial 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 y designación del representante de Siemens Gamesa en una entidad específica.
  - Recopilar información sobre las razones, los objetivos y la cuota de afiliación de la asociación.
  - Validación legal para el cumplimiento de las leyes pertinentes, los estatutos y la representación de Siemens Gamesa en la asociación y sus órganos de gobierno (si procede).
  - Mantener un seguimiento regular de los debates en la asociación correspondiente.

[L11C03] Contribuciones a organizaciones sin ánimo de lucro

[GRI 2-28] Todas las contribuciones de contenido social, donaciones y asignaciones de fondos se evalúan para mitigar los riesgos de compliance. En el EF 23, el total de donaciones y aportaciones benéficas de Siemens Gamesa ascendió a 0,47 millones de euros (0,91 millones de euros en el EF 22). La mayoría de estas inversiones se realizaron en Europa, Oriente Medio y África (91%), seguidas de Asia, Australia (9%) y América (0%).

El área de compromiso social gestiona directamente los proyectos sociales y también a través de convenios de servicios y asociaciones y, además, aglutina todas las actividades locales gestionadas por los gestores locales.

En el EF 23, las inversiones de compromiso social, es decir, todas las inversiones en la comunidad a través de acuerdos y asociaciones ascendieron a 0,31 millones de euros (1,24 millones de euros en EF 22), incluidos los proyectos relacionados en todas las áreas: Protección del medioambiente (21%), Educación tecnológica (65%) y Lucha contra la pobreza (14%).

F.2 Cadena de suministro sostenible

[L11SO05] Inclusión de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras de la empresa

[GRI 3-3] [GRI 2-6] [GRI 308-1] En línea con Siemens Energy, nuestro enfoque de gestión sostenible de la cadena de suministro integra aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo. Supervisamos de cerca los riesgos de sostenibilidad para evitar impactos adversos derivados de nuestra cadena de suministro. Además, animamos e incentivamos a nuestros proveedores para que no solo cumplan los requisitos legales, sino que los superen. En consecuencia, entendemos el desempeño de la sostenibilidad como un aspecto importante para crear valor adicional y generar impactos positivos.

[GRI 2-24] Este enfoque se fundamenta en los siguientes documentos de Siemens Gamesa: Política de relaciones con los proveedores[9] el Código de Conducta para proveedores e intermediarios externos[11], las Condiciones Generales de Compra[43], así como en nuestras normas y procedimientos internos, ya que todos ellos establecen las expectativas para los proveedores, a la vez que integran los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, Medioambiente y Anticorrupción.

F.2.1 Riesgos y oportunidades en la cadena de suministro

Como parte de nuestro proceso de debida diligencia, hemos identificado los siguientes riesgos en nuestra cadena de suministro: i) Abusos relacionados con los derechos humanos; ii) Prácticas operativas desleales, como corrupción y soborno; iii) Trabajo forzoso y obligatorio y trabajo infantil; iv) Riesgos laborales para la salud y la seguridad; v) Impacto medioambiental; y vi) Minerales de conflicto.

Para mitigar las posibles repercusiones negativas e identificar oportunidades de impacto positivo, hemos desarrollado una estrategia de cadena de suministro sostenible que establece acciones y objetivos relacionados. Al evaluar nuestra cadena de suministro, evaluamos los posibles riesgos y oportunidades relacionados con nuestras actividades. Distinguimos principalmente tres categorías:

- Política reguladora: Seguimos de cerca las posibles repercusiones y oportunidades relacionadas con la introducción de normativas, por ejemplo, sobre la fijación del precio del carbono y la debida diligencia.
- Cambio climático físico: Seguimos de cerca las posibles repercusiones y oportunidades relacionadas con las interrupciones de la cadena de suministro causadas por el cambio climático, por ejemplo, los fenómenos meteorológicos extremos.
- Características del producto en cuanto a sostenibilidad: Seguimos de cerca el desarrollo de la demanda de características de productos sostenibles, por ejemplo, las palas reciclables.

F.2.2 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 implantación de normas y procesos para consolidar la sostenibilidad como factor esencial 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 la mejora continua. Las evaluaciones abarcan un amplio conjunto de criterios que cubren aspectos sociales (por ejemplo, derechos humanos), medioambientales (por ejemplo, descarbonización, reciclabilidad) o de gobierno. En consecuencia:

- Promovemos la sostenibilidad entre todos los proveedores, ya que vemos un vínculo positivo entre la sostenibilidad, la resiliencia y los resultados económicos.
- Trabajamos con los mejores proveedores de sostenibilidad para aprender unos de otros.
- Trabajamos con empresas que luchan por la sostenibilidad para orientarlas hacia las medidas que permitan mejorar y acelerar su progreso.

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. Nos proponemos mejorar continuamente la sostenibilidad en ambos niveles.

Compartiendo nuestro compromiso con la sociedad a lo largo de la cadena de suministro, nos esforzamos por alcanzar los siguientes objetivos:

- Para 2023, el 100% de nuestros proveedores – en términos de volumen de compra (PVO) – aceptan el Código de Conducta para Proveedores. Este objetivo se ha conseguido.
- Para 2023, 90% del volumen de compra (PVO) de los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad será evaluado y/o auditado. Este objetivo se ha conseguido al 87%.
- Para 2025, el 30% de los proveedores – en términos de volumen de compra (PVO) que cubren las categorías de bienes y servicios adquiridos, así como el transporte y la distribución – se comprometen con objetivos que reducen las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y que se consideran «basados en la ciencia», es decir, en línea con la iniciativa de Objetivos basados en la ciencia (Science Based Target 37nitiative, SBTi).

En consecuencia, Siemens Gamesa está implementando objetivos en ambos niveles que se reflejan en los objetivos para los proveedores individuales, así como en los objetivos individuales de los empleados de Siemens Gamesa para promover la implementación en todos los niveles.

[L11SO06] Consideración de la responsabilidad social y medioambiental en las relaciones con proveedores y subcontratistas

[GRI 308-1] Nuestros proveedores deben compartir nuestro objetivo de operar de forma ética, respetuosa con el medioambiente 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 (conocido como «el Código de Conducta») es el documento clave que establece los requisitos vinculantes del grupo y traduce nuestros requisitos en obligaciones contractuales.

El código de conducta se basa, entre otros, 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 el Medioambiente y el Desarrollo, el Código de Conducta de la Electronic Industry Citizenship Coalition®, los Principios Industriales de WindEurope® y las normas ISO. También refleja las directrices de conducta empresarial (Business Conduct Guidelines) internas de Siemens Gamesa, que refuerzan los principios fundamentales de sostenibilidad y se aplican en toda la empresa.

El código de conducta establece normas para garantizar 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 tanto éticas como social y ambientalmente responsables. 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 lo adopten y cumplan todas las leyes y reglamentos aplicables, al igual que nuestros terceros intermediarios. El código de conducta se incorpora a nuestras condiciones generales de compra, contratos marco y acuerdos de compra con cada proveedor.

Para subrayar nuestros requisitos, Siemens Gamesa publicó el Folleto del Código de Conducta para proveedores e intermediarios externos[11] **(**comúnmente denominado «el Folleto del Código de Conducta»). Este amplio material documenta detalladamente nuestras expectativas hacia nuestros proveedores en cada uno de los requisitos presentados en el código de conducta y proporciona un importante apoyo a nuestro marco de gestión de riesgos y desempeño en ESG (ESG Risk and Performance Management Framework).

Nuestro rendimiento en materia de sostenibilidad se supervisa continuamente y ha sido reconocido por los principales índices de sostenibilidad y agencias de calificación ESG.

Como parte del proceso de integración con Siemens Energy, implantaremos el código de conducta de Siemens Energy para proveedores e intermediarios externos, así como el folleto a partir del EF 24.

F.2.3 Análisis de la cadena de suministro de Siemens Gamesa

En el EF 23, las compras realizadas por Siemens Gamesa ascendieron a 9.114 millones de euros (9.027 millones de euros en el EF 22) a 18.590 (19.842, en el EF 22) proveedores de primer nivel *(proveedores que tratan directamente con Siemens Gamesa y facturan directamente*). Estos proveedores son objeto de continuos exámenes y evaluaciones para comprobar que cumplen los requisitos de nuestro código de conducta. *[Véase la Tabla 44 - Volumen de compras y Tabla 45 - Proveedores de primer nivel]*

El número de proveedores cuya facturación anual superaba los 10.000 euros al final del ciclo de presentación de informes EF 23 ascendió a 10.565 (10.964 en el EF 22), es decir, el 57% del total de proveedores de primer nivel, lo que indica el equilibrio entre proveedores grandes y pequeños. Además, diferenciamos nuestra base de proveedores en proveedores críticos y proveedores de alto riesgo.

Proveedores críticos: Siemens Gamesa supervisa a los proveedores críticos, identificados como aquellos que cumplen las siguientes condiciones: i) todos los proveedores que han sido designados dentro de la estrategia de materias primas en función de su relevancia y criticidad; y ii) todos los proveedores restantes con un volumen de compras anual (PVO) superior a 50.000 euros. Una vez identificados como proveedores críticos, les invitamos a participar en nuestro proceso de evaluación de riesgos y resultados en materia de ESG.

En el EF 23, los proveedores críticos clasificados como tal representaron el 35% (35% en el EF 22) del volumen total de compras, es decir, aproximadamente 3.146 millones de euros (3.155 millones en el EF 22). *[Véase la Tabla 46 - Volumen de compras (PVO) bajo el foco de la sostenibilidad]*

Proveedores de alto riesgo de sostenibilidad: Además, Siemens Gamesa supervisa a los proveedores que presentan un alto riesgo de sostenibilidad. Estos proveedores se identifican por operar o estar situados en países o industrias de alto riesgo, o por tener incidentes de faltas de compliance y no participar o recibir un hallazgo crítico en cualquiera de los módulos de cumplimiento del código de conducta en el marco de gestión de riesgos y desempeño en ESG. 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 23 representaron el 22% (22% en el EF 22) del volumen total de compras, es decir, aproximadamente 1.994 millones de euros (2.003 millones de euros en el EF 22). *[Véase la Tabla 46 - Volumen de compras (PVO) bajo el foco de la sostenibilidad]*

F.2.4 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 establecidos por el equipo de gestión del ciclo de vida del proveedor también se utilizan para acumular datos de proveedores para otras operaciones, al tiempo que proporcionan un medio de comunicación sin intermediarios. La información recopilada del proveedor puede desencadenar actividades adicionales en términos de declaraciones de materiales peligrosos, evaluaciones de seguridad del contratista 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 ser bloqueado inmediatamente de cara a 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.

F.2.5 Compromiso con el Código de Conducta

El proceso integrado de gestión de proveedores está integrado en toda la empresa mediante procesos de compra unificados y obligatorios, y una parte clave de esto es incluye garantizar que nuestros proveedores acepten contractualmente adherirse al código de conducta. Hemos desarrollado un sistema de obligaciones contractuales para garantizar 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 compra nuevos y ampliados deben incluir la cláusula contractual de responsabilidad corporativa, que compromete al proveedor a cumplir nuestro código de conducta y define los derechos de autoevaluación y auditoría.
- **Órdenes de compra**: para completar el sistema y hacer frente a 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 23, los proveedores que han aceptado el código de conducta representaron el 100% del volumen total de compra (PVO) (89% en el EF 22), lo que indica el grado de implantación de estas medidas de supervisión. *[Véase la Tabla 48 - Volumen de compras (PVO) cubierto por el Código de Conducta del proveedor]*

[L11SO07] Sistemas de vigilancia y supervisión y resultados relacionados

F 2.6 Marco de riesgo y desempeño en ESG

[GRI 308-1] En respuesta a los riesgos y oportunidades ESG identificados en la cadena de suministro, hemos implantado un marco de gestión de riesgos y desempeño en ESG que evalúa la adhesión de nuestros proveedores al código de conducta. En este marco, nuestros proveedores son sometidos a un itinerario de evaluación de proveedores que tiene en cuenta ambas condiciones:

- El riesgo inherente al negocio en el que opera el proveedor, como el riesgo del país, el riesgo del sector y el impacto estratégico; así como
- El desempeño en materia de ESG basado en una evaluación de terceros.

Los resultados de la evaluación específica de cada proveedor se combinarán en una puntuación de empresa responsable para distinguir a los proveedores que gestionan eficazmente los aspectos de ESG de los que necesitan mejorar su desempeño. La puntuación de empresa responsable se refleja en nuestro marco de gestión del ciclo de vida de los proveedores y forma parte de las estrategias de productos básicos, así como de las decisiones de adjudicación.

De este modo, promovemos la sostenibilidad entre una amplia gama de proveedores y creamos un impacto positivo, al tiempo que alineamos nuestras ambiciones de sostenibilidad a través de este proceso transparente descrito en la sección *F.2.1 Riesgos y oportunidades en la cadena de suministro.*

El proceso de evaluación de proveedores es nuestro camino hacia el aprovisionamiento responsable. Nuestros criterios de adjudicación de proveedores incluyen la promoción de los mejores proveedores de su categoría y también de los proveedores que hayan progresado de forma más efectiva. De este modo, animamos a las empresas rezagadas en sostenibilidad a mejorar sus prácticas, al tiempo que promovemos la mejora continua entre los líderes de la industria sostenible. El fomento de las mejoras en nuestros proveedores es uno de nuestros principales medios para generar impactos positivos a través de nuestras actividades. La respuesta del proveedor en materia de ESG se distingue de la siguiente manera:

- **Autoevaluaciones de responsabilidad corporativa (CRSA):** Un proveedor de impacto crítico recibe una encuesta sobre el código de conducta y realiza una autoevaluación para asegurarse de que cumple 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 desempeño en ESG:** un proveedor de alto impacto realiza una evaluación del desempeño en materia de sostenibilidad, presentada por un tercero en nombre de Siemens Gamesa, que se compara con las normas de nuestro código de conducta, de aplicación universal. Al hacerlo, el proveedor muestra su dedicación a nuestro código de conducta y se distingue de otras empresas. En respuesta, el proveedor recibirá recomendaciones de mejora personalizadas y las acciones correctivas necesarias.
- **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 cubrir el alcance del código de conducta, y se aplican a proveedores que son críticos desde la perspectiva de la calidad.
- **Auditorías externas de sostenibilidad**: Siemens Gamesa colabora con firmas de auditoría reconocidas para realizar auditorías in situ siguiendo las directrices 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.

En el EF 23, Siemens Gamesa garantizó que el 87% (89% en el EF 22) de su volumen de compra (PVO) a proveedores con alto riesgo de sostenibilidad estaba cubierto por al menos uno de los módulos mencionados anteriormente.

Como se indica en el Informe de Sostenibilidad de Siemens Energy 2023, si los proveedores no se ajustan a las normas o no adoptan medidas correctivas de forma persistente, o si se descubre que han incumplido nuestras políticas de compliance a través de nuestro canal de denuncias del Grupo, son sujetos a análisis y decisión de retirarlos gradualmente de nuestra base de suministro.

F2.7 Debida diligencia sobre productos seleccionados

Siguiendo las explicaciones proporcionadas en el Informe de Sostenibilidad de Siemens Energy 2023 sobre el aprovisionamiento responsable de minerales y madera de balsa, en este párrafo se expondrá nuestro compromiso con el aprovisionamiento responsable de elementos de tierras raras.

Los elementos de las tierras raras (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. Aunque las reservas de REEs pueden encontrarse 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 sólo 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.

En consecuencia, hemos aplicado un exhaustivo marco de debida diligencia para evitar posibles impactos adversos relacionados con nuestras actividades. Realizamos auditorías periódicas de sostenibilidad con nuestros proveedores directos de imanes para evaluar su rendimiento en materia de sostenibilidad y aplicar los procedimientos y políticas adecuados. Nuestro objetivo es seguir las directrices de debida diligencia de la OCDE para las tierras raras y estamos aplicando un proceso para garantizar también la transparencia entre los proveedores indirectos o de nivel 2. Esto nos ayudará a verificar el origen de nuestras materias primas y a garantizar que los REEs que utilizamos en nuestros imanes proceden de fuentes responsables, prestando la debida atención a las consideraciones medioambientales y de derechos humanos. Un aspecto de esto es nuestra participación en el grupo de trabajo de minerales emergentes de RMI (Responsible Minerals Initiative) sobre REEs para localizar nuevas fundiciones y refinerías elegibles para el proceso de garantía de minerales responsables de RMI.

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. Siemens Gamesa pretende eliminar progresivamente el uso de elementos pesados de tierras raras (disprosio y terbio) en los imanes permanentes para reforzar la sostenibilidad económica, medioambiental y social de los productos. Por este motivo, Siemens Gamesa ha firmado este año un acuerdo de compra con Arafura Rare Earths Ltd para el futuro suministro de los óxidos ligeros de las tierras raras neodimio y praseodimio procedentes del proyecto Nolans de Arafura en Australia Central, con el fin de diversificar aún más nuestra cadena de suministro.

F.3 Relaciones con los consumidores

[L11SO08] Medidas para proteger la salud y la seguridad de los consumidores

[GRI 3-3] [GRI 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.

[L11SO09] Sistemas de reclamaciones

Debido a la naturaleza de nuestra actividad, todas las transacciones comerciales con los clientes se realizan mediante contratos específicos. Por lo tanto, las reclamaciones de los clientes relacionadas con dichos contratos se tratarán en ese marco.

[L11-SO10] Reclamaciones recibidas y su resolución

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, las reclamaciones por responsabilidad de productos y garantías, y la infracción o validez de la propiedad intelectual (PI).

La mayoría de los casos surgen de la interpretación de acuerdos y se resuelven mediante pactos contractuales, garantías y ampliaciones de garantías, etc.

El grupo mitiga estos riesgos mediante provisiones y garantías adecuadas para reducir su probabilidad de ocurrencia.

F.4 Información fiscal

[L11SO11] Beneficios obtenidos por país

[GRI 207-4] La estrategia fiscal de Siemens Gamesa tiene como objetivo cumplir con la normativa fiscal en todos los territorios en los que opera. Este objetivo fundamental consiste en cumplir la normativa fiscal al tiempo que se persiguen los objetivos empresariales y se crea valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo, al tiempo que se evitan los riesgos fiscales y las ineficiencias en la aplicación de las decisiones empresariales.

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 ese compromiso de cumplir, desarrollar e implantar buenas prácticas fiscales dentro de las Normas de gobierno corporativo de Siemens Gamesa, la **Política fiscal corporativa**[44] de la empresa establece prácticas en relación con: a) la prevención del riesgo fiscal; b) la relación con las autoridades fiscales; c) la información al Consejo de Administración; d) la información al mercado; y e) la actualización de las buenas prácticas fiscales.

Además, en cumplimiento de lo establecido en el Anexo del Código de Buenas Prácticas Tributarias y con el objetivo de reforzar el 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».

La **estrategia fiscal** se centra en el cumplimiento y la eficiencia. Siemens Gamesa lleva a cabo una planificación fiscal en la medida necesaria para garantizar la eficiencia fiscal dentro de los límites de la legislación. 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 posible presencia de Siemens Gamesa en países designados como «jurisdicciones no cooperativas a efectos fiscales» se debería, si tal fuera el caso, única y exclusivamente a actividades empresariales ordinarias. En cualquier caso, en el EF 23, de acuerdo con la nueva lista de países y territorios que tienen la condición de «jurisdicciones no cooperativas a efectos fiscales» según la normativa española, que entró en vigor en febrero de 2023, Siemens Gamesa no está establecida en ningún país o territorio que tenga la consideración de jurisdicción no cooperativa. *[Véase la Tabla 8 – Desglose por países de las ganancias (pérdidas) y los impuestos pagados (millones €)]*

[L11SO12] Impuestos pagados sobre los beneficios

[GRI 207-4] En el ejercicio fiscal 23, los nueve países principales: Dinamarca, España, China, Reino Unido, Brasil, Alemania, México, India y Estados Unidos, contribuyeron con un -10% del total del pago neto de impuestos sobre beneficios del grupo, debido principalmente a las devoluciones de anticipos de años anteriores (65% en 2022 y 80% en 2021).

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 en julio de 2023 el «Informe Anual de Transparencia Fiscal» correspondiente al EF 22 (1 de octubre de 2021 – 30 de septiembre de 2022). En este informe, la empresa informa de que Siemens Gamesa está certificada por AENOR de acuerdo con la norma española UNE 19602 de cumplimiento tributario.

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 19602[45]. Esta norma pretende ayudar a las organizaciones a implantar políticas y procedimientos que minimicen 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 ciertas partes interesadas (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 estas partes interesadas que Siemens Gamesa sigue cumpliendo sus obligaciones fiscales correctamente.

Adicionalmente, la empresa se reunió con representantes de la Agencia Tributaria española el 16 de noviembre de 2022, para analizar el contenido del «Informe anual de transparencia fiscal» relativo al EF 21 (presentado en octubre de 2022). *[Véase. Tabla 8 – Desglose por países de las ganancias (pérdidas) y los impuestos pagados (millones €)*

[L11SO13] Subvenciones públicas recibidas

[GRI 201-4] Siemens Gamesa recibió ayudas públicas para su actividad de I+D por un total de 10,3 millones de euros en el EF 23 (25,9 millones de euros en el EF 22). Esta financiación pública incluye tanto subvenciones a fondo perdido como préstamos reembolsables.

Entre los principales organismos de financiación de I+D de la empresa en el EF 23 figuran: Instituto para la Diversificación y el Ahorro Energético (España), Comisión Europea, Agencia Danesa de la Energía (Dinamarca), CDTI (España), Fondo de Innovación de Dinamarca (Dinamarca), Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (España), Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (España), Gobierno del País Vasco (España) y Gobierno de Navarra (España). *[Véase la Tabla 9 – Subvenciones financieras concedidas]*

G. Tablas, datos y cifras

Asuntos generales

Tabla 1 – Lista de empresas totalmente consolidadas de Siemens Gamesa – 30/09/2023

#	Compañía	Domicilio	%	#	Compañía	Domicilio	%
1	Gamesa Wind GmbH *	Alemania	100%	56	Windkraft Trinwillershagen Entwicklungsgesellschaft mbH i.L. *	Alemania	100%
2	Adwen Blades GmbH *	Alemania	100%	57	Sistemas Energéticos Fonseca, S.A. Unipersonal	España	100%
3	Siemens Gamesa Renewable Energy Pty Ltd	Australia	100%	58	Sistemas Energéticos Argañoso, S.L. Unipersonal	España	100%
4	Siemens Gamesa Renewable Energy d.o.o.	Croacia	100%	59	Pocahontas Prairie Holdings, LLC	Estados Unidos	100%
5	Siemens Gamesa Renewable Energy GmbH	Austria	100%	60	Siemens Gamesa Renewable Energy A/S	Dinamarca	100%
6	Siemens Gamesa Renewable Energy Deutschland GmbH *	Alemania	100%	61	Diversified Energy Transmission, LLC	Estados Unidos	100%
7	Siemens Gamesa Renewable Energy Eolica, S.L.	España	100%	62	Siemens Gamesa Renewable Energy Wind Farms, S.A.U.	España	100%
8	Siemens Gamesa Renewable Energy Limited	Canadá	100%	63	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Champsevraine, SARL	Francia	100%
9	International Wind Farm Development I Limited	Hong Kong	100%	64	Siemens Gamesa Renewable Energy International Wind Services, S.A.	España	100%
10	Sistemas Energéticos Sierra de Valdefuentes, S.L.U.	España	100%	65	International Wind Farm Developments IX, S.L.	España	100%
11	Siemens Gamesa Renewable Energy PA, LLC	Estados Unidos	100%	66	Siemens Gamesa Renewable Energy Innovation & Technology, S.L.	España	100%
12	Siemens Gamesa Renewable Energy (Shanghai) Co., Ltd.	China	100%	67	Siemens Gamesa Renewable Energy Wind Limited	Inglaterra	100%
13	Siemens Gamesa Renewable Energy Limited	Tailandia	100%	68	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.R.L.	Costa Rica	100%
14	Sistemas Energéticos de Tarifa, S.L. Unipersonal	España	100%	69	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Margny SARL	Francia	100%
15	Sistemas Energéticos La Cámara, S.L.	España	100%	70	Siemens Gamesa Renewable Energy MAE	Grecia	100%
16	Siemens Gamesa Renewable Energy Offshore Wind Limited	Taiwan, provincia de China	100%	71	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.	Honduras	100%
17	Siemens Gamesa Renewable Energy Sp. Z o.o.	Polonia	100%	72	Sistemas Energéticos Mansilla, S.L.	España	78%
18	Estructuras Metalicas Singulares, S.A. Unipersonal	España	100%	73	Adwen Offshore, S.L.	España	100%
19	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY (PTY) LTD	Sudáfrica	70%	74	Parque Eolico Dos Picos, S.L.U.	España	100%
20	Siemens Gamesa Renewable Energy Limited	República de Corea	100%	75	Siemens Gamesa Renewable Energy Egypt LLC	Egipto	100%
21	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERJI ANONIM SIRKETI	Turquía	100%	76	Siemens Gamesa Renewable Energy 9REN, S.L.	España	100%
22	Siemens Gamesa Renewable Energy, Inc.	Filipinas	100%	77	Sistemas Energéticos Cabezo Negro, S.A. Unipersonal	España	100%
23	Siemens Gamesa Renewable Energy S.A.S.	Francia	100%	78	Siemens Gamesa Renewable Energy Invest, S.A.	España	100%
24	Siemens Gamesa Renewable Energy NV	Bélgica	100%	79	Wind Portfolio Memberco, LLC	Estados Unidos	100%
25	Siemens Gamesa Renewable Energy B.V.	Países Bajos	100%	80	Société d'Exploitation du Parc Eolien d'Omécourt SARL	Francia	100%
26	Gamesa Energy Transmission, S.A. Unipersonal	España	100%	81	International Wind Farm Developments II, S.L.	España	100%
27	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY S.A.S.	Colombia	100%	82	Siemens Gesa Renewable Energy, S.A. de C.V.	México	100%
28	Siemens Gamesa Renewable Energy S.A.C.	Perú	100%	83	Sistemas Energéticos Balazote, S.A. Unipersonal	España	100%
29	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY INSTALLATION & MAINTENANCE COMPAÑÍA LIMITADA	Guatemala	100%	84	Siemens Gamesa Renewable Energy EOOD	Bulgaria	100%
30	Siemens Gamesa Renewable Energy AB	Suecia	100%	85	Siemens Gamesa Megújuló 42nitiat Hungary Kft	Hungría	100%
31	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Maindoie SARL	Francia	100%	86	EcoHarmony West Wind, LLC	Estados Unidos	100%
32	Sistemas Energéticos La Plana, S.A.	España	90%	87	Siemens Gamesa Renewable Energy Djibouti SARL	Djibouti	100%
33	Siemens Gamesa Renewable Energy Limited	Inglaterra	100%	88	SGRE Real Estate GmbH & Co. KG *	Alemania	100%
34	Gerr Grupo Energético XXI, S.A. Unipersonal	España	100%	89	Sistemas Energéticos Venus, S.L.	España	100%
35	Siemens Gamesa Renewable Energy Kft.	Hungría	100%	90	NIAT for Wind Energy	Egipto	100%
36	Siemens Gamesa Renewable Energy Limited	Irlanda	100%	91	Siemens Gamesa Renewable Energy Limited Liability Company	Letonia	100%
37	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Pouilly-sur-Vingeanne SARL	Francia	100%	92	Siemens Gamesa Renewable Energy Romania S.R.L.	Rumanía	100%
38	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY AS	Noruega	100%	93	Siemens Gamesa Renewable Power Private Limited	India	100%
39	Sistemas Energéticos Monte Genaro, S.L.U.	España	60%	94	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Saint-Lumier en Champagne SARL	Francia	100%
40	Siemens Gamesa Renewable Energy, Inc.	Estados Unidos	100%	95	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.S	Rep.Dominicana	100%
41	Siemens Gamesa Renewable Energy Europa S.L.	España	100%	96	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Saint Amand SARL	Francia	100%
42	Siemens Gamesa Renewable Energy LLC	Ucrania	100%	97	Gesacisa Desarolladora, S.A. de C.V.	México	100%
43	Cedar Cap Wind, LLC	Estados Unidos	100%	98	Sistemas Energéticos Arinaga, S.A. Unipersonal	España	100%
44	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Messeix SARL	Francia	100%	99	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Mailly-le-Camp SARL	Francia	100%
45	Gesa Oax I Sociedad Anomima de Capital Variable	México	100%	100	Siemens Gamesa Renewable Energy Ireland Limited	Irlanda	100%
46	Gesa Oax III Sociedad Anomima de Capital Variable	México	100%	101	Sistemas Energéticos Boyal, S.L.	España	60%
47	Siemens Gamesa Energy Tajdidpazir SSK	Irán	100%	102	Siemens Gamesa Renewable Energy Wind S.R.L.	Italia	100%
48	Sistemas Energéticos Cuerda Gitana, S.A. Unipersonal	España	100%	103	Siemens Gamesa 42nitiat Renovável Ltda.	Brasil	100%
49	Gesa Oax II Sociedad de Responsabilidad Limitada de Capital Variable	México	100%	104	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY PROJECTS PRIVATE LIMITED	India	100%
50	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Champlong SARL	Francia	100%	105	Siemens Gamesa Renewable Energy, Sociedad Anónima	Nicaragua	100%
51	Siemens Gamesa Renewable Energy SARL	Marruecos	100%	106	Siemens Gesa Renewable Energy México, S. de R.L. de C.V.	México	100%
52	Sistemas Energéticos Sierra de Las Estancias, S.A. Unipersonal	España	100%	107	Siemens Gamesa Renewable Energy Ltd	Israel	100%
53	Siemens Gamesa Renewable Energy LLC	Vietnam	100%	108	RSR Power Private Limited	India	100%
54	Sistemas Energéticos Cuntis, S.A. Unipersonal	España	100%	109	Rajgarh Windpark Private Limited	India	100%
55	Siemens Gamesa Renewable Energy (Private) Limited	Pakistán	100%	110	Siemens Gamesa Renewable Energy France SAS	Francia	100%

(*) Exención de conformidad con el artículo 264 (3) del código de comercio alemán

#	Compañía	Domicilio	%	#	Compañía	Domicilio	%
111	Gesan I S.A.P.I de C.V.	México	100%	136	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Guerfand SARL	Francia	100%
112	Jamkhandi Renewable Private Limited	India	100%	137	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Vaudrey SARL	Francia	100%
113	Siemens Gamesa Renewable Energy Morocco SARL	Marruecos	100%	138	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Dampierre Prudemanche SAS	Francia	100%
114	Société d'Exploitation du Parc Photovoltaïque de Messeix SARL	Francia	100%	139	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Orge et Ornain SARL	Francia	100%
115	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY SWEDEN AB	Suecia	100%	140	Parco Eolico Manca Vennarda S.r.l.	Italia	100%
116	Siemens Gamesa Renewable Energy Blades, S.A.	Portugal	100%	141	Gamesa Blade (Tianjin) Co., Ltd.	China	100%
117	Siemens Gamesa Renewable Energy Limited	Kenia	100%	142	Siemens Gamesa Renewable Energy Italy, S.P.A.	Italia	100%
118	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Bouclans SARL	Francia	100%	143	Siemens Gamesa Renewable Energy Lanka (Private) Limited	Sri Lanka	100%
119	Siemens Gamesa Renewable Energy (Thailand) Co., Ltd.	Tailandia	100%	144	Siemens Gamesa Renewable Energy Chile SpA	Chile	100%
120	Siemens Gamesa Renewable Energy Latam, S.L.	España	100%	145	Jilin Gamesa Wind Co., Ltd.	China	100%
121	Pocahontas Prairie Wind, LLC	Estados Unidos	100%	146	Inner Mongolia Gamesa Wind Co., Ltd.	China	100%
122	Société d'Exploitation du Parc Eolien de la Gartempe SARL	Francia	100%	147	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Bonboillon SARL	Francia	100%
123	Siemens Gamesa Renewable Energy Oy	Finlandia	100%	148	Sistemas Energéticos Siroco, S.L.	España	100%
124	Gamesa Wind South Africa (Proprietary) Limited	Sudáfrica	100%	149	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY S.R.L.	Uruguay	100%
125	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Trépot SARL	Francia	100%	150	Siemens Gamesa Renewable Energy Greece E.P.E.	Grecia	100%
126	Siemens Gamesa Renewable Energy Apac, S.L.	España	100%	151	Siemens Gamesa Renewable Energy, SARL	Mauritania	100%
127	Siemens Gamesa Renewable Energy Technology (China) Co., Ltd.	China	100%	152	Siemens Gamesa Renewable Energy K.K.	Japón	100%
128	Siemens Gamesa Renewable Energy d.o.o. Beograd – Stari Grad	Serbia	100%	153	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Chepniers SARL	Francia	100%
129	Central Eólica de México S.A. de C.V.	México	100%	154	SANTALPUR RENEWABLE POWER PRIVATE LIMITED	India	99%
130	Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.	Portugal	100%	155	Fanbyn2 Vindenergi AB	Suecia	100%
131	Siemens Gamesa Renewable Energy (Beijing) Co., Ltd.	China	100%	156	Siemens Gamesa Renewable Energy Management GmbH *	Alemania	100%
132	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY SARL	Nueva Caledonia	100%	157	PT Siemens Gamesa Renewable Energy	Indonesia	100%
133	Gamesa Electric, S.A. Unipersonal	España	100%	158	Siemens Gamesa Renewable Energy Blades, SARL AU	Marruecos	100%
134	Société d'Exploitation du Parc Eolien de Sceaux SARL	Francia	100%	159	Siemens Gamesa Renewable Energy GmbH & Co. KG *	Alemania	100%
135	Siemens Gamesa Renewable Energy, Ltd	Isla Mauricio	100%				

(*) Exención de conformidad con el artículo 264 (3) del código de comercio alemán

Tabla 2 – Ingresos por segmento

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Aerogeneradores	7.847	8.733	7.715	8.272	7.618	7.032
Servicios	1.275	1.493	1.768	1.926	2.196	2.057
Total del grupo	9.122	10.227	9.483	10.198	9.814	9.090

Tabla 3 – Ingresos por zona geográfica

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Europa, Oriente Medio y África	5.175	6.653	5.197	4.910	5.752	5.367
América	2.235	2.031	2.659	2.678	2.265	2.063
Asia, Australia	1.712	1.543	1.627	2.610	1.798	1.660
Total del grupo	9.122	10.227	9.483	10.198	9.814	9.090

Tabla 4 – Ingresos por país

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
España	666	1.000	617	489	1.067	415
Alemania	1.173	1.038	745	454	694	661
Dinamarca	639	1.116	712	447	175	644
Reino Unido	1.062	1.497	391	1.383	939	340
Estados Unidos	998	1.514	1.907	1.757	854	1.036
R. P. China	329	203	299	252	65	31
India	888	774	425	457	509	604
Brasil	262	198	293	377	590	309
México	474	167	176	152	37	44
Resto de países	2.896	2.720	3.918	4.430	4.884	5.005
Total del grupo	9.122	10.227	9.483	10.198	9.814	9.090

Tabla 5 – Visión de sostenibilidad 2040[46]

	Unidad	Baseline 2017/18	EF 21	EF 22	EF 23	Objetivo EF 23	Objetivo EF 25	Objetivo EF 30
Emisiones de CO_2 (Alcance 1+2)	*tCO_2 / MW instalado*	12,3	3,2	2,3	3,6	2,3	2,0	0
Proveedores signatarios de la SBTi [(1)]	*% de volumen de compra*	-	3%	9%	13%	10%	30%	50%
Reciclabilidad de productos	*% de reciclabilidad turbina*	85%	94%	95%	95%	95%	95%	97%
Índice total de accidentes registrables	*#casos registrables/10^6 horas*	6,31	3,11	3,17	3,98	1,50	0,7	0,7
Índice de Compromiso Sostenible	*Porcentaje*	75%	75%	78%	N/D[(2)]	-	80%	80%
Mujeres en categorías profesionales	*Porcentaje*	-	-	27%	28%	29%	30%	35%
Mujeres en la posiciones directivas	*Porcentaje*	11%	13%	14%	15%	18%	25%	30%
Retorno social de la inversión	*€ / €*	-	5,5	7,6	14,1	-	7,0	7,0
Productos y Capex con el precio del carbono	*% del total de productos*	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Aceptación del Código de Conducta Proveedores	*% de volumen de compra*	65%	89%	89%	100%	100%	100%	100%
Formación en materia de Cumplimiento	*% de empleados*	-	-	20%	67%	90%	90%	95%

[(1)] SBTi: Science-Based Targets 43nitiative (Iniciativa de Objetivos basados en la ciencia)
[(2)] La encuesta sobre el compromiso de los empleados no se realizó en el ejercicio fiscal 2023

Tabla 6 – Historial de instalación de aerogeneradores por país / mercado (MW acumulados)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Argelia	10	10	10	10	10	10
Argentina	82	113	113	113	113	179
Australia	699	932	932	932	932	932
Austria	43	43	43	43	43	43
Azerbaiyán	8	8	8	8	8	8
Bélgica	163	195	520	680	716	716
Bosnia-Herzegovina	41	87	87	135	135	135
Brasil	3.156	3.316	3.552	4.311	5.030	5.682
Bulgaria	90	90	90	90	90	90
Canadá	2.804	3.021	3.021	3.234	3.879	4.759
Cabo Verde	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Chile	452	452	580	1.272	1.435	1.435
R. P. China	5.099	5.513	5.557	6.374	6.374	6.374
Costa Rica	143	143	143	143	143	143
Croacia	162	162	162	162	162	162
Cuba	5	5	5	5	5	5
Chipre	20	20	20	20	20	20
República Checa	14	14	14	14	14	14
Dinamarca	2.199	2.199	2.234	2.815	2.815	3.103
Yibuti	-	-	-	55	59	59
Rep. Dominicana	52	191	191	191	191	191
Ecuador	2	2	2	2	2	2
Egipto	986	1.253	1.249	1.501	1.501	1.501
Finlandia	308	309	308	309	309	401
Francia	1.545	1.636	1.865	1.926	2.012	2.726
Alemania	6.785	7.510	7.393	7.502	7.717	8.016
Grecia	563	665	730	842	842	882
Guadalupe	-	-	-	16	16	16
Guatemala	32	32	32	32	32	32
Honduras	176	176	176	176	176	176
Hungría	182	182	182	182	182	182
India	5.613	6.358	6.931	7.529	8.192	9.122
Indonesia	122	151	151	151	151	151
Irlanda	796	870	935	1.019	1.019	1.019
Irán	61	61	61	61	61	61
Israel	21	21	21	21	21	21
Italia	2.199	2.375	2.390	2.415	2.535	2.570
Jamaica	24	24	24	24	24	24
Japón	386	495	495	567	796	1.226

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Jordania	166	166	166	166	166	166
Kenia	14	14	14	14	14	14
Kuwait	10	10	10	10	10	10
Letonia	21	21	21	21	21	21
Lituania	14	14	14	14	14	14
Luxemburgo	24	24	24	24	24	24
Macedonia	37	37	37	37	37	73
Mauritania	30	35	132	132	132	132
Mauricio (Isla)	9	9	9	9	9	9
México	2.380	2.639	3.059	3.080	3.080	3.080
Marruecos	856	856	1.062	1.073	1.364	1.674
Países Bajos	858	858	1.973	2.454	3.147	4.687
Nueva Caledonia	-	-	-	1	20	20
Nueva Zelanda	281	281	316	415	415	423
Nicaragua	44	44	44	44	44	44
Noruega	662	858	1.670	1.705	2.017	2.025
Pakistán	50	50	52	184	478	478
Perú	124	124	124	161	171	426
Filipinas	243	259	259	259	329	449
Polonia	1.045	1.053	1.159	1.297	1.544	1.583
Portugal	569	569	569	601	601	601
Puerto Rico	103	103	103	103	103	103
Rumanía	590	590	590	590	590	590
Fed. De Rusia	-	-	45	152	260	260
Somalia	0,22	0,22	0,22	0,22	0,22	0,22
Sudáfrica	604	660	855	855	855	855
Corea del Sur	77	138	155	164	225	270
España	13.154	14.184	14.671	15.045	15.589	15.935
Sri Lanka	45	45	56	56	56	56
Suecia	1.458	1.542	1.873	2.169	2.705	3.950
Suiza	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Taiwán	20	132	164	252	1.124	1.660
Tailandia	389	389	659	679	679	679
Túnez	242	242	242	242	242	242
Turquía	814	1.290	1.297	1.367	1.367	1.367
Reino Unido	9.822	11.700	12.297	13.235	13.795	13.962
EE. UU.	18.795	20.669	23,028	25.171	26.851	27.163
Uruguay	390	390	390	390	390	390
Venezuela	71	71	71	71	71	71
Vietnam	9	40	61	546	1.176	1.176
Siemens Gamesa	**88.840**	**98.735**	**107.502**	**117.666**	**127.476**	**136.869**

Tabla 7 – Historial de Servicios (MW)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Argelia	11	-	-	-	-	-
Argentina	-	76	100	100	100	163
Australia	587	720	1.077	1.077	1.271	1.271
Austria	26	26	26	9	25	-
Bélgica	389	509	498	970	973	974
Bosnia-Herzeg	-	87	36	135	135	135
Brasil	3.565	3.735	3.193	3.017	3.936	3.854
Bulgaria	90	90	90	30	90	60
Canadá	1.808	1.830	1.986	2.006	2.217	2.741
Chile	452	452	457	1.468	1.549	1.692
R. P. China	726	512	508	1.355	998	890
Costa Rica	130	130	80	-	-	-
Croacia	172	162	162	162	162	162
República Checa	14	14	14	14	14	14
Dinamarca	626	657	685	597	1.334	1.126
Dom. Rep.	-	137	139	139	139	139
Egipto	564	834	843	1.089	1.095	1.095
Finlandia	280	268	122	122	122	118
Francia	1.185	1.280	1.253	1.540	2.990	3.172
Alemania	4.750	5.113	14.270	13.280	9.880	10.184
Grecia	278	372	352	483	546	546
Guatemala	-	32	32	32	32	32
Honduras	50	50	50	50	50	50
Hungría	24	24	24	24	24	24
India	5.563	6.240	6.835	6.686	6.926	5.909
Indonesia	-	151	153	151	151	151
Irán	-	61	61	61	61	61
Irlanda	891	963	958	978	805	708
Israel	21	-	-	-	-	-
Italia	1.309	1.659	1.675	1.387	2.193	2.222
Japón	131	213	301	294	340	533
Jordania	166	82	162	166	166	166
República de Corea	49	103	-	-	-	-

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Kuwait	10	10	10	10	10	-
Lituania	14	14	-	14	14	14
Luxemburgo	21	-	24	24	48	24
Macedonia	-	14	37	37	37	37
Mauritania	30	30	30	30	30	132
Mauricio (Isla)	9	9	9	9	9	9
México	2.040	2.224	2.509	2.349	2.236	1.782
Marruecos	638	842	842	1.052	1.052	1.353
Países Bajos	785	804	1.236	1.690	1.305	1.314
Nueva Caledonia	-	-	-	-	14	20
N. Zelanda	60	60	60	193	193	193
Nicaragua	44	44	-	-	-	-
Noruega	265	209	670	1.323	1.536	1.331
Pakistán	124	124	50	50	455	360
Perú	14	14	123	160	160	435
Filipinas	243	243	205	151	151	231
Polonia	915	919	853	880	978	961
Portugal	402	402	402	523	888	903
Puerto Rico	101	101	-	-	-	-
Rumanía	352	242	148	68	58	58
Fed. Rusa	-	-	-	78	78	-
Sudáfrica	605	605	499	749	855	855
Corea del Sur	-	-	122	162	198	271
España	5.914	5.639	6.549	6.919	7.633	7.873
Sri Lanka	-	-	45	10	10	-
Suecia	625	663	947	1.137	1.121	1.243
Taiwán	8	8	128	128	216	1.360
Tailandia	355	524	656	657	675	677
Turquía	849	873	947	1.297	1.305	1.308
Reino Unido	8.582	8.688	7.896	8.222	8.318	7.010
EE. UU.	9.450	9.722	12.634	13.383	13.469	12.860
Uruguay	410	410	410	410	410	410
Vietnam	8	39	60	60	491	655
Siemens Gamesa	**56.728**	**60.030**	**74.240**	**79.199**	**82.276**	**81.873**

Tabla 8 – Desglose por países de las ganancias (pérdidas) y los impuestos pagados (millones €)

	EF 18		EF 19		EF 20		EF 21		EF 22		EF 23	
	B/P al(*)	Impuestos	B/P al(*)	Impuestos	B/P al(*)	Impuestos	B/P al(*)	Impuestos	B/P al(*)	Impuestos	B/P al(*)	Impuestos
Argentina	(3)	0	0	0	(4)	0	4	(1)	0	(0)	(1)	(1)
Australia	15	(6)	0	(6)	(11)	(1)	29	(5)	(8)	(4)	(7)	(7)
Austria	0	0	1	0	0	0	0	0	1	(0)	2	0
Bélgica	16	(5)	18	(4)	1	(3)	9	(2)	2	(0)	0	0
Brasil	(24)	(8)	(11)	(6)	(81)	(3)	(321)	(3)	(252)	(3)	(368)	3
Bulgaria			1	0	1	0	1	0	0	(0)	0	0
Canadá	27	(7)	16	(4)	6	(1)	(29)	(1)	(113)	6	(174)	2
Chile	4	5	(1)	(3)	(4)	0	(23)	0	(9)	0	(31)	(1)
R. P. China	30	(13)	14	(18)	18	(5)	97	(29)	15	(33)	(57)	(7)
Colombia					0	0	0	0	(0)	0	0	0
Costa Rica	2	(1)	3	0	(4)	(1)	(1)	0	0	0	0	0
Croacia	5	(2)	1	(1)	2	0	5	0	(0)	(1)	1	0
Chipre			0		0	0	0	0	(0)	0	0	0
Dinamarca	302	(17)	388	(81)	(172)	(29)	62	2	(622)	1	(1.899)	3
Yibuti					0	0	(5)	0	(3)	(1)	(5)	0
República Dominicana	2	0	(5)	0	(2)	(2)	2	0	1	(0)	(5)	0
Egipto	5	0	3	(1)	(3)	(2)	0	(1)	(10)	(0)	(7)	(1)
Etiopía							(1)	0	1	0	(1)	0
Finlandia			0		(1)	0	0	0	(0)	0	0	0
Francia	(16)	(2)	(11)	(2)	(15)	(1)	(15)	9	1	1	(122)	(2)
Alemania	(3)	(17)	51	(13)	272	(26)	85	(42)	170	(35)	(200)	(10)
Grecia	0	0	0	0	(1)	0	5	0	69	(0)	(2)	(26)
Guatemala	(4)		4	0	0	0	(2)	0	0	(0)	(3)	0
Honduras			(5)	0	(5)	0	1	0	(6)	(0)	(17)	0
Hungría	0	(1)	1	0	1	0	1	0	4	0	0	(1)
India	(46)	(14)	(111)	(3)	(531)	(12)	(175)	(5)	(119)	17	(204)	(4)
Indonesia	3	0	0	0	1	0	0	0	0	(0)	(3)	0
Irán	2		4	(1)	2	0	0	0	(0)	(0)	1	0
Irlanda	7	0	6	(1)	12	(1)	2	(1)	5	(0)	2	(1)
Italia	1	0	(2)	0	(6)	0	1	0	23	(0)	6	(4)
Jamaica	0				0	0	0	0	(0)	0	0	0
Japón							0	0	(36)	(2)	8	2
Jordania	2	(1)	3	(1)	0	0	1	0	0	(0)	0	0
Kenia			0		0	0	0	0	(0)	(0)	0	0
Corea	1	0	0	0	3	0	0	(1)	1	0	3	(1)
Mauritania			(1)		0	0	(4)	0	3	(1)	(3)	0
Mauricio (Isla)			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
México	(34)	(7)	(25)	(5)	(54)	(2)	(7)	(5)	(70)	(1)	(143)	(3)
Marruecos	(3)	(3)	(3)	(3)	(9)	(2)	(4)	(3)	(51)	(3)	(10)	(5)
Países Bajos	7	(3)	7	(2)	5	(3)	21	(2)	29	(8)	8	(8)
N. Caledonia			(1)		0	0	1	0	1	(0)	1	(1)
N. Zelanda				0					-	-	0	0
Nicaragua		(1)	(5)	0	(1)	0	(2)	0	0	0	(1)	0
Noruega	1	(1)	0		(2)	0	0	0	(22)	(1)	(8)	0
Pakistán			0	0	1	0	(1)	0	1	(1)	2	(1)
Perú	2	0	2	(1)	0	0	(3)	1	3	(0)	(14)	0
Filipinas	2	(1)	4	(1)	2	(1)	1	(1)	0	(2)	2	(1)
Polonia	3	1	5	0	3	0	4	(4)	(4)	(4)	9	(3)
Portugal	0	0	1	0	(7)	1	(20)	0	14	(0)	(2)	(2)
Rumanía	1	0	2	0	1	0	1	0	(3)	0	0	0
Rusia	(1)		(3)		(13)	0	(8)	0	15	(2)	(2)	0
Serbia					0	0	0	0	0	(0)	0	0
Singapur				0					-	-	0	0
Sudáfrica	8	(6)	4	(5)	4	(3)	5	(4)	6	(1)	5	2
España	(174)	(2)	(288)	(6)	(407)	(5)	(384)	(2)	122	(2)	(685)	6
Sri Lanka			0	0	0	0	0	0	0	(0)	0	0
Suecia	7	(2)	5	(3)	(8)	(2)	(6)	0	(21)	(0)	(165)	(1)
Taiwán			4		(14)	0	35	(5)	35	(11)	(9)	(9)
Tailandia	2	0	3	0	3	(1)	(5)	(1)	11	(1)	(10)	(1)
Túnez	6	0	(2)	0	1	0	0	0	(1)	0	2	0
Turquía	(4)	(2)	1	(3)	(20)	(1)	(7)	(1)	0	0	(13)	0
Ucrania			0						-		0	0
Reino Unido	74	(4)	108	(8)	100	(55)	110	(30)	146	(19)	(13)	18
Estados Unidos	(75)	21	7	2	(61)	(1)	(9)	6	(234)	1	(563)	0
Uruguay	14	(1)	4	(5)	(3)	2	(3)	0	(12)	(0)	(22)	(3)
Venezuela			0						-		0	0
Vietnam	0		0	0	(4)	0	5	0	3	(1)	(9)	(3)
Otros países IFRS	4		(9)		(12)	0	(7)	0	1	0	0	0
Siemens Gamesa	**168**	**(103)**	**190**	**(191)**	**(1.019)**	**(165)**	**(553)**	**(134)**	**(914)**	**(112)**	**(4.729)**	**(73)**

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

Tabla 9 – Subvenciones financieras concedidas

	EF 18			EF 19			EF 20			EF 21			EF 22			EF 23		
(millones €)	Subvenciones	Préstamos	Total	Subvenciones	Préstamos	Total	Subvenciones	Préstamos	Total	Subvenciones	Préstamos	Total	Subvenciones	Préstamos	Total	Subvenciones	Préstamos	Total
Comisión Europea	6,08	-	6,08	1,37	-	1,37	2,02	-	2,02	2,50	-	2,50	2,41	-	2,41	3,24	-	3,24
España	0,53	1,82	2,36	1,07	4,22	5,29	2,48	7,67	10,15	1,15	2,52	3,67	0,56	2,03	2,59	4,44	1,28	5,72
Alemania	0,12	-	0,12	-	-	-	2,89	-	2,89	0,74	-	0,74	15,27	-	15,27	-	-	-
Dinamarca	0,29	-	0,29	0,99	-	0,99	0,18	-	0,18	2,59	-	2,59	5,58	-	5,58	1,37	-	1,37
Reino Unido	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17,55	-	17,55	-	-	-	-	-	-
Portugal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,24	-	5,24	-	-	-	-	-	-
Francia	-	-	-	0,69	-	0,69	-	-	-	0,8	-	0,8	-	-	-	-	-	-
Resto de países	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Siemens Gamesa	7,03	1,82	**8,86**	4,14	4,22	**8,36**	7,57	7,67	**15,24**	30,57	2,52	**33,09**	23,82	2,03	**25,85**	9,05	1,28	**10,33**

Asuntos relacionados con temas sociales y recursos humanos

Tabla 10 – Desglose de los empleados por país o mercado (fin de ejercicio)

	País/mercado	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
1.	Argentina	-	11	13	10	12	13
2.	Australia	58	145	128	94	89	92
3.	Austria	12	16	24	22	23	21
4.	Bélgica	33	30	40	40	49	57
5.	Brasil	549	648	605	681	742	641
6.	Bulgaria	1	1	1	1	1	1
7.	Canadá	121	113	130	139	145	178
8.	Chile	41	55	75	105	112	109
9.	R. P. China	1.309	1.320	1.249	1.238	1.256	1.141
10.	Costa Rica	3	2	2	1	1	1
11.	Croacia	30	28	30	30	31	34
12.	República Checa	1	-	-	1	1	2
13.	Dinamarca	5.283	5.316	5.103	5.211	5.584	5.727
14.	Rep. Dominicana	1	2	3	12	12	10
15.	Egipto	18	46	63	76	73	74
16.	Finlandia	26	13	-	21	22	27
17.	Francia	100	118	304	359	834	1.112
18.	Alemania	2.345	2.334	2.843	2.998	3.004	3.267
19.	Grecia	16	21	24	26	25	28
20.	Guatemala	-	-	-	2	3	3
21.	Honduras	3	4	7	6	5	6
22.	Hungría	119	117	118	124	119	126
23.	India	2.789	3.235	3.338	2.820	3.063	2.935
24.	Indonesia	4	9	10	10	8	9
25.	Irán, R. Islámica	9	8	7	7	7	7
26.	Irlanda	102	99	96	86	76	70
27.	Israel	1	1	-	-	-	-
28.	Italia	91	96	176	154	149	152
29.	Japón	18	-	-	54	69	90
30.	Jordania	1	5	7	14	14	14
31.	República de Corea	11	17	21	25	28	34
32.	Lituania	-	-	-	3	3	3
33.	Mauritania	4	4	4	9	9	7
34.	México	291	340	398	501	467	421
35.	Marruecos	542	666	737	641	560	79
36.	Países Bajos	126	155	186	208	241	266
37.	Nueva Caledonia	-	-	-	1	4	5
38.	Nueva Zelanda	5	-	-	8	8	10
39.	Nicaragua	-	1	-	-	-	-
40.	Noruega	22	37	41	42	43	53
41.	Pakistán	-	2	5	14	33	29
42.	Perú	9	9	12	11	24	26
43.	Filipinas	30	11	19	20	20	23
44.	Polonia	85	88	178	175	127	283
45.	Portugal	8	19	689	860	1.038	1.893
46.	Rumanía	14	11	9	10	6	8
47.	Federación Rusa	-	-	22	21	16	-
48.	Serbia	-	-	4	4	6	7
49.	Singapur	11	3	-	17	23	28
50.	Sudáfrica	40	48	51	52	51	56
51.	España	4.534	4.881	4.765	4.762	5.102	4.990
52.	Sri Lanka	9	13	12	12	14	14
53.	Suecia	62	80	98	95	121	154
54.	Taiwán	13	-	114	188	264	343
55.	Tailandia	26	31	38	40	43	53
56.	Turquía	53	97	127	158	197	220
57.	Reino Unido	1.952	2.012	2.008	1.981	2.051	2.318
58.	EE. UU.	1.985	2.093	2.127	1.916	1.483	1.897
59.	Uruguay	20	36	38	48	48	50
60.	Vietnam	8	6	15	20	45	50
	Siemens Gamesa				**23.034**	**24.453**	**26.114**	**26.182**	**27.604**	**29.267**

Tabla 11 – Desglose de los empleados por sexo, región, grupo de edad y categoría profesional (fin de ejercicio)

	EF 19			EF 20			EF 21			EF 22			EF 23		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Por región															
EMEA	12.926	3.425	16.351	14.065	3.680	17.745	14.396	3.773	18.169	15.411	4.172	19.583	16.579	4.477	21.056
América	2.633	684	3.317	2.740	693	3.433	2.778	654	3.432	2.498	556	3.054	2.712	643	3.355
Asia, Australia	4.299	486	4.785	4.410	526	4.936	4.007	574	4.581	4.275	692	4.967	4.152	704	4.856
Total Grupo	19.858	4.595	24.453	21.215	4.899	26.114	21.181	5.001	26.182	22.184	5.420	27.604	23.443	5.824	29.267
Por grupo de edad															
<35	7.639	1.458	9.097	8.036	1.550	9.586	7.509	1.529	9.038	7.751	1.700	9.451	7.857	1.801	9.658
35-44	7.088	1.900	8.988	7.761	2.009	9.770	7.963	2.052	10.015	8.358	2.160	10.518	8.756	2.203	10.959
45-54	3.631	909	4.540	3.936	1.014	4.950	4.096	1.064	5.160	4.367	1.195	5.562	4.863	1.365	6.228
55-60	1.025	237	1.262	990	223	1.213	1.088	241	1.329	1.123	259	1.382	1.264	316	1.580
>60	368	73	441	492	103	595	525	115	640	585	106	691	703	139	842
No clasificados	-	-	125	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total Grupo	19.751	4.577	24.453	21.215	4.899	26.114	21.181	5.001	26.182	22.184	5.420	27.604	23.443	5.824	29.267
Edad en general															
EMEA			-	41	40	41	41	41	41	41,2	40,9	41,1	41,2	41,1	41,2
América			-	39	41	39	40	41	40	38,6	40,0	38,8	39,4	41,4	39,8
Asia, Australia			-	34	36	34	35	36	35	35,2	36,1	35,4	35,9	36,4	36,0
Grupo			38	39	40	39	40	40	40	39,7	40,2	39,8	40,1	40,6	40,2
Por categoría profesional															
Nivel ejecutivo (*)	298	34	332	219	29	248	236	35	271	231	38	269	224	39	263
Nivel directivo	2.616	625	3.241	2.791	677	3.468	3.321	904	4.225	3.511	1.035	4.546	3.694	1.102	4.796
Nivel no directivo	16.944	3.936	20.880	18.205	4.193	22.398	17.624	4.062	21.686	18.442	4.347	22.789	19.525	4.683	24.208
Total Grupo	19.858	4.595	24.453	21.215	4.899	26.114	21.181	5.001	26.182	22.184	5.420	27.604	23.443	5.824	29.267

(*) La categoría profesional "Nivel ejecutivo" incluye los puestos de alta dirección. Esto se aplica a todas las tablas siguientes en las que se haga referencia a esta categoría.

Tabla 12 – Tipo de contrato por sexo, categoría profesional y grupo de edad (fin de ejercicio)

	EF 19			EF 20			EF 21			EF 22			EF 23		
	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial
Por sexo															
Hombre	18.383	1.125	199	19.989	958	268	19.953	1.026	202	21.106	858	220	22.125	1.086	232
Mujer	4.246	293	419	4.239	269	391	4.359	331	311	4.763	343	314	5.117	373	334
Total Grupo	22.629	1.418	618	24.228	1.227	659	24.312	1.357	513	25.869	1.201	534	27.242	1.459	566
Por grupo de edad															
<35	8.067	836	79	8.733	733	120	8.225	751	62	8.740	647	64	8.785	805	68
35-44	8.419	438	350	9.027	392	351	9.317	437	261	9.848	396	274	10.220	462	277
45-54	4.359	120	121	4.741	88	121	4.908	136	116	5.322	125	115	5.953	152	123
55-60	1.232	18	22	1.182	10	21	1.279	28	22	1.332	22	28	1.516	32	32
>60	430	5	45	545	4	46	583	5	52	627	11	53	768	8	66
Total Grupo	22.507	1.417	617	24.228	1.227	659	24.312	1.357	513	25.869	1.201	534	27.242	1.459	566
Por categoría profesional															
Nivel ejecutivo	316	10	2	241	6	1	264	4	3	264	2	3	260	1	2
Nivel directivo	3.059	95	63	3.297	96	75	4.069	66	90	4.376	63	107	4.621	65	110
Nivel no directivo	19.254	1.313	553	20.690	1.125	583	19.979	1.287	420	21.229	1.136	424	22.361	1.393	454
Total Grupo	22.629	1.418	618	24.228	1.227	659	24.312	1.357	513	25.869	1.201	534	27.242	1.459	566

Nota: La categoría profesional "Nivel ejecutivo" incluye los puestos de alta dirección

Tabla 13- Contratos medios anuales por región, nivel de categoría, tipo de contrato y sexo

	EF 21			EF 22			EF 23		
	Hombre	Mujer	Media	Hombre	Mujer	Media	Hombre	Mujer	Media
Europa, Oriente Medio y África	14.206	3.727	17.933	14.968	3.999	18.967	16.005	4.338	20.343
Nivel ejecutivo	194	28	221	197	31	229	189	31	220
A tiempo parcial	0	0	0	2	1	3	1	1	2
Indefinidos	190	28	218	194	30	224	188	30	218
Temporales	3	0	3	1	0	1	0	0	0
Nivel directivo	2.212	610	2.822	2.541	752	3.292	2.666	803	3.468
A tiempo parcial	27	40	68	50	54	104	52	58	110
Indefinidos	2.068	566	2.734	2.480	694	3.173	2.599	741	3.340
Temporales	17	4	21	11	4	15	14	3	18
Nivel no directivo	11.801	3.089	14.890	12.230	3.217	15.447	13.150	3.504	16.655
A tiempo parcial	163	288	452	175	259	434	159	271	430
Indefinidos	11.224	2.691	13.915	11.495	2.801	14.296	12.317	2.999	15.316
Temporales	414	110	524	560	157	717	674	234	908
América	2.723	660	3.384	2.712	619	3.331	2.688	622	3.310
Nivel ejecutivo	22	2	24	21	2	23	20	4	24
A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinidos	22	2	24	21	2	23	20	4	24
Temporales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	388	88	476	446	145	591	469	164	633
A tiempo parcial	9	2	11	0	0	0	0	0	0
Indefinidos	375	86	461	446	145	591	469	164	633
Temporales	4	0	4	0	0	0	0	0	0
Nivel no directivo	2.313	571	2.885	2.245	472	2.717	2.199	454	2.653
A tiempo parcial	36	14	50	2	0	3	6	0	6
Indefinidos	2.253	554	2.807	2.211	469	2.679	2.170	452	2.622
Temporales	24	4	27	32	3	35	23	2	25
Asia, Australia	4.144	559	4.703	4.129	626	4.755	4.199	702	4.901
Nivel ejecutivo	15	3	18	15	3	18	15	2	17
A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinidos	13	3	16	13	3	16	14	2	16
Temporales	2	0	2	2	0	2	1	0	1
Nivel directivo	412	74	486	428	82	510	484	108	592
A tiempo parcial	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Indefinidos	369	57	425	391	70	460	451	95	546
Temporales	43	17	60	37	13	50	33	13	47
Nivel no directivo	3.717	482	4.199	3.685	541	4.227	3.699	592	4.291
A tiempo parcial	2	1	3	2	1	3	0	1	1
Indefinidos	3.339	327	3.666	3.328	389	3.717	3.444	456	3.899
Temporales	376	154	530	356	152	507	255	136	391
Total Grupo	21.074	4.946	26.020	21.809	5.244	27.053	22.892	5.662	28.554

Nota: La categoría profesional "Nivel ejecutivo" incluye los puestos de alta dirección

Tabla 14– Promedio anual de contratos por grupos de edad

	EF 21				EF 22				EF 23			
	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Media	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Media	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Media
<35	8.463	644	91	9.198	8.450	718	67	9.234	8.729	758	65	9.552
35-44	9.209	401	309	9.919	9.621	437	286	10.344	10.066	442	279	10.787
45-54	4.819	100	118	5.036	5.158	144	112	5.413	5.675	148	118	5.940
55-60	1.218	22	20	1.259	1.336	21	28	1.385	1.447	29	30	1.506
>60	557	5	46	607	614	8	54	677	698	12	59	769
Total Grupo	24.265	1.171	583	26.020	25.179	1.327	547	27.053	26.615	1.389	550	28.554

Tabla 15 – Empleados contratados

	EF 18	EF 19	EF 20			EF 21			EF 22			EF 23		
			Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	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	2.643	790	3.433	3.051	747	3.798
América	349	314	563	107	670	605	91	696	509	111	620	747	178	925
Asia, Australia	474	368	617	145	762	662	119	781	891	206	1.097	514	116	630
Total Grupo	2.466	4.498	4.053	879	4.932	3.077	673	3.750	4.043	1.107	5.150	4.312	1.041	5.353

Tabla 16 – Bajas de empleados

	EF 18	EF 19	EF 20			EF 21			EF 22			EF 23		
			Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Voluntarias	2.026	1.800	1.442	317	1.759	1.675	317	1.992	1.994	430	2.424	1.876	427	2.303
Europa, Oriente Medio y África	1.203	1.118	807	191	998	865	202	1.067	1.133	292	1.425	1.093	292	1.385
América	349	314	259	59	318	291	56	347	330	74	404	257	54	311
Asia, Australia	474	368	376	67	443	519	59	578	531	64	595	526	81	607
No voluntarias	2.827	1.345	1.251	265	1.516	1.506	296	1.802	1.111	315	1.426	1.210	234	1.444
Europa, Oriente Medio y África	2.037	998	910	192	1.102	686	214	900	590	164	754	811	173	984
América	568	181	218	43	261	241	62	303	454	135	589	290	38	328
Asia, Australia	222	166	123	30	153	579	20	599	67	16	83	109	23	132
Total Grupo	4.853	3.145	2.693	582	3.275	3.181	613	3.794	3.105	745	3.850	3.086	661	3.747

Tabla 17 – Tasa general de rotación de empleados (%)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Siemens Gamesa	8,80	7,36	7,04	7,66	8,96	8,07

Tabla 18 – Horas de formación de los empleados por categoría profesional

(horas)	EF 18	EF 19	EF 20	(*) EF 21	EF 22	EF 23
Empleado – Nivel ejecutivo	-	-	-	4.224	5.209	3.895
Empleado – Nivel directivo	-	-	-	34.459	47.864	56.478
Empleado – Nivel no directivo	-	-	-	327.165	451.705	506.734
Empleado – Otros	-	-	-	24.852	34.563	24.515
Externos	-	-	-	150.825	183.620	216.128
En nombre de	-	-	-	13.345	24.104	37.081
Total Grupo	619.257	904.529	839.950	554.870	747.008	844.831

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.
(*) A partir del EF21 nos limitamos a consolidar los datos de las plataformas globales de aprendizaje y no incluimos los datos de formación registrados manualmente, para garantizar la calidad de los datos.

Tabla 19 – Horas de formación por categoría de aprendizaje

	EF 21				EF 22				EF 23			
	Externos	Miembro de	En nombre de	Total	Externos	Miembro de	En nombre de	Total	Externos	Miembro de	En nombre de	Total
Compliance	36	10.173	496	10.704	75	12.425	646	13.146	30	29.233	1.058	30.321
Programas globales	480	28.806	3.017	32.302	12.182	78.613	9.770	100.565	14.231	53.258	5.331	73.080
Mejorar los empleos actuales y futuros	9.302	52.491	4.854	66.645	7.786	82.470	4.321	94.577	6.514	72.411	3.327	82.251
Liderazgo	0	8.819	0	8.819	0	7.358	20	7.378	2	11.265	0	11.267
Fabricación	159	6.520	1.133	7.812	1.996	20.921	1.411	24.328	11	30.685	1.067	31.763
Org. Concienciación y cultura	1.087	37.149	1.000	39.236	1.348	36.762	2.084	40.194	1.223	19.941	2.119	23.283
Aprendizaje general	62	598	34	694	0	19.369	0	19.369	0	11.987	0	11.987
Técnico	139.700	246.144	2.813	388.657	160.233	279.659	5.759	445.651	194.118	362.841	24.181	581.140
Otros no clasificados [Nota]	-	-	-	-	-	-	-	1.800	-	-	-	-
Total Grupo	150.825	390.700	13.346	554.870	183.620	537.946	24.104	747.008	216.128	591.620	37.083	844.831

Nota: Hay un pequeño conjunto de registros de formación sin la debida identificación, como el correo electrónico o la identificación del empleado, por lo que no se pueden distribuir en Externos/En nombre de/Miembro de.

Tabla 20 – Horas de formación según el tipo de impartición

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
e-learning	-	-	-	116.271	184.042	216.805
Presencial / virtual	-	-	-	349.101	479.573	472.492
En el trabajo	-	-	-	89.498	83.393	155.534
Total Grupo	n/d	n/d	n/d	554.870	747.008	844.831

Tabla 21 – Número de sesiones virtuales/presenciales

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Número de sesiones virtuales/presenciales	n/d	2.321	2.046	3.056	2.847	3.003

Tabla 22 – Desglose de los empleados por región, sexo, grupo de edad y categoría profesional (ampliado)

	EF 20			EF 21			EF 22			EF 23		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
EMEA	**14.065**	**3.680**	**17.745**	**14.396**	**3.773**	**18.169**	**15.411**	**4.172**	**19.583**	**16.579**	**4.477**	**21.056**
<35	4.320	1.049	5.369	4.259	1.051	5.310	4.430	1.200	5.630	4.766	1.283	6.049
Nivel ejecutivo	0	1	1	2	1	3	2	0	2	3	0	3
Nivel directivo	264	67	331	177	71	248	164	81	245	166	72	238
Nivel no directivo	4.056	981	5.037	4.080	979	5.059	4.264	1.119	5.383	4.597	1.211	5.808
35-44	5.404	1.556	6.960	5.506	1.570	7.076	5.841	1.641	7.482	6.132	1.673	7.805
Nivel ejecutivo	62	11	73	64	10	74	52	14	66	55	16	71
Nivel directivo	886	282	1.168	1.100	364	1.464	1.132	397	1.529	1.137	420	1.557
Nivel no directivo	4.456	1.263	5.719	4.342	1.196	5.538	4.657	1.230	5.887	4.940	1.237	6.177
45-54	3.186	843	4.029	3.336	899	4.235	3.654	1.020	4.674	4.030	1.155	5.185
Nivel ejecutivo	92	8	100	96	15	111	102	14	116	96	12	108
Nivel directivo	635	155	790	876	217	1.093	949	248	1.197	1.014	280	1.294
Nivel no directivo	2.459	680	3.139	2.364	667	3.031	2.603	758	3.361	2.920	863	3.783
55-60	779	165	944	889	181	1.070	986	228	1.214	1.090	272	1.362
Nivel ejecutivo	31	4	35	29	5	34	32	3	35	26	3	29
Nivel directivo	110	10	120	221	29	250	227	38	265	243	42	285
Nivel no directivo	638	151	789	639	147	786	727	187	914	821	227	1.048
>60	376	67	443	406	72	478	500	83	583	561	94	655
Nivel ejecutivo	2	0	2	4	0	4	10	1	11	10	0	10
Nivel directivo	53	6	59	116	13	129	144	16	160	162	16	178
Nivel no directivo	321	61	382	286	59	345	346	66	412	389	78	467
América	**2.740**	**693**	**3.433**	**2.778**	**654**	**3.432**	**2.498**	**556**	**3.054**	**2.712**	**643**	**3.355**
<35	1.106	251	1.357	1.054	225	1.279	1.005	197	1.202	1.017	204	1.221
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	66	18	84	37	22	59	50	27	77	45	26	71
Nivel no directivo	1.040	233	1.273	1.017	203	1.220	955	170	1.125	972	178	1.150
35-44	918	219	1.137	1.017	217	1.234	952	205	1.157	987	228	1.215
Nivel ejecutivo	9	2	11	8	1	9	5	3	8	8	3	11
Nivel directivo	188	38	226	191	60	251	216	64	280	216	70	286
Nivel no directivo	721	179	900	818	156	974	731	138	869	763	155	918
45-54	431	131	562	427	112	539	356	101	457	436	123	559
Nivel ejecutivo	7	1	8	11	0	11	9	1	10	5	2	7
Nivel directivo	98	22	120	121	33	154	118	43	161	129	47	176
Nivel no directivo	326	109	435	295	79	374	229	57	286	302	74	376
55-60	172	57	229	167	58	225	108	31	139	140	44	184
Nivel ejecutivo	2	0	2	3	0	3	4	0	4	4	0	4
Nivel directivo	35	4	39	42	13	55	37	13	50	46	12	58
Nivel no directivo	135	53	188	122	45	167	67	18	85	90	32	122
>60	113	35	148	113	42	155	77	22	99	132	44	176
Nivel ejecutivo	2	0	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Nivel directivo	12	2	14	34	9	43	36	12	48	46	13	59
Nivel no directivo	99	33	132	78	33	111	40	10	50	85	31	116
Asia, Australia	**4.410**	**526**	**4.936**	**4.007**	**574**	**4.581**	**4.275**	**692**	**4.967**	**4.152**	**704**	**4.856**
<35	2.610	250	2.860	2.196	253	2.449	2.316	303	2.619	2.074	314	2.388
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	59	8	67	13	5	18	23	5	28	25	6	31
Nivel no directivo	2.551	242	2.793	2.183	248	2.431	2.293	298	2.591	2.049	308	2.357
35-44	1.439	234	1.673	1.440	265	1.705	1.565	314	1.879	1.637	302	1.939
Nivel ejecutivo	2	0	2	4	0	4	6	0	6	5	1	6
Nivel directivo	205	47	252	210	41	251	230	54	284	269	60	329
Nivel no directivo	1.232	187	1.419	1.226	224	1.450	1.329	260	1.589	1.363	241	1.604
45-54	319	40	359	333	53	386	357	74	431	397	87	484
Nivel ejecutivo	7	3	10	10	3	13	7	2	9	7	2	9
Nivel directivo	154	18	172	162	26	188	163	36	199	170	37	207
Nivel no directivo	158	19	177	161	24	185	187	36	223	220	48	268
55-60	39	1	40	32	2	34	29	0	29	34	0	34
Nivel ejecutivo	3	0	3	4	0	4	1	0	1	4	0	4
Nivel directivo	25	0	25	18	1	19	17	0	17	18	0	18
Nivel no directivo	11	1	12	10	1	11	11	0	11	12	0	12
>60	3	1	4	6	1	7	8	1	9	10	1	11
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	1	0	1	3	0	3	5	1	6	8	1	9
Nivel no directivo	2	1	3	3	1	4	3	0	3	2	0	2
Total Grupo	**21.215**	**4.899**	**26.114**	**21.181**	**5.001**	**26.182**	**22.184**	**5.420**	**27.604**	**23.443**	**5.824**	**29.267**

Nota: La categoría profesional "Nivel ejecutivo" incluye los puestos de alta dirección

Tabla 23 – Contratación por región, sexo, grupo de edad y nivel

	EF 20			EF 21			EF 22			EF 23		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
EMEA	**2,873**	**627**	**3.500**	**1.810**	**463**	**2.273**	**2.643**	**790**	**3.433**	**3.051**	**747**	**3.798**
<35	1,346	298	1,644	982	232	1.214	1.378	395	1.773	1.706	402	2.108
Nivel ejecutivo	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Nivel directivo	34	11	45	28	11	39	18	15	33	25	13	38
Nivel no directivo	1,312	287	1,599	953	221	1.174	1.360	380	1.740	1.680	389	2.069
35-44	950	200	1,150	514	152	666	822	262	1.084	851	207	1.058
Nivel ejecutivo	7	1	8	1	0	1	2	1	3	2	0	2
Nivel directivo	91	23	114	54	11	65	65	35	100	69	20	89
Nivel no directivo	852	176	1,028	459	141	600	755	226	981	780	187	967
45-54	450	106	556	228	68	296	362	106	468	397	116	513
Nivel ejecutivo	5	0	5	7	1	8	4	0	4	4	0	4
Nivel directivo	48	12	60	30	6	36	43	8	51	42	17	59
Nivel no directivo	397	94	491	191	61	252	315	98	413	351	99	450
55-60	83	16	99	73	11	84	62	24	86	76	20	96
Nivel ejecutivo	2	1	3	2	1	3	2	0	2	0	1	1
Nivel directivo	10	0	10	9	1	10	13	1	14	9	1	10
Nivel no directivo	71	15	86	62	9	71	47	23	70	67	18	85
>60	44	7	51	13	0	13	19	3	22	21	2	23
Nivel ejecutivo	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Nivel directivo	6	1	7	2	0	2	5	2	7	1	0	1
Nivel no directivo	37	6	43	10	0	10	13	1	14	20	2	22
América	**563**	**107**	**670**	**605**	**91**	**696**	**509**	**111**	**620**	**747**	**178**	**925**
<35	322	64	386	321	45	366	328	49	377	361	61	422
Nivel ejecutivo	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	16	0	16	13	3	16	13	1	14	7	2	9
Nivel no directivo	306	63	369	307	42	349	315	48	363	354	59	413
35-44	173	28	201	200	34	234	131	38	169	193	51	244
Nivel ejecutivo	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Nivel directivo	35	7	42	14	5	19	19	7	26	24	10	34
Nivel no directivo	137	21	158	186	29	215	112	31	143	167	41	208
45-54	59	12	71	57	8	65	32	21	53	106	32	138
Nivel ejecutivo	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	1
Nivel directivo	12	3	15	10	0	10	6	4	10	9	4	13
Nivel no directivo	47	9	56	45	8	53	26	17	43	96	28	124
55-60	9	2	11	11	3	14	10	2	12	50	19	69
Nivel ejecutivo	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	1	1	2	1	1	2	1	0	1	3	2	5
Nivel no directivo	8	1	9	9	2	11	9	2	11	47	17	64
>60	0	1	1	16	1	17	8	1	9	37	15	52
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	0	0	0	0	0	0	2	1	3	2	0	2
Nivel no directivo	0	1	1	16	1	17	6	0	6	35	15	50
Asia, Australia	**617**	**145**	**762**	**662**	**119**	**781**	**891**	**206**	**1.097**	**514**	**116**	**630**
<35	464	92	556	454	80	534	668	147	815	370	94	464
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	13	7	20	14	9	23	9	5	14	9	0	9
Nivel no directivo	451	85	536	440	71	511	659	142	801	361	94	455
35-44	105	44	149	177	34	211	175	45	220	123	17	140
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	12	4	16	36	6	42	40	9	49	39	3	42
Nivel no directivo	93	40	133	141	28	169	135	36	171	84	14	98
45-54	37	9	46	26	5	31	45	14	59	18	5	23
Nivel ejecutivo	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	11	4	15	14	1	15	24	6	30	9	2	11
Nivel no directivo	23	5	28	12	4	16	21	8	29	9	3	12
55-60	8	0	8	2	0	2	1	0	1	0	0	0
Nivel ejecutivo	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	2	0	2	2	0	2	1	0	1	0	0	0
Nivel no directivo	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
>60	3	0	3	4	0	4	2	0	2	3	0	3
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	1	0	1	1	0	1	1	0	1	3	0	3
Nivel no directivo	2	0	2	3	0	3	1	0	1	0	0	0
Total Grupo	**4.053**	**879**	**4.932**	**3.077**	**673**	**3.750**	**4.043**	**1.107**	**5.150**	**4.312**	**1.041**	**5.353**

Nota: La categoría profesional "Nivel ejecutivo" incluye los puestos de alta dirección

Tabla 24 – Bajas por sexo y tipo de baja, región, grupo de edad y nivel

	EF 20					EF 21					EF 22					EF 23				
V (Voluntarias) **NV** (No voluntarias)	Hombre (V)	Hombre (NV)	Mujer (V)	Mujer (NV)	Total	Hombre (V)	Hombre (NV)	Mujer (V)	Mujer (NV)	Total	Hombre (V)	Hombre (NV)	Mujer (V)	Mujer (NV)	Total	Hombre (V)	Hombre (NV)	Mujer (V)	Mujer (NV)	Total
EMEA	**807**	**910**	**191**	**192**	**2.100**	**865**	**686**	**202**	**214**	**1.967**	**1.133**	**590**	**292**	**164**	**2.179**	**1.093**	**811**	**292**	**173**	**2.369**
<35	323	287	78	62	750	378	222	75	52	727	476	247	112	46	881	442	426	109	73	1.050
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	15	3	4	1	23	22	4	3	1	30	16	1	4	1	22	12	4	8	1	25
Nivel no directivo	308	284	74	61	727	356	218	72	51	697	460	246	108	45	859	430	422	101	72	1.025
35-44	267	276	65	67	675	287	216	83	77	663	409	178	117	68	772	383	216	120	55	774
Nivel ejecutivo	5	1	1	0	7	0	3	0	0	3	9	3	2	0	14	4	2	2	0	8
Nivel directivo	42	20	12	4	78	41	12	12	3	68	74	11	31	4	120	83	22	27	12	144
Nivel no directivo	220	255	52	63	590	246	201	71	74	592	326	164	84	64	638	296	192	91	43	622
45-54	146	211	34	45	436	111	169	29	62	371	165	105	50	37	357	185	103	44	36	368
Nivel ejecutivo	1	4	0	1	6	3	10	0	1	14	4	5	0	1	10	8	6	3	1	18
Nivel directivo	31	23	6	3	63	27	18	7	4	56	44	21	15	9	89	46	19	14	12	91
Nivel no directivo	114	184	28	41	367	81	141	22	57	301	117	79	35	27	258	131	78	27	23	259
55-60	32	87	6	13	138	46	55	6	20	127	45	46	5	10	106	33	46	8	7	94
Nivel ejecutivo	3	2	0	0	5	0	7	0	1	8	0	3	0	1	4	2	6	0	0	8
Nivel directivo	5	12	0	0	17	15	12	1	1	29	6	11	1	2	20	6	9	5	3	23
Nivel no directivo	24	73	6	13	116	31	36	5	18	90	39	32	4	7	82	25	31	3	4	63
>60	39	49	8	5	101	43	24	9	3	79	38	14	8	3	63	50	20	11	2	83
Nivel ejecutivo	0	1	0	0	1	2	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0	1	0	1	2
Nivel directivo	4	3	2	1	10	10	1	1	0	12	8	1	1	0	10	12	5	3	0	20
Nivel no directivo	35	45	6	4	90	31	23	8	3	65	29	13	7	3	52	38	14	8	1	61
América	**259**	**218**	**59**	**43**	**579**	**291**	**241**	**56**	**62**	**650**	**330**	**454**	**74**	**135**	**993**	**257**	**290**	**54**	**38**	**639**
<35	120	95	24	26	265	144	107	23	23	297	150	119	34	21	324	133	101	20	14	268
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	5	5	1	2	13	6	3	2	0	11	5	1	5	0	11	9	0	0	0	9
Nivel no directivo	115	90	23	24	252	138	104	21	23	286	145	118	29	21	313	124	101	20	14	259
35-44	82	83	19	11	195	94	58	22	18	192	109	124	19	36	288	83	124	20	14	241
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	2	0	0	5	0	1	0	0	1
Nivel directivo	18	12	3	2	35	17	4	4	0	25	31	2	10	0	43	19	6	9	1	35
Nivel no directivo	64	71	16	9	160	77	54	17	18	166	75	120	9	36	240	64	117	11	13	205
45-54	40	30	9	4	83	30	42	8	13	93	44	98	12	32	186	28	52	11	6	97
Nivel ejecutivo	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	3	0	0	4
Nivel directivo	9	3	4	1	17	2	3	1	1	7	20	9	3	1	33	9	7	4	0	20
Nivel no directivo	30	26	5	3	64	28	39	7	12	86	24	88	9	31	152	18	42	7	6	73
55-60	8	8	2	2	20	9	14	1	6	30	15	56	3	24	98	5	10	1	2	18
Nivel ejecutivo	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Nivel directivo	0	1	0	0	1	4	3	0	0	7	4	3	0	0	7	0	0	1	1	2
Nivel no directivo	7	7	2	2	18	5	11	1	6	23	11	52	3	24	90	5	10	0	1	16
>60	9	2	5	0	16	14	20	2	2	38	12	57	6	22	97	8	3	2	2	15
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1
Nivel directivo	1	0	1	0	2	1	2	0	0	3	3	4	0	2	9	1	0	1	2	4
Nivel no directivo	8	2	4	0	14	13	18	2	2	35	9	52	6	20	87	6	3	1	0	10
Asia, Australia	**376**	**123**	**67**	**30**	**596**	**519**	**579**	**59**	**20**	**1.177**	**531**	**67**	**64**	**16**	**678**	**526**	**109**	**81**	**23**	**739**
<35	223	64	34	10	331	317	336	40	9	702	302	20	46	9	377	341	44	45	12	442
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	4	1	1	0	6	6	6	4	0	16	7	0	2	0	9	6	0	1	0	7
Nivel no directivo	219	63	33	10	325	311	330	36	9	686	295	20	44	9	368	335	44	44	12	435
35-44	121	48	24	18	211	163	196	16	9	384	172	31	13	6	222	146	48	29	11	234
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	2
Nivel directivo	24	5	4	1	34	39	17	5	1	62	27	7	4	3	41	25	4	8	2	39
Nivel no directivo	97	43	20	17	177	124	179	11	8	322	144	24	9	3	180	120	43	21	9	193
45-54	25	8	9	1	43	30	43	2	2	77	47	14	3	1	65	31	15	6	0	52
Nivel ejecutivo	3	0	0	0	3	2	0	0	0	2	3	0	0	1	4	1	0	0	0	1
Nivel directivo	12	2	3	0	17	15	20	1	1	37	23	9	1	0	33	16	6	4	0	26
Nivel no directivo	10	6	6	1	23	13	23	1	1	38	21	5	2	0	28	14	9	2	0	25
55-60	4	2	0	0	6	7	3	1	0	11	5	1	1	0	7	7	0	1	0	8
Nivel ejecutivo	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1
Nivel directivo	3	1	0	0	4	7	1	0	0	8	3	1	0	0	4	6	0	0	0	6
Nivel no directivo	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	1	0	1	0	2	1	0	0	0	1
>60	3	1	0	1	5	2	1	0	0	3	5	1	1	0	7	1	2	0	0	3
Nivel ejecutivo	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Nivel directivo	2	0	0	0	2	1	0	0	0	1	3	0	0	0	3	0	1	0	0	1
Nivel no directivo	0	0	0	1	1	1	1	0	0	2	1	1	1	0	3	1	1	0	0	2
Total Grupo	**1.442**	**1.251**	**317**	**265**	**3.275**	**1.675**	**1.506**	**317**	**296**	**3.794**	**1.994**	**1.111**	**430**	**315**	**3.850**	**1.876**	**1.210**	**427**	**234**	**3.747**

Nota: La categoría profesional "Nivel ejecutivo" incluye los puestos de alta dirección

Tabla 25 – Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional

	EF 20			EF 21			EF 22			EF 23		
	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)	TTC promedio (euro) Mujer	TTC promedio (euro) Hombre	TTC promedio (euro)
<35	44.448	29.883	32.278	41.754	29.711	31.789	44.182	32.098	34.357	43.462	34.358	36.113
Nivel ejecutivo	129.847	175.500	152.674	162.500	162.500	162.500	-	170.316	170.316	-	159.977	159.977
Nivel directivo	89.684	77.341	80.944	86.862	81.717	83.370	90.404	87.785	88.631	87.998	87.346	87.540
Profesional	43.195	33.809	35.906	42.107	33.321	35.289	44.028	36.245	38.019	44.233	37.764	39.259
Operativo	25.700	20.909	21.231	20.998	19.867	19.943	23.470	19.367	19.645	22.047	35.305	22.561
Otros	-	-	-	41.382	36.762	37.829	41.265	36.523	37.721	50.623	44.420	45.972
35 < años < 44	56.669	50.973	52.169	55.049	49.589	50.716	55.249	52.456	53.908	61.867	53.491	55.238
Nivel ejecutivo	174.476	185.470	183.916	182.493	206.286	203.216	219.913	210.745	212.601	219.173	207.285	210.009
Nivel directivo	88.206	88.541	88.462	86.678	89.635	88.935	92.577	94.609	94.109	96.098	95.881	95.936
Profesional	49.139	44.901	45.938	47.988	43.101	44.302	50.529	45.394	46.626	52.252	46.485	47.777
Operativo	31.000	28.775	29.047	27.561	28.188	28.126	28.237	25.570	25.864	25.446	25.846	25.791
Otros	-	-	-	48.417	43.545	44.604	46.881	44.971	45.362	59.640	52.741	53.990
45 < años < 54	64.843	69.104	68.210	64.018	65.529	65.199	67.157	70.116	69.442	65.580	69.803	68.808
Nivel ejecutivo	210.296	228.340	226.550	243.295	217.525	221.048	261.465	235.151	238.486	226.217	241.077	239.134
Nivel directivo	95.869	97.411	97.116	94.313	96.975	96.457	99.260	101, 112	100.720	98.396	103.880	102.681
Profesional	56.517	55.212	55.536	56.016	55.370	55.517	54.646	55.159	55,019	55.340	55.584	55.499
Operativo	37.813	38.238	38.160	32.715	36.311	35.802	35.066	32.122	33.624	29.969	30.572	30.452
Otros	-	-	-	41.533	41.186	41.254	40.644	39.275	39.556	55.740	52.785	51.472
55 < años < 60	65.365	81.670	78.623	62.530	73.694	71.636	72.570	83.708	81.444	71.484	80.628	78.652
Nivel ejecutivo	224.143	313.886	302.181	237.347	343.726	328.529	252.565	315.584	310.983	240.921	264.805	262.919
Nivel directivo	98.938	111.892	110.262	105.172	109.767	109.139	114.674	116.294	116.038	125.669	120.235	121.058
Profesional	61.348	60.492	60.700	62.650	65.027	64.390	64.612	69.378	67.983	64.930	70.072	68.505
Operativo	37.735	41.991	41.182	25.979	37.778	35.918	33.918	38.094	37.485	37.936	35.081	35.566
Otros	-	-	-	47.523	42.122	43.004	48.542	40.772	42.006	49.378	52.785	52.052
> 60 años	63.777	73.353	71.675	59.533	70.817	68.795	81.675	91.981	90.101	74.738	92.832	89.381
Nivel ejecutivo	-	245.979	245.979	-	236.701	236.701	312.426	240.566	246.554	-	341.597	341.597
Nivel directivo	107.185	114.430	113.477	106.108	116.138	114.768	121.318	125.025	124.510	121.798	126.787	126.171
Profesional	60.737	65.326	64.138	63.592	70.556	68.743	68.228	75.717	73.934	70.437	76.612	75.118
Operativo	38.309	42.068	41.562	23.528	34.204	32.637	46.791	40.016	41.081	47.062	41.159	42.498
Otros	-	-	-	46.961	43.926	44.446	45.640	41.613	42.384	47.927	52.418	51.482
Total Grupo	55.394	49.024	50.248	53.311	47.357	48.507	57.217	50.846	52.159	57.803	52.583	53.667

Notas: La categoría profesional "Nivel ejecutivo" incluye los puestos de alta dirección

Tabla 26 – Remuneración media agrupada por categoría profesional

	EF 21				EF 22				EF 23			
	TTC promedio (euro) Mujer	TTC promedio (euro) Hombre	TTC promedio (euro) Total	Brecha salarial de género	TTC promedio (euro) Mujer	TTC promedio (euro) Hombre	TTC promedio (euro) Total	Brecha salarial de género	TTC promedio (euro) Mujer	TTC promedio (euro) Hombre	TTC promedio (euro) Total	Brecha salarial de género
Nivel ejecutivo	221.029	232.409	230.892	4,9%	243.975	240.743	241.184	-1,3%	223.578	238.093	235.908	6,10%
Nivel directivo	90.472	94.655	93.751	4,4%	96.487	99.868	99.098	3,4%	98.382	102.142	101.276	3,68%
Profesional	48.306	42.503	43.910	-13,7%	49.877	44.740	45.986	-11,5%	51.013	46.241	47.380	-10,32%
Operativo	26.431	26.358	26.365	-0,3%	28.805	23.726	24.227	-21,4%	26.782	25.694	25.842	-4,23%
Otros	44.397	40.459	41.312	-9,7%	43.508	40.645	41.275	-7,0%	54.366	49.477	50.495	-9,88%
Total Grupo	53.311	47.357	48.507	-12,6%	57.217	50.846	52.159	-12,5%	57.803	52.583	53.667	-9,93%

Nota: La categoría profesional "Nivel ejecutivo" incluye los puestos de alta dirección

Consideraciones sobre la tabla de **Remuneración media**:

- Plantilla a 25 de septiembre de 2023 (final del ejercicio fiscal).
- El universo utilizado para los cálculos asciende a 26.813 empleados (25.293 en el EF 22).
- 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.
- 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 27– Remuneración de los miembros del Consejo de Administración

(en miles de euros)	EF 21			EF 22			EF 23		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Remuneración por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones	1.273	404	1.677	1.360	432	1.792	445	171	616
Salarios	827	-	827	1.007	-	1.007	1.217	-	1.217
Indemnizaciones por despido	-	-	-	1.582	-	1.582			-
Retribución variable	813	-	813	1.337	-	1.337	802	-	802
Sistema de ahorro a largo plazo	167	-	167	211	-	211	244	-	244
Subtotal	3.080	404	**3.484**	5.497	432	**5.929**	2.708	171	**2.878**
Otros conceptos	13	4	17	19	5	24	10	2	12
Total	3.093	408	**3.501**	5.516	437	**5.953**	2.718	173	**2.890**

Tabla 28 – Remuneración de la alta dirección

(en miles de euros)	EF 21	EF 22	EF 23
Remuneración percibida por la alta dirección	5.323	4.438	5.792
Indemnizaciones por despido	-	3.367	1.458
Total	**3.501**	**7.805**	**7,249**

Nota: En los ejercicios fiscales 2021, 2022 y 2023 había una mujer en la alta dirección por lo que, por razones de confidencialidad, no es posible revelar el importe individual de su remuneración, aunque no existe discriminación por razón de género.

Tabla 29 – Estadísticas clave de seguridad

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22				EF 23			
					Hombre	Mujer	PNR[1]	Total	Hombre	Mujer	PNR[1]	Total
Accidentes registrables	376	385	280	288	221	25	54	300	296	32	35	362
Víctimas mortales	1	0	4	5	1	0	1	2	1	-	-	1
Casos con baja laboral	156	140	121	132	112	15	25	152	174	19	14	207
Tratamientos médicos	151	150	67	73	50	4	11	65	63	5	14	82
Trabajos restringidos	68	95	88	78	58	6	17	81	57	8	7	72
Casos de enfermedades profesionales	30	29	20	15	4	2	2	8	3	-	-	3
Días de trabajo perdidos por accidentes	-	2.707	2.641	1.291	2.598	225	462	3.285	4,024	455	452	4,931
Horas de trabajo (millones)	75,4	81,7	89,1	92,1	76,0	18,6	-	94,6	72,8	18,1	-	90,9
Horas de trabajo de los empleados ($x10^6$) (2)	51,9	50,3	55,4	55,0	46,4	11,3	-	57,7	49,4	12,3	-	61,7
Horas de trabajo del contratista ($x10^6$) (2)	23,5	31,4	33,7	37,1	29,7	7,2	-	36,9	23,4	5,8	-	29,2
Índice de accidentes con baja laboral (3) (4)	2,07	1,71	1,36	1,43	1,80	0,80	-	1,61	2,58	1,05	-	2,28
Índice total de accidentes registrables (3) (4)	5,10	4,71	3,14	3,13	3,61	1,34	-	3,17	4,55	1,77	-	3.98
Índice de enfermedades profesionales (3) (4)	0,594	0,504	0,379	0,163	0,078	0,107	-	0,08	0,041	-	-	0,033
Índice de gravedad (5)	0,04	0,04	0,05	0,014	0,040	0,012	-	0,034	0,061	0,025	-	0,054

*Notas: (1) PNR: Prefiero no responder; (2) La proporción basada en el género se estima en función de la distribución por género del Grupo Siemens Gamesa al final del ejercicio fiscal; (3) Todas las tasas por millón de horas trabajadas; (4) La proporción basada en el género se estima en función de la distribución por género del Grupo Siemens Gamesa al final del ejercicio fiscal. Para ello, los incidentes PNR se añadieron al grupo mayoritario y se clasificaron como «Masculino» (5) Índice de gravedad calculado como (N.º días de trabajo perdidos * 1.000 / N.º total de horas de trabajo).*

Asuntos ambientales

Tabla 30 – Principales materias primas y materiales utilizados por peso

Producto	EF 21		EF 22		EF 23	
Hormigón estructural	1.598.347	54%	863.996	45%	319,494	24.5%
Acero de baja aleación	795.744	27%	637.567	33%	637,567	48.9%
Fundición de hierro	144.682	5%	116.355	6%	119,953	9.2%
Fibra de vidrio	114.846	4%	68.694	4%	70,611	5.4%
Hormigón de limpieza	108.216	4%	63.228	3%	21,595	2.4%
Acero para hormigón armado	73.695	2%	48.290	3%	16,155	1.2%
Resina epoxi	45.008	2%	29.225	2%	31,120	2.4%
Acero eléctrico	25.694	1%	21.599	1%	21,654	1.6%
Cobre	10.303	0,3%	9.904	1%	11,822	1%
Acero al cromo	8.440	0,3%	8.472	0,5%	11,990	1%
Aluminio	7.314	0,3%	6.120	0,3%	7,339	0.9%
Madera de balsa	6.691	0,2%	4.234	0,2%	4,385	0.34%
Pintura	6.011	0,2%	3.640	0,2%	2,391	0.18%
Otros	30.370	1%	22.294	1%	26.502	2%
Total Grupo	**2.975.359**	**100%**	**1.903.618**	**100%**	**1,302,252**	**100%**

Nota: La tabla anterior expresa el uso de las principales materias primas incorporadas en los aerogeneradores producidos en cada ejercicio fiscal y se basa en las evaluaciones del ciclo de vida (ECV), Se aplica un factor de carga de producción a cada materia prima utilizada, de acuerdo con las ECV de los aerogeneradores.

Tabla 31 – Uso de energía (Giga julios – GJ)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Energía primaria	**386.459**	**454.549**	**471.800**	**449.357**	**364.176**	**417.131**
Gas natural + Biogás natural	243.458	233.694	283.089	220.174	190.059	235.148
Combustible de calefacción	85.029	5.046	3.845	4.371	5.933	480
Gasolina/Gasoil	39.579	188.457	159.383	196.725	140.815	159.972
Gas licuado de petróleo	18.213	27.352	25.484	28.086	27.369	21.531
Energía secundaria	**663.138**	**801.386**	**729.838**	**704.114**	**683.748**	**672.542**
Electricidad de fuentes de combustión de combustible estándar	160.829	271.933	587	0	0	0
Electricidad procedente de fuentes renovables	402.986	434.958	654.910	618.385	597.880	590.058
Calefacción urbana	99.323	94.495	74.341	85.729	85.868	82.484
Total Grupo	**1.049.597**	**1.255.935**	**1.201.637**	**1.153.471**	**1.047.924**	**1.089.673**

Tabla 32 – Intensidad energética (Giga julios/MW instalados)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Intensidad energética primaria	62	46	54	44	37	44
Intensidad energética secundaria	106	81	83	69	70	72
Total Grupo	168	127	137	113	107	116

Tabla 33 – Emisiones de GEI ($tCO_{2\text{-}eq}$)

(t CO2e)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Emisiones de GEI ALCANCE 1	**22.865**	**26.437**	**26.053**	**26.788**	(4) **20.597**	(6) **30.873**
Dióxido de carbono (CO_2)	-	26.389	26.009	23.834	19.658	22.357
Metano (CH_4)	-	11	12	11	9	71
Óxido nitroso (N_2O)	-	37	32	37	27	30
Refrigerantes	-	655	280	1.592	903	558
Flota de vehiculos	-	-	-	-	-	7.857
Emisiones de GEI ALCANCE 2	**38.502**	**44.261**	(1) **1.857**	**2.017**	**2.116**	**2.509**
Emisiones de GEI ALCANCES 1+2	**61.367**	**70.698**	**27.910**	**28.805**	**22.713**	(6) **33.382**
Emisiones de GEI ALCANCE 3	-	**71.825**	**516.853**	**856.082**	**780.722**	(7)**4.037.942**
Viajes de negocios	-	9.739	5.101	2.777	(5) 17.791	28.993
o Avión	-	9.552	4.944	2.739	16.539	27.099
o Coche	-	-	-	-	1.228	1.840
o Tren	-	187	156	38	24	54
Eliminación de residuos generados en las operaciones	-	3.061	(2) 10.666	6.376	5.917	4.238
Desplazamientos de los empleados	-	4.841	3.041	3.077	3.211	7.368
Trabajo a domicilio (Home office)	-	-	-	-	9.293	3.254
Transporte y distribución	-	54.183	(3) 498.045	(3) 843.852	744.510	425.539
Compra de productos y servicios	-	-	-	-	-	3.400.457
Tratamiento al final de su vida útil de productos vendidos	-	-	-	-	-	168.093
Uso de productos vendidos	-	0	0	0	0	0
Total emisiones de GEI (1+2+3)		**142.523**	**544.762**	**882.693**	**803.435**	(6)(7)**4.071.324**
Intensidad de emisiones de Alcances 1+2 (tCO_2/MW instalado)	**9,8**	**7,1**	**3,2**	**2,8**	**2,3**	**3,6**
Intensidad del Alcance 1	3,7	2,7	3,0	2,6	2,1	3,3
Intensidad del Alcance 2	6,2	4,5	0,2	0,2	0,2	0,3

(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 cantidad de residuos producidos 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.
(4) El descenso de las emisiones de Alcance 1 se debe al cierre temporal de algunas fábricas (por ejemplo, Fort Madison, Hutchinson y Hull). Además, en el EF 22 tuvimos menos contratos EPC y de producción, así como beneficios de las medidas de eficiencia.
(5) El aumento de las emisiones de los viajes de negocios se debe al fin de las restricciones COVID-19. Además, en el EF 22 hemos incluido los datos comunicados por el sistema SAP Concur, nuestra herramienta global de reservas.
(6) Aumento de las emisiones de Alcance 1 debido al impacto de las emisiones del parque de vehículos, que se declaran por primera vez en el ejercicio 23, y que ascendieron a 7.857 t de CO2eq.
(7) Aumento interanual debido al impacto de la inclusión, por primera vez, de las emisiones procedentes de compra de bienes y servicios en el ejercicio 23, que ascendieron a 3.400.457 t de CO2eq.

Tabla 34 - Otras emisiones a la atmósfera

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
COV: Compuestos orgánicos volátiles (t)	254	278	231	224	137	76
SAO: Sustancias que agotan la capa de ozono (kg $R11_{-eq}$)	0	0,24	0,01	0,65	3,8	0
Partículas (t)	-	-	-	1,59	1,75	0
SOx (t)	-	-	-	0,05	(1) 0	0
NOx (t)	-	-	-	0,14	(2) 22,1	24,9

(1) Cambio de criterio: En el EF 22 ya no es necesario registrar este KPI
(2) Se ajustan y corrigen los datos del EF22

Tabla 35- Producción de residuos

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Residuos peligrosos (t)	4.004	8.099	10.054	8.000	7.092	6.432
Reciclable	1.892	4.413	4.215	5.532	5.309	4.174
No reciclable	2.112	3.686	5.839	2.468	1.783	2.258
Residuos no peligrosos (t)	43.801	50.407	58.257	55.127	44.791	51.580
Reciclable	31.006	40.605	44.686	44.349	34.406	42.525
No reciclable	12.795	9.802	13.571	10.778	10.385	9.055
Total Grupo (t)	**47.805**	**58.506**	**68.311**	**63.127**	**51.883**	**58.012**
Intensidad de los residuos (t/MW instalado)	7,7	5,9	7,8	6,2	5,3	6,2
Intensidad de los residuos peligrosos	0,7	0,8	1,1	0,8	0,7	0,7
Intensidad de los residuos no peligrosos	7,0	5,1	6,6	5,4	4,6	5,5

Tabla 36 - Consumo de agua (m^3)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Agua dulce de la red de suministro	428.835	449.550	453.608	469.888	446.369	357.244
Aguas subterráneas, freáticas y superficiales	6.673	89.693	40.984	37.537	28.713	16.018
Aguas subterráneas y superficiales para refrigeración (*)	10.130	127.115	25.142	45.751	3,61	16.182
Agua reciclada de fuentes externas	n/d	394	2.795	94	66	411
Total consumo de agua (**)	**445.638**	**666.753**	**522.530**	**553.270**	**478.764**	**389.854**

(*) Devuelta a la masa de agua receptora químicamente sin cambios, pero calentada.
(**) Excluida el agua reciclada tratada internamente.

Tabla 37 - Aguas residuales producidas (m^3)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Aguas residuales de instalaciones de empleados	139.011	121.080	218.691	272.349	243.800	166.989
Aguas residuales de procesos de fabricación	220.819	164.640	95.933	98.793	72.104	49.750
Otras aguas residuales (incluidas las pérdidas)	81.216	0	9.778	25.671	57.914	67.449
Agua de refrigeración (no acondicionada) eliminada como agua residual	0	7.592	17.497	36.653	48.131	14.303
Agua de refrigeración (acondicionada) devuelta a la masa de agua receptora químicamente inalterada, pero calentada	10.130	35.245	328	58.397	18.088	45.110
Total Grupo	**451.176**	**328.556**	**342.227**	**491.862**	**440.037**	**343.601**

Tabla 38 - Incidentes medioambientales

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Vertidos	-	-	1.042	861	894	493
Impacto en la biodiversidad	-	-	153	125	114	71
No conformidad medioambiental	-	-	368	403	396	147
Gestión de residuos						24
Incendio, humo, explosión	-	-	114	14	48	8
Quejas de las partes interesadas (ruido, olor, polvo)	-	-	362	30	29	4
Desastre meteorológico o natural (inundaciones, vientos)	-	-	524	64	153	34
Otros	-	-	1.551	-	-	-
Total Grupo	**-**	**-**	**4.114**	**1.497**	**1.634**	781

Tabla 39 - Beneficios-ahorros medioambientales (acumulados al final del ejercicio fiscal)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
MW instalados (anual)	6.234	9.895	8.767	10.164	9.810	9.393
GW instalados (acumulados)	88,8	98,7	107,5	117,7	127,5	136,9
TWh/año (acumulado)	272	303	332	355	385	415
NO_x evitados (millones de toneladas acumuladas)	1,9	2,1	2,3	2,5	2,6	2,9
SO_2 evitados (millones de toneladas acumuladas)	1,0	1,2	1,3	1,5	1,5	1,6
Toneladas equivalentes de petróleo (tep) evitadas (millones de toneladas acumuladas)	23,4	26,0	28,5	30,5	33,1	35,7
Emisiones de CO_2 evitadas (millones de toneladas acumuladas)	231	257	281	301	327	356

Nota: Factores de conversión. Factor de emisión mundial de los combustibles fósiles: 849 gr CO_2/kWh; Conversión tep/MWh (1 tep=11,63 MWh): 0,0859 tep/MWh; Conversión t SO_2 evitadas por MWh generado: 0,0038 t/MWh; Conversión t NO_x evitadas por MWh generado: 0,006875 t/MWh. Horas equivalentes al año promedio del grupo: 3066.

Tabla 40 - Análisis del ciclo de vida (ACV) y declaraciones ambientales de productos (DAP)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
N.º de ACV	16	20	23	24	26	29
N.º de DAP	14	17	20	21	23	26

Sociedad

Tabla 41 - Formación en materia de Compliance

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Número de empleados que han asistido a la **formación básica de compliance** hasta el 30 de septiembre de 2022 (incluidos los años anteriores)	-	-	2.470	9.938	12.275	14.268
Número de empleados activos que han completado el **e-learning de las Business Conduct Guidelines** a hasta el 30 de septiembre de 2022 (incluidos los años anteriores)	-	-	7.971	14.740	18.754	20.365
Número de empleados en activo que han completado el **e-learning sobre la protección de nuestros datos personales** hasta el 30 de septiembre de 2022 (incluidos los años anteriores)	-	-	-	13.795	17.454	20.341
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 2022 (incluyendo años anteriores)	-	-	12.769	14.371	17.049	19.632

Tabla 42 - Casos de Compliance

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Informes recibidos a través del Canal de compliance Integrity Hotline [Línea directa de integridad]	64	46	64	55	46	35
Casos de compliance notificados al final del período	53	37	49	51	43	37
Sanciones disciplinarias	6	7	26	28	174	34
• de los cuales despidos	n/d	6	15	13	101	14
• de los cuales advertencias	n/d	1	10	14	52	18
• de los cuales otros [1]	n/d	0	1	1	21	2
Investigaciones abiertas al final del período [2]	11	13	33	23	16	11
Investigaciones cerradas en el periodo	11	20	21	40	25	18
• de los cuales sin hallazgos	n/d	10	6	15	10	2
• de los cuales fraude	n/d	7	8	11	7	8
• de los cuales ley de la competencia	n/d	0	1	2	1	0
• de los cuales temas contables	n/d	1	0	0	0	0
• de los cuales otros	n/d	2	6	12	7	8

[1]: Incluye la pérdida de elementos de compensación variable y voluntaria, la transferencia y la suspensión; [2]: Se refiere a los casos en los que la investigación estaba en curso

Tabla 43 - Gastos en cuotas de afiliación

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Cuotas de afiliación	3,2	3,6	3,6	3,0	3,6	4,6

Nota: Los datos se obtuvieron del sistema contable: cuenta de grupo 6631 - Cuotas de afiliación. Se ha recalculado la serie histórica

Tabla 44 - Volumen de compras [47]

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Europa, Oriente Medio y África	4.185	5.692	4.376	3.809	5.353	6.117
América	978	1.401	1.783	1.577	1.440	1.195
Asia, Australia	867	1.144	1.206	1.477	2.234	1.803
Volumen de compra (PVO)	**6.030**	**8.238**	**7.365**	**6.863**	**9.027**	**9.114**

Nota: En el ejercicio 22, el desglose regional se adaptó para reflejar la región proveedora en lugar de la región contable.

Tabla 45 - Proveedores de primer nivel

(número)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Europa, Oriente Medio y África	10.162	11.340	11.481	11.618	12.834	12.462
América	3.506	3.542	4.042	3.837	3.242	2.665
Asia, Australia	3.383	3.571	4.014	4.494	3.766	3.463
N.º de proveedores de primer nivel (1)	**17.051**	**17.890**	**18.932**	**19.363**	**19.842**	**18.590**

Nota: En el ejercicio 22, el desglose regional se adaptó para reflejar la región proveedora en lugar de la región contable.
(1) Proveedores de primer nivel: Proveedores que tratan directamente con Siemens Gamesa y facturan directamente.

Tabla 46 - Volumen de compras (PVO) bajo el foco de la sostenibilidad

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
PVO de los proveedores críticos de primer nivel	2.061	2.037	2.275	2.301	3.155	3.146
Europa, Oriente Medio y África	1.323	1.397	990	1.076	295	540
América	300	228	320	376	1.097	1.080
Asia, Australia	438	412	965	849	1.762	1.526
PVO de proveedores de alto riesgo de sostenibilidad	724	1.089	1.168	1.521	2.003	1.994
Europa, Oriente Medio y África	262	503	348	407	1.113	385
América	83	179	244	277	326	354
Asia, Australia	278	407	576	837	564	1.226

Nota: En el ejercicio 22, el desglose regional se adaptó para reflejar la región proveedora en lugar de la región contable.

Tabla 47 - Número de proveedores bajo el foco de la sostenibilidad

(número)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Número de proveedores críticos de primer nivel	1.061	748	1.283	1.302	2.388	2.527
Europa, Oriente Medio y África	487	356	380	710	418	743
América	255	142	150	89	939	884
Asia, Australia	319	375	895	53	1.031	900
Número de proveedores de alto riesgo de sostenibilidad	792	480	468	823	860	385
Europa, Oriente Medio y África	268	111	110	295	477	91
América	208	85	78	214	202	82
Asia, Australia	316	364	362	412	181	212

Nota: En el ejercicio 22, el desglose regional se adaptó para reflejar la región proveedora en lugar de la región contable.

Tabla 48 - Volumen de compras (PVO) cubierto por el Código de Conducta del proveedor

(% del PVO total) (1)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Volumen de compra (PVO)	65%	84%	85%	89%	89%	100%
Europa, Oriente Medio y África	70%	86%	87%	94%	90%	100%
América	66%	80%	83%	90%	82%	100%
Asia, Australia	43%	79%	79%	73%	90%	100%

Nota: En el ejercicio 22, el desglose regional se adaptó para reflejar la región proveedora en lugar de la región contable.
(1) Este porcentaje indica la parte del valor de la contratación que ha completado satisfactoriamente la aceptación del Código de Conducta del volumen de contratación para el que éste es un requisito obligatorio.

Tabla 49 - Control de proveedores

(número)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	EF 23
Autoevaluaciones de sostenibilidad (CRSA)	**1.104**	**1.132**	**783**	**444**	**1.863**	**2.788**
Europa, Oriente Medio y África	706	764	411	148	685	1.147
América	179	224	169	112	288	458
Asia, Australia	219	281	270	227	890	1.183
Auditorías externas de sostenibilidad	**201**	**130**	**199**	**112**	**117**	**91**
Europa, Oriente Medio y África	111	86	118	68	62	46
América	48	44	54	36	10	7
Asia, Australia	42	35	56	24	45	38
Auditorías de calidad con cuestiones de sostenibilidad	**146**	**323**	**197**	**374**	**913**	**621**
Europa, Oriente Medio y África	83	142	90	203	590	279
América	17	88	36	83	133	218
Asia, Australia	46	93	71	88	190	124

Nota: En el ejercicio 22, el desglose regional se adaptó para reflejar la región proveedora en lugar de la región contable.

H. 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, en materia de información no financiera y diversidad.

Sección del informe	Código interno	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Motivo de omisión
A. Asuntos generales				
A.1 Modelo de negocio				
[L11G01] Breve descripción del modelo de negocio del grupo	L11G01	GRI 2-1; GRI 2-2; GRI 2-6; GRI 2-9; GRI 2-13; GRI 2-23	4	-
[L11G02] Mercados en los que opera la empresa	L11G02	GRI 2-1; GRI 2-6	5	-
[L11G03] Objetivos y estrategias organizativas	L11G03	GRI 2-6; GRI 2-22	6	-
[L11G04] Factores y tendencias clave que podrían afectar a las perspectivas de futuro	L11G04	GRI 2-22	6	-
A.2 Marco de información				
[L11G05] Marco de información	L11G05	GRI 1	7	-
A.3 Enfoque de gestión				
[L11G06] Descripción de las políticas aplicadas	L11G06	GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 2-24	9	-
[L11G07] Resultados de estas políticas	L11G07	GRI 3-3	10	-
[L11G08] Riesgos relacionados con los aspectos vinculados a las actividades del grupo	L11G08	GRI 2-16	11	-
B. Asuntos medioambientales				
B.1 Gestión medioambiental				
[L11M01] Impacto actual y previsible de las actividades de la empresa en el medioambiente	L11M01	GRI 3-3	12	-
[L11M02] Procedimientos de evaluación y certificación medioambientales	L11M02	GRI 3-3 Enfoque de gestión del medioambiente	12	-
[L11M03] Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales	L11M03	GRI 3-3 Enfoque de gestión del medioambiente	12	-
[L11M04] Aplicación del principio de precaución	L11M04	GRI 3-3;	14	-
[L11M05] Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	L11M05	GRI 3-3 Enfoque de gestión del medioambiente	14	-

Sección del informe	Código interno	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Motivo de omisión
B.2 Contaminación				
[L11M06] Medidas para prevenir, reducir o compensar las emisiones de carbono	L11M06	GRI 3-3; GRI 305-5 Marco operativo interno	14	-
[L11M07] Medidas para prevenir, reducir o compensar la contaminación acústica y lumínica)	L11M07	Marco operativo interno	15	Nota 1
B.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos				
[L11M08] Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos	L11M08	GRI 3-3 Enfoque de gestión de los residuos GRI 306-2; Marco operativo interno	16	-
[L11M09] Medidas para evitar el desperdicio de alimentos	L11M09	GRI 3-3 Marco operativo interno	16	-
B.4 Uso sostenible de los recursos				
[L11M10] Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	L11M10	GRI 3-3; GRI 303-5; GRI 303-1	17	-
[L11M11] Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia en su uso	L11M11	GRI 3-3 Enfoque de gestión de los materiales GRI 301-1; Marco operativo interno	17	-
[L11M12] Consumo, directo e indirecto, de energía; medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	L11M12	GRI 3-3 Enfoque de gestión de la energía GRI 302-1	17	-
[L11M13] Uso de energías renovables	L11M13	GRI 302-1	17	-
B.5 Cambio climático				
[L11M14] Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	L11M14	GRI 3-3 Enfoque de gestión de las emisiones; GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-5	18	-
[L11M15] Medidas de adaptación al cambio climático	L11M15	GRI 3-3 Enfoque de gestión de las emisiones GRI 201-2;	18	-
[L11M16] Objetivos voluntarios a medio y largo plazo establecidos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las medidas aplicadas con ese fin.	L11M16	GRI 3-3 Enfoque de gestión de las emisiones GRI 305-4; GRI 305-5; Marco operativo interno	20	-
B.6 Protección de la biodiversidad				
[L11M17] Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	L11M17	GRI 3-3 Enfoque de gestión de la biodiversidad Marco operativo interno	21	-
[L11M18] Impactos importantes de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	L11M18	GRI 304-2; Marco operativo interno	21	-

C. Asuntos sociales y de recursos humanos

C.1 Empleo				
[L11HR01] Número total de empleados y distribución por país, sexo, edad y clasificación ocupacional	L11HR01	GRI 3-3 Enfoque de gestión del empleo GRI 2-7; GRI 405-1	22	-
[L11HR02] Número total de contratos de trabajo y desglose por tipo	L11HR02	GRI 2-7; Datos internos vinculados a Workday y SAP - Procedimiento del sistema SAP	22	-
[L11HR03] Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	L11HR03	GRI 2-7; GRI 405-1	22	-
[L11HR04] Número de bajas por sexo, edad y categoría profesional	L11HR04	GRI 401-1	22	-
[L11HR05] Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	L11HR05	GRI 405-2; Marco interno: Remuneración media (incluye la remuneración total del año, el salario fijo y toda la remuneración variable (complementos, dietas, pago a sistemas de pensiones de ahorro, etc.) obtenida durante el año.	22	-
[L11HR06] Brecha salarial entre géneros, la remuneración de empleos iguales o promedio en la sociedad	L11HR06	GRI 405-2; Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Salario de la mitad de las mujeres - Salario de la mitad de los hombres) / Salario promedio de hombres	23	-
[L11HR07] Remuneración media de los consejeros y directivos por sexo	L11HR07	GRI 405-2; Marco interno: Remuneración media (incluye la remuneración total del año, el salario fijo y toda la remuneración variable (complementos, dietas, pago a sistemas de pensiones de ahorro, etc.) obtenida durante el año.	23	-
[L11HR08] Aplicación de políticas que permitan a los empleados desconectarse del trabajo	L11HR08	GRI 3-3; Marco operativo interno	23	-
[L11HR09] Número de empleados con discapacidades	L11HR09	GRI 405-1; Marco operativo interno	23	-

Sección del informe	Código interno	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Motivo de omisión
C.2 Organización del trabajo				
[L11HR10] Organización del horario laborable	L11HR10	GRI 3-3; Marco operativo interno	24	-
[L11HR11] Número de horas de absentismo	L11HR11	Marco operativo interno	24	-
[L11HR12] Medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar y las responsabilidades coparentales	L11HR12	GRI 3-3 Enfoque de gestión del empleo GRI 401-2;	24	-
C.3 Salud y seguridad				
[L11HR13] Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	L11HR13	GRI 3-3 Enfoque de gestión de la salud y la seguridad GRI 403-1;	24	-
[L11HR14]Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo; índice de frecuencia y gravedad por sexo	L11HR14	GRI 403-9; Marco operativo interno. Índice de frecuencia = Número de accidentes con baja x 1.000.000 / número de horas trabajadas (excluidos los accidentes de trayecto) Índice de gravedad = Número de días perdidos x 1.000.000 / número de horas trabajadas (excluidos los accidentes de trayecto)	25	-
C.4 Relaciones laborales				
[L11HR15] Organización del diálogo social	L11HR15	GRI 3-3 Enfoque de gestión de las relaciones laborales	26	-
[L11HR16] Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos, por país	L11HR16	GRI 2-30;	26	-
[L11HR17] Resultados de los convenios colectivos, especialmente en el ámbito de la salud y la seguridad	L11HR17	GRI 3-3 Marco operativo interno	26	-
[L11HR17b] Mecanismos y procedimientos de que dispone la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa, en materia de información, consulta y participación	L11HR17b	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	27	
C.5 Formación				
[L11HR18] Políticas de formación aplicadas	L11HR18	GRI 3-3; Enfoque de gestión del aprendizaje y la formación; GRI 404-2	27	-
[L11HR19] Número de horas de formación por categoría profesional	L11HR19	Marco interno	28	-
C.6 Accesibilidad				
[L11HR20] Accesibilidad universal para las personas con discapacidad	L11HR20	GRI 3-3 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	28	-
C.7 Igualdad				
[L11HR21] Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.	L11HR21	GRI 3-3 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	28	-
[L11HR22] Planes de igualdad, medidas adoptadas para fomentar el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de género	L11HR22	GRI 3-3 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación; GRI 2-23	29	-
[L11HR23] Integración y accesibilidad universal para las personas con discapacidad	L11HR23	GRI 3-3 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	28	-
[L11HR24] Política contra todo tipo de discriminación y, cuando proceda, gestión de la diversidad	L11HR24	GRI 3-3 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación; GRI 2-23	29	-

D. Información sobre el respeto de los derechos humanos

D.1 Derechos humanos				
[L11H01] Aplicación de procedimientos de due diligence en el ámbito de los derechos humanos, en prevención de los riesgos de violaciones de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y remediar los posibles abusos	L11H01	GRI 3-3 Enfoque de gestión de los derechos humanos GRI 2-23; GRI 2-26	30	-
[L11H02] Denuncias sobre violaciones de los derechos humanos	L11H02	Marco interno: información cuantitativa sobre el número de reclamaciones.	30	-
[L11H03] Promoción y aplicación de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relativos al respeto de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	L11H03	GRI 3-3 Enfoque de gestión de los derechos humanos GRI 2-23	31	-

Sección del informe	Código interno	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Motivo de omisión

E. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno

E.1 Corrupción y soborno

[L11C01] Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	L11C01	GRI 205-2; GRI 3-3 Enfoque de gestión de compliance GRI 2-26; Marco operativo interno	33	-
[L11C02] Medidas para combatir el blanqueo de capitales	L11C02	GRI 206-1; Marco operativo interno;	34	-
[L11C03] Contribuciones a organizaciones sin ánimo de lucro	L11C03	GRI 2-28; Marco operativo interno;	36	-

F. Información sobre la sociedad

F.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

[L11SO01] Impacto de la actividad de la empresa en el empleo y el desarrollo local	L11SO01	GRI 3-3 Enfoque de gestión de las comunidades locales	35	-
[L11SO02] Impacto de la actividad de la empresa en las poblaciones y territorios locales	L11SO02	GRI 3-3 Marco operativo interno	35	-
[L11SO03] Relaciones de la empresa con los agentes de las comunidades locales y los canales de diálogo	L11SO03	GRI 3-3;	35	-
[L11SO04] Asociaciones y acciones de patrocinio	L11SO04	GRI 3-3; GRI 2-28. Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.	36	-

F.2 Cadena de suministro sostenible

[L11SO05] Inclusión de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras de la empresa	L11SO05	GRI 3-3 Enfoque de gestión de la cadena de suministro responsable GRI 2-6; GRI 2-24 GRI 308-1;	37	-
[L11SO06] Consideración de la responsabilidad social y medioambiental en las relaciones con proveedores y subcontratistas	L11SO06	GRI 3-3; GRI 2-6; GRI 2-24; GRI 308-1	37	-
[L11SO07] Sistemas de vigilancia y supervisión y resultados relacionados	L11SO07	GRI 3-3; GRI 2-6; GRI 2-24; GRI 308-1	39	-

F.3 Relaciones con los consumidores

[L11SO08] Medidas para proteger la salud y la seguridad de los consumidores	L11SO08	GRI 3-3 Enfoque de gestión GRI 416-1;	40	-
[L11SO09] Sistemas de reclamaciones	L11SO09	Marco de los informes internos	40	-
[L11SO10] Reclamaciones recibidas y su resolución	L11SO10	Marco de los informes internos	40	-

F.4 Información fiscal

[L11SO11] Beneficios obtenidos por país	L11SO11	GRI 207-4; Datos internos vinculados con el sistema SAP	41	-
[L11SO12] Impuestos pagados sobre los beneficios	L11SO12	GRI 207-4; Datos internos vinculados con el sistema SAP	41	-
[L11SO13] Subvenciones públicas recibidas	L11SO13	GRI 201-4 Datos internos vinculados con el sistema SAP	41	-

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.

I. Créditos de publicación

Editor

Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U.
Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 222
48170 Zamudio, Vizcaya (España)
[GRI 2-3]

Contacto

Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U.
Teléfono: +34 944 03 73 52
Correo electrónico: info@siemensgamesa.com
Sitio web: www.siemensgamesa.com

El informe está disponible en inglés y en español.
En caso de discrepancia entre versiones prevalece la versión en español.

Ambas versiones pueden descargarse de la web corporativa de Siemens Gamesa:
www.siemensgamesa.com

Créditos de fotos: Siemens Gamesa Renewable Energy

©2023 Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U.

J. Notas finales

1 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

2 Global Wind Energy Council (GWEC). Informe Global Wind 2023. Enlace: https://gwec.net/globalwindreport2023/

3 Agencia Internacional de la Energía (AIE). Cero emisiones netas en 2050: Una hoja de ruta para el sector energético mundial. Enlace: https://iea.blob.core.windows.net/assets/deebef5d-0c34-4539-9d0c-10b13d840027/NetZeroby2050-ARoadmapfortheGlobalEnergySector_CORR.pdf

4 Política de Sostenibilidad de Siemens Gamesa. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-responsibility-policies/20210916-poltica-de-sostenibilidad-def.pdf?la=es-es&hash=D8AE74C00FA3053654566187775333324557FADA&ste_sid=4a1e4bfe3933843c81c63ef54ec60c6c

5 Política de Diversidad e Inclusión de Siemens Gamesa. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-responsibility-policies/20220922-politica-de-diversidad-e-inclusin-def.pdf?la=es-es&hash=34B6E890552F6CAF4E5E3F864548409CA902C136&ste_sid=14495f12eb082c043d0b62f2a67c512b

6 Política de Seguridad, Salud y Medioambiente (HSE) de Siemens Gamesa. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/siemens-gamesa-policy-august-2017.pdf

7 Política de derechos humanos de Siemens Gamesa. 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&ste_sid=ce99dba8e365f7e61513b18141ddf2b0

8 Política de compromiso social de Siemens Gamesa. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-responsibility-policies/20220922-poltica-de-compromiso-social-def.pdf?la=es-es&hash=E7FA4DE27641825759B76A1492BFB083B450C870&ste_sid=ff6fe6914b7de80176fe447ec0d6d74d

9 Política de relación con proveedores de Siemens Gamesa. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-responsibility-policies/20210916-poltica-de-relacion-con-proveedores-def.pdf?la=es-es&hash=E2F78451D4F1FE6F2958FA8322DA236B977B7678&ste_sid=afa3089a21bf3072f582373c8e3aec49

10 Business Conduct Guidelines (BCG) [Directrices de conducta empresarial] de Siemens Gamesa. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/internal-corporate-rules/business-conduct-guidelines-esp.pdf?la=es-es&hash=87AFE0748326070A0D18A721699676D3C17A5DAB&ste_sid=4769ed681945f5ccb3afe966dc347728

11 Código de Conducta para Proveedores de Siemens Gamesa. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/code-of-conduct/code_of_conduct_for_suppliers_and_third_party_intemediaries_es.pdf?la=es-es&hash=F67810635FF29211B9F477AD595741FB3095A3B3&ste_sid=d9f12dc30c112863434740b4ca30e1e0

12 Folleto de Siemens Gamesa 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=D17D5001EF6FD9744633CBC0FE133C20AC0104C0

13 Política General de Control y Gestión de Riesgos. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/risk-policies/20220922-politica-general-de-control-y-gestion-de-riesgos-def.pdf?la=es-es&hash=4949549B70568A5AA884EEA03FED0BFCCD597C1D&ste_sid=d9f12dc30c112863434740b4ca30e1e0

14 Pros y contras de la energía eólica. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/explore/journal/uniting-environment-and-technology

15 Hidrógeno verde. Combustible para el futuro. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/products-and-services/hybrid-and-storage/green-hydrogen

16 Sistema EPD de Environdec International. Electricidad EPD de un parque eólico marino europeo con aerogeneradores SG 11-200. Enlace: https://www.environdec.com/library/epd9790

17 Sistema EPD de Environdec International. Electricidad de un parque eólico marino europeo con aerogeneradores SG 14-222. Enlace: https://www.environdec.com/library/epd9791

18 Sistema EPD de Environdec International. Electricidad de un parque eólico marino europeo con aerogeneradores SG 14-236. Enlace: https://www.environdec.com/library/epd9792

19 Política de Seguridad, Salud y Medioambiente de Siemens Gamesa. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/siemens-gamesa-policy-august-2017.pdf

20 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

21 Iniciativa SteelZero. Enlace: https://www.theclimategroup.org/steelzero-members

22 RecyclableBlade. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/newsroom/2021/09/launch-world-first-recyclable-wind-turbine-blade

23 Revolucionarias palas reciclables RecyclableBlades: La tecnología de Siemens Gamesa se integra en el proyecto eólico marino Kaskasi de RWE. Enlace: https://siemensgamesa.hosting.augure.com/Augure_SG/r/ContenuEnLigne/Download?id=0DE1C9D5-4FD4-4B00-8113-14F6D70D2B2C&filename=PDF Kaskasi EN.pdf

24 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/

25 Consorcio DecomBlades. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/newsroom/2021/01/210125-siemens-gamsa-press-release-decomblades-launched

26 El proyecto DigiPrime, financiado por la UE, pretende crear modelos de negocio circulares a través de una plataforma digital para la economía circular. Al potenciar la recuperación de datos y la reutilización de funciones y materiales, este concepto permitirá un crecimiento económico sostenible. Enlace: https://www.digiprime.eu/project/

27 Iniciativa EnergyLoop: Innovación y tecnología para el reciclaje de palas de aerogeneradores. Enlace: https://energyloop.info/en/home-en/

28 Iniciativa de Objetivos basados en la ciencia. Enlace: https://sciencebasedtargets.org/

29 Compromiso corporativo con la biodiversidad de Siemens Gamesa. Enlace: siemens-gamesa-biodiversity-commitment-2022-es.pdf (siemensgamesa.com)

30 Offshore Coalition for Energy and Nature (OCEaN). Enlace: https://offshore-coalition.eu/

31 Herramienta de la Red de Objetivos basados en la ciencia (SBTN). Enlace: https://sciencebasedtargetsnetwork.org/take-action-now/take-action-as-a-company/join-the-sbtn-corporate-engagement-program/corporate-engagement-members-only/target-setting-tools-and-guidance

32 Herramienta de exploración de las oportunidades del capital natural (Exploring Natural Capital Opportunities, ENCORE). Enlace: https://encore.naturalcapital.finance/en

33 Política de Siemens Gamesa. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/siemens-gamesa-policy-august-2017.pdf

34 Protocol of action in case of Harassment and Discrimination [Protocolo de actuación en caso de Acoso y Discriminación] de Siemens Gamesa Renewable Energy. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/diversity/protocol-of-action-in-case-of-harassment.pdf

35 Group policy on Diversity and Inclusion [Política del grupo sobre Diversidad e Inclusión] Enlace: https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-responsibility-policies/20220922-politica-de-diversidad-e-inclusin-def.pdf?la=es-es&hash=34B6E890552F6CAF4E5E3F864548409CA902C136&ste_sid=14495f12eb082c043d0b62f2a67c512b

36 Lista de firmantes de los Principios de Empoderamiento de la Mujer (Women's Empowerment Principles, WEP). Enlace: https://www.weps.org/companies

37 2022 Gender-Equality Index [Índice de igualdad de género 2021] de Bloomberg. Enlace: https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/01/GEI2021_MemberList_FNL.pdf

38 Acuerdo Marco Global [Global Framework Agreement]. Enlace: http://www.industriall-union.org/industriall-renews-global-agreement-with-siemens-gamesa

39 Línea directa de integridad [Integrity Hotline]. Enlace: https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=23wd4&c=-1&language=eng

40 Vídeo n.º 1 de Compromiso social de Siemens Gamesa (Compromiso social). Enlace: https://www.youtube.com/watch?v=s8-KW1hkizE&list=PL9eXVmBTjYIxtZr4RLFXnf4vlaU1XpYq7&index=3

41 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/20220922-poltica-de-compromiso-social-def.pdf?la=es-es&hash=E7FA4DE27641825759B76A1492BFB083B450C870&ste_sid=ff6fe6914b7de80176fe447ec0d6d74d

42 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?ste_sid=f738c14717c56af38b099284e2078d2e

43 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&ste_sid=f738c14717c56af38b099284e2078d2e

44 Política fiscal corporativa de Siemens Gamesa. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/corp-governance-policies/20220922-politica-fiscal-corporativa-def.pdf?la=es-es&hash=9C06A415635C4CEFB74E70614A414BAC2307EE8E&ste_sid=1dbb4d42408c85c8de4b7c8dc9741472

45 AENOR. Enlace: https://www.en.aenor.com/certificacion/certificado/?codigo=197479

46 Visión de la sostenibilidad hacia 2040: La sostenibilidad a través de las acciones. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/sustainability-strategy-2040.pdf

47 Nota: Volumen de compras basado en órdenes de compra cerradas, no acumuladas.

www.siemensgamesa.com

SIEMENS Gamesa
RENEWABLE ENERGY

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2023

SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

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

Tel: 902 365 456
Fax: 915 727 238
ey.com

Building a better working world

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al accionista único de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U.:

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 2023, de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U y sociedades dependientes) (en adelante, Siemens Gamesa) que forma parte del Informe de Gestión de Siemens Gamesa.

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 la sección H "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 de Siemens Gamesa, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. 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 la sección H "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 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 gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos 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 de Siemens Gamesa 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 de Siemens Gamesa 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 2023 en función del análisis de materialidad realizado por Siemens Gamesa y descrito en el apartado "Asuntos Generales", 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 2023.

- 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 2023.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 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 de Siemens Gamesa correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2023 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 la sección H "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.

2023 Núm. 01/23/20856

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

ERNST & YOUNG, S.L.

Alberto Castilla Vida

28 de noviembre de 2023