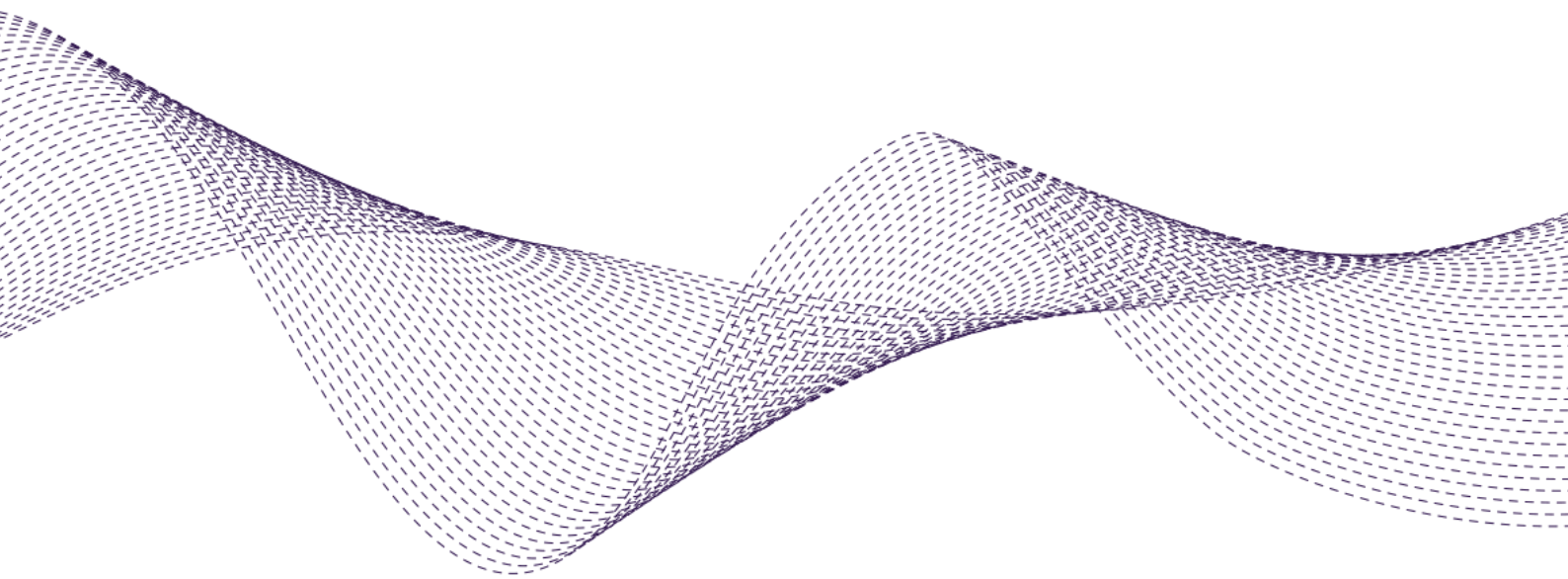


Estado de información no financiera consolidado 2022



Cifras clave

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	Var. 21/22
Ingresos (millones €)	9.122	10.227	9.483	10.198	9.814	-4%
EBIT antes de costes PPA e I&R (millones €)	693	725	(233)	(96)	(581)	-
Beneficio neto (millones €)	70	140	(918)	(627)	(940)	-
Efectivo neto / Deuda financiera neta (NFD) (millones €)	615	863	(49)	(207)	(1232)	-
MW equivalentes vendidos	8.373	9.492	9.968	10.995	8.158	-26%
MW instalados (acumulados)	88.840	98.735	107.502	117.666	127.476	8%
Flota de MW en mantenimiento	56.725	60.028	74.240	79.199	82.276	4%
N.º de proveedores	17.051	17.890	18.932	19.363	19.842	2%
Volumen de compra (millones €)	6.030	8.238	7.365	6.863	9.027	32%
Plantilla	23.034	24.453	26.114	26.182	27.604	5%
Índice de accidentes con baja laboral	2,07	1,67	1,36	1,43	1,61	12%
Índice total de accidentes registrables	5,10	4,71	3,14	3,13	3,17	1%
% mujeres en plantilla	18,9	18,8	18,8	19,1	19,6	3%
% mujeres en puestos de dirección	10,8	10,2	11,7	12,9	14,1	9%
Contratación de empleados	2.466	4.498	4.932	3.750	5.150	37%
Bajas de empleados	4.853	3.145	3.275	3.794	3.850	1%
Horas de formación (miles)	619	905	840	555	747	36%
Aportaciones a entidades benéficas (millones €)	2,12	0,43	2,90	0,79	0,91	15%
Consumo de energía (TJ)	1.050	1.256	1.202	1.153	1.048	-9%
Tasa de Consumo energético (GJ/MW)	168	127	137	114	107	-6%
Consumo de electricidad renovable (cuota en %)	72	61	100	100	100	-
Consumo de agua (x 1.000 m³)	446	667	522	553	479	-13%
Residuos generados (miles de t)	47,8	58,5	68,3	63,1	51,9	-18%
Intensidad de los residuos (t/MW instalado)	7,7	5,9	7,8	6,2	5,3	-15%
Emisiones de CO ₂ (miles de t CO ₂)	61,4	70,7	27,9	28,8	22,7	-21%
Intensidad de las emisiones de CO ₂ (t/MW instalado)	9,8	7,1	3,2	2,8	2,3	-18%
CO ₂ desplazado (millones de t CO ₂)	233	259	281	301	327	9%
Descargas (x 1.000 m³)	451	329	342	492	440	-11%
Taxonomía de la UE: Ingresos (% elegible)	-	-	-	-	99%	-
Taxonomía de la UE: Capex (% elegible)	-	-	-	-	93%	-
Taxonomía de la UE: Opex (% elegible)	-	-	-	-	89%	-
Pacto Mundial de las Naciones Unidas	✓	✓	✓	✓	✓	-
Dow Jones Global Sustainability Index	✓	✓	✓	✓	✓	-
Calificación ESG S&P Global CSA (Corporate Sustainability Assessment)	72/100	73/100	79/100	83/100	84/100	-
FTSE4Good Index	✓	✓	✓	✓	✓	-
Ethibel Excellence Europe / Solactive Europe CSR Index	✓	✓	✓	✓	✓	-
Euronext Vigeo Index	-	✓	✓	✓	✓	-
Bloomberg Gender Equality Index	-	-	✓	✓	✓	-
Calificación MSCI ESG	BB	BB	A	A	AA	-
Carbon Disclosure Project (CDP)	C	C	A	A	A	-
Ecovadis	-	-	Oro	Platino	Platino	-

Contenido

A. Asuntos generales	4
A.1 Modelo de negocio	4
A.2 Marco del informe	11
A.3 Enfoque de gestión	13
B. Asuntos medioambientales	18
B.1. Sistema de Gestión Medioambiental	18
B.2 Prevención de la contaminación	22
B.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos	24
B.4 Uso sostenible de los recursos	25
B.5 Cambio climático	26
B.6 Protección de la biodiversidad	30
C. Asuntos sociales y de recursos humanos	31
C.1 Empleo	31
C.2 Organización del trabajo	33
C.3 Salud y seguridad	34
C.4 Relaciones laborales	37
C.5 Formación y aprendizaje	39
C.6 Accesibilidad	40
C.7 Diversidad e igualdad de oportunidades	40
D. Información sobre el respeto de los derechos humanos	44
E. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	46
F. Información sobre la sociedad	50
F.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	50
F.2 Asociaciones y patrocinio	52
F.3 Cadena de suministro responsable	54
F.4 Relaciones con los consumidores	58
F.5 Información fiscal	59
G. Taxonomía de la UE según el Reglamento de la UE 2020/852	61
H. Tablas, datos y cifras	63
I. Índice de contenidos de la Ley 11/2018	84
J. Créditos de publicación	89
K. Notas finales	90

A. Asuntos generales

A.1 Modelo de negocio

A.1.1 Sobre la empresa

[L11-G01] Siemens Gamesa es un proveedor líder mundial de soluciones de energía eólica, presente en más de 90 países y con más de 127 gigavatios (GW) instalados. Nuestros años de experiencia como pioneros en la industria eólica nos permiten ofrecer una tecnología de vanguardia que aprovecha la fuerza del viento y libera su potencial futuro para hacer frente al mayor reto de nuestra generación: el cambio climático.

Nuestros aerogeneradores son representativos de nuestro compromiso con la construcción de un futuro mejor. Aportamos la excelencia en ingeniería para instalar y mantener miles de aerogeneradores que están mejorando la salud de nuestro planeta, generando energía eólica en todo el mundo.

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

[102-10] 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.

En el EF 22, Siemens Gamesa completó la venta de activos de desarrollo de renovables en el sur de Europa a SSE por un importe total en efectivo de 613 millones de euros. Esta venta incluye una cartera de proyectos eólicos terrestres con una capacidad total de 3,8 GW en diversas fases de desarrollo en Francia, Grecia, Italia y España, con la posibilidad de desarrollar hasta 1,4 GW de proyectos de hibridación. En el contexto de este acuerdo, se integra a SSE un equipo de aproximadamente 50 personas de Siemens Gamesa con gran experiencia en el sector eólico en esos países.

[102-7] Los ingresos consolidados en el ejercicio 2022 fueron de 9.814 millones de euros (10.198 millones de euros en el ejercicio 2021). Toda la información financiera de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. y sus filiales está disponible en los Estados Financieros Consolidados y el Informe de Gestión correspondientes al ejercicio fiscal terminado el 30 de septiembre de 2022. [201-1]

[102-8] Al final del período de referencia (30 de septiembre de 2022), la empresa contaba con 27.604 empleados (26.182 empleados en el ejercicio 2021).

A.1.1.1 Misión, visión y valores

[102-16] La misión de nuestra empresa, «Hacemos realidad lo que importa: energía limpia para las generaciones venideras» y nuestra visión, «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 relevantes, se entregan de manera oportuna y a un coste apropiado.
- Enfoque al cliente: Pensar desde la perspectiva de un cliente acerca de cómo podemos sobresalir en el servicio.
- Capacidad de innovación: Nuevas soluciones para los clientes y para nosotros mismos.
- Liderazgo impactante: Inspirando a nuestro equipo y ejemplificando la cultura y los valores comunes.
- Actitud de pertenencia: Las personas están motivadas y comprometidas, y se ven a sí mismas como impulsoras del éxito empresarial.
- Valorar a las personas: Valorar la importancia del individuo.

A.1.1.2 Denominación social y titularidad

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

[102-5] Siemens Gamesa cotiza en las bolsas de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao y forma parte del índice Ibex 35. El accionista significativo es actualmente Siemens Energy AG, que posee indirectamente el 67%; el capital flotante es del 33%.¹

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

A.1.1.3 Gobierno Corporativo

[102-18] La estructura de gobierno del grupo se basa en dos órganos principales, que son la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración. La información detallada sobre el modelo de gobierno corporativo del grupo está disponible en la sección de Gobierno Corporativo del sitio web de Siemens Gamesa.²

La **Junta General de Accionistas** es la reunión de los accionistas de la empresa que, debidamente convocada, decide por mayoría los asuntos de su competencia de acuerdo con la Ley, los Estatutos y el Reglamento de la Junta General de Accionistas.³ Todos los accionistas, incluidos los que no participan en la Junta General y los disidentes, quedan vinculados por los acuerdos adoptados en la Junta General, sin perjuicio de su derecho legal a impugnar dichos acuerdos.

[102-22] La misión del **Consejo de Administración** es promover los intereses de la empresa, representar a la empresa y a sus accionistas en la administración del patrimonio y gestionar el negocio. Aparte de las materias reservadas a la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración es el máximo órgano de representación y decisión. No tiene limitaciones sustanciales, aparte de las establecidas en la ley y en los estatutos, especialmente en lo que se refiere al objeto social de la empresa. Toda la información relativa a la composición del Consejo de Administración, así como los perfiles de sus miembros, se puede encontrar en la sección C.1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo y en el sitio web de la empresa.⁴

El Consejo de Administración cuenta con una **Comisión Ejecutiva Delegada**⁵ y dos comisiones especializadas para tratar áreas específicas, a las que se les atribuyen facultades de información, asesoramiento, propuesta y supervisión y control. Las comisiones especializadas son: a) la **Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV)**; y b) la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR)**. En el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la página web de la empresa se puede encontrar información detallada sobre estas Comisiones.

A.1.1.4 Cargos de alta dirección

[102-19] El 24 de marzo de 2022, la Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa ratificó el nombramiento y reeligió al Consejero Delegado (CEO), el Sr. Jochen Eickholt, como director ejecutivo. Para más información se puede consultar la sección C.1.9 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022.

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

A 30 de septiembre de 2022, los Directores Generales de Offshore y Servicios son el Sr. Marc Becker y el Sr. Juan P. Gutiérrez, respectivamente. El puesto de Director General de Onshore está vacante y el Consejero Delegado, Sr. Jochen Eickholt, está asumiendo esta responsabilidad de forma interina. Otros puestos de alta dirección son los siguientes: Sra. Beatriz Puente (Directora Financiera), Sr. Tim Dawidowsky (Director de Operaciones), Sr. Jürgen Bartl (Secretario General) y Sr. Marc Immink (Director de Auditoría Interna). Sus currículums vitae pueden consultarse en la página web de la empresa.

A.1.2. Mercados en los que opera la empresa

[L11-G02] [102-4] Siemens Gamesa está presente en más de 90 países de todo el mundo, y sus aerogeneradores están instalados en 79 países. Opera 28 plantas de fabricación en más de 12 países y tiene aproximadamente 40 oficinas de venta.

A.1.2.1 Productos y servicios

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

Aerogeneradores: Siemens Gamesa desarrolla y fabrica aerogeneradores que se adaptan a una amplia gama de velocidades de viento (vientos bajos, medios y altos) y a todo el espectro de condiciones meteorológicas, y que pueden cumplir requisitos locales específicos. Cada emplazamiento de generación eólica presenta retos específicos que requieren la elección del producto más adecuado. Para satisfacer las necesidades particulares de sus clientes, ofrece soluciones versátiles para las plantas eólicas terrestres (onshore) y marítimas (offshore).

El enfoque **onshore** de Siemens Gamesa se centra en la tecnología de multiplicadora, en la que tiene amplios conocimientos y experiencia. Su portfolio de productos en tierra se basa en una tecnología probada con un amplio historial en el mercado y ofrece altos niveles de fiabilidad. Otras ventajas de sus turbinas son la robustez, un diseño modular y flexible, y las potencias flexibles que proporcionan una adaptación óptima y la maximización de la producción en diferentes tipos de emplazamientos y en todas las condiciones de viento.

El enfoque **offshore** de Siemens Gamesa se centra en la tecnología de accionamiento directo, que es especialmente adecuada para las condiciones offshore. La sustitución de la multiplicadora, el eje principal y un generador de alta velocidad convencional por un generador de baja velocidad elimina dos tercios del conjunto del tren de potencia convencional. Como resultado, el número de piezas giratorias y propensas al desgaste se reduce considerablemente, de modo que un aerogenerador con accionamiento directo tiene un 50% menos de piezas móviles que una máquina con multiplicadora comparable. La sencillez de su diseño reduce la probabilidad de que se produzcan fallos y también significa que se necesitan menos piezas de repuesto a lo largo de la vida útil de una central eólica.

A 30 de septiembre de 2022, Siemens Gamesa había instalado más de 1 GW de aerogeneradores eólicos (capacidad instalada acumulada, incluyendo todos los aerogeneradores eólicos onshore y offshore) en los siguientes países: Alemania, Brasil, Canadá, Chile, China, Dinamarca, Egipto, España, Estados Unidos, Francia, India, Irlanda, Italia, Marruecos, México, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, Suecia, Taiwán, Turquía y Vietnam. [\[Véase Tabla 9 - Historial de instalación de aerogeneradores por país / mercado \(MW acumulados\)\]](#)

Servicios: La actividad de Servicios se encarga de la gestión, la supervisión y el mantenimiento de los parques eólicos. Siemens Gamesa da servicio a más de 35.000 aerogeneradores en todo el mundo, con más de 82GW en mantenimiento (incluyendo aproximadamente 12GW offshore y más de 70 GW onshore). Cubre toda la vida útil de un aerogenerador, desde la puesta en marcha hasta la garantía de su buen funcionamiento a lo largo de su vida. Servicios no solo garantiza que los aerogeneradores funcionen a su máxima capacidad y generen su máximo potencial de energía para suministrar energía limpia a nivel mundial; también desarrolla tecnología innovadora utilizando big data para ofrecer un mayor rendimiento a nuestros clientes. Siemens Gamesa ofrece actualmente servicios de Operación y Mantenimiento (O&M) de alta calidad con un alcance global y desarrolla actividades de servicio en más de 60 países de todo el mundo a través de sus cinco centros de competencia regionales y dos globales. [\[Véase la Tabla 10 - Historial de Servicios \(MW\)\]](#)

El negocio de los aerogeneradores generó unos ingresos de 7.600 millones de euros en el EF 22 (8.300 millones de euros en el EF 21), es decir, el 78% de los ingresos totales, de los cuales 4.800 millones de euros son atribuibles a Onshore y 2.800 millones de euros a Offshore. El negocio de Servicios generó unos ingresos de 2.200 millones de euros (1.900 millones de euros en el ejercicio 21), es decir, el 22% de los ingresos totales de Siemens Gamesa, en el EF 22. [\[Véase la Tabla 1 - Ingresos por segmento\]](#)

A.1.2.2 Base de fabricación

Siemens Gamesa fabrica componentes de aerogeneradores en sus instalaciones de Alemania, Brasil, China, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, India, Marruecos, Portugal, Reino Unido y Turquía. La empresa ha establecido una presencia técnica cerca de sus clientes en todo el mundo. Su base de fabricación está diseñada para garantizar un proceso de producción eficiente desde el diseño de los aerogeneradores hasta la fabricación de todos los componentes críticos.⁶ La decisión de si un componente específico de un aerogenerador debe producirse internamente o subcontratarse a terceros proveedores se adopta teniendo en cuenta diferentes dimensiones: capacidad, coste y contenido local o requisitos de industrialización. La empresa opera fábricas de palas, fábricas de ensamblaje de nacelles y otro tipo de fábricas (como fábricas de multiplicadoras, convertidores y armarios).

En el ejercicio fiscal 2022, el grupo comenzó a fabricar tanto sus nacelles patentadas de aerogeneradores offshore de accionamiento directo como sus palas integrales patentadas en su nueva planta de fabricación de Le Havre (Francia). Se trata de la primera instalación del mundo que engloba la fabricación de nacelles y palas de aerogeneradores marinos bajo un mismo techo, y es el mayor proyecto industrial de energía renovable de Francia. A nivel local, en Le Havre, se han cubierto los primeros 500 puestos de trabajo del total de 750 empleos directos e indirectos que se crearán. Está previsto que los 250 puestos restantes se cubran entre finales del año 2022 y principios de 2023.

Con el lanzamiento de programa Mistral, se inició una revisión organizativa para ajustar la dimensión y la capacidad de fabricación a las demandas del mercado. En este contexto, Siemens Gamesa anunció el cierre de la planta de palas de Tánger, en Marruecos, que tendrá lugar a principios del año 2023.

A.1.2.3 Innovación, Investigación y Desarrollo

Los aerogeneradores desarrollados y fabricados por Siemens Gamesa están en permanente evolución, incorporando la tecnología más avanzada con el objetivo de aumentar tanto la potencia como el rendimiento. Los gastos de investigación y desarrollo de Siemens Gamesa en el EF 22 ascendieron a 291 millones de euros (292 millones de euros en 2021).

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

Siemens Gamesa también colabora con las principales instituciones especializadas en el campo de la energía eólica y fomenta las asociaciones de investigación entre países, organizaciones y disciplinas. Además, mediante su acuerdo de colaboración con Ørsted y las universidades de Hull, Sheffield y Durham en el Reino Unido, estudia la forma en que la investigación en materia de energía renovable puede reducir los costes de la energía eólica marina. Este acuerdo de colaboración de cinco años financiado por el gobierno del Reino Unido a través de su Engineering & Physical Sciences Research Council [Consejo de Investigación de Ingeniería y Ciencias Físicas] permite a Siemens Gamesa y a su partner desarrollar nuevas soluciones relacionadas con la monitorización de la salud estructural y las topologías de los generadores.

A.1.2.4 Nuestros clientes

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

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

El abanico de perfiles de clientes ha ampliado la transición energética, y los participantes distintos de los tradicionales están ganando importancia.

A.1.2.5 Competencia

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

El número de competidores es menor en el mercado offshore debido a las barreras de entrada relativamente altas. Sin embargo, la competencia de precios en los aerogeneradores también es fuerte y está influida por la introducción de mecanismos de subasta. La consolidación avanza tanto en el mercado terrestre como en el marino, impulsada por los agentes del mercado que se esfuerzan por alcanzar una mayor escala para hacer frente a los desafíos tanto tecnológicos (que aumentan los costes de desarrollo), como de accesibilidad al mercado.

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

A.1.3 Objetivos y estrategias organizativas

El sector energético está experimentando una transición de la generación convencional a una mayor proporción de generación renovable. El modelo tradicional de suministro de energía (es decir, de electricidad) se basaba en una estructura de generación de electricidad centralizada y convencional (con centrales eléctricas convencionales que satisfacen la demanda) y en redes unidireccionales (en las que la electricidad suele transmitirse desde los generadores a gran escala hasta los consumidores). La economía de la tecnología de generación aseguraba un negocio estable para los generadores de energía convencionales, mientras que el sistema también garantizaba la disponibilidad constante de electricidad. Este modelo convencional está siendo cuestionado a muchos niveles.

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

Esta transformación está impulsada por los cambios en la economía del mercado y los marcos normativos, así como por el mayor compromiso de los clientes y los competidores.

Preveamos una transición del sistema energético hacia la descarbonización en la que las renovables se convertirán en la

principal fuente de electricidad de coste competitivo y las tecnologías convencionales serán importantes para garantizar la seguridad del suministro.

A.1.3.1 Estrategia de negocio

[L11-G03] [102-14] Con una posición de liderazgo en las tres áreas del negocio eólico – Onshore, Offshore y Servicios – estamos impulsando la revolución global de la energía limpia y acelerando los esfuerzos de nuestros socios en todo el mundo. Somos líderes del mercado mundial de la energía eólica offshore y lideramos varios mercados onshore en América, Europa, África y Asia. Nuestro negocio de servicios es líder en el sector en lo que respecta a la explotación, el mantenimiento y la optimización de las turbinas a lo largo de su vida útil. Para liberar todo nuestro potencial, hemos renovado nuestra estrategia corporativa, cuyo objetivo es seguir asegurando las oportunidades de crecimiento en nuestros rentables negocios Offshore y de Servicios, al tiempo que impulsamos un cambio de rumbo en Onshore.

Perspectivas a corto, medio y largo plazo de la energía eólica en el mundo

Las perspectivas a largo plazo⁷ de la demanda eólica siguen fortaleciéndose año tras año. El reciente impulso a la independencia energética ha aumentado aún más los objetivos de las renovables en todo el mundo, con dos fases previstas:

- A corto plazo (periodo 2022-2024): Crecimiento estable, impulsado especialmente por Onshore. La ralentización a corto plazo del ritmo de las instalaciones puede atribuirse a los problemas actuales de la cadena de suministro.
- A largo plazo (a partir de 2025): Fuerte crecimiento, impulsado por el potencial de descarbonización de la economía en su conjunto.

Más concretamente, a nivel de mercado, las perspectivas para el sector onshore son sólidas y estables, con volúmenes considerables a lo largo del periodo, que pasan de 43 GW en 2021, a 58 GW en 2030 (+30%), excluida China. En el caso del mercado offshore, se espera que su fuerte potencial de crecimiento se acelere en la segunda mitad de la década, pasando de 4 GW instalados en todo el mundo en 2021, a 7 GW en 2024 y 38 GW en 2030, excluida China. Por último, la base mundial de capacidad eólica instalada (excluida China), que representa el volumen del mercado para Servicios, se duplicará en la próxima década, pasando de unos 500 GW en 2021 a unos 1.080 GW en 2030.

Es importante destacar que, a pesar de la mejora constante de las perspectivas de la demanda a largo plazo, los compromisos anunciados hasta ahora no son suficientes para lograr las emisiones netas cero en 2050. Para lograr la descarbonización en 2050, la Agencia Internacional de la Energía (AIE) estima que las instalaciones de energía eólica deben alcanzar los 390 GW anuales en 2030, lo que supone más del doble del nivel de instalaciones previsto para esa fecha por Wood Mackenzie.

El establecimiento de subobjetivos a corto y medio plazo y de marcos reguladores eficaces y sistemas de incentivos adecuados influirá en el ritmo real de las instalaciones eólicas.

Perspectivas y visión a largo plazo:

[L11-G04] Los resultados recientes de Siemens Gamesa reflejan:

- Los costes generados por las disrupciones de la cadena de suministro y los retos encontrados en el lanzamiento de la plataforma Siemens Gamesa 5X, con un impacto en la actividad de aerogeneradores, no sólo a través de mayores costes en la ejecución de proyectos en curso, sino también a través de aumentos en la estimación de costes de los proyectos en cartera que se convierten en onerosos.
- Los costes derivados de un aumento de fallos y reparaciones en los componentes de plataformas Onshore.
- En Offshore, el lanzamiento de la turbina SG 11-200 DD se ha enfrentado a retos derivados de la estabilización, todavía en curso, de la cadena de valor.
- Un menor volumen de ventas, con impacto en la absorción de los gastos de estructura, y el mix de proyectos.
- Un impacto positivo, por la venta de los activos de promoción renovable del sur de Europa.

Mistral: El camino a seguir

Durante el segundo trimestre de 2022 y tras el nombramiento de Jochen Eickholt como CEO, la empresa puso en marcha un programa (Mistral) para alcanzar esta visión a largo plazo.

Las acciones del plan Mistral se desarrollan en tres horizontes temporales:

- Estabilización de los beneficios a corto plazo.
- Crecimiento del margen a medio plazo.
- Maximización del potencial de la empresa a largo plazo.

La fase de estabilización a corto plazo incluye tanto el plan para la plataforma 5.X de Siemens Gamesa como las acciones para afrontar los retos más inmediatos derivados de la situación actual de la cadena de suministro. Además de la creación de grupos de trabajo dedicados exclusivamente a mitigar los retos actuales (Siemens Gamesa 5.X y Compras) con un enfoque transversal para garantizar un enfoque integral en la búsqueda de soluciones, habrá una mayor disciplina comercial, una mayor selectividad, un refuerzo de los procesos de aprobación de proyectos y una mayor alineación entre Compras y Ventas.

El crecimiento de los márgenes se apoya en el desarrollo de los ingresos por ventas, el aumento de la competitividad de la línea de productos, el logro de la excelencia operativa y la optimización de la estructura, y el uso eficiente del capital. El análisis y la mejora de la disponibilidad de las plataformas terrestres heredadas se incluyen en este apartado.

Maximizar el potencial de la empresa implica agrupar las decisiones estratégicas en relación con la tecnología, el modelo operativo y la cadena de suministro.

A.1.3.2 Visión de la sostenibilidad 2040

[103-3] Siemens Gamesa informa regularmente de sus objetivos a medio y largo plazo. Este informe presenta todos los temas de sostenibilidad que son importantes para la empresa, con un enfoque de gestión para cada uno de ellos. Internamente, las unidades de negocio y las funciones corporativas establecen sus objetivos anuales de acuerdo con los objetivos estratégicos financieros y no financieros del grupo. Los resultados obtenidos, con relación a los objetivos establecidos, se usan para establecer la retribución variable anual del equipo directivo de la empresa.

[103-1] Siemens Gamesa sitúa la descarbonización, la reciclabilidad y las personas en el centro de su nueva y ambiciosa estrategia de sostenibilidad. En julio de 2021, la empresa lanzó su **Visión de la Sostenibilidad hacia 2040**⁸ para garantizar que su contribución tenga el mayor impacto en el futuro.

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

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

Compromiso con la economía circular: La industria eólica es todavía relativamente joven y es consciente de su responsabilidad de encontrar una forma sostenible de tratar los componentes de los aerogeneradores al final de su ciclo de vida. La mayoría de los componentes de un aerogenerador ya son reciclables, pero las palas de los aerogeneradores, en concreto, representan un reto debido a los materiales utilizados y a su compleja composición.

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

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

Ilustración 1 - Visión de la sostenibilidad 2040⁹

	Unidad	Referencia 2017/18	EF 21	EF 22	EF 22 Objetivo	EF 2040 Objetivo
Emisiones de CO₂ (Alcance 1+2)	tCO ₂ / MW instalado	12,3	3,2	2,3	2,8	0
Proveedores signatarios del SBTi¹	% de volumen de compra	Sin seguimiento	3%	9%	5%	50%
Reciclabilidad de productos	% de reciclabilidad del aerogenerador	85%	94%	95%	95%	100%
Índice total de accidentes registrables	Nº casos registrables/10 ⁶ horas	6,31	3,11	3,17	2,50	Líder del sector
Índice de Compromiso Sostenible	Porcentaje	75%	75%	78%	> Norma de fabricación ²	> Norma de fabricación ²
Mujeres en plantilla	Porcentaje	19%	19,1%	19,6%	25% (En 2025)	30%
Mujeres en puestos directivos	Porcentaje	11%	12,9%	14,1%	25% (En 2025)	30%
Retorno social de la inversión	€ / €	Sin seguimiento	5,5	7,63	5,78	7,7
Productos y Capex con el precio del carbono	% del total de productos	0%	0%	100% de Capex	100% de Capex	100%
Aceptación del Código de Conducta para Proveedores	% de volumen de compra	65%	89%	89%	100% (En 2023)	100%
Formación en materia de cumplimiento y responsabilidad empresarial	% de empleados	Sin seguimiento	Sin seguimiento	19,6%	90% (En 2025)	100% en 2040

(1) SBTi: Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia; (2) Como referencia, en el EF 21 la norma fue el 80%

A.1.4 Calificaciones e índices ESG

La empresa responde a demandas específicas relacionadas con ESG (Medioambiente, Social y Gobierno Corporativo), incluyendo: i) la creciente demanda de los inversores de información detallada sobre cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo; ii) el aumento de las solicitudes de información ESG y el diálogo con las agencias de calificación ESG; y iii) los requisitos de reporting en informes no financieros.

Evaluación S&P Global ESG:¹⁰ Siemens Gamesa se sometió a una segunda evaluación ESG en julio de 2022. La empresa obtuvo una puntuación de 83 sobre 100. En el momento de la publicación de la evaluación, Siemens Gamesa era el único fabricante de aerogeneradores analizado y ocupaba el puesto número 2 entre las empresas españolas y el número 12 a nivel mundial.

En la evaluación medioambiental (puntuación de 85/100), S&P destaca nuestro papel clave en el fomento de la descarbonización en todo el sector energético apoyado por la sólida estrategia climática de la empresa, destacando la baja intensidad de GEI, los esfuerzos para abordar las emisiones de Alcance 3, el objetivo de cero emisiones netas para 2040, la promoción de los objetivos de la SBTi por parte de los proveedores y el lanzamiento de palas 100% reciclables.

La evaluación de las cuestiones sociales (puntuación: 77/100) identifica la mejora de las medidas de seguridad, la estrategia de personal centrada en la innovación y la inclusión, y los objetivos y resultados de formación y diversidad de los empleados. La evaluación de las cuestiones de gobierno (puntuación: 70/100) ofrece una visión general de la composición, las competencias y la experiencia adecuadas del Consejo de Administración. Destaca la transparencia, el reporting y la solidez de los valores, el marco

de políticas y el comportamiento ético de la empresa, mitigando los riesgos de soborno y corrupción y limitando la exposición a riesgos de derechos humanos en la cadena de valor. La remuneración de los ejecutivos se considera equilibrada y vinculada a los objetivos financieros y operativos, reflejando los valores de SGRE, los avances en la estrategia, la salud y la seguridad, y el compromiso de los empleados.

El informe de evaluación también destaca la fuerte preparación de Siemens Gamesa (+6 puntos adicionales en la puntuación total de ESG) para afrontar el futuro de la industria, ya que sigue liderando desarrollos de vanguardia que aportan importantes beneficios medioambientales a sus clientes en la transición global hacia una economía más sostenible baja en carbono.

Las agencias de calificación ESG miden la exposición al riesgo de la empresa y la gestión de las cuestiones ESG. Siemens Gamesa ha recibido excelentes calificaciones ESG y rankings sectoriales de todas las agencias de calificación ESG relevantes: N° 1 en ESG en su sector según las agencias ISS ESG y FTSE Russell ESG; N° 2 según Moody's ESG Solutions (Vigeo-Eiris); N° 3 con un percentil industrial 99 en la Evaluación Global de Sostenibilidad Corporativa de S&P (la agencia que analiza los componentes del Índice Dow Jones de Sostenibilidad); y está en el percentil 97 e incluida en la lista Industry Top Rated de Sustainalytics. Además, MSCI elevó la calificación ESG de SGRE a AA.

Por lo tanto, Siemens Gamesa es elegible para su inclusión en las carteras de los inversores institucionales y de carácter ESG, y en los índices de inversión sostenible como los índices Dow Jones Sustainability (World and Europe), FTSE4Good, Bloomberg Gender-Equality, STOXX Europe Sustainability, Euronext Vigeo (World, Europe and Eurozone), Solactive Europe Corporate Social Responsibility, y los índices MSCI: Low Carbon Leaders, Low Carbon Target, ESG Universal, ESG Screened, Climate Change y Climate Paris Aligned.

Corporate Sustainability Assessment (CSA) de S&P Global¹¹:

S&P Global (septiembre de 2022): Calificación ESG 84/100 (83/100 en 2021) y percentil 99. La empresa ocupa el puesto nº 3 de 206 empresas en el sector de la maquinaria y los equipos eléctricos. Ha obtenido una puntuación de 89/100 y el número 1 del sector en la dimensión medioambiental, una puntuación de gobierno corporativo de 81/100 y una puntuación en materia social de 83/100. Siemens Gamesa obtuvo una puntuación especialmente buena en los siguientes aspectos: estrategia climática, gestión de productos, ética empresarial, seguridad de la información / ciberseguridad, gestión de riesgos y crisis, y gestión de la cadena de suministro. Siemens Gamesa también ha recibido el Premio Bronze Class Sustainability Award de S&P Global.

Moody's ESG Solutions (Vigeo-Eiris): En la última calificación disponible, Moody's ESG Solutions situó a la empresa en el puesto número 2 entre las 29 empresas del sector de componentes y equipos eléctricos por su desempeño en materia de ESG. Dentro de las cuestiones ESG, la empresa supera la media del sector de componentes y equipos eléctricos en las tres dimensiones. En cuanto a la huella de carbono, Siemens Gamesa ha obtenido la máxima calificación («A») y la mejor puntuación («Advanced») en materia de transición energética. Además, Moody's ESG clasificó a Siemens Gamesa como uno de los principales contribuyentes al desarrollo sostenible a través de sus productos y servicios.

Calificaciones ESG de FTSE Russell: En la evaluación de FTSE Russell sobre ESG de Siemens Gamesa, la empresa obtuvo una puntuación de 4,7 (sobre 5) y ocupa el primer puesto en el subsector Renewable Energy Equipment [Equipos para energías renovables], habiendo alcanzado también el percentil 100 dentro de la industria del petróleo y el gas. Además, la empresa superó a la media de las empresas españolas en las tres dimensiones ESG (incuyendo temas como el cambio climático, contaminación y recursos, salud y seguridad, normas laborales, anticorrupción, gobierno corporativo y transparencia fiscal).

Sustainalytics:¹² Siemens Gamesa recibió una calificación ESG de 15,1 por parte de Sustainalytics y fue evaluada como de Bajo Riesgo de experimentar impactos financieros materiales por factores ESG. La calificación de riesgo ESG de Siemens Gamesa la sitúa en el puesto 5 de 234 (percentil 97) en el sector de equipos eléctricos y es miembro de la lista Sustainalytics Industry Top Rated.

ISS ESG:¹³ Siemens Gamesa ha recibido una calificación de B+ (Prime Status) y se ha situado en el puesto número 1 de la industria de equipos eléctricos. También ocupa el primer puesto del sector en las dimensiones social y medioambiental, según ISS ESG.

MSCI ESG:¹⁴ Siemens Gamesa recibió una calificación AA (en una escala de AAA-CCC), con un percentil de 88 a 96 entre la industria de Equipos Eléctricos en la última evaluación de calificaciones MSCI ESG en septiembre de 2022.

Bloomberg:¹⁵ En 2022, Siemens Gamesa fue confirmada en el Índice de Igualdad de Género (Gender-Equality Index, GEI) de Bloomberg. El índice de 2022 incluye 418 empresas de 11 sectores y 45 países. Este índice de referencia mide la igualdad de género en cinco aspectos: liderazgo femenino y canalización del talento, igualdad salarial y paridad salarial entre hombres y mujeres, cultura inclusiva, políticas contra el acoso sexual y marca favorable a las mujeres.

CDP:¹⁶ CDP ha reconocido nuestros esfuerzos por descarbonizar nuestras operaciones y cadena de suministro, y Siemens Gamesa ha recibido una puntuación de A (el único fabricante de equipos eólicos que ha recibido una A). Además, CDP ha desarrollado una calificación anual del compromiso de los proveedores (SER) que abarca el gobierno corporativo, los objetivos, las emisiones de la cadena de valor (Alcance 3) y las estrategias de compromiso de los proveedores, y que alimenta la puntuación climática de la empresa. En esta categoría, Siemens Gamesa también fue seleccionada entre el 7% de los mejores, y reconocida en el Supplier Engagement Leaderboard.

A.2 Marco del informe

A.2.1 Declaración

[L11-G05] [102-50] El **Estado de información no financiera consolidado 2022 (EINF)** de Siemens Gamesa es formulado por el Consejo de Administración tras consultar con la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas.

A.2.2 Perímetro

El alcance de las empresas consideradas en el Estado de información no financiera consolidado (EINF) 2022 es coherente con la definición del grupo a efectos de la elaboración de los estados financieros consolidados. Las empresas asociadas y las empresas conjuntas están excluidas del ámbito de aplicación.

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 transposición 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

La información contenida en este Estado de información no financiera consolidado (EINF) refleja la situación en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 30 de septiembre de 2022 («el período de referencia»). Este período también se denomina «ejercicio fiscal 2022» (EF 22).

A.2.5 Marco de información

[102-54] 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 (Sección I).

La empresa también ha seguido las recomendaciones de la Global Reporting Initiative (normas de información de la GRI). 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).

Además, este informe cumple con las obligaciones de información establecidas por el artículo 8 del Reglamento de la Unión Europea 852/2020 sobre el establecimiento de un marco para facilitar la inversión sostenible, complementado por el Reglamento Delegado 2139/2021, que determina las actividades elegibles con respecto a los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático, y de acuerdo con Reglamento Delegado 2178/2021, que implementa la metodología de información.

De acuerdo con este marco normativo, estamos obligados a informar sobre nuestra elegibilidad y alineación como porcentaje de la facturación [Revenue], los gastos de capital [Capex] y los gastos de operativos de funcionamiento [Opex], y a revelar, en nuestra declaración de información no financiera consolidada, cómo y en qué medida nuestras actividades se califican como ambientalmente sostenibles en virtud de los artículos 3 y 9 de dicho Reglamento. Este informe contiene un capítulo específico para abordar este mandato. [Sección G. Taxonomía de la UE según el Reglamento de la UE 2020/852].

En el EF 22, las obligaciones de información de Siemens Gamesa se limitan al porcentaje de elegibilidad de las actividades contempladas en el Real Decreto 2139/2021. Para los años siguientes, estas actividades elegibles tendrán que ser analizadas desde el punto de vista de la alineación con la Taxonomía.

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 2022, 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 reportables relacionados con el medioambiente, los empleados y los asuntos sociales, la protección de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno representan los pilares de las políticas y programas del grupo Siemens Gamesa, incluyendo el nuevo Programa de Sostenibilidad integral y las acciones expuestas en la sección A1.3.2. Este proceso de información se lleva a cabo en estrecha coordinación con nuestro principal accionista, Siemens Energy A.G.

Mientras que el enfoque de los aspectos reportables está alineado en todo el grupo Siemens Energy, la base para la preparación de este documento refleja solo las características específicas de Siemens Gamesa.

A.2.7 Recopilación de 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

[102-46] El ámbito de las empresas consideradas por Siemens Gamesa es idéntico al de los estados financieros consolidados. [102-45] 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 2018, 2019 y 2020, 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., en adelante «SGRE», «Siemens Gamesa» o la «Empresa», es la sociedad matriz del grupo.

Siemens Gamesa Renewable Energy S. A. y todas las filiales sobre las que tiene capacidad para ejercer control, o que controla conjuntamente, se denominan «Grupo Siemens Gamesa Renewable Energy», «Grupo Siemens Gamesa» o «el Grupo». Las empresas en las que Siemens Gamesa tiene un porcentaje de participación, pero sobre las que no tiene capacidad de ejercer el control se denominan «empresas participadas» o «empresas asociadas».

A.2.10 Cálculos

Este documento se refiere al ahorro de emisiones de CO₂ – o desplazamiento de emisiones de CO₂ – que los productos de Siemens Gamesa proporcionan a los clientes. Debe interpretarse como el total de emisiones de CO₂ 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 CO₂ se basa en la capacidad total instalada de los aerogeneradores, tanto terrestres (onshore) como marinos (offshore). Se aplican los siguientes factores de conversión:

- Factor de emisión mundial de los combustibles fósiles utilizado (grCO₂/kWh): 849.
- Factor de capacidad media de los aerogeneradores marinos: de energía del 44%.
- Factor de capacidad media de los aerogeneradores terrestres: de energía del 33%.
- Promedio de horas equivalentes al año (h) = [Factor de capacidad media del aerogenerador (AEG)] * 365 * 24.

A.2.11 Análisis de materialidad

[102-44] El análisis de materialidad de Siemens Gamesa es exhaustivo. En nuestra opinión, la evolución de los asuntos materiales requiere actualizaciones periódicas, y proponemos revisiones basadas en ciclos de 5 años, en función de las características específicas de la empresa y de las tendencias de las necesidades de las partes interesadas.

A.2.11.1. Identificación de aspectos materiales

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

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

Todas estas fuentes nos permiten identificar detalles y características específicas y obtener listas de cuestiones que afectan al grupo. En los próximos años, el análisis de materialidad se realizará conjuntamente o en coordinación con el grupo Siemens Energy. Teniendo en cuenta la oferta pública de adquisición existente y que, en el escenario más plausible, este es el último año en el que Siemens Gamesa está sujeta a la obligación de informar de forma autónoma, se considera que el actual análisis de materialidad es correcto desde el punto de vista del contenido y también de la relación coste-beneficio.

A.2.11.2 Priorización de los aspectos materiales

Se analizó la importancia de cada aspecto específico para la alta dirección y los responsables regionales de Siemens Gamesa (diagnóstico interno) y se identificaron las demandas de los líderes de opinión en estas áreas, así como las mejores prácticas implementadas por los pares de Siemens Gamesa (diagnóstico externo). Los resultados de los diagnósticos internos y externos se desplegaron en el análisis de materialidad agregada como:

Materialidad interna del aspecto de la sostenibilidad (importancia para Siemens Gamesa - eje X de la matriz de materialidad), incluido un análisis en profundidad de las políticas de sostenibilidad aplicables a las empresas del grupo, junto con consultas a los altos ejecutivos, incluyendo al CEO y a los miembros de la Comisión Ejecutiva, que aportaron su opinión sobre la materialidad de los asuntos identificados.

Materialidad externa del aspecto de la sostenibilidad (importancia para las partes interesadas – eje Y de la matriz de materialidad), ponderada de la siguiente manera: i) referencia con sus homólogos del sector: 60%; ii) líderes de opinión del sector: 5%, incluyendo AEE, WindEurope, IEA, etc.; iii) líderes de opinión en materia de sostenibilidad: 30%, incluyendo DJSI, CDP, FTSE4Good, OCDE, OIT, GRI, etc.; iv) medios de comunicación: 5%.

Estos resultados se representan gráficamente en la *Ilustración 6 - Matriz de materialidad*

A.2.11.3. Aspectos materiales identificados

Cada año, la empresa reflexiona sobre si las cuestiones de este análisis siguen siendo válidas. La conclusión para el año 2022 es que los principales aspectos materiales para la empresa siguen siendo Salud y seguridad; Diversidad e igualdad de oportunidades; Acción contra el cambio climático; Compras responsables; Derechos humanos; Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI); Gestión de empleados; Ética, integridad, anticorrupción; y Relaciones con la comunidad.

A.3 Enfoque de gestión

A.3.1 Descripción de las políticas

[L11-G06] Siemens Gamesa se ha dotado de un conjunto de políticas corporativas que desarrollan los principios reflejados en nuestro sistema de gobierno corporativo y contienen las directrices que rigen la actuación de la empresa y de sus filiales, así como la de sus consejeros, directivos y empleados en el marco del plan estratégico y de la visión y valores de la Empresa. [103-2] El objetivo principal del enfoque de gestión es gestionar los principales riesgos y oportunidades en todas las cuestiones materiales, incluidos los riesgos y oportunidades financieros y no financieros. Nuestra visión de la sostenibilidad aborda la responsabilidad de la empresa con una amplia gama de partes interesadas, además de los accionistas e inversores. Hay muchas áreas que pueden afectar a nuestra huella empresarial, tanto ahora como en el futuro, como la protección global del medioambiente y el bienestar de los empleados, la comunidad y la sociedad civil en general.

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 que se describen detalladamente en el sitio web corporativo del grupo.¹⁷

A.3.1.1 Política de sostenibilidad

102-26] 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.¹⁸

A.3.1.2 Política de Diversidad e Inclusión

Más de 100 nacionalidades diferentes (119) trabajan en Siemens Gamesa en todo el mundo. Nuestra plantilla es diversa y lo valoramos mucho. Nuestra empresa cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión¹⁹ que se aplica a todas las regiones geográficas en las que estamos presentes. Esta política tiene el objetivo de garantizar la igualdad y la inclusión y evitar cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, género, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra característica personal, física o social.

A.3.1.3 Política de Seguridad y Salud

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 Salud, Seguridad y Medioambiente (HSE).²⁰ 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 en todo momento 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.3.1.4 Política de derechos humanos

Siemens Gamesa se ha comprometido explícitamente a defender los derechos humanos a través de la política de Derechos Humanos.²¹ 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) y los Principios de Empoderamiento de la Mujer del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

A.3.1.5 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. Ese es nuestro modelo de negocio. La aceptación a largo plazo por parte de las comunidades locales es nuestra principal prioridad, y ser parte activa de sus actividades y su comunidad, nuestro objetivo. 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 social²² aprobada por el Consejo de Administración refuerza este compromiso.

A.3.1.6 Política de relaciones con los proveedores

En todo momento, nuestros proveedores deben compartir nuestro objetivo común de respetar y promover nuestras normas medioambientales y éticas y el cumplimiento de la legislación. Para

ello, nuestra Política de relaciones con los proveedores ²³ 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 de gobierno corporativo, 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: Business Conduct Guidelines.²⁴
- Código de Conducta para Proveedores²⁵ y el folleto del Código de Conducta para proveedores e intermediarios externos.²⁶
- Políticas, procedimientos e instrucciones internas.
- Otros procesos de sostenibilidad y compromisos externos de Siemens Gamesa.

A.3.2 Resultados de estas políticas

[L11-G07] La aplicación de estas políticas está directamente relacionada con aspectos materiales de la empresa, que se explican a continuación.

[103-1] Siemens Gamesa lleva a cabo evaluaciones de materialidad sobre temas de sostenibilidad para identificar los temas más importantes para el éxito empresarial a largo plazo de nuestra empresa y que más importan a las partes interesadas internas y externas de Siemens Gamesa. La lista de temas materiales y el proceso general se recogen en la sección [A.2.11 Análisis de materialidad](#). Para Siemens Gamesa, todos los temas materiales son relevantes en toda nuestra cadena de valor, a menos que se indique lo contrario. [102-47] Las cuestiones materiales para nuestros grupos de interés incluyen el gobierno corporativo, el respeto de los derechos humanos, las prácticas laborales, los impactos medioambientales, las operaciones de la cadena de valor y los impactos positivos y negativos en las comunidades locales.

●⇒Aspecto material: **Salud y seguridad**

La gestión de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores requiere un proceso de concienciación y formación, junto con la identificación de los riesgos y las medidas de mitigación. Además de lograr una reducción de los accidentes de trabajo, es importante transmitir la importancia de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo a la cadena de suministro. [\[Véase la sección de este informe: C.3 Salud y seguridad\]](#)

●⇒Aspecto material: **Diversidad e igualdad de oportunidades**

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, adoptando así un modelo de gestión de personas

comprometido con la excelencia profesional y la calidad de la vida laboral. Además, se han adoptado políticas y acciones para promover la conciliación de la vida laboral y familiar y reducir la brecha salarial. [\[Véase la sección de este informe C.7 Diversidad e igualdad de oportunidades\]](#)

●⇒Aspecto material: **Acción sobre el cambio climático**

Medidas adoptadas por la empresa para contribuir a la mitigación del cambio climático: aplicar una política de cambio climático, invertir en energías renovables, promover la eficiencia energética, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, compensar el carbono o las emisiones; adaptar los proyectos o activos a los fenómenos meteorológicos extremos; y gestionar los riesgos y las oportunidades del cambio climático. El impacto de la transición energética y sus mecanismos reguladores en las empresas es importante. [\[Véase la sección de este informe B.5 Cambio climático\]](#)

●⇒Aspecto material: **Compra 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 para garantizar el cumplimiento (compliance). También hay que trabajar para identificar la huella de carbono de los proveedores. [\[Véase la sección de este informe F.3 Cadena de suministro responsable\]](#)

●⇒Aspecto material: **Derechos humanos**

Medidas establecidas para respetar los derechos humanos de las partes interesadas y mecanismos para hacer frente a posibles violaciones. Además de la definición de una política al respecto, se considera importante establecer mecanismos de debida diligencia, así como la formación y la concienciación sobre el tema de evaluar los riesgos para los derechos humanos en los proyectos e inversiones, así como en la cadena de suministro. [\[Véase la sección de este informe D. Información sobre el respeto de los derechos humanos\]](#)

●⇒Aspecto material: **Emisiones de Gases efecto invernadero (GEI)**

El calentamiento global y el cambio climático han pasado a primer plano como una cuestión clave del desarrollo sostenible. Muchos gobiernos están tomando medidas para reducir las emisiones de GEI a través de políticas nacionales que incluyen la introducción de programas de comercio de emisiones, programas voluntarios, impuestos sobre el carbono o la energía, y reglamentos y normas sobre la eficiencia energética y las emisiones. Por consiguiente, debemos comprender y gestionar nuestros riesgos de GEI si queremos asegurar el éxito a largo plazo en un entorno empresarial competitivo, y estar preparados para las futuras políticas climáticas nacionales o regionales. [\[Véase la sección de este informe B.5 Cambio climático\]](#)

●⇒Aspecto material: **Gestión de empleados**

Estrategia y planes son implementados para atraer y retener talento, así como para reducir la rotación de personal. También se utilizan 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. Además, se evalúan las medidas para promover la formación en cuestiones clave de sostenibilidad y para vincular la remuneración de los

empleados a los resultados de la empresa en materia de sostenibilidad. [\[Véase la sección de este informe C.5 Formación y aprendizaje\]](#)

●⇒Aspecto material: **Ética, integridad, lucha contra la corrupción**

Como parte del buen gobierno una empresa, se considera necesario implementar una política anticorrupción y aplicar directrices de conducta ética, además de promover el cumplimiento y la integridad en las 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. Las grandes empresas que cotizan en bolsa también tienden a proporcionar cada vez más información sobre la transparencia y su contribución fiscal. [\[Véase la sección de este informe E. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno\]](#)

●⇒Aspecto material: **Relaciones con la comunidad**

La empresa gestiona 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. [\[Véase la sección de este informe F.1 Compromiso con el desarrollo sostenible\]](#)

A.3.3 Responsabilidades

La estructura de gobierno de Siemens Gamesa en relación con la sostenibilidad consiste en lo siguiente:

- El **Consejo de Administración** establece la dirección estratégica y la ambición de la sostenibilidad en Siemens Gamesa en consonancia con la estrategia corporativa, aprueba la estrategia y los objetivos de sostenibilidad y supervisa su cumplimiento. Asimismo, formula el estado de información no financiera consolidado, previo informe de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- La **Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV)** es responsable de supervisar la integridad de los estados de información no financiera consolidados y otras funciones relacionadas con la supervisión de la estrategia y las prácticas de sostenibilidad. En la Política de Sostenibilidad de Siemens Gamesa se puede encontrar más información sobre las competencias atribuidas a esta comisión.
- El **Comité Ejecutivo** aprueba los programas de sostenibilidad, asigna la responsabilidad y los recursos de los programas a nivel ejecutivo y supervisa los avances. En la Política de Sostenibilidad de Siemens Gamesa se puede encontrar más información sobre las competencias atribuidas a esta comisión.
- El **Chief Sustainability Officer (CSO)** fue nombrado en el EF 22. Su función es asegurar que la empresa tenga una estrategia de sostenibilidad coherente, garantizar la

alineación y la coordinación entre los equipos e impulsar la consecución de nuestros objetivos de sostenibilidad.

- El **Grupo de Trabajo de Sostenibilidad** es nombrado por el Comité Ejecutivo. Es responsable de desarrollar y defender la estrategia de sostenibilidad y los programas y objetivos que la componen. El Grupo de Trabajo de Sostenibilidad revisa anualmente la Estrategia de Sostenibilidad, ofrece recomendaciones para añadir o actualizar programas y objetivos, y supervisa el rendimiento de los KPI (indicadores clave de rendimiento); este grupo también presenta los Programas de Sostenibilidad a la Comisión Ejecutiva para su aprobación. El Grupo de Trabajo de Sostenibilidad se reúne periódicamente y cada miembro es responsable de la gestión de programas, políticas y procedimientos específicos.
- Las **unidades de negocio y las funciones corporativas** son responsables de desarrollar procedimientos y tomar medidas para aplicar los programas de sostenibilidad y alcanzar los objetivos. También informan sobre los resultados de los programas de sostenibilidad. Las unidades de negocio y las funciones corporativas realizan una revisión anual de los temas, programas y objetivos de sostenibilidad existentes y presentan actualizaciones al Grupo de Trabajo de Sostenibilidad.

A.3.4 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

[L11-G01] [102-15] Además, como empresa, nuestro propio interés también nos induce 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.

ODS7: Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos. La empresa ofrece tecnología de energía eólica limpia, fiable y asequible y es un proveedor líder de soluciones de energía eólica para clientes de todo el mundo.

ODS13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. Siemens Gamesa se fijó el objetivo de ser neutral en cuanto a las emisiones de CO₂ en todas sus operaciones para el año 2025 y ya había logrado la neutralidad en cuanto a las emisiones de carbono al final del EF 19. La empresa es un ejemplo para que las empresas contribuyan a descarbonizar la economía. Con nuestros productos y servicios, ayudamos a mejorar la eficiencia energética y a reducir las emisiones de CO₂.

ODS5: Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Siemens Gamesa influye en el ODS 5 al contar con una plantilla ampliamente representativa de nuestra base de clientes y de las comunidades a las que servimos. Nuestra empresa se compromete a crear oportunidades para que las mujeres participen

en igualdad de condiciones, así como a aumentar su acceso a la dirección.

ODS8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo digno para todos. Siemens Gamesa repercute directamente en el ODS 8 a través de sus operaciones globales que contribuyen al crecimiento del PIB en muchos países, nuestro compromiso de proporcionar puestos de trabajo decentes y posibilitar el empleo e impulsando la desvinculación del crecimiento económico del uso de la energía en nuestra capacidad como líder de pensamiento.

ODS16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Nuestra Empresa se compromete a implementar los requisitos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y todas las demás normativas pertinentes en nuestra cadena de suministro y a difundirlas a través de asociaciones con organizaciones e instituciones externas.

A.3.5 Relación con las partes interesadas

[102-40] La relación de la empresa con los grupos de interés tiene una doble vertiente: desde el punto de vista de la sostenibilidad, responder a sus expectativas y necesidades y, desde el punto de vista de la reputación, gestionar la percepción que los grupos de interés tienen de la empresa. Siemens Gamesa tiene una gran variedad de grupos de interés que incluyen: i) clientes; ii) empleados; iii) accionistas; iv) inversores, analistas y agencias de calificación de ESG; v) proveedores; vi) gobiernos y reguladores; vii) medios de comunicación; y viii) sociedad y comunidades en general. [102-42] Las partes interesadas del grupo se identifican mediante procesos de reflexión interna del equipo directivo, en base a las relaciones establecidas con los colectivos estratégicos para satisfacer tanto sus expectativas como las necesidades de la empresa.

La empresa se compromete con las partes interesadas a través de canales específicos (contacto directo, conferencias, reuniones, buzones, portales dedicados, encuestas anuales o plurianuales...) para identificar las cuestiones más importantes y dar una respuesta razonable a sus expectativas siempre que sea posible.

A.3.6 Compromisos globales de sostenibilidad

[102-12] Para respaldar los argumentos empresariales, el grupo ha suscrito voluntariamente varios códigos de principios éticos y buenas prácticas.

- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas:** El Grupo se ha adherido a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (participante ID 4098) y, cada año, reafirma su compromiso y apoyo a los diez principios en materia de derechos laborales, derechos humanos, protección del medioambiente y lucha contra la corrupción. Anualmente, la empresa publica el denominado Informe de Comunicación de Progreso (Communication on Progress, COP) de revisión del cumplimiento de esos principios. Este documento se publica en el sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.²⁷
- **Global Reporting Initiative (GRI)** Desde 2004, la empresa ha divulgado información referente a las directrices en

evolución de la Global Reporting Initiative (GRI), una organización no gubernamental cuyo objetivo es lograr transparencia y comparabilidad en la elaboración de informes de sostenibilidad corporativa.

- **Compromiso de acción de París:** El Grupo respaldó el Compromiso de Acción de París y acogió con satisfacción la adopción de un nuevo acuerdo universal en la COP 21 de París; también se comprometió a apoyar la consecución o superación de las aspiraciones del acuerdo.
- **Caring for Climate:** «Caring for Climate: The business leadership platform» [Proteger el clima: la plataforma de liderazgo empresarial] es una iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Su objetivo es implicar a las empresas y a los gobiernos en la actuación sobre el cambio climático, la eficiencia energética, la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y la colaboración positiva con otras instituciones públicas y privadas. Siemens Gamesa se adhirió en junio de 2007.
- **Principios de empoderamiento de la mujer (WEP):** Los WEP son promovidos por ONU Mujeres/Pacto Mundial de las Naciones Unidas y tienen como objetivo fomentar prácticas empresariales que empoderen a las mujeres y promuevan la igualdad de género, incluyendo la igualdad de remuneración, la igualdad de oportunidades para la promoción profesional, el permiso parental remunerado y la tolerancia cero para el acoso sexual en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, e impulsar resultados positivos para la sociedad y las empresas. Siemens Gamesa se adhirió a los «Principios de empoderamiento de la mujer» en diciembre de 2010.
- **Objetivos basados en la ciencia (SBTi):** Science Based Targets (SBTi) [Objetivos basados en la ciencia] es una iniciativa internacional conjunta de CDP, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales, el Fondo Mundial para la Naturaleza y la coalición We Mean Business. Su objetivo es reducir las emisiones de carbono de manera mensurable y alcanzar el objetivo de no superar los 2 grados centígrados de calentamiento global establecido en el Acuerdo de París sobre el Clima. Siemens Gamesa se adhirió a esta iniciativa el 12 de septiembre de 2018; en agosto de 2020, SBTi comprobó que su estrategia de reducción de emisiones está alineada con lo que la ciencia del clima dice que es necesario para cumplir con la trayectoria de 1,5°C.
- **Business Ambition for 1,5 °C – Nuestro único futuro:** En las conversaciones sobre el cambio climático celebradas en Madrid (COP-25), Siemens Gamesa adoptó el compromiso de que las empresas pongan de su parte para evitar que el planeta se sobrecaliente más de 1,5 °C en los próximos años. El compromiso obliga a las empresas a cumplir con los objetivos de emisiones evaluados a través de la iniciativa de Objetivos basados en la ciencia de la ONU (SBTi), o asumir un compromiso público para alcanzar las emisiones netas cero a más tardar en 2050.

A.3.7 Riesgos relacionados con aspectos vinculados a las actividades del grupo

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

El Sistema de Control y Gestión de Riesgos en el marco de la ERM es promovido por el Consejo de Administración y la alta dirección y se aplica en toda la organización.

Siemens Gamesa cuenta con un departamento de Riesgos y Control Interno (RIC) que depende del Director Financiero (CFO) y que informa regularmente a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas.

La Política General de Control y Gestión de Riesgos²⁸ 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.

Nota: La información detallada sobre la Gestión de Riesgos está disponible para su consulta en la Sección E («Sistemas de Control y Gestión de Riesgos») del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 de Siemens Gamesa.²⁹

B. Asuntos medioambientales

B.1. Sistema de Gestión Medioambiental

El Sistema de Gestión Integrado de Siemens Gamesa proporciona un marco de procedimientos y herramientas globales para controlar, supervisar y mejorar los resultados en materia de Salud, Seguridad y Medioambiente de la empresa.

El responsable global de Gestión de Calidad y Salud, Seguridad y Medioambiente (QM&HSE) es responsable del gobierno del Sistema Integrado de Gestión (IMS) de Siemens Gamesa, incluyendo todas las certificaciones, políticas y procedimientos medioambientales.

El Sistema de Gestión Medioambiental es el marco central que nos ayuda a alcanzar nuestros objetivos medioambientales y se basa en el principio de mejora continua.

Nuestra evaluación anual de los aspectos medioambientales (HSE Aspects PRO-31731)³⁰ 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 mejora de los indicadores clave de rendimiento (KPI). [\[Véase la sección B.1.6 Objetivos medioambientales\]](#). 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 de su 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.

B.1.1 Impacto actual y previsible de las actividades de la empresa en el medioambiente

[L11-M01] 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 e inagotable, pocos cuestionan la condición de la energía eólica como una de las formas más sostenibles de generar electricidad. Sin embargo, el impacto medioambiental asociado a la industria sigue siendo un punto de debate, especialmente las emisiones de CO₂ liberadas durante la extracción de la materia prima y la eliminación de los aerogeneradores. Siemens Gamesa se centra en los pros y los contras de la energía eólica, y trabaja 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 motores de Siemens Gamesa.³¹

La empresa también tiene en cuenta estos retos globales en sus operaciones, ya que nos esforzamos continuamente por mejorar la eficiencia energética y reducir las emisiones de CO₂ asociadas a nuestras tecnologías de producción y servicios.

También son importantes la 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.

La excelencia medioambiental es esencial para alcanzar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, cumplir con los requisitos establecidos en el Acuerdo de París sobre el cambio climático y cumplir con las nuevas normas de taxonomía. Nos comprometemos a fomentar el uso sostenible de los recursos, una cultura de respeto al medioambiente y a liderar la lucha contra el cambio climático mediante la reducción del impacto ambiental de nuestras actividades.

Los principales temas medioambientales identificados en nuestra Estrategia de Sostenibilidad,³² aprobada por el Consejo de Administración, son el cambio climático y la eficiencia de los recursos, y sobre esta base se está aplicando un conjunto de acciones prioritarias para garantizar que centramos nuestros esfuerzos e impulsamos mejoras de rendimiento en las áreas que son importantes para nuestro negocio.

Gracias a nuestro personal altamente cualificado, no solo cumplimos las normas medioambientales más estrictas, sino que también impulsamos mejoras medioambientales en nuestras fábricas y en los emplazamientos de nuestros proyectos. Sin embargo, 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 y partidos políticos, 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. [\[Véanse las secciones B1.7.5 Actividades a nivel de producto y B1.7.6 Actividades a nivel de proveedor\]](#)

B.1.2 Proceso de evaluación y certificación medioambiental

[L11-M02] Siemens Gamesa cuenta con un Sistema de Gestión Medioambiental certificado según la norma ISO 14001:2015 que actualmente cubre 108 instalaciones de la empresa. En el ejercicio 23, se espera incluir tres nuevas instalaciones en este certificado: Le Havre-Francia (Nacelles + Bujes + Palas Offshore), Taichung-Taiwán (Nacelles 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.

B.1.3 Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales

[L11-M03] El Sistema de Gestión Integrado (Integrated Management System, IMS) de Siemens Gamesa proporciona un marco de procedimientos y herramientas que permiten supervisar, controlar y mejorar el rendimiento de la empresa en materia medioambiental. De este modo, la empresa puede demostrar el cumplimiento de los requisitos de nuestras partes interesadas, identificar posibles problemas y aplicar controles para evitar o reducir los impactos ambientales, así como implicar a los empleados y motivar a los proveedores para que mejoren su comportamiento ambiental al planificar y realizar actividades relacionadas con sus operaciones, productos y servicios. Sin embargo, el sistema de gestión debe estar respaldado por empleados competentes y un marco de liderazgo que lo impulse.

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

B.1.4 Aplicación del principio de precaución

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

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 Sostenibilidad³³ esboza ambiciones más amplias relacionadas con la descarbonización, la circularidad y la biodiversidad, la protección del planeta y el cambio climático. Las Business Conduct Guidelines (Directrices de conducta empresarial) establecen los principios medioambientales que los empleados y directivos deben seguir en su trabajo diario, mientras que los que figuran explícitamente en nuestro Código de Conducta para Proveedores se aplican a nuestros proveedores y terceros intermediarios.

La Política de Siemens Gamesa³⁴ también proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de Calidad,

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.

B.1.5 Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

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

B.1.6 Objetivos medioambientales

La empresa ha establecido una nueva 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, que ha verificado nuestros objetivos basados en la ciencia hasta 2025 (página 29), además de nuestro compromiso de cero emisiones netas en 2040 para la cadena de valor. [\[Véase la Ilustración 1 - Visión de la sostenibilidad 2040\]](#)

Supervisar y analizar regularmente el desempeño ambiental de nuestras instalaciones de producción y emplazamientos de proyectos es esencial para alcanzar estos objetivos. Siemens Gamesa utiliza un software para la evaluación integrada de los aspectos medioambientales que permite la recopilación y el análisis global de datos y que también es decisivo para:

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

B.1.7 Éxitos medioambientales

En Siemens Gamesa, nos enorgullecemos de nuestros constantes esfuerzos por mejorar nuestro desempeño medioambiental. A continuación, figuran algunos ejemplos de nuestros éxitos en el EF 22.

B.1.7.1 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 implementación de la Estrategia HSE de Siemens Gamesa es un medio centralizado para captar oportunidades «más verdes» en todo el negocio y alimentar el aprendizaje transversal compartiendo ideas y experiencias de mejora medioambiental. Se invita a los empleados a presentar iniciativas de proyectos innovadores para conseguir un ahorro medioambiental y también para inspirar a otros. Hacemos un seguimiento de las mejoras

medioambientales conseguidas con los proyectos implementados y las clasificamos en relación con los cinco objetivos medioambientales estratégicos de nuestra política de HSE³⁵ y nuestros procesos de HSE. Las mejoras en materia de salud, seguridad y medioambiente pueden clasificarse en ahorros medioambientales reales (por ejemplo, medidas de reducción, sustitución o eficiencia absolutas) u otras iniciativas como campañas, investigaciones, mapeos, formaciones, etc. En el EF 22 se propusieron varias acciones de mejora alcanzando un ahorro de energía de 4.318GJ y una disminución 63.695 t en residuos.

B.1.7.2 Innovaciones de hidrógeno verde

En línea con nuestro compromiso de descarbonizar la economía y proteger el medioambiente, Siemens Gamesa y Siemens Energy anunciaron a principios de 2021 que están uniendo fuerzas para desarrollar una solución innovadora y totalmente integrada de eólica marina a hidrógeno.³⁶ Siemens Gamesa adaptará su turbina eólica marina SG 14-222 DD para integrar un sistema de electrólisis en la base de la torre de la turbina. La solución reducirá el coste del hidrógeno al poder funcionar fuera de la red, abriendo más y mejores emplazamientos eólicos.

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

B.1.7.3 Una logística de servicios más ecológica

El «Groenewind», un nuevo buque que es el primero de su clase en el ámbito del servicio offshore fue desplegado para dar servicio a 100 aerogeneradores en Bélgica. El buque es más pequeño y ligero que los típicos buques de operaciones de servicio (Service Operation Vessels, SOV) y, en consecuencia, más sostenible: reduce el consumo de combustible en un 50% en comparación con un SOV monocasco y requiere menos material para su construcción.³⁷

B.1.7.4 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 1,5 °C. En el EF 22, Siemens Gamesa amplió su 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 las vías de descarbonización con los proveedores para lograr mejoras incrementales y una cadena de suministro descarbonizada para 2040. A nivel de producto, SGRE pretende descarbonizar nuestros productos de alto impacto y ofrecer soluciones alternativas ecológicas.

B.1.7.5 Actividades a nivel de producto

Siemens Gamesa ha anunciado su compromiso con el acero 100% neto cero junto con otras tres grandes empresas mundiales (Iberdrola, Vattenfall BA Wind y Volvo Cars), 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.³⁸ Dado que la industria siderúrgica representa por sí sola el 7% de las emisiones anuales de carbono a nivel mundial, es crucial que

esta industria se descarbonice si se quiere mantener el aumento de la temperatura global por debajo de 1,5 °C. El acero es el material con mayor impacto en la huella de carbono de los aerogeneradores, con más del 60%. SteelZero está estrechamente alineado con las ambiciones generales de la empresa y su estrategia de sostenibilidad.

Siemens Gamesa también apoya la actual propuesta legal de la Comisión Europea de establecer un umbral de Potencial de Calentamiento Global (GWP) <10 en el uso de gases para los cuadros eléctricos que se introducirá gradualmente. Siemens Gamesa ha realizado una transición parcial de su uso de cuadros eléctricos a GWP<10 y se compromete, en colaboración con sus proveedores, a encontrar soluciones similares para el resto de los casos de uso.

B.1.7.6 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 para 2025. Para ello, se ha puesto en marcha una nueva iniciativa para incluir compromisos de sostenibilidad en 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 para 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.

B.1.8 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 2022, se instalaron 9,8 GW de capacidad eólica adicional, lo que ayudó a nuestros clientes a reducir aún más sus emisiones en 26 millones de toneladas de CO₂. En total, se han instalado más de 127 GW de aerogeneradores de Siemens Gamesa desde 1998. Esto permite a nuestros clientes reducir su huella de carbono en más de 327 millones de toneladas de CO₂ al año. [\[Véase la Tabla 44 - 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,³⁹ la energía híbrida y el almacenamiento de energía.⁴⁰

B.1.9 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 fabricante de equipos originales (OEM), reconocemos que somos los más indicados para minimizar cualquier posible impacto adverso. Sin embargo, también exigimos a nuestros proveedores, contratistas y clientes que nos apoyen en nuestros esfuerzos.

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 el funcionamiento. También trabajamos estrechamente con nuestros proveedores y clientes para conseguirlo. [\[Véanse las secciones B.1.6 Objetivos medioambientales y B.1.11 Criterios ambientales en el diseño de productos\]](#)

B.1.10 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 Evaluaciones 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 los hallazgos del ACV como base para:

- Comunicar nuestro desempeño ambiental a nuestros grupos de interés internos y externos en forma de Declaraciones Ambientales de producto (DAP) de Tipo II y III.
- Identificar oportunidades para mejorar nuestro desempeño ambiental en futuros diseños en conformidad con la gestión del impacto medioambiental de los productos.

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

Utilizamos la información obtenida de los ACV para mejorar no solo los aspectos relacionados con el producto, sino también con el funcionamiento. Esto se refleja en nuestra estrategia de mejora de las plataformas offshore, donde los modelos actuales de turbinas están superando a los anteriores no solo en términos de coste nivelado de la energía (LCoE), sino también de los impactos ambientales, como el tiempo de amortización de la energía y las emisiones de equivalentes de CO₂ por kWh a la red.

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

En el EF 22, Siemens Gamesa publicó las siguientes declaraciones ambientales en el Sistema Internacional EPD®: EPD de tipo III para SG 6.2-170, SG 6.6-170⁴¹ y SG 6.6-155.⁴²

B.1.11 Criterios ambientales en el diseño de productos

Además de los claros beneficios medioambientales asociados con la producción de energías renovables, Siemens Gamesa diseña, fabrica y da servicio a sus productos de forma que mejoren su comportamiento medioambiental. Nuestro proceso de desarrollo de productos incorpora muchos principios basados en la norma ISO 14006:2020.

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 las entregas de materiales y componentes de los proveedores, así como de los envíos de componentes de Siemens Gamesa, es un aspecto con un impacto ambiental potencialmente elevado para la distribución, el almacenamiento y el transporte de nuestros productos; es necesario concienciar sobre la importancia del embalaje e introducir materiales de embalaje más reciclables.

Se están realizando esfuerzos para mejorar nuestras ofertas de servicio de actualización de componentes y prolongación de la vida útil (LTE), 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. Los centros de reacondicionamiento de Siemens Gamesa fueron incluidos en el «II Catálogo de Buenas Prácticas para la Economía Circular» del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico de España.

Nuestros productos están diseñados para encarnar la eficiencia energética a escala global e incorporan una mayor eficiencia energética a lo largo de la mayoría de las etapas del ciclo de vida de un aerogenerador, incluyendo la adquisición de materias primas y componentes, la fabricación y el montaje de 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.1.12 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.

Invitamos a nuestros proveedores a sumarse a nuestro viaje hacia operaciones más sostenibles y a reducir así nuestra huella de carbono. Hemos creado un equipo formal de Sostenibilidad de la Cadena de Suministro dentro de Compras para reforzar los esfuerzos de descarbonización dentro de nuestra cadena de valor. [\[Véase F.3.6 Integración de la sostenibilidad en la cadena de suministro\]](#)

Los proveedores pueden ahora informar sobre sus mejoras medioambientales en términos de reducción de CO₂. De cara al futuro, Siemens Gamesa tiene previsto incentivar a los proveedores para que cumplan con sus compromisos de sostenibilidad, con el objetivo de que en 2025 al menos el 30% de los proveedores tengan objetivos de descarbonización aprobados y alineados con la iniciativa de Objetivos basados en la ciencia (Science Based Target, SBTi) y el objetivo del 50% para 2040. [\[Véase la sección F.3 Cadena de suministro responsable\]](#)

Además, hemos desarrollado requisitos medioambientales específicos para los principales contratistas de SGRE. El objetivo de este documento es establecer los requisitos medioambientales generales para los contratistas principales y sus subcontratistas que realizan trabajos para y en nombre de Siemens Gamesa, para mantener el nivel de rendimiento medioambiental en todas nuestras actividades directas e indirectas.

B.2 Prevención de la contaminación

[L11-M06] Siemens Gamesa mide anualmente sus emisiones directas e indirectas de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 14064-1. El inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se publica después en nuestro informe de emisiones de GEI, que es verificado por un tercero y se hace público. Las emisiones totales de CO_{2-eq} de Alcance 1 y Alcance 2 de la empresa ascendieron a 22.713 tCO_{2-eq} en el EF 22 (28.805 en el EF 21).

[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 de referencia, el ratio de intensidad combinado para las emisiones de GEI directas (Alcance 1) e indirectas (Alcance 2) fue de 2,3 tCO_{2-eq}/MW (2,8 tCO_{2-eq}/MW en 2021) [\[Véase Tabla 38 - Emisiones de GEI \(tCO_{2-eq}\)\]](#)

B.2.1 Emisiones de Alcance 1 (directas)

[305-1] Las emisiones directas de GEI (Alcance 1) provienen de fuentes que son propiedad de la empresa o están bajo su control. 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, las sustancias clorofluorocarbonadas (CFC) y halones, utilizadas históricamente como refrigerantes y propelentes, afectan la capa de ozono si se liberan en la atmósfera. La presencia de estas sustancias en Siemens Gamesa tiene un valor marginal y se localizan principalmente en equipos de extinción de incendios y en sistemas de refrigeración. El mantenimiento de estos equipos, que trabajan en circuito cerrado, se lleva a cabo de conformidad con la legislación vigente. Las emisiones de Alcance 1 ascendieron a 20.597 tCO_{2-eq} en el EF 22 (26.788 tCO_{2-eq} en el EF 21), es decir, una disminución anual de 23%. [\[Véase la Tabla 38 - Emisiones de GEI \(tCO_{2-eq}\)\]](#)

B.2.2 Emisiones de Alcance 2 (indirectas)

[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 2.116 tCO_{2-eq} en el EF 22 (2.017 tCO_{2-eq} en el EF 21), es decir, un aumento del 5%. 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 y 22. Nuestro consumo anual de electricidad ascendió a casi 598 GJ, todos ellos generados por fuentes renovables. [\[Véase la Tabla 36 - Uso de energía \(Gigajulios - GJ\)\]](#)

B.2.3 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. Se incluye el transporte y la distribución (gasóleo marino para buques), la eliminación de los residuos generados en las operaciones, el uso de los productos vendidos, los viajes de negocios (avión, tren) y los desplazamientos de los empleados. A su vez incorpora emisiones del trabajo desde casa, por primera vez, en EF22. Las emisiones de Alcance 3 ascendieron a 780.722 t de CO₂-eq en el EF 22 (856.082 t de CO₂-eq en el EF 21). [\[Véase la Tabla 38 - Emisiones de GEI \(tCO₂-eq\)\]](#)

B.2.4 Otras emisiones a la atmósfera

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

Los compuestos orgánicos volátiles (COV) contribuyen a la formación de ozono cerca de la superficie terrestre y son responsables de lo que se conoce como *smog* de verano. Siemens Gamesa usa estos compuestos orgánicos como disolventes en pinturas y adhesivos, en procesos de impregnación y en la limpieza de superficies. El control de las emisiones de COV lo definen las autoridades locales y puede realizarse mediante medidas en los sistemas de 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. [\[Véase la Tabla 39 - Otras emisiones a la atmósfera\]](#)

B.2.5 Gestión y control del ruido

[L11-M08] La empresa ha 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.

B.2.5.1 Control del ruido en los centros de fabricación: Para garantizar que una instalación de producción cumple con el límite de ruido local establecido en el permiso medioambiental, se mide el nivel de ruido de los procesos y equipos específicos. Los departamentos de mantenimiento o técnicos deberán conocer los requisitos legales locales en materia de ruido y reaccionar si el equipo o los vehículos superan los niveles de ruido permitidos. Esto también se aplica a los proveedores externos. A la hora de comprar nuevos equipos (sistemas de ventilación, carretillas elevadoras, equipos de producción, etc.), se tienen en cuenta las especificaciones sobre el nivel de ruido junto con otras especificaciones técnicas. Las áreas funcionales de HSE (Salud, Seguridad y Medioambiente) evalúan el ruido midiendo el nivel de

ruido global para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en el permiso medioambiental. Cuando se diseñan nuevos procesos o se modifican los existentes, se tienen en cuenta las especificaciones sobre el nivel de ruido y el área funcional local de HSE realiza consultas para asegurarse de que el cambio está permitido por el permiso medioambiental.

B.2.5.2 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 (DAP) 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 suelen variar entre 105 y 112 dBA.

B.2.6 Incidentes medioambientales

B.2.6.1 Vertidos

En todas las instalaciones de producción de Siemens Gamesa y en los emplazamientos de los proyectos se aplican controles operativos para proteger el agua y el suelo de los vertidos, por ejemplo, mediante el establecimiento de planes de prevención y respuesta y el uso de medidas de control como bandejas para vertidos, zonas de carga y descarga, almacenamiento adecuado de sustancias, inspecciones rutinarias, etc. En caso de que se produzca un vertido, Siemens Gamesa cuenta con métodos de detección, notificación y corrección para reducir el alcance del vertido y evitar que se repita. En el EF 2022 se registraron un total de 894 vertidos (861 vertidos en el EF 21), de los cuales 442 fueron contenidos y otros 452 afectaron al agua o al suelo en algún grado. Ninguno de estos vertidos requirió medidas correctoras excepcionales [\[Véase la Tabla 43 - Incidentes medioambientales\]](#)

B.2.6.2 Otros incidentes medioambientales

Además de los vertidos, se registraron otros 740 incidentes menores relacionados con el medioambiente, en relación con:

- Impacto en la biodiversidad (114).
- No conformidad medioambiental (396).
- Fuego, humo, explosión (48).
- Quejas de las partes interesadas (ruido, olor, polvo) (29).
- Meteorología o desastre natural (inundaciones, vientos...) (153).

En 2022 no se produjeron no conformidades significativas ni reclamaciones de las partes interesadas relacionadas con el medioambiente. Siemens Gamesa no pagó ninguna multa o sanción importante por cuestiones medioambientales o ecológicas en el EF 22. Se consideran multas o sanciones importantes las que superan los 10.000 dólares (o su equivalente en moneda local).

En el marco de los KPI medioambientales del EF 22, hemos añadido un nuevo KPI, la «Tasa de incidentes medioambientales», basado en el número de incidentes medioambientales y las horas de trabajo con el objetivo de controlar la tendencia de los incidentes medioambientales por unidad de negocio.

B.2.7 Residuos alimentarios y contaminación lumínica

[L11-M09] En cuanto al requisito legal relativo a 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.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

[L11-M07] 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 RecyclableBlade⁴³ la primera pala de rotor reciclable del mundo para uso comercial en offshore. El concepto reutiliza el diseño probado de las palas de Siemens Gamesa, pero utiliza una resina que es reciclable; así, es posible separar los materiales de las palas al final de su vida útil y reciclarlos en nuevas aplicaciones. Las primeras palas de este tipo se instalaron en el parque eólico marino de Kaskasi en 2022.⁴⁴ RecyclableBlade ha recibido mucha atención y ha obtenido el premio JEC Innovation Award 2022, «Windpower monthly's Turbines of the Year: Wind turbine rotor blades» [Turbinas del Año de Windpower monthly: Palas de rotor de aerogenerador] y otros premios. También se han firmado nuevos acuerdos comerciales. En el EF 22, también se lanzó la solución RecyclableBlade para la gama de productos onshore. Además, la empresa anunció su colaboración en una nueva tecnología de resina reciclable con un nuevo proveedor en julio de 2022.

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 2025.⁴⁵ Esta convocatoria fue presentada por el Grupo de Trabajo de Sostenibilidad de Wind Europe en la reunión anual de junio de 2021 de la Asociación Empresarial Eólica, de la que Siemens Gamesa es miembro activo.

Para gestionar de forma sostenible las palas ya instaladas, Siemens Gamesa participa en el consorcio DecomBlades,⁴⁶ 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. Juntos, estos socios representan la cadena de valor necesaria para establecer una industria de reciclaje de materiales compuestos –desde el suministro, pasando por el procesamiento, hasta la implementación– y han publicado una propuesta para una «Especificación de eliminación de productos» de la industria, que puede alimentar futuros trabajos de normalización, por ejemplo, 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.⁴⁷

Siemens Gamesa participa en la iniciativa EnergyLOOP,⁴⁸ que persigue la innovación y la tecnología para el reciclaje de las palas de los aerogeneradores; la nueva empresa lanzada por Iberdrola y FCC Ámbito cuenta con el apoyo técnico de Siemens Gamesa que, como líder mundial en la fabricación y mantenimiento de aerogeneradores y por su conocimiento y experiencia, jugará un papel clave en este proyecto.

Siemens Gamesa evalúa continuamente su participación en proyectos similares, consorcios de investigación y redes para apoyar activamente la Visión de Sostenibilidad 2040, especialmente en relación con la eficiencia de los residuos y los recursos. 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. Siemens Gamesa aboga por unas normas internacionales para todo el sector sobre el desmantelamiento y el reciclaje de los productos, en lugar de normas nacionales específicas.

Siemens Gamesa trabaja continuamente en la mejora de la fase de fin de vida. Por ejemplo, ofrecemos una mayor vida útil tanto en el diseño como en los programas de servicio. Algunas de nuestras instalaciones se dedican total o parcialmente a reparar componentes y devolverlos al funcionamiento (multiplicadoras, generadores, cuadros eléctricos e incluso palas) para avanzar hacia una economía circular con el objetivo final de conseguir soluciones cradle-to-cradle [de principio a fin] y los centros de reacondicionamiento de la empresa fueron incluidos en el «II Catálogo de Buenas Prácticas en Economía Circular» del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) de España.

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 dividen en residuos reciclables (que, a su vez, se dividen en residuos para la reutilización, residuos para el reciclaje y residuos para la recuperación, incluida la recuperación de energía) y residuos para la eliminación o el vertedero. Además de indicar el procedimiento adecuado para registrar todo tipo de residuos, el procedimiento también establece los requisitos para los planes locales de gestión de residuos y para la segregación, el etiquetado y el almacenamiento de 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 alcanzó a 51.883 t en el EF 22 (63.127 t en el EF 21), con una reducción anual del 18%. La relación entre los residuos peligrosos y los no peligrosos producidos fue de 1:6, y la tasa global de reciclaje de residuos fue del 77%. [\[Véase la Tabla 40 - Producción de residuos\]](#)

B.3.3 Sustancias

El proceso de gestión global de sustancias de Siemens Gamesa garantiza que los productos químicos que intervienen en nuestras actividades se utilizan de forma segura y sostenible desde el punto de vista del medioambiente. El proceso se establece en nuestro procedimiento interno de gestión de sustancias. El procedimiento se aplica al diseño y desarrollo de turbinas eólicas, a la adquisición, a la manipulación de materiales, al transporte y a la importación/exportación de componentes. También se aplica cuando se manipula un producto químico o residuos de componentes durante la fabricación, el montaje, la instalación y el mantenimiento de los aerogeneradores. Además, el procedimiento establece los requisitos para los productos químicos utilizados en los trabajos realizados por terceros bajo la responsabilidad de Siemens Gamesa.

El Procedimiento de Gestión de Sustancias establece un proceso de evaluación que abarca todas las solicitudes de uso de nuevos productos químicos en Siemens Gamesa. El proceso de evaluación se lleva a cabo por empleados formados internamente que evalúan la solicitud con respecto a la lista oficial de productos prohibidos y la lista de productos restringidos de Siemens Gamesa. Los criterios de prohibición o restricción se definen en función de la clasificación de peligro de los productos químicos. Los productos existentes se evalúan anualmente y se aplican planes de retirada progresiva para los productos existentes cuando cumplen los criterios de prohibición.

En el EF 22, iniciamos una formación de concienciación sobre la gestión de sustancias para nuestros empleados de HSE [Salud, Seguridad y Medioambiente]; la formación está disponible en varios idiomas para garantizar que los empleados entiendan el contenido, y más de 200 empleados de más de 30 países diferentes ya han completado la formación online. El objetivo de la formación es garantizar el conocimiento de los requisitos del Procedimiento para la gestión de sustancias de Siemens Gamesa.

B.4 Uso sostenible de los recursos

B.4.1 Agua consumo y suministro de agua

[L11M10] [303-1] 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 483.096 m³ en el EF 22 (553.270 m³ en el EF 21). En el EF 22 se utilizó un total de 4.397 m³ de agua reciclada, que incluye 4.331 m³ (2.155 en el EF 21) de agua reciclada tratada internamente. [\[Véase la Tabla 41 - Consumo de agua \(m3\)\]](#)

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

- Extracciones que supongan más del 5% de la media anual total de cualquier masa de agua;
- Extracciones de masas de agua reconocidas por los expertos como especialmente sensibles debido a su tamaño relativo, función o naturaleza única, o de otro modo, un sistema amenazado o en peligro que alberga plantas o animales protegidos;
- Extracciones en humedales de la lista Ramsar en cualquier otra zona que cuente con protección local o internacional. Todas las captaciones están estrictamente reguladas por las Administraciones Públicas, las cuales asignan los permisos y determinan los volúmenes máximos de captación permitidos, para asegurarse de que no ocurran impactos significativos.

El volumen de vertidos en el periodo de referencia ascendió a 440.037 m³ (491.863 m³ en el EF 21). La mayoría de los vertidos están relacionados con los procesos de fabricación.

El consumo de agua en el proceso de producción de Siemens Gamesa no es especialmente crítico, ya que no se requieren grandes cantidades. Mayoritariamente está destinada a fines de consumo humano y sanitario. 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. [\[Véase la Ilustración 19 - Balance hídrico en el EF 22\].](#)

B.4.2 Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso

[L11M11] [301-1] La empresa utilizó 2.139 miles de toneladas de materias primas en 2022 (3.252 miles de toneladas en el EF 21), 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 35 - Principales materias primas y materiales utilizados por peso]

B.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía. Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

[L11M12] [302-1] El consumo de energía dentro de Siemens Gamesa 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. Hay una clara visibilidad de los lugares en el ámbito de la supervisión y cada tipo de datos se define en detalle para garantizar que los datos se registran de forma coherente en todos los países y lugares. Los datos de consumo de energía se registran mensualmente en la herramienta HSE 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.

El cien por cien de nuestros productos tiene 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 producción de energía limpia de nuestros parques eólicos nos ayuda a nosotros y a nuestros clientes a avanzar hacia el objetivo de Cero neto en 2040. Siemens Gamesa también utiliza los Certificados de Atribución de Energía (CAE) para la electricidad autogenerada, siempre que sea posible.

El consumo interno total de energía ascendió a 1.047.924 GJ en el EF 22 (1.153.471 GJ en el EF 21). En consecuencia, el consumo anual de energía por empleado se estima en 38 GJ en el ejercicio fiscal 2022 (44GJ por empleado en el EF21). El gas natural es la principal fuente de energía primaria, representando el 52% de la demanda total de energía primaria.

B.4.4 Uso de energías renovables

[L11M13] El consumo total de electricidad ascendió a 597.880 GJ en el EF 22 (618.385 GJ en el EF 21), de los cuales el 100% 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 36 - Uso de energía (Gigajulios - GJ)].

B.5 Cambio climático

B.5.1 Enfoque de gestión

Siemens Gamesa reconoce que 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 CO₂ para 2040.

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

Sin embargo, también reconocemos que nuestro negocio no es inmune a los riesgos asociados al cambio climático. Con un tiempo más cálido y unas condiciones meteorológicas más extremas debido al cambio climático, es posible que se produzcan impactos a medio y largo plazo en nuestro negocio. Las estaciones más largas y cálidas o el frío extremo podrían afectar a las operaciones de nuestros clientes y limitar el atractivo de nuestros productos. Los acontecimientos graves, como incendios, huracanes, vientos y oleajes fuertes, tormentas de nieve y temperaturas extremas pueden provocar la evacuación del personal, la reducción de los servicios y la suspensión de las operaciones, la imposibilidad de entregar los materiales en los lugares de trabajo de conformidad con los calendarios contractuales, la pérdida o los daños de los equipos y las instalaciones, la interrupción de la cadena de suministro y la reducción de la productividad.

La empresa se ha comprometido con varias iniciativas empresariales destinadas a evaluar sus riesgos y oportunidades relacionados con el clima, y a mapear y reducir los impactos asociados a sus fuentes de emisión. Siemens Gamesa tiene previsto adaptar las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (Task force on

Climate-related Financial Disclosures, TCFD) para la información voluntaria del impacto financiero de los riesgos climáticos con el fin de divulgar públicamente esta información de forma transparente. La empresa también tiene en cuenta las mejores prácticas para informar sobre temas relacionados con el clima y las «Directrices para informar sobre el clima».

B.5.2 Gobierno corporativo y proceso de gestión de riesgos para hacer frente al cambio climático

Cambio climático. Nuestra Política de Sostenibilidad,⁵² publicada en 2021, se aplica a toda 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.

Supervisión del Consejo y papel de la dirección. La estructura de gobierno para toda la sostenibilidad y el cambio climático en Siemens Gamesa se indica en la sección [A.3.3 Responsabilidades](#).

B.5.3 Medidas de adaptación al cambio climático

B.5.3.1 Proceso de gestión de riesgos

[L11-M14] Siemens Gamesa evalúa los riesgos y oportunidades en función de su impacto y probabilidad en un horizonte temporal de tres años. El posible impacto de un riesgo o una oportunidad puede evaluarse desde una perspectiva cuantitativa o cualitativa. 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.

Además, y junto con el proceso corporativo de gestión de riesgos empresariales (ERM), en 2020 Siemens Gamesa inició un análisis de escenarios de cambio climático para comprender mejor los riesgos climáticos a corto, medio y largo plazo. El análisis del escenario 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.

Siemens Gamesa reevaluó sus riesgos y oportunidades relacionados con el clima en 2020 y 2021. El proceso busca identificar, evaluar y comprender mejor todos los tipos/fuentes posibles de riesgos y oportunidades climáticas a corto, medio y largo plazo. 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 °C, como un escenario de «alto impacto físico», en el que las emisiones de GEI siguen aumentando y se observa un calentamiento medio de 4 °C 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.5.3.2 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 identifican las posibilidades de crecimiento 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 públicas a adoptar objetivos y marcos regulatorios más ambiciosos en apoyo de la expansión de la capacidad renovable y las oportunidades de empleo a nivel mundial. Sin embargo, el escenario por debajo de 2°C también sugiere que existen algunos riesgos clave para Siemens Gamesa en relación con la demanda de materias primas, como el hormigón, el acero y los elementos de tierras raras, y la capacidad de sus proveedores para seguir el ritmo de los avances tecnológicos de forma sostenible. 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 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 países seleccionados: Riesgo de inundaciones por fuertes precipitaciones en el Reino Unido en la década de ~2030, aumento del nivel del mar en Alemania en la década de ~2050, olas de calor en España en la década de ~2030, cambio de estacionalidad en Estados Unidos en la década de ~2030, fuertes precipitaciones e inundaciones en la India en la década de ~2040 y en China en la década de ~2030, entre otros. Los riesgos físicos así identificados tienden a ser eventos de alto impacto, pero de baja probabilidad que resultan en niveles de riesgo anualizados comparativamente bajos que afectan a fábricas o activos de parques eólicos específicos.

Los riesgos y oportunidades identificados se evaluaron de acuerdo con las directrices del TCFD.⁵³

B.5.3.3 Cómo han influido los riesgos y oportunidades relacionados con el clima en la estrategia de SGRE

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

- **Operaciones:** Siemens Gamesa alcanzó la neutralidad de carbono en 2019 y, en 2021, reafirmó su compromiso de convertirse en una empresa con cero emisiones netas de CO₂ en 2040, 10 años antes de su objetivo original. Se trata de un objetivo estratégico vinculado a la estrategia global de la empresa con tres objetivos verificados de base científica para cubrir las acciones a corto plazo hasta 2025. También se han definido seis palancas de reducción de emisiones para apoyar este objetivo y se han reforzado como resultado de los riesgos físicos y transitorios identificados. [\[Véase la sección B.5.4.1 Estrategia de emisiones cero neto de carbono\]](#)
- **Proceso y procedimientos:** En 2019 se revisó la política de cambio climático de Siemens Gamesa y en 2021 Siemens Gamesa realizó un análisis global de los posibles riesgos y oportunidades del cambio climático. Sobre esta base, se está elaborando un plan de integración para incorporar el cambio climático a sus procesos de gestión de riesgos y financiación.
- **Cadena de suministro:** Como parte de su estrategia de descarbonización, Siemens Gamesa tiene un objetivo basado en la ciencia (SBTi) verificado relacionado con sus proveedores, por el cual el 30% del volumen de compra atribuible a la adquisición de productos y servicios, transporte y distribución, tendrá objetivos basados en la ciencia para 2025. SGRE ha pasado a utilizar electricidad 100% renovable en sus instalaciones de todo el mundo para ayudar a reducir las emisiones de Alcance 2 (basadas en el mercado). SGRE promueve la sostenibilidad dentro de nuestra cadena de suministro. Nuestro compromiso con la protección del medioambiente es un pilar importante de nuestras decisiones empresariales, y queremos que nuestros proveedores compartan este objetivo.
- **Inversión en I+D:** Siemens Gamesa sigue aprovechando las oportunidades de transición que presenta el cambio climático a través de sus diversos proyectos piloto e inversiones en I+D dentro de las tecnologías verdes, como la eólica flotante, el almacenamiento de energía y el hidrógeno verde. Por ejemplo, los esfuerzos actuales en la producción onshore de hidrógeno verde han permitido a SGRE integrar un electrolizador en un aerogenerador terrestre de 3 MW en Brande, al oeste de Dinamarca. Esto permitirá a SGRE probar la producción de hidrógeno verde a gran escala y de forma rentable sin utilizar energía de la red, lo que podría allanar el camino hacia un futuro con bajas emisiones de carbono en el que sea posible la producción descentralizada y barata de hidrógeno a gran escala. Además, la función tecnológica de Siemens Gamesa cuenta con un departamento centrado específicamente en las futuras tecnologías renovables. [\[Véase la sección B.1.7\]](#)
- **Productos y servicios:** La estrategia de desarrollo de productos de Siemens Gamesa está directamente influenciada por la oportunidad transitoria de ampliar constantemente su cartera de productos y servicios. Al aumentar el tamaño de los rotores, sus aerogeneradores ofrecen una elevada producción anual de energía con unos

costes energéticos nivelados más bajos, concretamente con la SG 14-222 DD, la SG 11-200 DD y la SG 5.X-170 en nuestros mercados eólicos marinos y terrestres. La empresa también sigue abriendo nuevas fábricas y/o adaptando su cartera de productos y servicios a nuevos mercados para satisfacer las crecientes necesidades de energía limpia de su creciente base de clientes.

- **Planificación financiera:** Nuestro plan de neutralidad de carbono influye directamente en la planificación financiera a través de la adquisición de alternativas de baja emisión de carbono y la puesta en marcha de numerosos proyectos de eficiencia energética para reducir las emisiones absolutas de las operaciones y la construcción, como el cambio a lámparas LED, el cambio de equipos de gasóleo a eléctricos y la puesta a disposición de los empleados de opciones de transporte sostenible. Además, Siemens Gamesa ha integrado este riesgo de la fijación del precio del carbono en la planificación financiera utilizando un precio sombra o social del carbono para orientar las decisiones de compra internas (que ha pasado de 56 euros/tonelada a 120 euros/tonelada). En particular, el precio sombra del carbono se utiliza para informar de las decisiones futuras sobre nuestros grandes volúmenes de acero adquirido. Esto también permite a SGRE aprovechar el impulso de su objetivo basado en la ciencia y mitigar los riesgos asociados a la fijación de precios del carbono por parte de la oferta. El horizonte temporal asociado a este cambio incluye un plan detallado hasta 2025 y otros objetivos para desarrollar este compromiso a partir de 2025. Otra oportunidad relacionada con el clima se presenta a través de un mayor acceso al capital como resultado de la atención del mercado financiero a las inversiones ESG. Los instrumentos de financiación están cada vez más vinculados a los indicadores clave de sostenibilidad, lo que permite a SGRE tener un mayor acceso al capital debido a su papel fundamental en la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono.

B.5.4 Objetivos voluntarios a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las medidas aplicadas para ello

B.5.4.1 Estrategia de emisiones cero neto de carbono

[L11-M15] Siemens Gamesa se convirtió en una empresa neutra en carbono en 2019, cinco años antes de lo previsto,⁵⁴ lo que representa un hito importante en la ambición a largo plazo de la empresa de alcanzar las emisiones cero neto de CO₂ en 2040.

Se trata de un objetivo para toda la empresa que está vinculado a la estrategia empresarial global, en la que la ambición inicial se aceleró en diez años (antes era un objetivo para 2050). La hoja de ruta mundial para conseguir **emisiones netas cero en 2040** incluye seis palancas de reducción de emisiones:

- **Reducción de energía, sustitución de fuentes de energía y medidas de eficiencia:** Aplicar medidas de reducción, sustitución y eficiencia energética relacionadas con nuestras operaciones en todas las instalaciones de producción y los emplazamientos de los proyectos para reducir nuestras emisiones de Alcance 1. [\[Véase la Tabla 38 - Emisiones de GEI \(tCO₂-eq\)\].](#)
- **Suministro de electricidad procedente de fuentes renovables:** Desde 2020, Siemens Gamesa se alimenta al

100% con electricidad procedente de fuentes renovables, lo que repercute en la reducción de nuestras emisiones de Alcance 2 basadas en el mercado. El resto de las emisiones de Alcance 2 están relacionadas con la calefacción urbana.

- **Plan de movilidad ecológica para reducir las emisiones de la flota:** Siemens Gamesa ha puesto en marcha varios proyectos sobre esta palanca: i) la sustitución de los vehículos de manipulación de materiales en todo el mundo por alternativas bajas en carbono para reducir las emisiones de GEI de Alcance 1 (directas) de la empresa; y ii) la política de beneficios de movilidad y transporte de los empleados de Siemens Gamesa, en combinación con la política de apoyo a la reducción de las emisiones de GEI de Alcance 3 (indirectas) de la empresa.
- **Compensación de las emisiones no evitadas:** Siemens Gamesa ha estado invirtiendo en proyectos del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL), y en proyectos de sumideros que implican acciones de reforestación que pretenden reducir las emisiones futuras para equilibrar su huella de carbono. El proyecto de energía eólica Bii Nee Stipa en Oaxaca, México, fue registrado como Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) bajo la Convención Marco de las Naciones Unidas para el Cambio Climático (CMNUCC). En el ejercicio fiscal 2022, este proyecto generó 22.713 Reducciones Certificadas de Emisiones (RCE) para Siemens Gamesa, que se utilizan para compensar las emisiones no evitadas. Además, realizamos varias campañas de reforestación, absorbiendo más de 3.700 toneladas de CO₂. Hemos unido fuerzas con la organización «Saving the Amazon» [Salvar la Amazonia] para apoyar sus esfuerzos de conservación de la Amazonia plantando árboles con las comunidades indígenas locales.
- **Campañas de concienciación e ideas de los empleados:** Siemens Gamesa ha puesto en marcha varias campañas para animar a los empleados a realizar mejoras medioambientales adicionales tanto en su vida privada como en el trabajo y a compartir las mejores prácticas. Entre ellas se encuentran los Bosques de Siemens Gamesa y las Jornadas de Limpieza de Costas y Digitales, así como la concienciación continua a lo largo del año.
- **Compromiso a lo largo de la cadena de valor:** Dado que más del 95% de la huella de carbono de los aerogeneradores de Siemens Gamesa se genera en nuestra cadena de suministro, la empresa está trabajando para involucrar a la cadena de suministro en la estrategia de descarbonización. Siemens Gamesa tiene un objetivo basado en la ciencia (SBTi) verificado relacionado con sus proveedores, por el cual el 30% del volumen de compra atribuible a la adquisición de productos y servicios, transporte y distribución tendrá objetivos basados en la ciencia para 2025. En 2021, se creó un departamento de sostenibilidad en la función de compras para apoyar este objetivo.

B.5.4.2 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.

[L11-M16] Siemens Gamesa se ha fijado los siguientes objetivos hasta 2025 para alcanzar su objetivo de emisiones cero neto en 2040. Los dos primeros objetivos se han alcanzado y la empresa está trabajando estrechamente con su cadena de suministro para alcanzar el tercer objetivo.

- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de los alcances 1 y 2 en un 70% por cada MW instalado (con relación a los valores de 2017).
- 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.

La empresa está en vías de cumplir todos sus compromisos y, en 2022, recibió una puntuación A por parte de CDP y del compromiso de los proveedores de CDP por sus resultados en materia de cambio climático (SGRE es el único fabricante de equipos de energía renovable con una puntuación A).

B.5.4.3 Integración del cambio climático en los procesos de gestión de riesgos

El objetivo de la hoja de ruta sobre el cambio climático es integrar los riesgos y oportunidades del cambio climático de forma más sistemática en los procesos de ERM (Enterprise Risk Management) y CIIF (Control Interno de la Información Financiera); proporcionar más claridad sobre las estructuras de gobierno en los distintos niveles de la organización en relación con los temas de cambio climático; esforzarse por lograr la plena alineación con las divulgaciones recomendadas por el TCFD; y evaluar y divulgar el impacto potencial de los riesgos y oportunidades climáticos en el rendimiento financiero de Siemens Gamesa.

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

B.6 Protección de la biodiversidad

B.6.1 Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad

[L11-M17] 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.

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.

El Compromiso corporativo con la Biodiversidad⁵⁵ de Siemens Gamesa, lanzado en mayo de 2022, considera e integra los principales marcos, iniciativas y tendencias actuales en materia de biodiversidad a nivel internacional (como Global Goal for Nature: Nature Positive para 2030). De este modo, queremos asegurarnos de que nuestra gestión y actuación en materia de biodiversidad está a la cabeza del grupo de empresas y organizaciones que están estableciendo ambiciones y compromisos en esta materia.

B.6.2 Impactos importantes de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad

[L11-M18] Los productos y servicios de Siemens Gamesa utilizan recursos naturales (materias primas, agua, combustibles fósiles y viento) para realizar su función, por lo que interactúan con los ecosistemas, los paisajes y las especies, y pueden llegar a afectarlos. Los impactos potenciales sobre la biodiversidad pueden incluir, por ejemplo:

- Posibles cambios en el uso de la tierra mediante el uso de vehículos y maquinaria para construir caminos y eliminar vegetación.
- Presencia humana prolongada, que afecta temporalmente el comportamiento de especies de fauna de manera generalmente reversible.
- Mortalidad potencial de algunas especies por colisiones con las turbinas eólicas de nuestros clientes.

A pesar de estos impactos potenciales sobre la biodiversidad, los proyectos eólicos de Siemens Gamesa se construyen de forma sostenible, 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 especies de aves y murciélagos.

Los posibles impactos ambientales se analizan a través de una evaluación formal de los aspectos de salud, seguridad y medioambiente y mediante la realización de evaluaciones de impacto ambiental previas, con medidas correctoras para evitar o minimizar los impactos. 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 incluidas en la Lista Roja de la UICN y otras especies incluidas en las listas nacionales de conservación que podrían verse afectadas por las actividades de Siemens Gamesa son objeto de seguimiento para adoptar las medidas necesarias y evitar su puesta en peligro.

En 2020, SGRE fue uno de los miembros iniciales de The Offshore Coalition for Energy and Nature (OCEaN)⁵⁶, 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 ha realizado utilizando dos herramientas reconocidas internacionalmente: i) Science Based Targets Network⁵⁷ (SBTN); y ii) ENCORE.⁵⁸

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 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. Además, 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 suelen demandar grandes cantidades de agua y energía, lo que genera contaminación del agua y del suelo y emisiones de GEI.

Por otro lado, las operaciones directas con mayores impactos sobre la biodiversidad corresponden a actividades de SGRE realizadas en situaciones excepcionales, como la construcción de fábricas y la explotación de canteras en los Proyectos BOP. Las actividades de explotación directa más perjudiciales son la generación de residuos sólidos, el uso del ecosistema terrestre, la contaminación del agua y el uso del agua.

En 2023, SGRE quiere seguir avanzando en esta línea, desarrollando un análisis de impacto cuantitativo de sus actividades más relevantes, midiendo indicadores en Biodiversidad y tomando las acciones oportunas para cumplir con el Compromiso de Biodiversidad publicado en mayo de 2022.

C. Asuntos sociales y de recursos humanos

C.1 Empleo

C.1.1 Enfoque de gestión

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

El programa **Cultura de Confianza** (Culture of Trust) apoya el desarrollo de una cultura corporativa compartida en todo el grupo, basada en la confianza, la capacitación, la diversidad y el aprendizaje continuo. Estos cuatro pilares sustentan los valores de nuestra Empresa.

El modelo de gestión de personas de Siemens Gamesa apuesta por la excelencia profesional y por la calidad de la vida laboral, y se estructura en torno a tres pilares fundamentales:

- Excelencia en el liderazgo: Un equipo de alto rendimiento en el que el talento y el desarrollo son el centro de la experiencia del empleado.
- Diversidad e inclusión: Un lugar de trabajo flexible y abierto a personas diversas de todas las generaciones, donde la inclusión es el elemento central de nuestra fuerza organizativa.
- Huella global: Una empresa internacional vocacional para líderes globales que contribuyen a crear un mundo más sostenible.

C.1.2 Empleados en todo el mundo y distribución

[L11-HR01] Al final del periodo de referencia, la plantilla total era de 27.604 empleados (26.182 en el EF 21), la mayoría de ellos ubicados en la región de Europa, Oriente Medio y África (71%), seguida de Asia y Australia (18%), y América (11%). [\[Véase la Tabla 11 - Desglose de los empleados por país o mercado \(fin de ejercicio\)\]](#).

Las mujeres representan el 19,6% (19,1% en el EF 21) del total de la plantilla y están presentes en el 14,1% (12,9% en el EF 21) 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 (34%), seguidos por los grupos de 45 a 54 años (20%), y de 55 a 60 años (5%), y los trabajadores de más de 60 años que solo representan el 3%. [\[Véase la Tabla 12 - Desglose de los empleados por sexo, región, grupo de edad y categoría profesional \(fin de ejercicio\)\]](#)

La tasa global de rotación de personal en el periodo de referencia fue del 8,96% (7,66% en el EF 21). [\[Véase la Tabla 19 - Tasa general de rotación de empleados \(%\)\]](#). La edad media de los empleados era de 41,1 años en Europa, Oriente Medio y África, 38,8 en América, y 35,4 en Asia y Australia. La edad media global de los empleados del grupo era de 39,8 años al final del ejercicio (la misma que en el EF 21). [\[Véase la Tabla 13 - Edad media al final del ejercicio\]](#)

C.1.3 Condiciones de los contratos de trabajo

[L11-HR02] Al final del ejercicio fiscal, 25.869 empleados de los 27.604 tenían contrato indefinido, lo que representa el 94% del total, (24.312 empleados de un total de 26.182 en el EF 21), por lo que este porcentaje se mantuvo estable en términos interanuales. Otros 1.201 empleados (4%) tenían contratos temporales y el 2% restante (534 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 14 - Tipo de contrato por sexo, categoría profesional y grupo de edad \(fin de ejercicio\)\]](#)

C.1.4 Promedio de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial

[L11-HR03] De media, el número de contratos indefinidos durante el ejercicio 2022 fue de 25.179, sobre una plantilla media de 27.053 personas en el periodo. Así, el 93% de los contratos fueron indefinidos o fijos durante el año. Esta situación sugiere que ambas partes desean mantener una relación empleadora/empleado totalmente comprometida a largo plazo. La proporción de contratos fijos medios también fue del 93% en el EF 21 (24.265 contratos fijos de una plantilla media de 26.020).

La media de contratos temporales en el ejercicio 2022 se sitúa en el 5%, mientras que el 2% restante incluye contratos a tiempo parcial. [\[Véase la Tabla 15 - Promedio de contratos por región, nivel de categoría, tipo de contrato y género\]](#), [\[Tabla 16 - Promedio de contratos por grupos de edad\]](#)

C.1.5 Contratación y bajas

[L11-HR04] [401-1] El número de contrataciones en el periodo de referencia ascendió a 5.150 (3.750 en el EF 21). Europa, Oriente Medio y África representaron la mayor proporción (67%) de contrataciones. El grueso de las contrataciones en el ejercicio fiscal fueron hombres: 4.043 (79%). [\[Véase la Tabla 29 - Contratación por región, sexo, grupo de edad y nivel\]](#)

Un total de 3.850 empleados dejaron la empresa en el EF 22 (3.794 en el EF 21), 2.424 (63%) de ellos de forma voluntaria y 1.426 (37%) de forma no voluntaria. [Véase la Tabla 18 - Bajas de empleados]; [Véase la Tabla 30 - 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.

C.1.6 Remuneración media

[L11-HR05] La empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad salarial mediante la transparencia salarial y la mejora de los mecanismos de aplicación. La empresa lleva a cabo revisiones periódicas de la equidad salarial para identificar las diferencias de retribución y divulga estadísticas sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Los ascensos se basan en el mérito, y se presta especial atención a garantizar que los salarios de las mujeres y de los grupos infrarrepresentados sean 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 32 - Remuneración media en los ejercicios 2021 y 2022 agrupada por categoría profesional]

Al final del periodo de referencia, la remuneración media ascendía a 52.159 euros/año (48.507 euros/año en 2021). [Véase la Tabla 31 - 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 especialmente importantes.

C.1.7 Diferencias salariales entre hombres y mujeres

[L11-HR06] [405-2] La brecha salarial de género y la igualdad salarial son conceptos diferentes. La brecha salarial de género mide la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres, independientemente de la naturaleza de su trabajo, y revela si existen obstáculos para que las mujeres progresen a puestos más altos o mejor pagados. La igualdad salarial, por su parte, se refiere a que hombres y mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo. [Véase la Tabla 32 - Remuneración media en los ejercicios 2021 y 2022 agrupada por categoría profesional].

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.

El análisis muestra que los pocos casos con grandes diferencias están influidos por la diferente distribución de mujeres y hombres en las categorías profesionales. [Véase la Tabla 33 - Brecha salarial de género por lugares significativos].

Progresamos en la mejora de la representación equilibrada de género en SGRE y estamos comprometidos con una remuneración justa para todos los empleados, independientemente del género o cualquier otra característica. Nuestra brecha salarial representa la estructura actual de nuestra organización, y mejorará en la medida en la que mejoramos nuestra representación equilibrada entre hombres y mujeres.

C.1.8 Remuneración media de los consejeros y directivos

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

La remuneración total de los miembros de la alta dirección asciende a 7,750 millones de euros en el EF 22 (5,643 millones de euros en el EF 21). La diferencia entre los dos años se explica por la indemnización percibida por la salida de dos altos cargos en el EF 22. La remuneración media de la alta dirección asciende a 863.000 euros en el ejercicio 2022 (852.000 euros en el EF 21) excluyendo los pagos por indemnizaciones, sin distinción de género. Hay una mujer en el equipo de alta dirección; por razones de confidencialidad, no es posible revelar el importe individual de su remuneración, aunque no existe discriminación por razón de género.

En la sección C.1.14 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022⁵⁹ se ofrece información adicional sobre la alta dirección y su remuneración global.

La información detallada se encuentra en la sección del Informe Anual sobre la Remuneración de los Consejeros⁶⁰ y también se divulga en el Informe Anual de Gobierno Corporativo del año.

C.1.9 Políticas para permitir a los empleados desconectar del trabajo

[L11-HR08] Desde 2020, la pandemia de COVID-19 ha tenido un profundo impacto en nuestra forma de trabajar. Las restricciones provocadas por el coronavirus supusieron nuevos retos, principalmente para garantizar la continuidad de la actividad y, al mismo tiempo, la salud y la seguridad de nuestros empleados. Los acuerdos de trabajo flexibles y las herramientas digitales han desempeñado un papel fundamental para hacer frente a esta situación.

Una vez superados los peores momentos de la pandemia, la nueva normalidad permite seguir avanzando en un modelo de trabajo híbrido que incorpora una mayor presencia en las oficinas manteniendo parte de la flexibilidad obtenida con el modelo anterior. La nueva forma de trabajar en Siemens Gamesa – **Smart Working** [trabajo inteligente] – 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.

C.1.10 Empleados con discapacidad

[L11-HR09] El principio de no discriminación se respeta en todo el proceso de contratación para garantizar el máximo beneficio y la igualdad de oportunidades para los candidatos con y sin discapacidad. La empresa anima a nuestros responsables de contratación internos y externos a colaborar con las organizaciones pertinentes de personas con discapacidad. Al considerar a un candidato con una discapacidad para un puesto de trabajo específico, la empresa realizará ajustes, si es necesario, en el lugar de trabajo, el puesto de trabajo y las condiciones de trabajo para maximizar la capacidad del candidato para realizar el trabajo.

En muchas jurisdicciones, la normativa de protección de datos considera que la información sobre las condiciones físicas o mentales de los empleados son datos personales sensibles, por lo que los empleados no están obligados a informar de su estado al empresario. Por lo tanto, Siemens Gamesa no puede captar estos datos de forma global. Solo la divulgación voluntaria de esta información sensible nos ayuda a completar la imagen de nuestra plantilla con discapacidad.

En junio de 2022 elaboramos un cuestionario de autoidentificación e invitamos a todo el mundo a autoidentificarse de forma voluntaria y confidencial en cuatro categorías clave, como la identidad de género, la orientación sexual, el origen étnico y la situación de discapacidad. El 4% de los participantes respondió que tenía una discapacidad, es decir, 146 personas (188 en el EF 21).

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. Siemens Gamesa cuenta con herramientas de gestión del talento que incluyen tanto programas generales como planes individuales para empleados de alto potencial. Dichos planes tienen por objeto contribuir al crecimiento personal y desarrollar las competencias y aptitudes deseadas. Adicionalmente a los planes de desarrollo individual, la empresa cuenta con otros programas para el desarrollo del talento.

La empresa incorpora la igualdad, la inclusión y la diversidad, así como el compromiso de prevenir el acoso y la discriminación, en sus procesos de gestión de personal. Valoramos la apertura y la

tolerancia y nos tratamos con respeto y dignidad. Queremos contribuir activamente a una sociedad en la que todos se sientan incluidos y valorados y aporten todo su ser al trabajo para alcanzar su máximo potencial. 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. Más allá de los requisitos específicos del mercado, siempre nos guiamos por la excelencia y la mejora continua, y aplicamos una óptica de gestión integrada de la salud y la seguridad, el medioambiente y la calidad a todo lo que hacemos. Tenemos una política de tolerancia cero hacia las conductas negligentes en materia de salud y seguridad laboral. [\[Ver la Sección C.3 Salud y seguridad para más detalles\]](#)

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. [\[Ver la Sección D. Información sobre el respeto de los derechos humanos para más detalles\]](#)

C.2.1 Horario de trabajo

[L11-HR10] 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.

C.2.2 Absentismo

[L11-HR11] Las cifras de absentismo reflejan únicamente el número de días perdidos por accidentes; la cifra para el EF 22 fue de 3.285 (1.291 en 2021), lo que equivale a 26.280 horas de trabajo (10.328 en el EF 21). En el EF 22 se ha empezado a implantar 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.

C.2.3 Medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar y las responsabilidades coparentales

[L11-HR12] Como empresa moderna y flexible, queremos ser capaces de adaptarnos rápidamente a los cambios en nuestras circunstancias y a las necesidades de nuestros empleados. Por ello, realizamos encuestas sobre cómo le gustaría a la gente trabajar y hemos desarrollado un modelo de trabajo sostenible que es a la vez socialmente responsable en términos de conciliación de la vida laboral y personal y de bienestar, y responsable con

respecto al medioambiente de acuerdo con el propósito de nuestra empresa.

FlexAgility es el término que define la forma de trabajar en Siemens Gamesa. Basado en los conceptos de trabajo inteligente, espacio de oficina moderno y oficina digital, desarrolla plenamente nuestro potencial individual y abre un espacio para la creatividad, la colaboración y la responsabilidad personal.

Smart Working [trabajo inteligente] permite a los empleados trabajar en casa o desde un lugar satélite parte de su semana laboral mediante un acuerdo voluntario y de cooperación con su responsable jerárquico. Es una opción de trabajo flexible y viable cuando tanto el empleado como el puesto de trabajo se adaptan a esta modalidad. Fomenta un entorno de trabajo atractivo, apoya la salud y el bienestar, mejora la conciliación laboral y facilita unas relaciones laborales más sólidas.

Nuestro nuevo estándar de oficina (NOS) refleja los valores de la empresa, y la configuración adecuada de un espacio de oficina flexible y moderno contribuye de forma importante a alcanzar los objetivos de eficiencia de nuestra empresa.

Un excelente e innovador entorno informático es un requisito previo para el concepto de FlexAgility. SGRE proporciona las plataformas de comunicación y colaboración de última generación Office 365, incluyendo comunicación de voz, datos y vídeo. En septiembre de 2022, 17.444 empleados (el 63% de la plantilla total) son candidatos potenciales para Smart Working, siempre que soliciten este programa y cumplan los criterios de elegibilidad.

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.2.4 Encuesta a los empleados

Siemens Gamesa promueve una cultura transparente, abierta y colaborativa. Interesarse por las opiniones de nuestros empleados y escucharlas fomenta la comprensión y la empatía. Asegurar a nuestros equipos que han sido escuchados, y actuar en base a sus comentarios, es un compromiso potente y demostrable con ellos. Por esta razón, realizamos periódicamente encuestas de compromiso que son una potente herramienta para medir y mejorar los factores de compromiso más importantes para construir nuestra cultura corporativa.

La Encuesta de Compromiso de los Empleados (Employee Engagement Survey, EES) se volvió a realizar en el EF 22 con una participación del 81% (79% en el EF 21). La encuesta recoge las opiniones de toda la empresa en 15 categorías. En particular, los resultados revelan una mejor percepción de los jefes directos (81% de puntuación favorable), junto con una satisfacción generalizada de la diversidad de la empresa (79% de puntuación favorable) y el compromiso con la sostenibilidad (78% de puntuación favorable). Estas son las 3 categorías con mayor puntuación.

Aunque los resultados de la EES 2022 aún deben ser analizados en detalle, nos centraremos por completo en crear un entorno de trabajo y una cultura que comprometa, inspire y retenga a nuestra plantilla con aún más fuerza. Por lo tanto, la empresa analizará los resultados para planificar nuevas acciones de mejora en cada uno de nuestros negocios, departamentos y equipos.

C.3 Salud y seguridad

C.3.1 Enfoque de la gestión de la Salud y la seguridad

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 Code of Conduct). Salvaguardar la seguridad y el bienestar de nuestros empleados está vinculado a algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, a saber, el ODS 03 (Buena Salud y Bienestar), el ODS 08 (Trabajo Digno y Crecimiento Económico) y el ODS 16 (Paz y Justicia).

Aplicamos continuamente mejoras en materia de salud y seguridad en nuestras instalaciones de producción y en todos nuestros emplazamientos operativos y de proyectos. Estos se controlan y verifican mediante sistemas internos. Además, trabajamos en iniciativas impulsadas por el sector en toda nuestra cadena de valor y participamos en redes centradas en la salud y la seguridad en la industria eólica para concienciar y adoptar las mejores prácticas. Estos grupos industriales suelen incluir a clientes y proveedores, asociaciones industriales, institutos de investigación y similares. Por ejemplo, Siemens Gamesa es miembro de la Global Wind Organization (GWO), un organismo sin ánimo de lucro fundado por los principales fabricantes y operadores de aerogeneradores, para compartir información y conocimientos sobre riesgos y crear normas de formación que mejoren la seguridad y creen una mano de obra competente.

La **Política de Siemens Gamesa**⁶¹ proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de Calidad, Seguridad, Salud y Medioambiente. Consta de seis pilares que serán la base de nuestro éxito y nos guiarán hacia la mejora continua en toda la empresa. Esta política se aplica a las actividades en todo el mundo, y es obligatoria para todos los empleados que trabajan en la empresa, en su nombre o bajo su autoridad.

C.3.2 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

[L11-HR13] La seguridad es el requisito previo de toda actividad en Siemens Gamesa. Superar los requisitos de la ley y del mercado, es una condición previa para todo el trabajo que realizamos. Creemos que solo nos convertiremos en el líder mundial del sector si también somos líderes en seguridad. La empresa se esfuerza por garantizar que exista una **cultura de seguridad y de cero accidentes** firmemente implantada en toda la empresa para los empleados, los proveedores y los clientes. Aplicamos un enfoque cultural justo y equitativo, apoyado por las políticas disciplinarias pertinentes en caso de desviaciones.

En 2022, SGRE creó un plan estratégico de HSE con el objetivo de desarrollar una cultura de HSE centrada en la seguridad y basada en hechos y conocimientos científicos para alcanzar la ambición de Cero accidentes en Seguridad, Salud y Medioambiente, mejorando continuamente el bienestar de nuestros compañeros.

El plan estratégico se construyó en torno a tres pilares principales: Comprometer, capacitar y asegurar. Entre los elementos

específicos del plan que se clasificaron como prioridades estratégicas en 2022 figuran:

- Control del riesgo operativo, incluida la implantación de un procedimiento global de Setting to Work [Ponerse a trabajar].
- Gestión de contratistas: control del rendimiento y lanzamiento de nuevos requisitos.
- Competencia en HSE: establecimiento de objetivos, evaluación y desarrollo de todos los profesionales de HSE.
- Acciones basadas en datos: enfoque implacable para eliminar los incidentes de alto riesgo.
- Sistema de seguridad simple y alineado: publicación del procedimiento actualizado de los Principios HSE.

Otras iniciativas para fomentar y promover una cultura de cero accidentes son:

C.3.2.1 La seguridad es mi elección

«La seguridad es mi elección» (Safety is my choice) es la iniciativa paraguas de Siemens Gamesa y se centra en los comportamientos individuales recordando a los empleados su propio papel y responsabilidad en la seguridad como clave para el éxito.

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

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

C.3.2.2 Reglas para salvar vidas

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

C.3.3 Sistema de Gestión de la Salud y la seguridad

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

Siemens Gamesa dispone de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral certificado según la norma ISO 45001:2018. El alcance de la certificación 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.

Con respecto a la salud y la seguridad, la empresa puede demostrar el cumplimiento de los requisitos de nuestras partes interesadas, identificar los peligros potenciales y aplicar controles para reducir o evitar los daños, así como implicar a los empleados y motivar a los contratistas para que pongan en práctica el liderazgo en seguridad en su trabajo diario. No obstante, el sistema de gestión, compuesto por una serie de documentos y herramientas, sería ineficaz sin empleados competentes y un equipo de liderazgo que lo apoye y le dé vida.

[403-1] Las comisiones de Seguridad y Salud incluyen a los representantes de los trabajadores y contribuyen a supervisar y proponer consejos sobre temas de seguridad y salud laboral específicos 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.3.4 Objetivos de salud y seguridad

La estrategia corporativa de Salud, Seguridad y Medioambiente (HSE) de Siemens Gamesa se establece en una estrategia corporativa de Salud, Seguridad y Medioambiente de dos años de duración que luego se extiende a toda la empresa. Los planes estratégicos están respaldados por planes de acción específicos que se revisan anualmente y se esfuerzan por mejorar los resultados en materia de salud 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 corporativos se extienden a toda la empresa y se supervisan localmente, junto con los objetivos adicionales que puedan ser relevantes para cada ubicación, centro o unidad.

En Siemens Gamesa, hemos definido objetivos claros para reducir nuestra tasa de accidentes con baja laboral de 2,2 en el EF 18 a 1,20 en el EF 22 y la tasa total de accidentes registrables de 6,0 en el EF 18 a 2,5 en el EF 22. Esto representa nuestra ambición de reducir el índice de frecuencia en ambas métricas en más de un 50% en 4 años.

C.3.5 Desempeño en materia de salud y seguridad

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

Lamentablemente, la empresa registró dos muertes de contratistas durante el ejercicio fiscal 2022. Cada uno de estos trágicos incidentes fue sometido a una exhaustiva investigación interna para identificar los factores que contribuyeron a ellos. Se ha hecho y se seguirá haciendo todo lo posible para que las circunstancias que condujeron a esos incidentes no se repitan.

En el EF 22, Siemens Gamesa registró un total de 152 accidentes con baja laboral (132 en 2021), es decir, un aumento del 15% con respecto al año anterior. Como resultado, la tasa total de accidentes con baja laboral de Siemens Gamesa ascendió a 1,61 al final del período (1,43 en 2021). 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 1.61 para el año fiscal 22 incluye a empleados y contratistas, por lo que la tasa por separado es de 1,54 (1,41 en EF21) para empleados y un 1,70 (1,53 en EF21) corresponde a contratistas.

La cifra total de accidentes registrables, que suma las víctimas mortales, los casos de baja laboral, los tratamientos médicos y el trabajo restringido, ascendió a 300 (288 en 2021), lo que supone un aumento del 4%. En consecuencia, el índice total de incidentes registrables se situó en 3,17 al final del período de referencia (3,13 en 2021). [\[Véase la Tabla 34 - Estadísticas clave de seguridad y salud laboral\]](#)

La empresa actúa de forma proactiva para analizar las causas de los accidentes y dispone de indicadores de gestión que permiten seguir los avances en este sentido. Por ejemplo, en el período de referencia, realizó 35.245 inspecciones de seguridad (44.283 en 2021), hizo 74.311 observaciones de seguridad (100.173 en 2021) y llevó a cabo 71 auditorías de salud y seguridad (90 en 2021). [\[Véase la Tabla 34 - Estadísticas clave de seguridad y salud laboral\]](#)

El índice de incidencia de enfermedades profesionales (IEP) de los trabajadores por cuenta ajena ha finalizado el ejercicio fiscal en 0,08 (0,163 en 2021), calculado únicamente a partir de los casos de enfermedad profesional reconocidos por la Asociación de Seguros de Responsabilidad Civil de los Empresarios (de los cuales hubo 8 en el EF 22 y 15 en el EF 21). [\[Véase la Tabla 34 - Estadísticas clave de seguridad y salud laboral\]](#).

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.3.6 Lugar de trabajo saludable

La salud y el bienestar de los empleados es una prioridad para Siemens Gamesa. Se considera un requisito previo para la alta productividad y la innovación. De entrada, la empresa proporciona a los empleados:

- Seguro médico y prestaciones sanitarias.
- Acuerdos laborales flexibles para garantizar el equilibrio entre la vida laboral y la personal, como el trabajo desde casa, la flexibilidad horaria y la reducción de la jornada laboral.
- Políticas sobre embarazo, adopción y permiso parental.

- Políticas sobre el abuso del alcohol y de otras sustancias, incluido el tabaquismo.
- Normas y directrices relacionadas con las vacaciones y la reincorporación al trabajo de los empleados que pasan por un período de ausencia del trabajo por enfermedad, accidente o por motivos sociales.
- Vacuna gratuita contra la gripe.
- Oportunidades para donar sangre durante las horas de trabajo.

Además, la empresa desarrolló una **estrategia de Salud y Bienestar EF 21-EF 23** para garantizar un entorno de trabajo saludable a través de la promoción de un estilo de vida saludable y el bienestar psicológico, manteniendo la salud en el corazón de la empresa. Entre las prioridades clave de la estrategia se encuentran:

- Centrarse en la atención a la salud mental.
- Implementación de la aplicación Care+ para promover un estilo de vida saludable.
- Definición de los requisitos del seguro de enfermedad.
- Definición y consecución de los KPI y objetivos de salud y bienestar.
- Aplicación de las directrices del consejo de expertos médicos y científicos.
- Promoción del compromiso interno y externo.

La estrategia se implementará a través de la «*Ruta de la Salud en el Corazón*» [*Health at Heart Pathway*], que nos guiará con 12 pasos para mejorar activamente la salud y el bienestar general de los empleados de SGRE, convirtiendo estos dos conceptos en coprotagonistas naturales de la jornada laboral, haciéndolos parte de nuestra cultura y mostrando lo que cada uno puede hacer para pasar a la acción: porque hay que actuar para cuidarse.

Los indicadores clave de rendimiento (KPI) incluidos en la estrategia incluyen el seguimiento de

- La Incidencia de Enfermedad Profesional (IEP) con un objetivo para EF24 de 0,16.
- El Índice de Autopercepción de la Salud con objetivo de 74 para EF24.
- El Índice de estrés PSS (PPS-SI) con objetivo de 15 en EF24
- El Índice de gravedad del estrés PSS (PSS-SR) con un objetivo de 25 en EF24.
- La salud mental percibida con el objetivo de reducción de 20% en EF24.

C.3.7 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, HSE ha recogido dos indicadores clave de rendimiento para proveedores críticos en la base de datos de proveedores de la empresa. Los KPI recogidos han sido el índice total de incidentes registrables (TRIR) y el índice de incidentes con baja laboral (LTIR).

También se ha establecido un nivel de escalada y se ha llevado a cabo un piloto para los proveedores de alto riesgo (riesgo eléctrico, cargas pesadas, procesos peligrosos y arriesgados). En cuanto a los empleados de calidad de nuestros proveedores de SGRE, han recibido una formación especial en materia de HSE en cuanto a los EPI (equipos de protección individual) y la concienciación sobre la manipulación de productos químicos.

Para allanar el camino hacia el daño cero y apoyar al equipo de gestión de la calidad de los proveedores en lo que respecta a la concienciación en materia de salud y seguridad, se está implantando en toda la empresa un procedimiento de gestión de contratistas en materia de salud y seguridad para la fase de ejecución, con el fin de garantizar que las tareas contratadas se ejecuten de forma segura.

C.4 Relaciones laborales

C.4.1 Enfoque de gestión

Nuestro grupo fomenta unas relaciones con los representantes laborales basadas en la confianza, la transparencia y la negociación de buena fe. Las relaciones laborales se fundamentan en tres áreas básicas:

- Las leyes de cada uno de los países en los que la empresa está presente.
- Pertenencia al Comité de Empresa Europeo de Siemens Energy (Siemens Energy European Works Council, SE EWC). El EWC de SE fue creado en septiembre de 2021. Siemens Gamesa participa con 8 representantes del total de 28 miembros. Siemens Gamesa participa en las reuniones anuales y regionales del EWC de SE y toma la palabra, informando de todos los puntos sujetos a consulta e información de acuerdo con el reglamento de dicho comité.
- Grupo de trabajo interno de Siemens Gamesa. Este grupo de trabajo está formado por representantes de los trabajadores de los principales países europeos. El propósito de este grupo es compartir y evaluar todos los asuntos de interés general para Siemens Gamesa en su conjunto.

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.4.2 Organización del diálogo social

[L11-HR15] El grupo promueve y aplica el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación, la afiliación sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva. La importancia otorgada a este derecho laboral fundamental queda recogida en las Business Conduct Guidelines (BCG) [Directrices de conducta empresarial]. En este sentido, la empresa ha sustituido íntegramente el Acuerdo Marco Global ⁶² (AMG) [Global Framework Agreement, GFA] en materia social, laboral y medioambiental que se alcanzó antes de la fusión por la antigua Gamesa con IndustriALL Global Union (con la participación de los

principales sindicatos españoles) por un AMG completamente renovado y mejorado entre Siemens Gamesa e IndustriALL Global Union, que sigue siendo el único acuerdo global que garantiza los derechos laborales por parte de una empresa del sector de las energías renovables. **El nuevo AMG incluye algunas mejoras importantes respecto al acuerdo original firmado 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.

C.4.3 Empleados cubiertos por convenios colectivos

[L11-HR16] 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 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (PM). Los diez Principios del Pacto Mundial y el Acuerdo Marco del del sindicato IndustriALL Global Union 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.** [102-41]

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

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

A nivel nacional, la situación no es totalmente uniforme debido al gran número de países y a las diferencias prácticas entre ellos. El 54% de los empleados están cubiertos por convenios colectivos a nivel local. El panorama, por tanto, sigue siendo diverso y depende

de las leyes y prácticas jurídicas de cada país. La empresa opera en países en los que la representación sindical es amplia (Alemania, Brasil, Dinamarca, España, Francia, Italia y Reino Unido), pero también en otros países en los que, aunque no haya representación sindical interna, estamos en contacto con los sindicatos locales y nacionales para cumplir y acatar cualquier convenio colectivo local o nacional (China).

C.4.4 Resultados de los convenios colectivos

[L11-HR17] [L11-S14] 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 de nuestra planta de Lingang y, desde 2021, también los de Shanghái, están cubiertos por un convenio colectivo firmado entre la empresa y el gobierno municipal local.

[402-1] En cuanto al plazo mínimo de preaviso para los cambios operativos, el grupo cumple al menos los plazos de preaviso establecidos en la legislación específica de cada país, así como en la normativa de la Unión Europea. No obstante, si no hay requisitos normativos, Siemens Gamesa se asegura de que sus empleados sean informados adecuadamente de cualquier cambio operativo significativo que les afecte, de acuerdo con las normas de la empresa.

C.4.5 Aspectos destacados de 2022

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.

En respuesta a la situación financiera de la empresa, Siemens Gamesa ha dado pasos decisivos para la creación de valor a largo plazo en el marco del programa estratégico Mistral, lanzado en junio de 2022, que tiene como objetivo revisar el modelo operativo, haciendo que la organización sea más simple y más ágil. También pretende mejorar la eficiencia y la eficacia de la organización. La empresa mantendrá una configuración centrada en el negocio, al tiempo que reforzará los equipos de COO (Chief Operating Officer, Dirección de Operaciones) y CTO (Chief Technology Officer, Dirección Técnica) para acelerar la armonización y estandarización en todo Siemens Gamesa. Las empresas se centrarán en las ventas, los proyectos y la hoja de ruta de los productos, y mantendrán la plena responsabilidad de las cuentas de resultados.

Con el lanzamiento de Mistral, se inició una revisión de la organización para identificar sinergias en varias funciones y ajustar la huella y la capacidad de fabricación a la demanda del mercado. En este contexto, Siemens Gamesa anunció el cese de actividad en dos instalaciones en Estados Unidos (Fort Madison y Hutchinson Kansas) en mayo de 2022, lo que afectará a 530 empleados, y recientemente informamos del cierre de la planta de palas de Tánger, en Marruecos. Las instalaciones de Tánger se cerrarán a principios del año natural 2023 y, lamentablemente, 500 empleados se verán afectados por esta decisión.

De cara al futuro, la siguiente tarea es desplegar el referido nuevo modelo operativo. Este nuevo modelo entrará en vigor el 1 de enero de 2023 para ayudarnos a crear una base de rentabilidad sostenible a largo plazo. Dentro del nuevo modelo operativo, una nueva estructura organizativa mejorará tanto la eficiencia como la eficacia al mantener una configuración centrada en el negocio, al tiempo que se acelera la armonización y la estandarización en todo el ámbito de Siemens Gamesa. Al crear estas nuevas estructuras, la empresa ha emprendido una revisión organizativa para garantizar que estamos estructurados para el éxito. Hemos detectado las causas internas de nuestro bajo rendimiento, principalmente en los ámbitos de la gran complejidad del negocio y los elevados costes de producción derivados de la baja utilización de las capacidades de fabricación existentes, así como de las capacidades comparativamente elevadas y los elevados gastos generales. Para hacer realidad nuestra ambición de crecimiento, debemos ajustar nuestra huella de fabricación y el exceso de capacidad a las demandas del mercado y optimizar la eficiencia de nuestra plantilla. El resultado de este ejercicio es la desafortunada conclusión de que es necesaria una reducción de plantilla de unos 2.900 puestos de trabajo. Este impacto global incluye las mencionadas medidas de optimización adoptadas en Estados Unidos y Tánger. Las medidas afectan sobre todo a Europa, con hasta 1.900 puestos de trabajo afectados especialmente en tres países: Dinamarca (800), Alemania (300) y España (475).

Todas las medidas de optimización se negociarán con los representantes de los trabajadores y los interlocutores sociales correspondientes, haciendo un gran esfuerzo para que el número de despidos sea el menor posible, por ejemplo, mediante traslados internos, bajas voluntarias y eliminación natural de puestos de trabajo, y para ayudar a nuestros empleados afectados a seguir adelante de la mejor manera posible.

Está previsto que los ajustes de plantilla se apliquen lo antes posible una vez cerrados los procesos de negociación con los Comités de Empresa y, a más tardar, a finales de 2022.

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.

C.5 Formación y aprendizaje

C.5.1 Políticas de formación aplicadas

[L11-HR18] En el entorno competitivo moderno, los empleados necesitan actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas habilidades para hacer mejor su trabajo. Esto beneficiará tanto a ellos como a la empresa. Los empleados deben sentirse seguros de mejorar la eficiencia y la productividad y encontrar nuevas formas de desarrollo y éxito personal. El 81% de los empleados de SGRE han recibido formación y han asistido a un total de 504.899 horas de aprendizaje. Los servicios de aprendizaje de la Wind University⁶³ son la base de toda la organización. El aprendizaje está en todas partes y forma parte de los valores de Siemens Gamesa. La Wind University ofrece apoyo mediante servicios de consultoría, herramientas y la realización de diversas actividades en toda la empresa.

La política de aprendizaje publicada en el EF 22 está en consonancia con los valores de SGRE y abarca dos tipos principales de aprendizaje que apoyan los valores generales de SGRE:

- **Cultura de la pertenencia:** Desarrollar las habilidades del empleado y proporcionarle tiempo y espacio para el aprendizaje continuo es una ventaja para la empresa.
- **Liderazgo impactante y valoración de las personas:** SGRE reconoce las decisiones individuales de los empleados y de sus superiores jerárquicos respecto a las necesidades de formación y aprendizaje. El objetivo de cualquier actividad de aprendizaje o formación es garantizar un éxito comercial mensurable para la empresa.

El **aprendizaje de productos** abarca el aprendizaje específico 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, y otros).

El **aprendizaje estándar** 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).

C.5.1.1 Ambición de aprendizaje

Nada supera a las nuevas tecnologías digitales en cuanto a velocidad. Hemos invertido en plataformas digitales de aprendizaje para apoyar un OneSGRE. Con la nueva solución de plataforma de aprendizaje para el aprendizaje de productos, podremos hacer crecer el aprendizaje basado en la comunidad y ganar en velocidad, agilidad y compromiso para las actividades de aprendizaje específicas de Siemens Gamesa que pueden apoyar el rendimiento de nuestros empleados. También se invierte en realidad virtual y escaneo 3D como parte de las herramientas de aprendizaje para lograr nuestra ambición.

C.5.1.2 Aprendizaje moderno 70:20:10

El modelo 70:20:10⁶⁴ no es solo una secuencia numérica. Se trata de una visión fundamentalmente diferente del trabajo, el rendimiento y el aprendizaje en el siglo XXI. La aplicación del modelo 70:20:10 generará un impacto real en la empresa, al ajustar el enfoque organizativo, pasando de desarrollar únicamente soluciones de aprendizaje formal a integrar el aprendizaje en el flujo de trabajo.

Siemens Gamesa ya cuenta con una sólida cultura de aprendizaje, con más de 600 formadores internos que se ofrecen como voluntarios para formar a sus compañeros, por lo que la base y la cultura de aprendizaje ya están muy arraigadas. Muchos de estos colegas están deseando compartir sus conocimientos y asegurarse de que los nuevos procesos o herramientas se introduzcan digitalmente entre los colegas de todo el mundo.

El concepto de aprendizaje moderno sustenta la cultura de aprendizaje y permite centrarse más en la capitalización y el apoyo al rendimiento de los compañeros. En el caso de los programas existentes, los proyectos para transformar el aprendizaje están en marcha en muchas áreas. Se evalúa la eficiencia, la rentabilidad y la alineación estratégica de cada iniciativa. La transformación de las soluciones de aprendizaje existentes en nuestra actual cartera de productos de aprendizaje proporcionará a los empleados una mejora del rendimiento a través de la búsqueda inteligente de los fragmentos o pequeñas unidades de aprendizaje.

C.5.1.3 Nuevas iniciativas de aprendizaje

SGRE ha desarrollado una amplia cartera de formación técnica a distancia y virtual y pretende ahorrar miles de vuelos al año en beneficio del medioambiente.

Para el aprendizaje estándar, en el EF 22 se implantó LinkedIn Learning, que permite a SGRE garantizar la igualdad de oportunidades de aprendizaje para todos los empleados, especialmente para aquellos que no se encuentran en una gran sede de SGRE. Ofrece a los empleados opciones ilimitadas para el aprendizaje y el desarrollo continuos (Individual Development Plan, IDP) y encaja perfectamente con la estrategia de capitalización.

El liderazgo impactante es uno de los aspectos clave para el éxito de SGRE y necesitamos desarrollar una cantera de líderes altamente cualificados y visionarios para impulsar el éxito de nuestra gente y de la empresa. Nuestros programas de liderazgo global se desarrollan junto con la escuela de negocios más importante del mundo y recientemente hemos lanzado un nuevo programa de liderazgo interno para nuestros directivos que completa nuestra cartera. Nuestro objetivo es llegar a todos los niveles de dirección para crear capacidades de liderazgo críticas y una sólida cantera de futuros líderes, y este año unos 300 líderes han participado en nuestros programas mundiales.

C.5.2 Horas de formación

[L11-HR19] La empresa registró 747.008 horas de formación en el EF 22 (554.870 horas en el EF 21). El aumento de las horas de formación se debe tanto a la implantación de la plataforma de aprendizaje estándar como a la mayor atención prestada a las actividades de aprendizaje específicas de Siemens Gamesa.

Vemos un aumento de horas en la categoría de Programas Globales, ya que Salud, Seguridad y Medioambiente (HSE) en el ejercicio fiscal 22 se ha transformado en un programa de aprendizaje global. La implementación de la nueva plataforma de aprendizaje para el aprendizaje de productos también asegura el crecimiento en la categoría de «Mejorar el rol de trabajo actual o futuro». [Véase la Tabla 22 - Horas de formación por categoría de aprendizaje en los ejercicios fiscales 2021 y 2022]

Durante el EF 22 llegamos a un 15% más de empleados con aprendizaje que en el EF 21. El aumento se logró al centrarse en más soluciones digitales para una empresa global. [Véase la Tabla 21 - Horas de formación de los empleados por categoría profesional]

La capitalización de los contenidos de formación es un factor de éxito decisivo, ya que facilita la inmediatez de los materiales de formación, poniéndolos a disposición de más personas y de forma más flexible.

Aun así, llevamos a cabo un elevado número de sesiones de aprendizaje presenciales y virtuales, lo que pone de relieve la importancia de las relaciones y la interacción entre colegas. [Véase la Tabla 23 - Horas de formación según el tipo de impartición en el ejercicio fiscal 2021]; [Véase la Tabla 24 - Número de sesiones virtuales/presenciales]

C.6 Accesibilidad

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

C.7 Diversidad e igualdad de oportunidades

C.7.1 Enfoque de gestión

Siemens Gamesa es un firme defensor de la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. Valorar la importancia del individuo es una de las piedras angulares de nuestra cultura.

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

[L11-HR24] La Política de Diversidad e Inclusión de Siemens Gamesa⁶⁵ 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.

Ponemos en marcha continuamente iniciativas para avanzar en una cultura que respete y valore las diferencias, un entorno de trabajo que promueva la dignidad, la igualdad, la inclusión y la diversidad, y que permita a todo el mundo contribuir con su máximo potencial al éxito global de la empresa, reconociendo y valorando la creatividad que aportan al trabajo las personas con diferentes orígenes y capacidades.

[L11-HR21] La función de Diversidad e Inclusión (D&I), dirigida por el Director Global de D&I, es responsable del gobierno de las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión en la empresa, creando, gestionando y optimizando todos los esfuerzos relacionados con hacer del lugar de trabajo un entorno más justo y equitativo e inclusivo para todos los empleados. El enfoque de gestión de D&I, que está alineado con la estrategia de la empresa y la estrategia de sostenibilidad, cumple con los requisitos del Código de Conducta Empresarial (Business Code of Conduct) de la empresa, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y otra legislación pertinente. Además, la empresa puede demostrar el cumplimiento de los requisitos de nuestras partes interesadas y las expectativas de los clientes y se compromete con los empleados a adoptar la diversidad y la inclusión en su trabajo diario.

El Director Global de D&I preside el Consejo de Gobierno de Diversidad e Inclusión, compuesta por ejecutivos de alto nivel y representantes de los grupos de recursos de los empleados. Este Consejo define los objetivos de D&I de la empresa, toma decisiones en beneficio de Siemens Gamesa y patrocina, compromete y promueve iniciativas globales de D&I dentro de su área de influencia.

La gestión de la diversidad en contextos internacionales no puede ser una propuesta única. Reconocemos que para aplicar con éxito una estrategia global de diversidad debemos potenciar las regiones locales y tener en cuenta las diferencias culturales entre la sede central y las oficinas mundiales. Por ello, fomentamos la creación de Consejos Regionales formados por empleados comprometidos a nivel regional/nacional que apoyen la aplicación

de la agenda global de iniciativas a nivel regional. También se alinean y conectan con los grupos de recursos de los empleados para identificar y poner en práctica las iniciativas locales que son relevantes para la región en consonancia con la estrategia de la empresa.

C.7.2 Medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades

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 que todas las decisiones de empleo se basen en el mérito y en las necesidades empresariales legítimas 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. Nuestro plan de acción para la igualdad de oportunidades promueve la aplicación de medidas específicas de no discriminación en los siguientes ámbitos de actuación prioritarios:

- **Igualdad de género:** La empresa se compromete a crear oportunidades en las que las mujeres puedan participar en igualdad de condiciones, pero también acciones específicamente dirigidas a aumentar el acceso de las mujeres a los puestos de dirección. Nuestro compromiso con la igualdad va más allá del género. Pero, en este aspecto concreto, nuestro objetivo es muy claro: Nos hemos comprometido a alcanzar nuestro objetivo de un 25% de representación femenina en la plantilla y en los puestos de alta dirección para el EF 25. Exigimos que, siempre que sea posible, las listas de preselección ofrezcan una selección satisfactoria y equilibrada en cuanto al género de los candidatos más adecuados. Al realizar los nombramientos para los puestos de dirección, siempre se requiere una lista de preselección equilibrada en cuanto al género y, en principio, cuando dos o más candidatos tienen los mismos méritos y capacidades, se da prioridad a las mujeres.
- **Igualdad con respecto a la etnia y la nacionalidad:** La empresa pretende mantener un amplio equilibrio geográfico para asegurar un reparto justo de etnias y nacionalidades dentro de la plantilla y en todos los niveles de la organización, garantizando así la riqueza cultural y la cohesión que las diferentes mentalidades aportan a la empresa. Al realizar los nombramientos para los puestos de dirección, la empresa no aplica cuotas y no se reservan puestos para los nacionales de ningún país específico, salvo que la normativa específica disponga lo contrario. Además, la nacionalidad de un alto directivo saliente no es un factor para el nombramiento de su sucesor.
- **Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:** El principio de no discriminación debe respetarse en todo el proceso de contratación para garantizar el máximo beneficio e igualdad de oportunidades para los candidatos con y sin discapacidad.

- **Edad:** La importancia de abordar la discriminación por motivos de edad es evidente cuando se considera el cambio en la estructura de edad de la población mundial. La empresa promueve prácticas de contratación inclusivas y de concienciación para acabar con los prejuicios y estereotipos inconscientes contra los solicitantes de empleo más jóvenes y mayores.
- **Conciliar las responsabilidades laborales y familiares: El marco de trabajo inteligente de la empresa** permite a nuestro personal con responsabilidades familiares conciliar mejor los compromisos profesionales y familiares y, por lo tanto, participar y avanzar en el empleo en igualdad de condiciones. La empresa seguirá desarrollando políticas favorables a la familia, aumentando los permisos parentales y fomentando el uso de los permisos parentales compartidos, con el fin de reducir las desventajas estructurales a las que pueden enfrentarse los empleados con responsabilidades familiares.

C.7.3 Planes de igualdad y medidas de fomento del empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

[L11-HR22] 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 acoso⁶⁶ 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. Hemos impartido formación a más de 200 profesionales de RR. HH. sobre cómo prestar una asistencia adecuada a los empleados que se enfrentan a una reclamación y apoyo en el proceso de investigación.

C.7.4 Aspectos destacados de 2022

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

C.7.4.1 Igualdad de género

[405-1] En cuanto a la diversidad de género en el Consejo de Administración, a 30 de septiembre de 2022, tres miembros del Consejo (es decir, el 30%) eran mujeres, cumpliendo así los requisitos de la «Política de selección de consejeros».⁶⁷

Las mujeres representaban el 19,6% del total de la plantilla en el EF 22: 21% de la plantilla en Europa, Oriente Medio y África, 18% en América y 14% en Asia y Australia. [\[Véase la Tabla 12 - 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 269 empleados (271 en el EF 21) en puestos de alta dirección, de los cuales el 14,1% eran mujeres (12,9% en el EF 21). Se espera que este porcentaje aumente de acuerdo con la aplicación de las mejores prácticas de laborales. [\[Véase la Tabla 27 - Empleados en puestos de dirección\]](#)

En cuanto a las familias de puestos de trabajo STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), las mujeres representan el 25,53% (25,14% en EF21) de la plantilla de tecnologías de la información (TI) de la empresa, y el 14,25% (12,22% en EF21) de la plantilla de ingeniería.

A lo largo de 2022, nos esforzamos mucho por construir un lugar de trabajo más inclusivo y equilibrado en cuanto al género. Hemos llevado a cabo una serie de actividades para influir positivamente e inspirar a las empleadas. Sabemos que aún queda mucho camino por recorrer.

El programa «**Llegar al 25 en 2025**» (Getting to 25 in 2025) es un plan acelerador para alcanzar nuestros objetivos corporativos: 25% de mujeres en la plantilla y 25% de mujeres en la alta dirección en el EF 25. Algunas de las medidas ya aplicadas son:

- Hemos incluido indicadores de diversidad e inclusión en los incentivos a corto plazo para los miembros del Comité Ejecutivo y otros altos cargos.
- Por segundo año consecutivo, desarrollamos una formación sobre liderazgo inclusivo para la alta dirección.
- En todos los procesos de selección y nombramiento para puestos directivos, exigimos una lista de candidatos equilibrada en cuanto a género.
- Trabajo inteligente (Smart Working): Creemos que el trabajo flexible ayuda a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la personal. Nuestro marco de trabajo flexible, Smart Working, establece medidas generales para todos los países, como el teletrabajo y la flexibilidad horaria para apoyar la productividad, promover la diversidad y la inclusión, y especialmente la igualdad de oportunidades.
- Desconexión digital: Promovemos activamente la desconexión digital y el uso adecuado de las pausas diarias, los fines de semana y las vacaciones para mantener una buena salud mental.
- Promovemos la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad en el ejercicio de las responsabilidades familiares, facilitando medidas para el cuidado de la familia y los hijos y la flexibilidad de horarios.
- Dependemos en gran medida de la contratación de personas cualificadas procedentes de entornos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Seguimos esforzándonos por mejorar el atractivo de nuestra industria para las mujeres a través de iniciativas educativas, que incluyen programas para inspirar a las jóvenes.
- Nuestras líderes femeninas actúan como modelos para los futuros talentos y, en particular, animamos a las que tienen responsabilidades en la cuenta de resultados (funciones en áreas de negocio en las que las mujeres están actualmente más infrarrepresentadas) a que compartan sus experiencias.

- Además, nos centramos en desarrollar y promover a las empleadas para que sean líderes actuales y futuras a través de una variedad de programas.
- Hemos puesto en marcha el programa piloto Women in Leadership (WIL) [Mujeres en el liderazgo], que incluye formación y entrenamiento específicos para promover el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo. Este año han participado 24 mujeres, y nuestra expectativa es extenderlo a una población más amplia.
- El programa «Liderazgo con propósito: construir una cultura de confianza» [Purposeful Leadership: Building a Culture of Trust], en colaboración con el INSEAD, ofrece cuatro programas de liderazgo desde los primeros puestos de la carrera hasta la alta dirección. En 2022, 173 líderes participaron en estos programas, el 32% de ellos mujeres.
- Programas de mentoría que fomentan el desarrollo de la carrera y el liderazgo. En 2022 hubo 228 relaciones de tutoría, 46 mentoras y 75 mentorandas.

C.7.4.2 Cultura inclusiva

Nuestra plantilla está compuesta por 119 nacionalidades diferentes. Tenemos un compromiso de larga plazo con la construcción de una cultura inclusiva que valora cada voz y refleja la diversidad de las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Para crear un mayor sentido de pertenencia y comunidad en nuestra empresa, hemos invitado a nuestros empleados a **autoidentificarse** de forma voluntaria, confidencial y anónima en cuatro categorías clave: identidad de género, orientación sexual, etnia y discapacidad.

Hemos tenido un 18% de respuesta. El 1% de los participantes se identificó con un género distinto al femenino o al masculino; el 6% respondió que tenía una orientación sexual distinta a la heterosexual; el 22% describió su grupo étnico como distinto al «blanco»; y el 4% se identificó como discapacitado.

Estos datos están ayudando a darnos a todos una imagen más completa de nuestra plantilla, a potenciar nuestros esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión (DEI) a nivel global, y a hacer más visible a todo el mundo en Siemens Gamesa, para que podamos crear un lugar de trabajo aún más inclusivo. Dado el papel fundamental que desempeña el lenguaje en la formación de actitudes culturales y sociales, la adopción de un lenguaje inclusivo es una forma poderosa de luchar contra los estereotipos, los prejuicios y los sesgos.

Hemos actualizado nuestras **Directrices sobre el lenguaje inclusivo** [Inclusive Language Guidelines]. Esta guía pretende ser una herramienta evolutiva para conocer y utilizar el lenguaje inclusivo en nuestras interacciones diarias. Cuanto más sepamos sobre el lenguaje, más podremos tener en cuenta nuestra forma de hablar y el impacto de nuestras palabras. Incluye principios de lenguaje inclusivo en las áreas de género, identidad de género y orientación sexual, identidad étnica, discapacidad y edad.

Siemens Gamesa fomenta la inclusión mediante el acceso a **prestaciones parentales equivalentes** que reconocen todo el espectro de diversidad familiar de nuestros empleados en todo el mundo. Estas prestaciones incluyen: permisos parentales remunerados y no remunerados para cuidadores primarios y secundarios que hayan tenido recientemente un hijo por nacimiento, adopción, subrogación, acogida o tutela legal; acceso a salas de lactancia in situ; tiempo libre para ayuda a la adopción;

servicios de guardería, junto con una amplia gama de servicios sanitarios, incluido el seguro médico de la empresa. Algunos de nuestros seguros médicos locales también ofrecen una cobertura parcial de los servicios de fertilidad y anticoncepción.

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

Además, Siemens Gamesa cuenta con 2 redes de empleados que ayudan a construir relaciones duraderas con las comunidades que nos rodean, tanto a nivel local como global. La **Red de Mujeres** [Women's Network], con más de 600 miembros, ofrece un foro dedicado a impulsar el aspecto estratégicamente importante de aumentar la inclusión y la igualdad de las mujeres. La **Red LGBTQIA+ y de Aliados** [LGBTQIA+ and Allies Network] ofrece un espacio seguro para debatir temas LGBTQIA y promueve la creación de redes, la mentoría y el intercambio de información.

C.7.4.3 Celebrar la diversidad y la inclusión

El Calendario de Diversidad e Inclusión de SGRE promueve nuestra cultura diversa e inclusiva a través de la concienciación y la acción. Cada año aumentamos el número de días de observación. Los días elegidos son una buena oportunidad para recordarnos a nosotros mismos que debemos adoptar la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en cada decisión empresarial, y para celebrar y reforzar nuestros logros hacia la creación de un entorno de trabajo atractivo, inclusivo y respetuoso. En el EF 22 se celebraron los siguientes días internacionales:

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

En Siemens Gamesa también celebramos varias fiestas culturales durante el año: Año Nuevo chino, Pascua judía, Pascua cristiana, Eid al-Fitr [Fiesta del Fin del Ayuno], Ramadán, Eid al-Adha [Fiesta del Sacrificio] y Navidad.

C.7.4.4 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)**⁶⁸ fueron aprobados por la empresa en 2010 y su aprobación se ha mantenido en la

empresa fusionada. Estos principios ofrecen orientación a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

- Siemens Gamesa participó en la primera ronda del **programa Target Gender Equality (TGE)** [Objetivo Igualdad de género],⁶⁹ un programa acelerador de la igualdad de género para los firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A través de un análisis de resultados facilitado, talleres de desarrollo de capacidades, aprendizaje entre pares y un diálogo entre múltiples partes interesadas a nivel nacional, Target Gender Equality apoya a las empresas para que establezcan y alcancen objetivos corporativos ambiciosos en cuanto a la representación y el liderazgo de las mujeres. Con su adhesión, Siemens Gamesa se compromete a establecer y cumplir objetivos ambiciosos para aumentar el liderazgo de las mujeres en línea con el objetivo 5.5 de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas.
- Somos socios oficiales del **programa A CORE**,⁷⁰ diseñado para ofrecer oportunidades de desarrollo y creación de redes a las pequeñas empresas propiedad de minorías y mujeres.
- Además, Siemens Gamesa ha renovado su compromiso con la **Charter de la Diversidad de España**⁷¹ para el periodo 2020–2022. Desde 2014, Siemens Gamesa es miembro oficial del charter, una iniciativa de la Comisión Europea para fomentar la diversidad y la inclusión, así como para desarrollar e implementar políticas relacionadas.
- Siemens Gamesa ha firmado el **Charter del Teletrabajo y la Flexibilidad**⁷² promovida por la Fundación Más Familia en colaboración con el Ministerio de Derechos Sociales y la Agenda 2030 del Gobierno de España. Este Charter es una carta de compromiso que las empresas firman voluntariamente para promover un claro compromiso con la cultura de la flexibilidad laboral y el teletrabajo, el respeto al medioambiente, la diversidad y la inclusión, reconociendo y concienciando así los beneficios que se obtienen de una cultura flexible.
- Al adherirse a la **Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI)**,⁷³ Siemens Gamesa es una de las 100 empresas comprometidas con la promoción de un ambiente inclusivo y respetuoso con las personas LGTBI.
- Las Normas de Conducta de las Naciones Unidas para las empresas que luchan contra la discriminación de las personas LGTBI fueron aprobadas por la empresa en agosto de 2022.

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

- Por tercer año consecutivo, Siemens Gamesa ha sido incluida en el **Índice Bloomberg de Igualdad de Género (IEG)** 2022.⁷⁴ El índice aporta transparencia a las prácticas y políticas relacionadas con el género en las empresas cotizadas, aumentando la amplitud de los datos ambientales, sociales y de gobierno (ESG) disponibles para los inversores.
- SGRE ha sido galardonada con el primer premio de los Premios INTRAMA en la categoría de **Mejor Empresa de Diversidad LGTBI**.

Certificada como MEJOR EMPRESA DE DIVERSIDAD por INTRAMA, como una de las Mejores 30 empresas de España en cuanto a prácticas en Diversidad e Inclusión.

D. Información sobre el respeto de los derechos humanos

D.1 Enfoque de gestión

[103-1] Siemens Gamesa considera que el respeto de los derechos humanos es parte integrante de nuestra responsabilidad como empresa global. Los derechos humanos son universales y todas las personas del mundo merecen ser tratadas con dignidad e igualdad. Los derechos básicos incluyen la libertad de expresión, la privacidad, la salud, la vida, la libertad y la seguridad, así como un nivel de vida adecuado.

Para cumplir nuestras responsabilidades, Siemens Gamesa es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC). Sus diez Principios y el Acuerdo Marco del sindicato IndustriALL Global Union,⁷⁵ 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.

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

- Los derechos humanos son un módulo de la Evaluación de Riesgos de Compliance (CRE) dentro del proceso de Aprobación Comercial (SBA).
- El riesgo para los derechos humanos es un elemento obligatorio de la Evaluación de riesgos de Compliance (CRA).
- Los derechos humanos forman parte del Código de Conducta para proveedores 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 los derechos humanos se menciona en las Directrices de conducta empresarial (Business Conduct Guidelines) y también es obligatorio para todos los empleados de SGRE, habiéndolos recibido y reconocido en cada contrato laboral.

D.2 Políticas y principios operativos aplicables

[L11-H01] Los compromisos de SGRE en este ámbito están firmemente arraigados en la **Política de Derechos Humanos**⁷⁶ y en las Directrices de conducta empresarial (Business Conduct Guidelines), que establecen los principios y normas fundamentales que rigen nuestra forma de actuar dentro de la empresa y en relación con nuestros colaboradores y la sociedad.

Aplicamos procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos para evitar el riesgo de violaciones de los mismos 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.

D.3 Promoción de las disposiciones sobre derechos humanos

[L11-H03] 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.

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 cumplimiento normativo.

1) Los derechos humanos en la cadena de suministro:

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

2) Los derechos humanos en el lugar de trabajo:

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

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

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

Respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro

Los proveedores de Siemens Gamesa deben compartir el objetivo común de comportarse de forma ética y respetuosa con la ley, tal y como se recoge en el Código de Conducta para proveedores 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. [\[Véase la Sección F.3 Cadena de suministro responsable para más detalles\]](#)

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

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

D.4 Mecanismos de reclamación y canales relacionados con los derechos humanos

[L11-H02] Los mismos canales de información descritos en la sección E.8 Canales para denunciar conductas indebidas, pueden utilizarse para revelar cuestiones y consultas relacionadas con los derechos humanos de forma anónima. Siemens Gamesa no tiene constancia de que se hayan presentado cuestiones relacionadas con los derechos humanos a través de estos canales en el periodo del informe. Durante el EF 21, el departamento de Compliance de Siemens Gamesa recibió una queja relacionada con los derechos humanos e inició una investigación interna. La investigación no pudo corroborar ninguna violación de los derechos humanos.

No se ha registrado ninguna denuncia de posibles abusos de derechos humanos durante el ejercicio 22, y no hay constancia de ninguna sanción o multa relacionada con infracciones de los derechos humanos en el EF 22.



Ilustración 2 – Parque eólico de Raggovidda (Noruega)

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

E.1 Enfoque de gestión

[103-1] [102-17] Compliance es la base de todas nuestras decisiones y actividades y es el componente clave de nuestra integridad empresarial. Compliance no es un programa; es la manera en que llevamos a cabo los negocios. 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 Business Conduct Guidelines (Directrices de conducta en la empresa) sientan las bases de nuestra normativa interna y expresan los valores de la empresa y las responsabilidades relacionadas con el cumplimiento, y sirven de marco de comportamiento para todos los directivos, empleados y miembros del Consejo de Administración en todo el mundo.

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

Dada la importancia de las cuestiones de compliance, el director de Compliance informa al menos trimestralmente a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, así como a la Comisión Ejecutiva. La Comisión Ejecutiva y el director de Compliance revisan y evalúan la eficacia del sistema de compliance y lo adaptan de acuerdo con los requisitos cambiantes del entorno normativo y las necesidades empresariales. La CACOV supervisa el proceso.

E.2 Sistema de Compliance

La empresa cuenta con un sólido sistema de cumplimiento 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 cumplimiento. Los pilares sobre los que se asienta nuestro sistema de cumplimiento son los siguientes:

- **Prevención:** Medidas preventivas efectivas como la gestión de riesgos, las políticas y procedimientos, la formación y la comunicación permiten evitar 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.3 Políticas y procedimientos operativos aplicables

E.3.1 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.3.2 Manual de Compliance

El departamento de Compliance de Siemens Gamesa ha trabajado en la armonización de todos los procesos, orientaciones y políticas de cumplimiento mediante la elaboración de una única política: el Manual de Compliance. Este documento se aplica a todo el grupo Siemens Gamesa.

E.4 Organización de Compliance

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

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

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

2) El departamento **Data Protection** [Protección de Datos] es responsable de la estrategia de Protección de Datos de Siemens Gamesa, de la implementación a nivel mundial de las Binding Corporate Rules (BCR) [Normas Corporativas Vinculantes], del asesoramiento, aclaración y tratamiento de las incidencias y solicitudes relacionadas con la protección de datos. Ya se han implementado las políticas y procesos necesarios para cumplir con el Reglamento General de Protección de Datos («RGPD») de la UE⁷⁷ y otras leyes locales de protección de datos.

3) El departamento **Export Control and Customs (ECC)** [Control de las Exportaciones y Aduanas] es responsable del gobierno

general de todas las actividades de ECC, que incluyen la orientación normativa aplicable, el gobierno y la coordinación regional, y las relaciones y revisiones externas. La misión global del departamento de ECC es garantizar y facilitar el comercio legítimo, materializar los ingresos locales y proteger nuestras actividades comerciales, definidas como la garantía del control de las exportaciones y el cumplimiento de las normas aduaneras. Esta misión se está logrando a través de un Área Funcional Corporativa Global de ECC y mediante la introducción de las mejores políticas, principios y soluciones informáticas.

E.5 Anticorrupción

L11-C01] 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 establecido normas sobre muchos aspectos relacionados con las prácticas corruptas, como el soborno, los pagos de facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión, el blanqueo de dinero y el ofrecimiento o la recepción de regalos, préstamos, honorarios, recompensas u otras ventajas como incentivo para hacer algo que sea deshonesto, ilegal o represente un abuso de confianza.

- **Regalos y hospitalidad:** 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:** Cada patrocinio, donación, contribución benéfica o afiliación prevista debe cumplir ciertas normas y directrices estratégicas que se recogen en los principios de Asuntos Corporativos.
- **Socios comerciales:** Siemens Gamesa establece diariamente relaciones comerciales con muchos terceros y, en determinadas circunstancias, puede ser considerada responsable de las acciones de ciertos terceros a los que Compliance se refiere como «Business partners» (socios comerciales). Antes de establecer una relación con los Business partners, Siemens Gamesa debe 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 cumplimiento, en particular los riesgos de corrupción, relacionados con determinados tipos de pagos y beneficiarios.
- **Proyectos de clientes:** Durante todas las etapas de la preparación de un proyecto o de una licitación, pueden surgir riesgos relacionados con cumplimiento y es necesario mitigarlos. La organización de ventas de Siemens Gamesa tiene la responsabilidad general de garantizar la identificación apropiada de los riesgos de cumplimiento y la mitigación adecuada en combinación con los activadores de riesgo automatizados incluidos en la herramienta del proyecto. Una comprobación de Compliance, Seguridad y ECC (CoSECC), que incluye cuestionarios de anticorrupción, antiblanqueo de dinero y derechos humanos, forma parte del proceso de Sales

Business Approval (SBA) [Aprobación Comercial] de Siemens Gamesa, que se aplica a todos los proyectos.

- **Cumplimiento (Compliance) en las 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.6 Antimonopolio

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

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

E.7 Lucha contra el blanqueo de capitales y prohibición de la financiación del terrorismo

[L11-C02] Siemens Gamesa no tolera el blanqueo de capitales ni la financiación del terrorismo. Todos los empleados están obligados a cumplir todas las leyes y reglamentos destinados a prevenir, detectar y denunciar el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y las actividades delictivas relacionadas.

El módulo antiblanqueo (Anti-Money Laundering, AML) de SGRE 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.

E.8 Canales para denunciar conductas indebidas

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

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

- Superior jerárquico.

- Director General de Compliance.
- Director de Compliance Regional / de División.
- personal de Recursos Humanos;
- Línea directa de integridad⁷⁸ (Canal de denuncias, con posibilidad de permanecer en el anonimato).
- Representantes de los empleados.

La información sobre posibles infracciones puede proporcionarse de forma confidencial y anónima, según sea necesario, si la legislación local lo permite. Además, la empresa no tolera 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.9 Aspectos destacados de 2022

E.9.1 Formación y comunicación en materia de cumplimiento

La formación es uno de los elementos clave de nuestro sistema de cumplimiento 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 cumplimiento y deben recibir formación periódica en materia de cumplimiento, que puede consistir en formación presencial/online y cursos de e-learning. Para mantener la concienciación sobre las cuestiones de cumplimiento, está disponible la siguiente formación sobre el cumplimiento. [\[Véase la Tabla 47 - Formación en materia de Compliance\]](#)

- **Compliance Basic Training** [Formación básica en materia de cumplimiento], que abarca la lucha contra la corrupción, la defensa de la competencia, la lucha contra el blanqueo de capitales, los derechos humanos, los conflictos de intereses y el cumplimiento como parte de otros procesos empresariales. Está dirigido a todos los empleados de Siemens Gamesa.
- **Business Conduct Guidelines e-Learning** [e-learning sobre Directrices de conducta empresarial] dirigido a todos los empleados de Siemens Gamesa con una dirección de correo electrónico válida.
- **Introducción a compliance** forma parte de la formación global de Recursos Humanos en el momento de la incorporación.
- Concienciación sobre Global Compliance y curso de actualización anual para los **Managing Directors** [directores generales].
- **Formación a demanda** para mitigar los riesgos locales o específicos de la empresa (por ejemplo, compliance en el aprovisionamiento, socios comerciales, compliance en los proyectos de los clientes).

Además, la dirección de Siemens Gamesa debe asegurarse de que todos nuestros empleados estén informados de todas las normas, procesos y herramientas internas de cumplimiento relevantes, y de que esta información se mantenga actualizada. Por lo tanto, la Organización de Compliance diseña un plan de comunicación anual de compliance con el fin de mantener la concienciación general, incluyendo actividades para cubrir el aspecto esencial de tono desde la cúpula. El plan es aprobado por

la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas y por el Comité Ejecutivo.

E.9.2 Gestión de riesgos de cumplimiento

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 cumplimiento 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 cumplimiento normativo. La CRA 2021 de alto riesgo se completó en julio de 2021 para China, India, México y Estados Unidos. Las medidas para gestionar los riesgos identificados en esta CRA se iniciaron de inmediato y se ultimarán antes de la próxima CRA del EF 22.

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

E.9.3 Casos de compliance

[L11-H02] Un caso de compliance es cualquier infracción de la legislación penal y/o administrativa o de la normativa interna de Siemens Gamesa, como las Business Conduct Guidelines, en el curso de la actividad empresarial, 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 tratados por Compliance o remitidos al departamento especializado correspondiente dentro de Siemens Gamesa y, en determinados casos, remitidos a un grupo externo. Todos los casos de cumplimiento son gestionados por Compliance en la herramienta interna de gestión de casos de compliance [\[Véase la Tabla 48 - Casos de compliance\]](#)

[L11-SO10] 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 una serie de acusaciones e indicios de posibles violaciones de las políticas y procedimientos internos, así como de las leyes estatutarias que habían surgido a raíz de las investigaciones cerradas a final del último ejercicio. Estas investigaciones afectaban principalmente a la filial en India. Las respectivas investigaciones internas han

concluido durante el este ejercicio fiscal y no han revelado ninguna infracción con impacto material en los estados financieros consolidados a 30 de septiembre, 2022. En la actualidad, hay nuevas denuncias que se están investigando, y que, en la evaluación inicial, están siendo analizadas.

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

E.9.4 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 una parte integral del Risk Control Framework (RCF), [Marco de control de riesgos], que abarca todas las áreas relacionadas con compliance, como los business partners, los proyectos de los clientes, los obsequios y la hospitalidad, etc. Estas áreas se evalúan a través del Risk and Internal Control System (R/IC) [Sistema de Riesgos y Control Interno], que apoya al Consejo de Administración, a la Comisión de Auditoría, Compliance y Operaciones Vinculadas⁷⁹ y a la Comisión Ejecutiva en su responsabilidad de gestionar los riesgos de forma eficaz y proporcionar una garantía razonable de que los activos de la organización están salvaguardados, los informes financieros son fiables y las leyes y reglamentos se cumplen.

Todas las deficiencias relacionadas con compliance de la normativa que se detecten deben subsanarse antes del cierre del ejercicio fiscal, siempre que sea posible. Por lo tanto, todas las unidades tienen la obligación de organizar, seguir y cerrar las medidas, independientemente del departamento de Siemens Gamesa que las haya establecido.



Ilustración 3 – Parque eólico Offshore de Westermost Rough (Mar del Norte, Reino Unido)

F. Información sobre la sociedad

F.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

[L11-SO01] En Siemens Gamesa creemos que el desarrollo sostenible y el éxito comercial van de la mano. Nos esforzamos por impulsar el progreso social y económico siendo una fuerza mundial para el desarrollo sostenible. Ser una empresa que no se limita a responder al progreso social, sino que se alinea con él y contribuye a liderarlo.

F.1.1 Impacto de la actividad de la empresa en las poblaciones y territorios locales (Compromiso social)

[L11-SO02] Siemens Gamesa está profundamente anclada en las comunidades en las que operamos. Consideramos que es nuestro deber apoyarles en su desarrollo sostenible. Ese es nuestro modelo de negocio. La aceptación a largo plazo por parte de las comunidades locales es nuestra principal prioridad, y nuestro objetivo es ser 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.⁸⁰

F.1.2 Compromiso con el desarrollo sostenible

Durante el EF 21, lanzamos una plataforma digital⁸¹ para gestionar todos los proyectos de Compromiso social. Esta plataforma marca una gran diferencia y nos permite obtener importantes ventajas: ser más eficientes, llegar a más beneficiarios, medir mejor nuestros resultados y, además, conseguir más visibilidad.

F.1.3 Marco de políticas

La Política de Compromiso social⁸² 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.

F.1.4 Estrategia y objetivos hacia 2023. Prioridades y KPI

[L11-SO03] Nuestra estrategia de Compromiso social⁸³ 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 STEM.⁸⁴

F.1.4.1 Proyectos transversales

Empleado sostenible y familia sostenible

Queremos concienciar a nuestros empleados sobre la sostenibilidad e introducir hábitos sostenibles en la vida diaria:

a través de la aplicación «DoGood», nuestros empleados recibieron una serie de retos que abordan los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con nuestra estrategia. El objetivo es que los empleados adopten hábitos sostenibles en su vida cotidiana. Durante el EF 22, más de 2.470 empleados se inscribieron en el proyecto; cada dos semanas se lanza una nueva ronda.

F.1.4.2 Lucha contra la pobreza

En marzo de 2022 pusimos en marcha una campaña de donaciones paralelas: «¡Estamos con Ucrania!», con el que la empresa se comprometió a donar 2 francos suizos por cada 1 franco suizo donado por los empleados. La donación total ascendió a 495,894 francos suizos.

En abril de 2022, más de 100 voluntarios de Indonesia y Pakistán unieron sus fuerzas para garantizar que nadie en las comunidades donde trabajan y viven pasara hambre durante el Ramadán, distribuyendo 1.400 paquetes de alimentos para ayudar a 5.200 personas.

En septiembre de 2022 donamos 10.000 francos suizos debido a las inundaciones de Pakistán.

F.1.4.3 Protección del medioambiente

La lucha contra el cambio climático está en el ADN de nuestro negocio, gestionamos proyectos medioambientales e iniciativas benéficas que contribuyen a reducir la huella de CO₂. La reforestación y la limpieza de nuestras costas son algunas de las mejores formas de luchar contra el cambio climático:

- Un árbol adulto absorbe 22 kg de CO₂ al año.
- La contaminación de ríos, playas y costas pone en peligro la biodiversidad.

- Más de 3.000 millones de personas dependen del océano para su sustento.

Bosques de Siemens Gamesa

En el EF 2021 lanzamos «Bosques de Siemens Gamesa» [Forests of Siemens Gamesa]. Con el apoyo de más de 1100 empleados voluntarios, hemos plantado 26 bosques en 13 países (México, España, Brasil, Alemania, Dinamarca, Francia, Estados Unidos, Reino Unido, Marruecos, China, India, Uganda y Etiopía) con más de 100.000 árboles en total.

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

En el EF 22 hemos participado en 2 nuevos bosques en China que darán 3.000 créditos de CO₂ registrados conforme a la norma VSC.

Jardines comunitarios

Este año hemos creado un jardín comunitario piloto en nuestras oficinas de Madrid. Con la participación de 36 empleados voluntarios y sus familias, plantamos verduras y donamos 120 kg al Banco de Alimentos de Madrid.

Limpieza de costas

Con el apoyo de 436 voluntarios, ya hemos retirado un total de 1,55 toneladas de residuos de lagos y costas de 8 países (España, Reino Unido, Alemania, Marruecos, Estados Unidos, China, Vietnam y Taiwán).

El objetivo es que la gente se comprometa a retirar la basura de las playas y los cursos fluviales. El objetivo: proteger el medioambiente y la biodiversidad, al tiempo que se produce un cambio de comportamiento y de hábitos.

Día de limpieza digital

Dos veces al año celebramos un Día de limpieza digital con la ONG Let's Do It World. En total, se eliminaron 413 toneladas de CO₂. Hasta la fecha han participado más de 375 empleados.

Por término medio, el streaming de vídeo online en todo el mundo es responsable de más de 300 millones de toneladas de emisiones de CO₂ al año y un solo correo electrónico con un archivo adjunto emite 50 gramos de CO₂⁸⁵. La huella de carbono de Internet ahora mismo es el 3,7% del total de las emisiones de CO₂ del mundo y aumentará al 20% en 10 años si no actuamos.

F.1.4.4 Quinto (5º) Proyecto Siemens Gamesa Impact

Cada año, los empleados pueden proponer un proyecto de compromiso con la comunidad relacionado con nuestra estrategia de Compromiso social. Los proyectos son evaluados por un jurado, que elige los proyectos finales.

La 5ª edición recibió 66 propuestas de proyectos en 26 países de 51 empleados de dieciséis países. Finalmente, se eligieron nueve proyectos en ocho países. El valor de estos proyectos ascendió a 298.043 euros y mejorarán la vida de unas 475.000 personas. La empresa trata de mantener relaciones estables con entidades locales que también se esfuerzan por ampliar los horizontes de las personas.

F.1.4.5 Proyectos de Educación tecnológica

«Planet Rescuers» [Rescatadores del planeta] en Minecraft: Education Edition

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

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

«Planet Rescuers» también está disponible en todo el mundo en la biblioteca del juego de Minecraft: Education Edition como parte del acuerdo de Siemens Gamesa con Microsoft para la promoción de herramientas innovadoras para la educación STEM. Más de 200.000 alumnos utilizan el videojuego en las escuelas (1.000 escuelas).

Robótica con FIRST LEGO League

Un programa de robótica para estudiantes de 7 a 16 años con FIRST LEGO League. Esta iniciativa ofrece a los estudiantes la oportunidad de desarrollar habilidades tempranas de ingeniería con aplicaciones en el mundo real. Este programa escolar está vinculado al plan de estudios para garantizar que todos los alumnos puedan beneficiarse.

Lanzado en Alemania, España, Reino Unido, Marruecos y México con más de 4.800 niños en 71 escuelas.

Universities4Sustainability

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

Siemens Gamesa lanzó un premio anual para estudiantes de grado y posgrado con la **Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible** de las Naciones Unidas (RSDS). La iniciativa pretende movilizar el talento universitario en una competición por equipos para crear soluciones prácticas que permitan alcanzar la sostenibilidad medioambiental (ODS 13). Este año los ganadores han sido el proyecto «Byte Rainforest» de la Universidad de Tsinghua, en China.

«**Students for Sustainable Regions**», un programa de aprendizaje basado en proyectos en colaboración con t4GUNE (País Vasco) y 3 Tecnológicos de México con un único reto «Cómo lograr una transición energética con soluciones sostenibles». Se presentaron seis proyectos en los que participaron más de 154 estudiantes.

STEM4Women

Las mujeres siguen siendo una clara minoría en las carreras técnicas, debido a muchos factores, como la menor confianza en sus propias capacidades o la falta de modelos.

Queremos cambiar la percepción de las niñas demostrando el atractivo de una carrera STEM [Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas] a través de programas de mentoría:

- Concurso TECHMI-Siemens Gamesa: concurso entre niñas de 8 a 12 años con «Planet Rescuers» en colaboración con la Real Academia de Ingeniería de España.
- La empresa participó como voluntaria en una serie de sesiones de mentoría con mujeres jóvenes en universidades españolas.

Teens4STEM

Acercar a los adolescentes a la realidad de la experimentación para ayudarles a descubrir, con el apoyo de nuestros empleados, las oportunidades que puede ofrecer una carrera STEM:

- **FS Ingenium:** Un joven equipo científico con sede en Sarriguren (Navarra, España) ha ganado el Premio a la Innovación Global [Global Innovation Award] en San José, California (Estados Unidos). Es la primera vez que lo ha ganado un equipo no estadounidense.
- **IES Plaza de la Cruz:** Los alumnos de un centro de enseñanza secundaria resuelven un reto del mundo real para promover el pensamiento científico y la investigación como si fuera su primer trabajo.
- **Schule am Dobrock (Alemania):** Un estudio comparativo sobre la calidad del agua de los arroyos locales como parte de un proyecto de la UE con estudiantes de Suecia (Kattegattgymnasiet en Halmstad).

#HackSTEM

Promover la educación STEM en un evento tipo sprint en el que los estudiantes universitarios tienen que diseñar un videojuego para promover STEM entre los estudiantes más jóvenes. Más de 78 participantes de 14 países participaron simultáneamente del 21 al 26 de junio de 2022.

El concurso fue precedido por una serie de seminarios web con universidades de cada país sobre temas relacionados con el papel de la innovación en la educación STEM para promover las carreras STEM. Más de 474 personas participaron en esta ronda.

F.1.4.6 Proyectos locales

También participamos en proyectos destinados a satisfacer las necesidades específicas de las comunidades locales. El Área de Compromiso social unifica y coordina estas actividades para maximizar su eficiencia y visibilidad. Durante el EF 22 se planificaron y ejecutaron actividades locales en 16 lugares diferentes.

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 una metodología ampliada 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 2021-2022 se calculó en 7,63 euros, lo que significa que la cantidad gastada en los proyectos por Siemens Gamesa produjo un retorno social de 7,63 veces el valor invertido.

F.1.6 Inversiones

[L11-C03] [102-13] Todas las contribuciones de contenido social, donaciones y asignaciones de fondos se evalúan para mitigar los riesgos de compliance. En el EF 22, el total de donaciones y contribuciones benéficas de Siemens Gamesa ascendió a 0,91 millones de euros (0,79 millones de euros en el EF 21). La mayoría de estas inversiones se realizaron en Europa, Oriente Medio y África (94%), seguidas de Asia, Australia (5%) y América (1%).

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 22, las inversiones de Compromiso social, es decir, todas las inversiones en la comunidad a través de acuerdos y asociaciones ascendieron a 1,24 millones de euros, incluidos los proyectos relacionados en todas las áreas: Protección del medioambiente (14%), Educación tecnológica (23%), Proyectos generales (3%) y Lucha contra la pobreza (60%).

F.2 Asociaciones y patrocinio

F.2.1 Enfoque de gestión

[L11-SO04] [102-13] Como líder mundial en el sector de las energías renovables, Siemens Gamesa fomenta las políticas y los marcos para un futuro más sostenible compartiendo su experiencia con las principales partes interesadas a nivel mundial. Esta actividad de creación de capacidad se lleva a cabo a través de las asociaciones e iniciativas a las que pertenece Siemens Gamesa. Algunas de las acciones que realiza son:

- Compartir información sobre casos prácticos positivos en el desarrollo de cadenas de valor locales a nivel mundial, comprometiéndose con las comunidades y ayudando a los países a alcanzar los objetivos climáticos.
- Contribuir con nuestra experiencia global a la construcción del esqueleto de los marcos legales que pueden allanar el camino para lograr los objetivos climáticos nacionales, al tiempo que proporcionan a los inversores privados visibilidad a largo plazo y atractivo en el mercado.
- Establecer objetivos ambiciosos para la participación de las energías renovables en el mix energético; la eliminación de las restricciones técnicas, burocráticas y de mercado que limitan el crecimiento de la energía eólica.
- Fomento de la I+D+i.
- Creación de capacidad mediante la colaboración con universidades y centros de formación.

F.2.2 Marco de políticas para afiliaciones y asociaciones

El objetivo de la Política de Afiliación a asociaciones del grupo («POL-51819 Afiliación a asociaciones») es establecer los requisitos para el registro y la aprobación de la afiliación de la

empresa y de individuos a asociaciones (como cámaras, clubes, instituciones, organismos comerciales, organizaciones de normalización y otras organizaciones profesionales) de conformidad con las Directrices de conducta empresarial [Business Conduct Guidelines] de Siemens Gamesa. En particular:

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

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

F.2.3 Acción global

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

Siemens Gamesa es miembro de las principales asociaciones industriales del mundo: GWEC – Global Wind Energy Council (mundial), Windeurope (Europa), American Clean Power Association (EE. UU.), Indian Wind Turbine Manufacturers Association (India), Confederation of Indian Industry (CII) (India), ABEEOLICA (Brasil), AMDEE (México), ACERA (Chile), CanREA (Canadá), VDMA (Alemania), BWE – Asociación alemana de la Energía Eólica, Confederación de la Industria danesa (DI) (Dinamarca), Green Power Denmark (Dinamarca), SAWEA (Sudáfrica), AEE (España), Confederación Española de Asociaciones Empresariales (CEOE) (España), Renewables UK (Reino Unido), RES4AFRICA FOUNDATION y RenewAfrica Initiative (África), IRENA Coalition for Action (mundial), Offshore Wind Coalition (eólica marina mundial), Asociación francesa de la Energía Eólica (Francia), Syndicat des Energies Renouvelables (Francia), EU Chamber of Commerce in China, Japan Wind Energy Association (JWEA), Korean Wind Energy Association (KWEA), Clean Energy Council (Australia), etc.

Además, participamos activamente en las siguientes iniciativas:

- Africa Europe Foundation.⁸⁶
- US Climate Action Week [Semana de la Acción Climática en Estados Unidos]: «International Strategies for Unlocking Green Hydrogen in the US» [Estrategias internacionales para desbloquear el hidrógeno verde en los Estados Unidos].⁸⁷
- Carta abierta del sector de la energía eólica a los líderes del G20 y del mundo: Es hora de tomarse en serio las energías renovables.⁸⁸

- La Coalición Eólica Global para la COP26, liderada por el GWEC, fue lanzada oficialmente el Día Mundial del Viento.⁸⁹
- Coalición We Mean Business: Carta de más de 600 empresas en la que se pide a los líderes del G20 que reduzcan a la mitad las emisiones para 2030 y pongan fin al apoyo a la electricidad generada con carbón.⁹⁰
- GWEC: Global Wind Energy Manifesto for @COP26 [Manifiesto mundial sobre la energía eólica para la @COP26].⁹¹
- Miembro del B20 Energy & Resource Efficiency Task Force [Grupo de trabajo de eficiencia energética y de recursos del B20].⁹²
- GWEC ha dirigido una serie de podcasts sobre la energía eólica marina, en los que se analizan los problemas a los que se enfrenta el sector eólico marino en la actualidad y las oportunidades para el futuro.⁹³
- Coalición «Offshore» para la energía y la naturaleza (Offshore coalition for Energy and Nature, Ocean).⁹⁴
- Coalición por el Hidrógeno Renovable.⁹⁵
- Alianza Europea para el Hidrógeno Limpio.⁹⁶
- Alianza Europea de Materias Primas (ERMA).⁹⁷
- Carta de We Mean Business a la Administración Biden.⁹⁸

F.2.4 Cuotas de afiliación

Siemens Gamesa fue miembro activo de unas 200 organizaciones y asociaciones de todo el mundo en el EF 22, lo que supuso un gasto total de 2,9 millones de euros (2,6 millones en el EF 21) en concepto de cuotas de membresía. Las relaciones de Siemens Gamesa y las empresas que pertenecen al Grupo con las autoridades públicas se rigen por el respeto institucional y el cumplimiento de la ley. [Véase la Tabla 49 - Gastos en cuotas de afiliación (millones €)]

F.2.5 Grupos de presión

Siemens Gamesa no hace contribuciones financieras directas a los grupos de presión. Presentamos nuestra posición en el discurso público principalmente a través de contribuciones a asociaciones comerciales y empresariales. Siemens Gamesa no puede determinar qué porcentaje de nuestra contribución a las numerosas asociaciones comerciales en las que participamos se destina a la actividad de los grupos de presión, ni tampoco podemos ofrecer una estimación. Como alternativa, informamos de nuestros gastos en acciones de promoción de la industria realizadas directamente por Siemens Gamesa para tratar de influir en las políticas públicas sobre los temas específicos que estas acciones abordan.

F.2.6 Contribuciones políticas

Siemens Gamesa no realiza contribuciones políticas directas. Nuestras Directrices de conducta en la empresa (Business Conduct Guidelines) prohíben específicamente a las empresas del grupo realizar directa o indirectamente donaciones a los partidos políticos, incluidas las federaciones, coaliciones y agrupaciones de electores, incluso mediante préstamos o anticipos.

F.3 Cadena de suministro responsable

F.3.1 Enfoque de gestión

[102-9] [103-1] Nuestro enfoque de gestión sostenible de la cadena de suministro integra aspectos medioambientales, sociales y de gobierno. Supervisamos de cerca los riesgos de sostenibilidad para evitar impactos 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.

Este enfoque se fundamenta en los siguientes documentos de Siemens Gamesa: la **Política de relaciones con los proveedores**,⁹⁹ el **Código de Conducta para proveedores e intermediarios externos**,¹⁰⁰ las **Condiciones Generales de Compra**,¹⁰¹ 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.3.2 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:

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

Para mitigar los posibles impactos adversos e identificar las oportunidades de impactos positivos, hemos desarrollado una estrategia de cadena de suministro sostenible, las acciones correspondientes y los objetivos relacionados. En los siguientes capítulos se describen con más detalle las actividades principales, centrándose especialmente en la due diligence, la descarbonización y las áreas de mayor interés.

Al evaluar nuestra cadena de suministro, valoramos los posibles riesgos y oportunidades relacionados con nuestras actividades. En este sentido, 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 due diligence.
- **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, la pala reciclable.

F.3.3 Estrategia y objetivos de la cadena de suministro

Nuestra estrategia de cadena de suministro sostenible se centra en dos niveles: proveedores y productos. A nivel de proveedores, promovemos continuamente la aplicación de normas y procesos para fomentar la sostenibilidad como parámetro fundamental de las actividades empresariales de los proveedores. En este caso, prevemos la utilización de evaluaciones de riesgo y desempeño para identificar las áreas críticas e incentivar los logros, así como las mejoras continuas. Las evaluaciones abarcan un amplio conjunto de criterios que cubren aspectos sociales (por ejemplo, derechos humanos), medioambientales (por ejemplo, descarbonización, reciclabilidad) y de gobierno. En consecuencia:

- Promovemos la sostenibilidad entre todos los proveedores, ya que vemos un vínculo positivo entre la sostenibilidad, la capacidad de recuperación y los resultados económicos.
- Trabajamos con los mejores proveedores más sostenibles para aprender unos de otros.
- También trabajamos con los proveedores rezagados en materia de sostenibilidad para ayudarles a encontrar el enfoque y las mejoras adecuadas en su camino para acelerar nuestro impacto.

En cuanto a los productos, queremos fomentar la transparencia de las materias primas en las complejas cadenas de suministro y evaluar el impacto de nuestros bienes y servicios en la sociedad y el medioambiente. Juntos, nos proponemos mejorar continuamente la sostenibilidad en ambos niveles.

Compartiendo el compromiso con la sociedad a lo largo de la cadena de suministro, esperamos conseguir:

- Para 2023, el 100% de nuestros proveedores – en términos de volumen de compras (PVO) – aceptan el Código de Conducta para Proveedores.
- Para 2023, 90% del volumen de compra (PVO) de los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad será evaluado y/o auditado.
- Para 2025, el 30% de los proveedores – en términos de volumen de compras [Purchasing Volume, 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 «de base científica», es decir, en línea con la iniciativa de Objetivos basados en la ciencia [Science Based Target, 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.

F.3.4 Gobierno de la sostenibilidad

[L11-SO05] 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** (también 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 todos nuestros proveedores y terceros intermediarios lo adopten y cumplan con él y con todas las leyes y reglamentos aplicables. El Código de Conducta se incorpora a nuestras Condiciones Generales de Compra, contratos marco y acuerdos de compra con cada proveedor.

Subrayando nuestros requisitos, Siemens Gamesa publicó además una **Guía del Código de Conducta para proveedores e intermediarios externos**.¹⁰² 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], tal y como se describe en el capítulo F3.8. El Código de Conducta y el Folleto del Código de Conducta son el resultado del trabajo realizado por la comunidad de Gestión del ciclo de vida del proveedor y sostenibilidad, que Siemens Gamesa creó en 2017. El grupo cuenta con representantes en comunidades externas, como el Grupo de trabajo de sostenibilidad de WindEurope® [WindEurope® Sustainability Task Force], y se compromete con cuestiones materiales de sostenibilidad.

Nuestro rendimiento en materia de sostenibilidad se supervisa continuamente y ha sido reconocido por los principales índices de sostenibilidad y agencias de calificación ESG. La información sobre la inclusión de Siemens Gamesa en los índices ESG y las últimas calificaciones ESG está disponible en nuestra página web corporativa y en la sección A.1.2 de este informe.

F.3.5 Análisis de la cadena de suministro de Siemens Gamesa

[102-10] En el EF 22, SGRE realizó compras por casi 9.000 millones de euros (6.900 millones de euros en el EF 21) a unos 19.842 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. [\[Véase la Tabla 50 - Volumen de compras \]](#)

El número de proveedores cuya facturación anual superaba los 10.000 euros al final del ciclo del informe del EF 22 ascendía a 10.964 (9.962 en el EF 21), es decir, el 55% del total de proveedores de primer nivel, lo que es una indicación del 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, los invitamos a participar en nuestro itinerario de evaluación de proveedores en materia de riesgos y desempeño en ESG en Siemens Gamesa, como se muestra en la [Ilustración 4 - Itinerario de los proveedores en nuestro marco de gestión de riesgos y desempeño ESG](#)

En el EF 22, los proveedores críticos clasificados como tales representaron el 35% (34% en el EF 21) del volumen total de compras, es decir, aproximadamente 3.200 millones de euros (2.300 millones en el EF 21). [\[Véase la Tabla 52 - Volumen de compras \(PVO\) bajo el foco de la sostenibilidad\]](#)

Proveedores de alto riesgo de sostenibilidad: Además, Siemens Gamesa realiza un seguimiento de los proveedores de alto riesgo desde el punto de vista de la sostenibilidad, que se identifican en términos de: i) operar o estar basados en un país de alto riesgo y/o en una industria de alto riesgo; o ii) tener incidentes de incumplimiento, no participar o tener un incumplimiento crítico en uno de los módulos de compliance del Código de Conducta incluidos en el Marco de Gestión de riesgos y desempeño en ESG [ESG Risk and Performance Management Framework]. 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 en materia de sostenibilidad por Siemens Gamesa en el EF 22 representaron el 22% (22% en el EF 21) del volumen total de compras, es decir, aproximadamente 2.000 millones de euros (1.500 millones de euros en el EF 21). [\[Véase Tabla 52 - Volumen de compras \(PVO\) bajo el foco de la sostenibilidad\]](#)

[la Tabla 54 - Volumen de compras \(PVO\) cubierto por el Código de Conducta del proveedor](#)

F.3.6 Integración de la sostenibilidad en la cadena de suministro

Los procesos y las herramientas disponibles en Siemens Gamesa proporcionan a los compradores estratégicos palancas, indicadores de riesgo y transparencia para apoyar las mejores decisiones de compra. El análisis de riesgos se basa en análisis financieros e informes de materias primas proporcionados por empresas de consultoría externas, que alimentan los indicadores de nuestra herramienta interna de comparación de proveedores.

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

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

[308-1] Dado que nuestros proveedores desempeñan un papel fundamental en nuestra cadena de valor orientada a la sostenibilidad, Siemens Gamesa espera que demuestren también su compromiso con las normas y principios que se resumen en el Código de Conducta.

F.3.7 Compromiso con el Código de Conducta

[L11-SO06] El proceso integrado de gestión de proveedores está integrado en toda la empresa, e incluye procesos de compra unificados y obligatorios, y una parte clave consiste en 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.

SGRE exige a sus proveedores que se comprometan a cumplir el Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos de Siemens Gamesa. En el EF 22, los proveedores que han aceptado el Código de Conducta representaron el 89% del volumen total de compras (PVO) (89% en el EF 21), lo que indica el grado de implantación de estas medidas de supervisión. [\[Véase](#)

F.3.8 Marco de gestión de riesgos y desempeño en ESG

[L11-SO07] En respuesta a los riesgos y oportunidades de la cadena de suministro ESG identificados en el capítulo F3.2, hemos implementado el Marco de Gestión de riesgos y desempeño en ESG, tal como se ilustra en la [Ilustración 4 - Itinerario de los proveedores en nuestro marco de gestión de riesgos y desempeño ESG](#) que evalúa la adhesión de nuestros proveedores al Código de Conducta. En este marco, nuestros proveedores están siguiendo un itinerario de evaluación de proveedores que tiene en cuenta ambas condiciones:

- a) 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
- b) La respuesta sobre el desempeño ESG del proveedor proporcionada por una evaluación de terceros.

El resultado del itinerario de evaluación específico de los proveedores se consolida en una puntuación de empresa responsable, que permite identificar a los proveedores que están gestionando bien los aspectos ESG y a los proveedores que necesitan mejorar su nivel actual de rendimiento. 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 en una amplia gama de proveedores y generamos impactos positivos, a la vez que alineamos nuestras ambiciones de sostenibilidad a través de este proceso de transparencia, como se indica en el capítulo [F.3.2 Riesgos y oportunidades en la cadena de suministro](#).

El itinerario de evaluación de los proveedores es nuestro camino hacia un suministro responsable. Los mejores proveedores en su clase, así como su progreso, son promovidos como parte de nuestros criterios de adjudicación de proveedores. De este modo, incentivamos a los proveedores rezagados en materia de sostenibilidad a mejorar, y a los líderes en sostenibilidad a mejorar continuamente. 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:

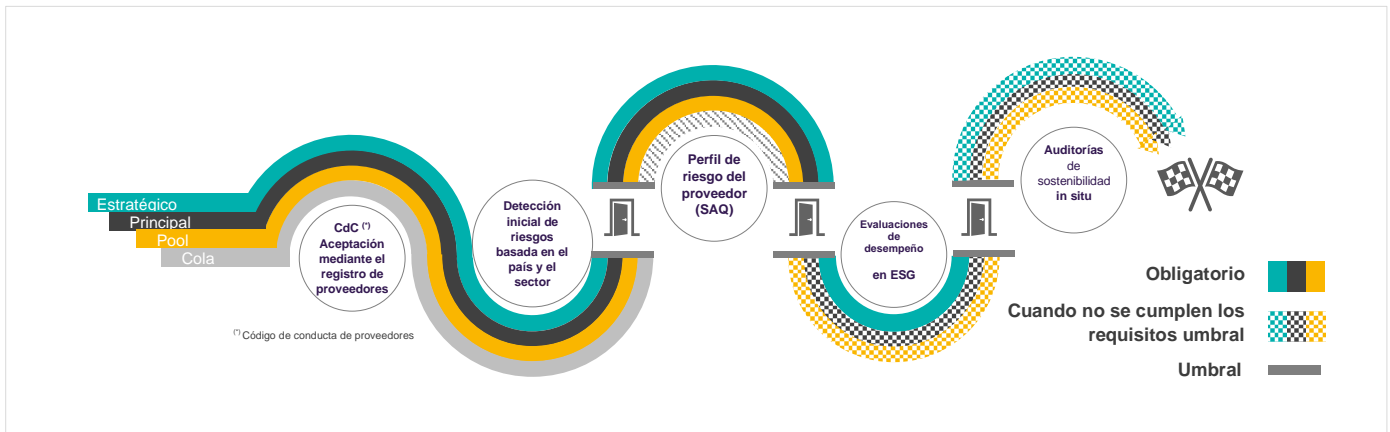
- **Autoevaluación de la responsabilidad corporativa** [Corporate Responsibility Self Assessments, CRSA]: Un proveedor de impacto crítico recibe un cuestionario del Código de Conducta y proporciona su propia evaluación del cumplimiento de los requisitos del Código de Conducta. El cuestionario está disponible en la propia plataforma de Siemens Gamesa o puede ser presentado por un tercero en nombre de Siemens Gamesa.
- **Evaluación del 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. De este modo, el proveedor demuestra su compromiso con nuestro Código de Conducta y se diferencia 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 incluir 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 contrata a empresas de auditoría reconocidas internacionalmente para realizar auditorías in situ basadas en

los principios del Código de Conducta. El resultado es una evaluación en profundidad y un informe que permite a Siemens Gamesa y a sus proveedores identificar y gestionar los posibles riesgos para la sostenibilidad.

En el EF 22, Siemens Gamesa garantizó que el 89% (85% en el EF 21) de su volumen de compras (PVO) a proveedores con alto riesgo de sostenibilidad estaba cubierto por al menos uno de los módulos mencionados anteriormente.

Ilustración 4 - Itinerario de los proveedores en nuestro marco de gestión de riesgos y desempeño ESG



F.3.9 Consecuencias de las desviaciones

Si se identifican áreas de no conformidad, el proveedor y Siemens Gamesa acuerdan un plan de acción consistente en medidas de mejora apropiadas para mitigar y eliminar los impactos adversos causados por los incumplimientos y permitir al proveedor identificar y prevenir sucesos similares en el futuro. Exigimos a nuestros proveedores que participen activamente en estas actividades sin reservas.

Todas las medidas adoptadas tras las inspecciones se incorporan al proceso de gestión de proveedores de Siemens Gamesa en toda la empresa y se seleccionan y aplican sistemáticamente. La implementación de las medidas afecta a la calificación anual del desempeño del proveedor y en la evaluación de su potencial futuro, así como en la aprobación del proveedor dentro del proceso regular de homologación de proveedores. En caso de que los proveedores con un bajo rendimiento en materia de sostenibilidad no mejoren como parte de su plan de desarrollo, serán eliminados gradualmente de nuestra base de suministro.

Los incumplimientos se pueden notificar en cualquier momento a través del Canal de Denuncias de Compliance del grupo. Si se confirma cualquier incumplimiento, se han establecido sistemas para comunicarse con la comunidad de Compras, así como con cualquier función interrelacionada y las partes interesadas afectadas. Si es necesario, se bloquea a los proveedores infractores en todo mundo.

F.3.10 Minerales de conflicto

Nos comprometemos a evitar el uso de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo que se vean afectados por los riesgos definidos en el Anexo 2 de la Guía de Due diligence de la OCDE.¹⁰³

Los minerales de conflicto se definen como la casiterita, la columbita-tantalita, el oro, la wolframita y sus derivados, o cualquier otro mineral o sus derivados (3TG es decir, el tántalo, el estaño, el tungsteno, los minerales de los que proceden, y el oro) que puedan utilizarse para financiar el conflicto en la región de la República Democrática del Congo (RDC).

En respuesta a nuestras políticas corporativas de Derechos Humanos¹⁰⁴, Sostenibilidad¹⁰⁵ y Relación con los Proveedores,¹⁰⁶ nos comprometemos a un abastecimiento responsable de minerales, especialmente de zonas de conflicto o de alto riesgo, de acuerdo con la Guía de Due diligence de la OCDE, Edición 3, Anexo II.

Por ello, en Siemens Gamesa hemos detallado nuestro compromiso en el Abastecimiento responsable de minerales.¹⁰⁷

Estamos llevando a cabo un proceso uniforme en toda la empresa para determinar el uso, la fuente y el origen de los minerales relevantes en nuestra cadena de suministro (Due diligence de la cadena de suministro [Supply Chain Due Diligence]), incluyendo el Proceso de Garantía de minerales responsables [Responsible Minerals Assurance Process (RMAP)] como parte de la Iniciativa de Minerales Responsables [Responsible Minerals Initiative (RMI)].

La posición ventajosa de nuestra sociedad matriz, Siemens Energy, como miembro activo de la Iniciativa de Minerales Responsables (RMI) permite a Siemens Gamesa acceder a la Información Razonable sobre el País de Origen [Reasonable Country of Origin Information (RCOI)] a nivel de fundición. Compramos 3TG a

fundiciones que cumplen los requisitos cuando estos minerales son necesarios para la fabricación de nuestros productos. Siemens Gamesa participa activamente en el Proceso de Garantía de minerales responsables de la Iniciativa de Minerales Responsables (RMI) para mitigar el riesgo de trabajar con proveedores cuyas fundiciones no han sido auditadas por RMI hasta el momento.

F.3.11 Elementos de tierras raras

Los elementos de tierras raras (ETR) 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 ETR sean esenciales para muchos productos, desde los teléfonos inteligentes hasta las tecnologías más avanzadas, en particular las tecnologías verdes. La fabricación de imanes representa el mayor y más importante uso final de los ETR para Siemens Gamesa. Aunque las reservas de ETR pueden encontrarse en todo el mundo, China suministra la mayor parte de la demanda mundial de ETR.

La industria eólica necesita ETR para los generadores síncronos de imán permanente (PMSG) empleados en algunos modelos de aerogeneradores. En relación con esto, Siemens Gamesa compra imanes que contienen ETR, pero no compra directamente ningún elemento de tierras raras. Nuestros proveedores de imanes que contienen elementos de tierras raras son relativamente pequeños y representan 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. Por un lado, estamos llevando a cabo auditorías periódicas de sostenibilidad con nuestros proveedores magnéticos de primer nivel para evaluar su rendimiento en materia de sostenibilidad y la aplicación de los procedimientos y políticas pertinentes. Por otra parte, también nos proponemos adoptar las directrices de la OCDE en materia de debida diligencia en relación con las tierras raras y estamos aplicando un proceso de debida diligencia para dar transparencia a los proveedores de nivel inferior a fin de verificar el origen de nuestros materiales de partida y garantizar que los ETR utilizados en nuestros imanes se obtienen con el debido respeto al medioambiente y a los derechos humanos.

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 (disproso y terbio) en los imanes permanentes para reforzar la sostenibilidad económica, medioambiental y social de los productos.

F.3.12 Madera de balsa

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

La madera de balsa está clasificada como madera noble y es blanda, ligera y adaptable. Estas propiedades hacen que sea ideal para muchas aplicaciones que requieren una elevada relación rigidez-peso, como los núcleos estructurales de las palas de los aerogeneradores, pero también las aplicaciones marinas y otras de movilidad.

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

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

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

F.4 Relaciones con los consumidores

F.4.1 Protección de la salud y la seguridad del cliente

[L11-SO08] [416-1] La empresa evalúa los impactos de sus productos en la salud y seguridad de los clientes desde las etapas iniciales de desarrollo con el objetivo de mejorarlos mediante políticas de diseño y gestión de proyectos. Esto se logra describiendo la seguridad de los productos como un término genérico para la gestión de la calidad y los procedimientos y procesos de seguridad, salud y medioambiente que tenemos en marcha para proteger a los clientes, empleados y miembros del público de cualquier riesgo derivado de nuestros productos o de nuestras actividades relacionadas con la fabricación, la instalación, la operación y el desmantelamiento.

Existen procedimientos de gestión que establecen las responsabilidades, los flujos de trabajo y las actividades para garantizar que los diseños de los componentes sean óptimos y que no produzcan riesgos innecesarios o pongan en peligro la salud y la seguridad de las personas que trabajan directamente con el componente como consecuencia de un mal diseño de seguridad. Por ejemplo, Siemens Gamesa ha emitido una instrucción que define los procesos para garantizar que los aerogeneradores y/o

los productos relacionados que comercializamos en la UE o el EEE (Espacio Económico Europeo) cumplen con las directivas que se aplican dentro y fuera de la UE, cuando estos requisitos se establecen mediante obligaciones contractuales con los clientes.

F.4.2 Sistema de reclamaciones

Debido a la naturaleza de nuestra actividad, todas las transacciones comerciales con los clientes se realizan mediante contratos específicos. Por lo tanto, cualquier reclamación de los clientes está relacionada con dichos contratos y se aborda en ese marco.

F.4.3 Reclamaciones recibidas y su resolución

[L11-SO09] 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 los acuerdos y se resuelven mediante acuerdos contractuales, garantías y extensiones de garantía, etc. Los casos que siguen abiertos este ejercicio fiscal son: i) reclamaciones de clientes en relación con disputas comerciales por retrasos en los proyectos; y ii) disputas o desacuerdos sobre derechos de propiedad intelectual. Estas últimas implican a los competidores o a otros terceros y se refieren a la validez de los derechos de propiedad intelectual o a las infracciones. Siemens Gamesa es parte de varios acuerdos de licencia que le proporcionan derechos de propiedad intelectual (patentes, marcas y derechos de diseño) que son necesarios o útiles para el negocio de la empresa. En ocasiones han surgido disputas o desacuerdos en relación con el cumplimiento de los acuerdos existentes, la interpretación del alcance del uso de los derechos de propiedad intelectual concedidos a Siemens Gamesa por parte de terceros (incluidos los competidores) y las supuestas infracciones de la propiedad intelectual. El grupo cubre estos riesgos mediante provisiones y garantías adecuadas para minimizar la probabilidad de que se materialicen.

F.5 Información fiscal

F.5.1 Enfoque de gestión

[L11-SO11] El objetivo de la estrategia fiscal de Siemens Gamesa es garantizar el cumplimiento de las disposiciones fiscales aplicables a sus actividades en todos los territorios en los que opera. Este objetivo fundamental de respeto y cumplimiento de las normas fiscales se conjuga adecuadamente con la búsqueda del interés social y la generación de valor para el accionista de forma

sostenible en el tiempo, evitando riesgos e ineficiencias fiscales en la ejecución de las decisiones de negocio.

F.5.2 Política fiscal

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 corporativa¹⁰⁸ 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 su compromiso con la transparencia fiscal, Siemens Gamesa presenta ante la Agencia Tributaria un «Informe Anual de Transparencia Fiscal para empresas adheridas al Código de Buenas Prácticas Tributarias».

F.5.3 Estrategia fiscal

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 presencia de Siemens Gamesa en los países designados como «jurisdicciones no cooperativas a efectos fiscales» se debe única y exclusivamente a las actividades comerciales ordinarias. En el EF 22, las dos únicas filiales establecidas en «jurisdicciones no cooperativas a efectos fiscales» de acuerdo con la normativa española fueron Siemens Gamesa Renewable Energy, Ltd. (Mauricio), que está participada al 100% y se constituyó el 2 de mayo de 2015, y la sucursal de Siemens Gamesa Eólica, S.L. en Jordania, establecida el 1 de enero de 2016. (Mauricio), participada al 100% y constituida el 2 de mayo de 2015, y la sucursal de Siemens Gamesa Eólica S.L. en Jordania, constituida el 1 de enero de 2016. Ambas entidades participan en actividades de mantenimiento de aerogeneradores para clientes que poseen parques eólicos situados en dichas jurisdicciones. El volumen de negocios de estas entidades no es significativo en comparación con el volumen de negocios total del grupo Siemens Gamesa (0,5 millones de euros en Mauricio y 2,7 millones de euros en Jordania).

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

F.5.4 Beneficios e impuestos pagados sobre los beneficios

[L11-SO11] [L11-SO12] En el EF 22, el 81% de los impuestos del grupo (el 80% en 2021 y el 84% en 2020) fueron pagados por entidades situadas en los nueve países principales: Dinamarca, España, China, Reino Unido, Brasil, Alemania, México, India y Estados Unidos.

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 septiembre de 2022 el «Informe Anual de Transparencia Fiscal» correspondiente al EF 21 (1 de octubre de 2020 - 30 de septiembre de 2021). En dicho informe, la Empresa informó de que, en febrero de 2020, Siemens Gamesa fue certificada por AENOR conforme a la norma española UNE 19602 de cumplimiento fiscal.

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 19602.¹⁰⁹ Esta norma tiene por objeto ayudar a las organizaciones a aplicar políticas y procedimientos que reduzcan al mínimo el riesgo de incumplimiento fiscal. En caso de desacuerdo, también sirve como prueba ante la Agencia Tributaria española y los tribunales de la ausencia de intención de defraudar. Fuimos la primera empresa del sector de las energías renovables en obtener este certificado. La norma es un mecanismo ideal para que las empresas que cotizan en bolsa cumplan con las obligaciones de gestión fiscal contenidas en la normativa fiscal y en el Código de Buenas Prácticas Tributarias.

Desde el punto de vista ESG (prácticas medioambientales, sociales y de gobierno), existe una creciente preocupación entre 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 21 de octubre de 2021, para analizar el contenido del «Informe anual de transparencia fiscal» relativo al EF 20 (presentado en septiembre de 2021). [Véase la [Tabla 8 - Desglose por países de las ganancias \(pérdidas\) y los impuestos pagados \(millones €\)](#)]

F.5.5 Subvenciones públicas recibidas

[L11-SO13] [201-4] Siemens Gamesa recibió ayudas públicas para su actividad de I+D por un total de 25,9 millones de euros en el EF 22 (9,5 millones de euros en el EF 21). Esta financiación pública incluye tanto subvenciones a fondo perdido como préstamos reembolsables.

Los principales programas y organismos de financiación de I+D de la empresa en el EF 22 fueron los siguientes: Ministerio Federal de Educación e Investigación (Alemania), Consejo Danés de Desarrollo Empresarial, H2020 (Comisión Europea), Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) (España), Agencia Danesa de la Energía (Dinamarca) y Gobierno del País Vasco (España). Siemens Gamesa no recibió ayudas públicas para sus actividades industriales en el EF 22 (mientras que en el EF 21 recibió 23,59 millones de euros). [Véase la [Tabla 4 – Subvenciones públicas financieras concedidas](#)]

Ilustración 5 – Siemens Gamesa Cuxhaven (Alemania)



G. Taxonomía de la UE según el Reglamento de la UE 2020/852

G.1 Divulgación de la taxonomía de la UE

El Reglamento sobre la Taxonomía es un componente clave del plan de acción de la Comisión Europea para reorientar los flujos de capital hacia una economía más sostenible.

En esta sección, como empresa no financiera, presentamos la parte del volumen de negocios (revenue) de nuestro grupo, de los gastos de capital (Capex) y de los gastos de funcionamiento (Opex) para el período de presentación de informes de 2022 que está asociada a las actividades económicas elegibles por la taxonomía de la UE en el marco de los dos primeros objetivos medioambientales (mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático), de conformidad con el art. 8 del Reglamento sobre la Taxonomía y el art. 10 (2) del Acto Delegado del art. 8.

En este ejercicio, Siemens Gamesa informó únicamente del porcentaje de elegibilidad, es decir, de la ponderación de las actividades descritas por el Real Decreto 2139/2021. Para los años siguientes, estas actividades elegibles se analizarán desde el punto de vista de su alineación con la Taxonomía.

G.2 Actividades elegibles

Las principales actividades de SGRE se cotejaron con el catálogo de actividades publicado por la normativa de Taxonomía de la UE. Los que no se ajustan a este catálogo se clasifican como no elegibles.

Actividades elegibles: Debido al sector de actividad del grupo, no se ha realizado un análisis separado de las actividades transversales, ya que la mayoría de las transacciones están relacionadas con las actividades principales identificadas como elegibles. En consonancia con el informe financiero anual consolidado y de acuerdo con la definición del grupo y sus actividades: «Sus actividades se dividen en dos segmentos de negocio: (i) Aerogeneradores y (ii) Operación y mantenimiento.» «Además de las operaciones realizadas directamente, Siemens Gamesa es cabecera de un grupo de filiales que se dedican a diversas actividades empresariales y que componen, junto con la empresa, el grupo Siemens Gamesa.» En consecuencia, se definen las siguientes actividades equivalentes en la UE:

- «3.1 Fabricación de tecnologías de energías renovables» y
- «7.6 Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energías renovables».

Actividades no elegibles: Se identificaron dos actividades económicas como actividades no incluidas en la taxonomía. Nos referimos aquí a la fabricación de multiplicadoras y armarios eléctricos llevada a cabo por cierto subsegmento del negocio Onshore. Estas actividades no se centran necesariamente en la fabricación de tecnologías renovables y, por tanto, se consideran no elegibles.

G.3 Contribución sustancial

Las actividades elegibles de Siemens Gamesa (3.1 y 7.6) contribuyen sustancialmente al primer objetivo del Reglamento (UE) 2020/852: la mitigación del cambio climático. Las actividades declaradas son actividades que permiten a nuestros clientes reducir sus emisiones. No se evalúa ninguna contribución sustancial a la adaptación al cambio climático.

De acuerdo con el artículo 1 (5) del Acto Delegado de Divulgación, una actividad elegible es una actividad descrita en los Actos Delegados, independientemente de que dicha actividad cumpla alguno de los criterios técnicos.

G.4 Cálculo del porcentaje del volumen de negocios elegible

SGRE ha calculado el porcentaje de volumen de negocios elegible según el reglamento de la UE sobre la taxonomía.

El reglamento exige que se utilice como referencia la definición de «volumen de negocios neto» del apartado 5 del artículo 2 de la Directiva contable. Más concretamente, las empresas no financieras que aplican las normas NIIF deben divulgar los importes que se presentan como «ingresos» de acuerdo con la NIC 1, párrafo 82(a).

La proporción del volumen de negocios elegible a que se refiere el artículo 82(a), del Reglamento (UE) 2020/852 se calcula como la parte del volumen de negocios neto resultante de los productos o servicios, incluidos los intangibles, asociados a las actividades económicas que son elegibles según la taxonomía (numerador), dividida por el volumen de negocios neto (denominador), tal como se define en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2013/34/UE.

El volumen de negocios incluye los ingresos reconocidos de acuerdo con la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 1, párrafo 82(a), adoptada por el Reglamento (CE) nº 1126/2008 de la Comisión.

Los porcentajes de elegibilidad de SGRE se calcularon utilizando las siguientes cifras:

Definición del alcance del volumen de negocios:

- El alcance del KPI es el volumen de negocios consolidado del grupo.

Definición de la ecuación de volumen de negocios:

- El numerador incluye únicamente el volumen de negocios consolidado de las actividades elegibles.
- El denominador es la facturación total consolidada de Siemens Gamesa.

- % de ingresos:
$$\frac{(3.1 + 7.6)}{\text{Total SGRE}}$$

G.5 Cálculo del porcentaje de Capex elegible

Para las empresas no financieras que aplican las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) adoptadas por el Reglamento (CE) nº 1126/2008, Capex se refiere a los costes que se reconocen de acuerdo con:

- NIC 16 párrafos 73 (e) (i) y (iii)
- NIC 38 párrafos 118 (e) (i)
- NIC 40, párrafos 76 (a) y (b) (para el modelo de valor razonable)
- NIC 40 párrafos 79 (d) (i) y (ii) (para el modelo de costes)
- NIC 41 párrafos (b) y (e)
- NIIF 16 párrafo 53 (h)

De acuerdo con las recomendaciones de la AEVM (Autoridad Europea de Valores y Mercados), las inversiones deben calcularse en términos brutos, es decir, sin tener en cuenta las revalorizaciones, la depreciación programada o las pérdidas por deterioro. Las inversiones en capital deben incluir las inversiones en activos tangibles e intangibles a largo plazo (activos no corrientes). También debe incluir los bienes que se han adquirido como parte de acuerdos de activos (Capex inmediatamente discernible) o acuerdos de acciones (Capex calculado como parte de la asignación del precio de compra).

Siemens Gamesa ha seguido tanto el artículo 8 del reglamento de taxonomía de la UE como las recomendaciones de la AEVM a la hora de calcular los porcentajes de KPI de Capex, incluyendo los siguientes conceptos:

Definición del alcance de Capex:

- El alcance del KPI está compuesto por las adiciones de Capex en activos tangibles (producto, planta y equipo), intangibles y de derecho de uso (arrendamientos).

Definición de la ecuación de Capex:

- El numerador del KPI incluye solo las adiciones de Capex de las actividades elegibles.
- El denominador corresponde a las adiciones totales de Capex de SGRE.
- % de Capex:
$$\frac{(3.1 + 7.6)}{\text{Total SGRE}}$$

G.6 Cálculo del porcentaje de Opex elegible

Según las recomendaciones de la AEVM, los gastos de explotación pertinentes para la Taxonomía de la UE deben incluir los gastos directos no capitalizados e individualmente atribuibles de investigación y desarrollo, renovación de edificios, arrendamientos a corto plazo, mantenimiento y reparaciones, así como cualquier otro gasto directo relacionado con el servicio diario de los elementos del inmovilizado material que sea necesario para garantizar el funcionamiento continuo y eficaz de dichos activos. Hay que evitar la doble contabilidad.

Siemens Gamesa ha seguido tanto el artículo 8 de la Taxonomía de la UE como las recomendaciones de la AEVM a la hora de definir tanto el alcance como la fórmula de cálculo:

Definición del alcance de Opex desde la perspectiva de la Taxonomía de la UE:

- El ámbito de Opex está compuesto únicamente por los gastos directos de Investigación y Desarrollo (incluye solo los gastos asignados a proyectos específicos de I+D), la renovación y el mantenimiento del inmovilizado material y los arrendamientos a corto plazo del mismo.
- El ámbito de aplicación excluye los costes de mantenimiento y de arrendamiento a corto plazo asignados a los proyectos de los clientes de SGRE (Opex de refacturación) y los costes estructurales centrales (licencias informáticas, gastos generales, costes de gestión). Se excluyen tanto de los numeradores como del denominador, ya que no se consideran Opex de la Taxonomía de la UE.

Definición de la ecuación de Opex:

- El numerador del KPI incluye solo las actividades elegibles, mientras que el denominador incluye la suma de las actividades elegibles y no elegibles.
- % de Opex:

$$\frac{(3.1 + 7.6)}{(3.1 + 7.6 + \text{Act. no eleg. de multiplicadoras y armarios electricos})}$$

G.7 Informe sobre la taxonomía – principales resultados

[L11EUT01] Siemens Gamesa informa de que el noventa y nueve por ciento (99,28%) de sus ingresos en el ejercicio fiscal 2022 son elegibles para la taxonomía. De ellos, el 76,9% corresponde a la actividad de fabricación de aerogeneradores (3.1 *Fabricación de tecnologías de energías renovables*), y el 22,4% a la actividad de Servicios (7.6 *Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energías renovables*). Solo el 0,7% de los ingresos totales, que corresponde a la venta de multiplicadoras y armarios eléctricos a terceros en diferentes sectores, se declara como no elegible. [Véase la Tabla 5 - Proporción del volumen de negocio de los productos o servicios asociados a las actividades económicas que se califican como ambientalmente sostenibles según los artículos 3 y 9 del Reglamento de Taxonomía (AEVM)].

[L11EUT02] El noventa y tres por ciento (93,4%) del total de las adiciones de Capex de Siemens Gamesa en el EF 22 se evalúa como elegible para la taxonomía. Esto incluye la inversión directamente asignada a las actividades de fabricación de aerogeneradores (88,90%) y de Servicios (4,52%) Se ha excluido el 6,58% de las adiciones totales de Capex, ya que se asigna a subsegmentos que no representan actividades de negocio, sino funciones de apoyo (la estructura de negocio, también llamada elementos centrales) y la actividad de fabricación de multiplicadoras y armarios eléctricos. [Véase la Tabla 6 - Proporción de Capex de productos o servicios asociados a actividades económicas que se califican como ambientalmente sostenibles según los artículos 3 y 9 del Reglamento de Taxonomía (AEVM)].

[L11EUT03] El ochenta y nueve por ciento (89,1%) de los Opex de Siemens Gamesa se asigna directamente a la actividad de fabricación de aerogeneradores y Servicios y, por tanto, se declara como elegible según la taxonomía. El 10,9% restante que se declara como no elegible se asigna a la actividad de fabricación de reductoras y armarios eléctricos y al resto de elementos centrales que representan funciones estructurales. [Véase la Tabla 7 - Proporción de Opex de productos o servicios asociados a actividades económicas que se califican como ambientalmente sostenibles según los artículos 3 y 9 del Reglamento de Taxonomía (AEVM)].

H. Tablas, datos y cifras

H1. Asuntos generales

Tabla 1 - Ingresos por segmento

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

Tabla 2 -- Ingresos por zona geográfica

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

Tabla 3 - Ingresos por país

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

Tabla 4 – Subvenciones públicas financieras concedidas

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

Tabla 5 - Proporción del volumen de negocio de los productos o servicios asociados a las actividades económicas que se califican como ambientalmente sostenibles según los artículos 3 y 9 del Reglamento de Taxonomía (AEVM)

Actividad empresarial				Criterios de contribución sustancial							Criterios DNSH (No causar perjuicio significativo)						Salvaguardias mínimas (17)	Proporción de la facturación alineada con la taxonomía año N (18)	Proporción de la facturación alineada con la taxonomía año N-1 (18)	Categoría (actividad de capacitación / actividad de transición) (20)
Actividades económicas (1)		Código (s)	FACTURACIÓN absoluta (3)	Proporción de la facturación (4)	Mitigación del cambio climático (5)	Adaptación al cambio climático (6)	Recursos hídricos y marinos (7)	Economía circular (8)	Contaminación (9)	Biodiversidad y ecosistemas (10)	Mitigación del cambio climático (11)	Adaptación al cambio climático (12)	Recursos hídricos y marinos (13)	Economía circular (14)	Contaminación (15)	Biodiversidad y ecosistemas (16)				
		Millones €	%	%	%	%	%	%	%	%	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	%	C/T
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES																				
A.1 Actividades elegibles alineadas con la taxonomía																				
3.1	Fabricación de tecnologías de energías renovables	3.1	7.547	76,90%	76,90%	0,00%	-	-	-	-										
7.6	Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energías renovables	7.6	2.196	22,38%	22,38%	0,00%	-	-	-	-										
Facturación de las actividades elegibles alineadas con la taxonomía (A.1)			9.743	99,28%	99,28%	0,00%	-	-	-	-										
A.2 Actividades elegibles no alineadas con la taxonomía																				
-			-	-	-	-	-	-	-	-										
Facturación de las actividades elegibles no alineadas con la taxonomía (A.2)			-	-	-	-	-	-	-	-										
Total (A.1+A.2)			9.743	99,28%	99,28%	0,00%	-	-	-	-										
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES																				
Volumen de negocios de las actividades no elegibles (B)			71	0,72%																
Total (A+B)			9.814	100,00%																

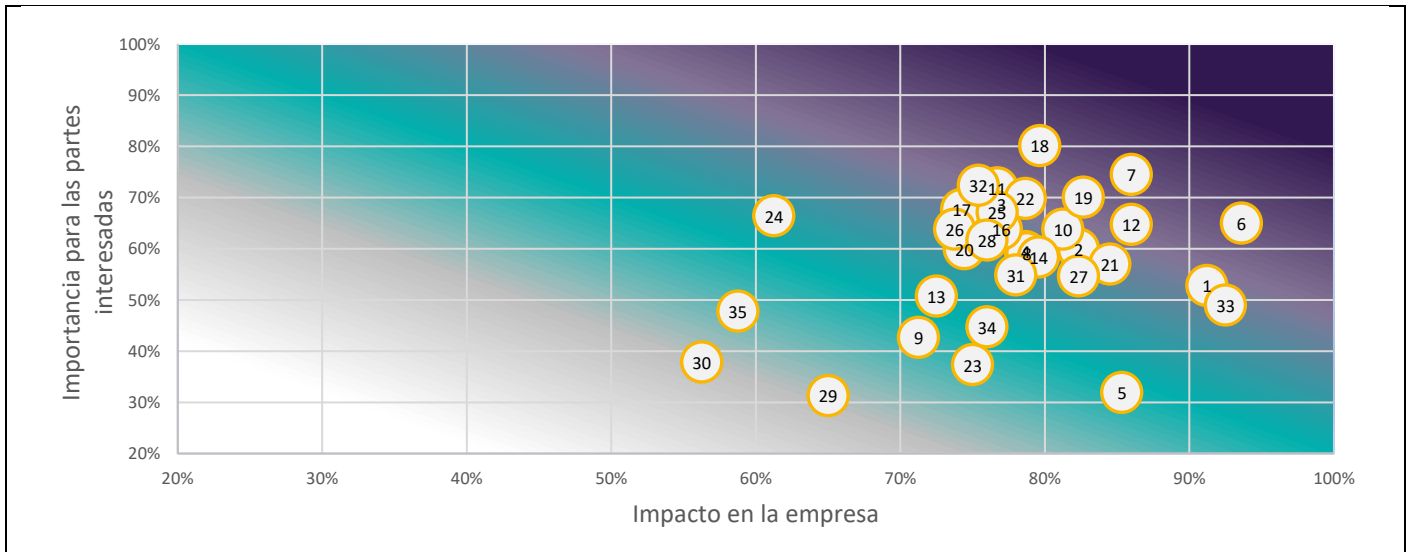
Tabla 6 - Proporción de Capex de productos o servicios asociados a actividades económicas que se califican como ambientalmente sostenibles según los artículos 3 y 9 del Reglamento de Taxonomía (AEVM)

Actividad empresarial				Criterios de contribución sustancial							Criterios DNSH (No causar perjuicio significativo)						Salvaguardias mínimas (17)	Proporción del Capex alineado con la taxonomía año N (18)	Proporción del Capex alineado con la taxonomía año N-1 (18)	Categoría (actividad de capacitación / actividad de transición) (20)
Actividades económicas (1)		Código (s)	CAPEX absoluto (3)	Proporción de Capex (4)	Mitigación del cambio climático (5)	Adaptación al cambio climático (6)	Recursos hídricos y marinos (7)	Economía circular (8)	Contaminación (9)	Biodiversidad y ecosistemas (10)	Mitigación del cambio climático (11)	Adaptación al cambio climático (12)	Recursos hídricos y marinos (13)	Economía circular (14)	Contaminación (15)	Biodiversidad y ecosistemas (16)				
		Millones €	%	%	%	%	%	%	%	%	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	%	C/T
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES																				
A.1 Actividades elegibles alineadas con la taxonomía																				
3.1	Fabricación de tecnologías de energías renovables	3.1	865	88,90%	88,90%	0,00%	-	-	-	-										
7.6	Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energías renovables	7.6	44	4,52%	4,52%	0,00%	-	-	-	-										
Capex de las actividades elegibles alineadas con la taxonomía (A.1)			909	93,42%	93,42%	0,00%	-	-	-	-										
A.2 Actividades elegibles no alineadas con la taxonomía																				
-			-	-	-	-	-	-	-	-										
Capex de las actividades elegibles no alineadas con la taxonomía (A.2)			-	-	-	-	-	-	-	-										
Total (A.1+A.2)			909	93,42%	93,42%	0,00%	-	-	-	-										
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES																				
Capex de las actividades no elegibles (B)			64	6,58%																
Total (A+B)			973	100,00%																

Tabla 7 - Proporción de Opex de productos o servicios asociados a actividades económicas que se califican como ambientalmente sostenibles según los artículos 3 y 9 del Reglamento de Taxonomía (AEVM)

Actividad empresarial	Criterios de contribución sustancial									Criterios DNSH (No causar perjuicio significativo)						Salvaguardias mínimas (17)	Proporción del Opex alineado con la taxonomía año N (18)	Proporción del Opex alineado con la taxonomía año N-1 (18)	Categoría (actividad de capacitación / actividad de transición) (20)	
	Código (s)	OPEX absoluto (3)	Proporción de Opex (4)	Mitigación del cambio climático (5)	Adaptación al cambio climático (6)	Recursos hídricos y marinos (7)	Economía circular (8)	Contaminación (9)	Biodiversidad y ecosistemas (10)	Mitigación del cambio climático (11)	Adaptación al cambio climático (12)	Recursos hídricos y marinos (13)	Economía circular (14)	Contaminación (15)	Biodiversidad y ecosistemas (16)					
Actividades económicas (1)		Millones €	%	%	%	%	%	%	%	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	%	C/T	
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES																				
A.1 Actividades elegibles alineadas con la taxonomía																				
3.1 Fabricación de tecnologías de energías renovables	3.1																			
7.6 Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energías renovables	7.6																			
Opex de las actividades elegibles alineadas con la taxonomía (A.1)		119	89,11%	89,11%	0,00%	-	-	-	-											
A.2 Actividades elegibles no alineadas con la taxonomía																				
Opex de las actividades elegibles no alineadas con la taxonomía (A.2)		-	-	-	-	-	-	-	-											
Total (A.1+A.2)		119	89,11%	89,11%	0,00%	-	-	-	-											
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES																				
Opex de las actividades no elegibles (B)		15	10,89%																	
Total (A+B)		134	100%																	

Ilustración 6 - Matriz de materialidad



Legenda de los componentes de la matriz de materialidad

- | | | |
|--|---|--|
| (1) Modelo de negocio y estrategia | (14) Atracción y retención del talento | (27) Gestión de riesgos e impactos medioambientales |
| (2) Gestión de riesgos y oportunidades | (15) Salud y seguridad | (28) Gestión de residuos |
| (3) Gobierno Corporativo | (16) Satisfacción de los empleados | (29) Gastos e inversiones medioambientales |
| (4) Compromisos externos con las partes interesadas | (17) Ciclo de vida de los productos y servicios | (30) Uso del suelo |
| (5) Relaciones con los inversores | (18) Programas e inversiones en I+D | (31) Programas para reducir el impacto medioambiental |
| (6) Ética, integridad y lucha contra la corrupción | (19) Relación entre las comunidades y el medioambiente | (32) Uso eficiente de los recursos (energía, agua, etc.) |
| (7) Cumplimiento de la normativa [compliance] | (20) Acción e inversión social | (33) Satisfacción del cliente |
| (8) Gestión y desempeño económico | (21) Derechos Humanos | (34) Privacidad y seguridad de la información |
| (9) Impactos económicos directos e indirectos | (22) Prácticas de compras responsables | (35) Mecanismos de reclamación |
| (10) Entorno de energías renovables | (23) Seguridad del suministro | |
| (11) Formación, desarrollo y empleabilidad | (24) Gestión del impacto en la biodiversidad | |
| (12) Igualdad de oportunidades, diversidad | (25) Emisiones de GEI. Lucha contra el cambio climático | |
| (13) Conciliación de la vida laboral y familiar y otros beneficios | (26) Sistemas de gestión medioambiental | |

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

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

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

Tabla 10 - Historial de Servicios (MW)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22	ON	OF		EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF22	ON	OF
Argelia	11	-	-	-	-	-	-	Kuwait	10	10	10	10	10	10	-
Argentina	-	76	100	100	100	100	-	Lituania	14	14	-	14	14	14	-
Australia	587	720	1.077	1.077	1.271	1.271	-	Luxemburgo	21	-	24	24	48	48	-
Austria	26	26	26	9	25	25	-	Macedonia	-	14	37	37	37	37	-
Bélgica	389	509	498	970	973	215	758	Mauritania	30	30	30	30	30	30	-
Bosnia-Herz	-	87	36	135	135	135	-	Mauricio Isla	9	9	9	9	9	9	-
Brasil	3.565	3.735	3.193	3.017	3.936	3.936	-	México	2.040	2.224	2.509	2.349	2.236	2.236	-
Bulgaria	90	90	90	30	90	90	-	Marruecos	638	842	842	1.052	1.052	1.052	-
Canadá	1.808	1.830	1.986	2.006	2.217	2.217	-	Países Bajos	785	804	1.236	1.690	1.305	187	1.118
Chile	452	452	457	1.468	1.549	1.549	-	N. Caledonia	-	-	-	-	14	14	-
R. P. China	726	512	508	1.355	998	998	-	N. Zelanda	60	60	60	193	193	193	-
Costa Rica	130	130	80	-	-	-	-	Nicaragua	44	44	-	-	-	-	-
Croacia	172	162	162	162	162	162	-	Noruega	265	209	670	1.323	1.536	1.536	-
Rep.Checa	14	14	14	14	14	14	-	Pakistán	124	124	50	50	455	455	-
Dinamarca	626	657	685	597	1.334	523	811	Perú	14	14	123	160	160	160	-
Rep.Dom.	-	137	139	139	139	139	-	Filipinas	243	243	205	151	151	151	-
Egipto	564	834	843	1.089	1.095	1.095	-	Polonia	915	919	853	880	978	978	-
Finlandia	280	268	122	122	122	122	-	Portugal	402	402	402	523	888	888	-
Francia	1.185	1.280	1.253	1.540	2.990	2.990	-	Puerto Rico	101	101	-	-	-	-	-
Alemania	4.750	5.113	14.270	13.280	9.880	6.817	3.063	Rumanía	352	242	148	68	58	58	-
Grecia	278	372	352	483	546	546	-	Fed. Rusa	-	-	-	78	78	78	-
Guatemala	-	32	32	32	32	32	-	Sudáfrica	605	605	499	749	855	855	-
Honduras	50	50	50	50	50	50	-	Corea d.Sur	-	-	122	162	198	198	-
Hungría	24	24	24	24	24	24	-	España	5.914	5.639	6.549	6.919	7.633	7.633	-
India	5.563	6.240	6.835	6.686	6.926	6.926	-	Sri Lanka	-	-	45	10	10	10	-
Indonesia	-	151	153	151	151	151	-	Suecia	625	663	947	1.137	1.121	1.121	-
Irán	-	61	61	61	61	61	-	Taiwán	8	8	128	128	216	-	216
Irlanda	891	963	958	978	805	805	-	Tailandia	355	524	656	657	675	675	-
Israel	21	-	-	-	-	-	-	Turquía	849	873	947	1.297	1.305	1.305	-
Italia	1.309	1.659	1.675	1.387	2.193	2.193	-	UK	8.582	8.688	7.896	8.222	8.318	2.132	6.186
Japón	131	213	301	294	340	340	-	EE. UU.	9.450	9.722	12.634	13.383	13.469	13.457	12
Jordania	166	82	162	166	166	166	-	Uruguay	410	410	410	410	410	410	-
Rep.Corea	49	103	-	-	-	-	-	Vietnam	8	39	60	60	491	401	90

ON: Onshore
OF: Offshore

Siemens Gamesa	56.728	60.030	74.240	79.199	82.276	70.023	12.254
-----------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--------	--------

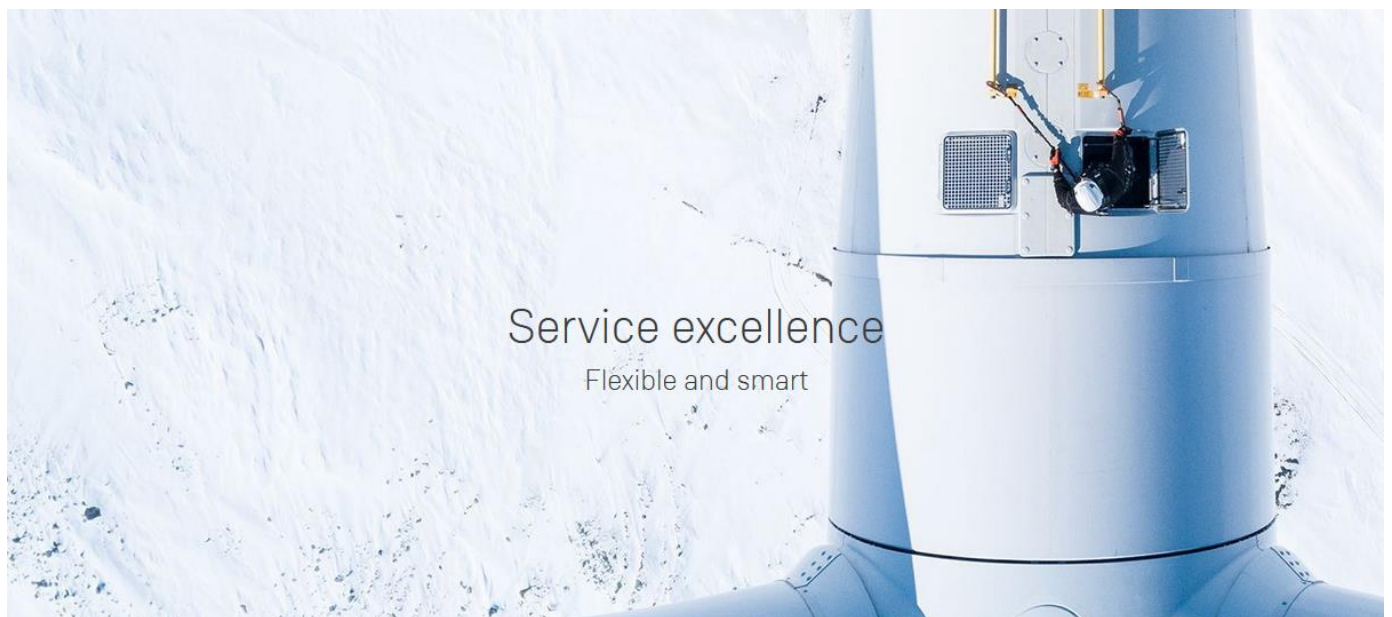


Ilustración 8 - Aerogenerador y servicios

H2. Asuntos relacionados con temas sociales y recursos humanos

Tabla 11 - Desglose de los empleados por país o mercado (fin de ejercicio)

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

Tabla 12 - Desglose de los empleados por sexo, región, grupo de edad y categoría profesional (fin de ejercicio)

	EF 19			EF 20			EF 21			EF 22		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Europa, Oriente Medio y África	12.926	3.425	16.351	14.065	3.680	17.745	14.396	3.773	18.169	15.411	4.172	19.583
América	2.633	684	3.317	2.740	693	3.433	2.778	654	3.432	2.498	556	3.054
Asia, Australia	4.299	486	4.785	4.410	526	4.936	4.007	574	4.581	4.275	692	4.967
Siemens Gamesa	19.858	4.595	24.453	21.215	4.899	26.114	21.181	5.001	26.182	22.184	5.420	27.604
<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
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
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
55-60	1.025	237	1.262	990	223	1.213	1.088	241	1.329	1.123	259	1.382
>60	368	73	441	492	103	595	525	115	640	585	106	691
No clasificados	-	-	125	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Siemens Gamesa	19.751	4.577	24.453	21.215	4.899	26.114	21.181	5.001	26.182	22.184	5.420	27.604
Nivel ejecutivo	298	34	332	219	29	248	236	35	271	231	38	269
Nivel directivo	2.616	625	3.241	2.791	677	3.468	3.321	904	4.225	3.511	1.035	4.546
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
Siemens Gamesa	19.858	4.595	24.453	21.215	4.899	26.114	21.181	5.001	26.182	22.184	5.420	27.604

Notas: La categoría profesional "Nivel Ejecutivo" incluye los puestos de dirección senior ("senior management"). Esto aplica a todas las tablas a continuación en las que se hace referencia a esta categoría.

Tabla 13 - Edad media al final del ejercicio

	EF 18	EF 19	EF 20		EF 21		EF 22
			Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Total
Europa, Oriente Medio y África	-	-	41	40	41	41	41
América	-	-	39	41	39	40	40
Asia, Australia	-	-	34	36	34	35	35
Siemens Gamesa	38	38	39	40	39	40	40
							39.7
							40.2
							39.8

Tabla 14 - Tipo de contrato por sexo, categoría profesional y grupo de edad (fin de ejercicio)

	EF 19			EF 20			EF 21			EF 22		
	Indefinido	Temporal	A tiempo parcial	Indefinido	Temporal	A tiempo parcial	Indefinido	Temporal	A tiempo parcial	Indefinido	Temporal	A tiempo parcial
Hombre	18.383	1.125	199	19.989	958	268	19.953	1.026	202	21.106	858	220
Mujer	4.246	293	419	4.239	269	391	4.359	331	311	4.763	343	314
Siemens Gamesa	22.629	1.418	618	24.228	1.227	659	24.312	1.357	513	25.869	1.201	534
<35	8.067	836	79	8.733	733	120	8.225	751	62	8.740	647	64
35-44	8.419	438	350	9.027	392	351	9.317	437	261	9.848	396	274
45-54	4.359	120	121	4.741	88	121	4.908	136	116	5.322	125	115
55-60	1.232	18	22	1.182	10	21	1.279	28	22	1.332	22	28
>60	430	5	45	545	4	46	583	5	52	627	11	53
Siemens Gamesa	22.507	1.417	617	24.228	1.227	659	24.312	1.357	513	25.869	1.201	534
Nivel ejecutivo	316	10	2	241	6	1	264	4	3	264	2	3
Nivel directivo	3.059	95	63	3.297	96	75	4.069	66	90	4.376	63	107
Nivel no directivo	19.254	1.313	553	20.690	1.125	583	19.979	1.287	420	21.229	1.136	424
Siemens Gamesa	22.629	1.418	618	24.228	1.227	659	24.312	1.357	513	25.869	1.201	534

Notas: La categoría profesional "Nivel Ejecutivo" incluye los puestos de dirección senior ("senior management").

Tabla 15 - Promedio de contratos por región, nivel de categoría, tipo de contrato y género

	EF 21			EF 22		
	Hombre	Mujer	Media	Hombre	Mujer	Media
Europa, Oriente Medio y África	14.206	3.727	17.933	14.968	3.999	18.967
Nivel ejecutivo (*)	194	28	221	197	31	229
A tiempo parcial	0	0	0	2	1	3
Indefinidos	190	28	218	194	30	224
Temporales	3	0	3	1	0	1
Nivel directivo	2.212	610	2.822	2.541	752	3.292
A tiempo parcial	27	40	68	50	54	104
Indefinidos	2.068	566	2.734	2.480	694	3.173
Temporales	17	4	21	11	4	15
Nivel no directivo	11.801	3.089	14.890	12.230	3.217	15.447
A tiempo parcial	163	288	452	175	259	434
Indefinidos	11.224	2.691	13.915	11.495	2.801	14.296
Temporales	414	110	524	560	157	717
América	2.723	660	3.384	2.712	619	3.331
Nivel ejecutivo (*)	22	2	24	21	2	23
A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
Indefinidos	22	2	24	21	2	23
Temporales	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	388	88	476	446	145	591
A tiempo parcial	9	2	11	0	0	0
Indefinidos	375	86	461	446	145	591
Temporales	4	0	4	0	0	0
Nivel no directivo	2.313	571	2.885	2.245	472	2.717
A tiempo parcial	36	14	50	2	0	3
Indefinidos	2.253	554	2.807	2.211	469	2.679
Temporales	24	4	27	32	3	35
Asia, Australia	4.144	559	4.703	4.129	626	4.755
Nivel ejecutivo (*)	15	3	18	15	3	18
A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
Indefinidos	13	3	16	13	3	16
Temporales	2	0	2	2	0	2
Nivel directivo	412	74	486	428	82	510
A tiempo parcial	0	0	1	0	0	0
Indefinidos	369	57	425	391	70	460
Temporales	43	17	60	37	13	50
Nivel no directivo	3.717	482	4.199	3.685	541	4.227
A tiempo parcial	2	1	3	2	1	3
Indefinidos	3.339	327	3.666	3.328	389	3.717
Temporales	376	154	530	356	152	507
Siemens Gamesa	21.074	4.946	26.020	21.809	5.244	27.053

Notas: La categoría profesional "Nivel Ejecutivo" incluye los puestos de dirección senior ("senior management").

Tabla 16 - Promedio de contratos por grupos de edad

	EF 21				EF 22			
	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
35-44	9.209	401	309	9.919	9.621	437	286	10.344
45-54	4.819	100	118	5.036	5.158	144	112	5.413
55-60	1.218	22	20	1.259	1.336	21	28	1.385
>60	557	5	46	607	614	8	54	677
Siemens Gamesa	24.265	1.171	583	26.020	25.179	1.327	547	27.053

Tabla 17 - Empleados contratados

	EF 18		EF 19		EF 20			EF 21			EF 22	
	Hombre	Mujer	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	
América	349	314	563	107	670	605	91	696	509	111	620	
Asia, Australia	474	368	617	145	762	662	119	781	891	206	1.097	
Siemens Gamesa	2.466	4.498	4.053	879	4.932	3.077	673	3.750	4.043	1.107	5.150	

Tabla 18 - Bajas de empleados

	EF 18		EF 19		EF 20			EF 21			EF 22	
	Hombre	Mujer	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	
Europa, Oriente Medio y África	1.203	1.118	807	191	998	865	202	1.067	1.133	292	1.425	
América	349	314	259	59	318	291	56	347	330	74	404	
Asia, Australia	474	368	376	67	443	519	59	578	531	64	595	
No voluntarias	2.827	1.345	1.251	265	1.516	1.506	296	1.802	1.111	315	1.426	
Europa, Oriente Medio y África	2.037	998	910	192	1.102	686	214	900	590	164	754	
América	568	181	218	43	261	241	62	303	454	135	589	
Asia, Australia	222	166	123	30	153	579	20	599	67	16	83	
Siemens Gamesa	4.853	3.145	2.693	582	3.275	3.181	613	3.794	3.105	745	3.850	
Europa, Oriente Medio y África	3.240	2.116	1.717	383	2.100	1.551	416	1.967	1.723	456	2.179	
América	917	495	477	102	579	532	118	650	784	209	993	
Asia, Australia	696	534	499	97	596	1.098	79	1.177	598	80	678	

Tabla 19 - Tasa general de rotación de empleados (%)

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

Tabla 20 - Empleados que trabajan menos horas

(nº empleados)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Europa, Oriente Medio y África	639	587	535	488	527
América	12	29	122	1	6
Asia, Australia	2	2	2	24	1
Siemens Gamesa	653	618	659	513	534

Leyenda: Número de empleados que tienen menos horas de trabajo individuales contratadas que el tiempo de trabajo contractual normal (local).

Tabla 21 - Horas de formación de los empleados por categoría profesional

(horas)	EF 18	EF 19	EF 20	(*) EF 21	EF 22
Empleado Nivel ejecutivo	-	-	-	4.224	5.209
Empleado Nivel directivo	-	-	-	34.459	47.864
Empleado Nivel no directivo	-	-	-	327.165	451.705
Otros empleados	-	-	-	24.852	34.563
Externos	-	-	-	150.825	183.620
En nombre de	-	-	-	13.345	24.104
Siemens Gamesa	619.257	904.529	839.950	554.870	747.008

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 22 - Horas de formación por categoría de aprendizaje en los ejercicios fiscales 2021 y 2022

	EF 21			EF 22				
	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
Programas globales	480	28.806	3.017	32.302	12.182	78.613	9.770	100.565
Mejora de los puestos de trabajo actuales o futuros	9.302	52.491	4.854	66.645	7.786	82.470	4.321	94.577
Liderazgo	0	8.819	0	8.819	0	7.358	20	7.378
Fabricación	159	6.520	1.133	7.812	1.996	20.921	1.411	24.328
Org. Concienciación y cultura	1.087	37.149	1.000	39.236	1.348	36.762	2.084	40.194
Aprendizaje general	62	598	34	694	0	19.369	0	19.369
Técnico	139.700	246.144	2.813	388.657	160.233	279.659	5.759	445.651
Otros sin clasificación								1.800
Siemens Gamesa	150.825	390.700	13.346	554.870	183.620	537.946	24.104	747.008

Nota: El número total del EF22 es ligeramente diferente debido a una discrepancia en los datos principales de los empleados. 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/De parte de/Miembro de.

Tabla 23 - Horas de formación según el tipo de impartición en el ejercicio fiscal 2021

	EF 18	EF 19	EF 19	EF 21	EF 22
e-learning	-	-	-	116.271	184.042
Presencial / virtual	-	-	-	349.101	479.573
En el trabajo	-	-	-	89.498	83.393
Siemens Gamesa	n/d	n/d	n/d	554.870	747.008

Tabla 24 - Número de sesiones virtuales/presenciales

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

Tabla 25 - Número de graduados

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Internos	421	496	510	410	406
Externos	86	119	124	69	73
Siemens Gamesa	507	615	634	479	479

Tabla 26 - Evaluación del desempeño individual (% de empleados)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Empleados sujetos a evaluación individual de su desempeño	35,8	43,5	44,4	46,1	56,0

Tabla 27 - Empleados en puestos de dirección

	EF 18	EF 19	EF 20			EF 21			EF 22		
			Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Europa, Oriente Medio y África	227	267	187	24	211	195	31	226	198	32	230
América	33	37	20	2	22	23	1	24	19	4	23
Asia, Australia	18	28	12	3	15	18	3	21	14	2	16
Siemens Gamesa	278	332	219	29	248	236	35	271	231	38	269

Tabla 28 - Desglose de los empleados por región, sexo, grupo de edad y categoría profesional (ampliado)

	EF 20			EF 21			EF 22		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Europa, Oriente Medio y África	14.065	3.680	17.745	14.396	3.773	18.169	15.411	4.172	19.583
<35	4.320	1.049	5.369	4.259	1.051	5.310	4.430	1.200	5.630
Nivel ejecutivo	0	1	1	2	1	3	2	0	2
Nivel directivo	264	67	331	177	71	248	164	81	245
Nivel no directivo	4.056	981	5.037	4.080	979	5.059	4.264	1.119	5.383
35-44	5.404	1.556	6.960	5.506	1.570	7.076	5.841	1.641	7.482
Nivel ejecutivo	62	11	73	64	10	74	52	14	66
Nivel directivo	886	282	1.168	1.100	364	1.464	1.132	397	1.529
Nivel no directivo	4.456	1.263	5.719	4.342	1.196	5.538	4.657	1.230	5.887
45-54	3.186	843	4.029	3.336	899	4.235	3.654	1.020	4.674
Nivel ejecutivo	92	8	100	96	15	111	102	14	116
Nivel directivo	635	155	790	876	217	1.093	949	248	1.197
Nivel no directivo	2.459	680	3.139	2.364	667	3.031	2.603	758	3.361
55-60	779	165	944	889	181	1.070	986	228	1.214
Nivel ejecutivo	31	4	35	29	5	34	32	3	35
Nivel directivo	110	10	120	221	29	250	227	38	265
Nivel no directivo	638	151	789	639	147	786	727	187	914
>60	376	67	443	406	72	478	500	83	583
Nivel ejecutivo	2	0	2	4	0	4	10	1	11
Nivel directivo	53	6	59	116	13	129	144	16	160
Nivel no directivo	321	61	382	286	59	345	346	66	412
América	2.740	693	3.433	2.778	654	3.432	2.498	556	3.054
<35	1.106	251	1.357	1.054	225	1.279	1.005	197	1.202
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	66	18	84	37	22	59	50	27	77
Nivel no directivo	1.040	233	1.273	1.017	203	1.220	955	170	1.125
35-44	918	219	1.137	1.017	217	1.234	952	205	1.157
Nivel ejecutivo	9	2	11	8	1	9	5	3	8
Nivel directivo	188	38	226	191	60	251	216	64	280
Nivel no directivo	721	179	900	818	156	974	731	138	869
45-54	431	131	562	427	112	539	356	101	457
Nivel ejecutivo	7	1	8	11	0	11	9	1	10
Nivel directivo	98	22	120	121	33	154	118	43	161
Nivel no directivo	326	109	435	295	79	374	229	57	286
55-60	172	57	229	167	58	225	108	31	139
Nivel ejecutivo	2	0	2	3	0	3	4	0	4
Nivel directivo	35	4	39	42	13	55	37	13	50
Nivel no directivo	135	53	188	122	45	167	67	18	85
>60	113	35	148	113	42	155	77	22	99
Nivel ejecutivo	2	0	2	1	0	1	1	0	1
Nivel directivo	12	2	14	34	9	43	36	12	48
Nivel no directivo	99	33	132	78	33	111	40	10	50
Asia, Australia	4.410	526	4.936	4.007	574	4.581	4.275	692	4.967
<35	2.610	250	2.860	2.196	253	2.449	2.316	303	2.619
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	59	8	67	13	5	18	23	5	28
Nivel no directivo	2.551	242	2.793	2.183	248	2.431	2.293	298	2.591
35-44	1.439	234	1.673	1.440	265	1.705	1.565	314	1.879
Nivel ejecutivo	2	0	2	4	0	4	6	0	6
Nivel directivo	205	47	252	210	41	251	230	54	284
Nivel no directivo	1.232	187	1.419	1.226	224	1.450	1.329	260	1.589
45-54	319	40	359	333	53	386	357	74	431
Nivel ejecutivo	7	3	10	10	3	13	7	2	9
Nivel directivo	154	18	172	162	26	188	163	36	199
Nivel no directivo	158	19	177	161	24	185	187	36	223
55-60	39	1	40	32	2	34	29	0	29
Nivel ejecutivo	3	0	3	4	0	4	1	0	1
Nivel directivo	25	0	25	18	1	19	17	0	17
Nivel no directivo	11	1	12	10	1	11	11	0	11
>60	3	1	4	6	1	7	8	1	9
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	1	0	1	3	0	3	5	1	6
Nivel no directivo	2	1	3	3	1	4	3	0	3
Plantilla total	21.215	4.899	26.114	21.181	5.001	26.182	22.184	5.420	27.604

Notas: La categoría profesional "Nivel Ejecutivo" incluye los puestos de dirección senior ("senior management").

Tabla 29 - Contratación por región, sexo, grupo de edad y nivel

	EF 20			EF 21			EF 22		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Europa, Oriente Medio y África	2.873	627	3.500	1.810	463	2.273	2.643	790	3.433
<35	1.346	298	1.644	982	232	1.214	1.378	395	1.773
Nivel ejecutivo	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Nivel directivo	34	11	45	28	11	39	18	15	33
Nivel no directivo	1,312	287	1.599	953	221	1.174	1.360	380	1.740
35-44	950	200	1.150	514	152	666	822	262	1.084
Nivel ejecutivo	7	1	8	1	0	1	2	1	3
Nivel directivo	91	23	114	54	11	65	65	35	100
Nivel no directivo	852	176	1.028	459	141	600	755	226	981
45-54	450	106	556	228	68	296	362	106	468
Nivel ejecutivo	5	0	5	7	1	8	4	0	4
Nivel directivo	48	12	60	30	6	36	43	8	51
Nivel no directivo	397	94	491	191	61	252	315	98	413
55-60	83	16	99	73	11	84	62	24	86
Nivel ejecutivo	2	1	3	2	1	3	2	0	2
Nivel directivo	10	0	10	9	1	10	13	1	14
Nivel no directivo	71	15	86	62	9	71	47	23	70
>60	44	7	51	13	0	13	19	3	22
Nivel ejecutivo	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Nivel directivo	6	1	7	2	0	2	5	2	7
Nivel no directivo	37	6	43	10	0	10	13	1	14
América	563	107	670	605	91	696	509	111	620
<35	322	64	386	321	45	366	328	49	377
Nivel ejecutivo	0	1	1	1	0	1	0	0	0
Nivel directivo	16	0	16	13	3	16	13	1	14
Nivel no directivo	306	63	369	307	42	349	315	48	363
35-44	173	28	201	200	34	234	131	38	169
Nivel ejecutivo	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	35	7	42	14	5	19	19	7	26
Nivel no directivo	137	21	158	186	29	215	112	31	143
45-54	59	12	71	57	8	65	32	21	53
Nivel ejecutivo	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Nivel directivo	12	3	15	10	0	10	6	4	10
Nivel no directivo	47	9	56	45	8	53	26	17	43
55-60	9	2	11	11	3	14	10	2	12
Nivel ejecutivo	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Nivel directivo	1	1	2	1	1	2	1	0	1
Nivel no directivo	8	1	9	9	2	11	9	2	11
>60	0	1	1	16	1	17	8	1	9
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Nivel no directivo	0	1	1	16	1	17	6	0	6
Asia, Australia	617	145	762	662	119	781	891	206	1.097
<35	464	92	556	454	80	534	668	147	815
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	13	7	20	14	9	23	9	5	14
Nivel no directivo	451	85	536	440	71	511	659	142	801
35-44	105	44	149	177	34	211	175	45	220
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	12	4	16	36	6	42	40	9	49
Nivel no directivo	93	40	133	141	28	169	135	36	171
45-54	37	9	46	26	5	31	45	14	59
Nivel ejecutivo	3	0	3	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	11	4	15	14	1	15	24	6	30
Nivel no directivo	23	5	28	12	4	16	21	8	29
55-60	8	0	8	2	0	2	1	0	1
Nivel ejecutivo	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	2	0	2	2	0	2	1	0	1
Nivel no directivo	4	0	4	0	0	0	0	0	0
>60	3	0	3	4	0	4	2	0	2
Nivel ejecutivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel directivo	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Nivel no directivo	2	0	2	3	0	3	1	0	1
Contrataciones en Siemens Gamesa	4.053	879	4.932	3.077	673	3.750	4.043	1.107	5.150

Notas: La categoría profesional "Nivel Ejecutivo" incluye los puestos de dirección senior ("senior management").

Tabla 30 - Bajas por sexo y tipo de baja, región, grupo de edad y nivel

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

Notas: La categoría profesional "Nivel Ejecutivo" incluye los puestos de dirección senior ("senior management").

Tabla 31 - Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional

	EF 19			EF 20			EF 21			EF 22		
	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	42.069	28.256	30.482	44.448	29.883	32.278	41.754	29.711	31.789	44.182	32.098	34.357
Nivel ejecutivo	115.355	92.323	103.839	129.847	175.500	152.674	162.500	162.500	162.500	-	170.316	170.316
Nivel directivo	80.877	80.763	80.796	89.684	77.341	80.944	86.862	81.717	83.370	90.404	87.785	88.631
Profesional	42.990	32.531	34.628	43.195	33.809	35.906	42.107	33.321	35.289	44.028	36.245	38.019
Operativo	22.424	17.707	18.128	25.700	20.909	21.231	20.998	19.867	19.943	23.470	19.367	19.645
Otros	-	-	-	-	-	-	41.382	36.762	37.829	41.265	36.523	37.721
35 < años < 44	55.415	49.738	50.991	56.669	50.973	52.169	55.049	49.589	50.716	55.249	52.456	53.908
Nivel ejecutivo	150.837	184.947	179.262	174.476	185.470	183.916	182.493	206.286	203.216	219.913	210.745	212.601
Nivel directivo	86.380	86.122	86.178	88.206	88.541	88.462	86.678	89.635	88.935	92.577	94.609	94.109
Profesional	50.490	43.892	45.570	49.139	44.901	45.938	47.988	43.101	44.302	50.529	45.394	46.626
Operativo	30.067	24.770	25.586	31.000	28.775	29.047	27.561	28.188	28.126	28.237	25.570	25.864
Otros	-	-	-	-	-	-	48.417	43.545	44.604	46.881	44.971	45.362
45 < años < 54	63.207	69.438	68.083	64.843	69.104	68.210	64.018	65.529	65.199	67.157	70.116	69.442
Nivel ejecutivo	210.585	237.150	234.640	210.296	228.340	226.550	243.295	217.525	221.048	261.465	235.151	238.486
Nivel directivo	97.483	96.376	96.567	95.869	97.411	97.116	94.313	96.975	96.457	99.260	101, 112	100.720
Profesional	55.601	53.129	53.760	56.517	55.212	55.536	56.016	55.370	55.517	54.646	55.159	55.019
Operativo	35.473	32.945	33.502	37.813	38.238	38.160	32.715	36.311	35.802	35.066	32.122	33.624
Otros	-	-	-	-	-	-	41.533	41.186	41.254	40.644	39.275	39.556
55 < años < 60	60.323	81.855	77.235	65.365	81.670	78.623	62.530	73.694	71.636	72.570	83.708	81.444
Nivel ejecutivo	233.737	279.231	275.982	224.143	313.886	302.181	237.347	343.726	328.529	252.565	315.584	310.983
Nivel directivo	100.811	110.770	109.538	98.938	111.892	110.262	105.172	109.767	109.139	114.674	116.294	116.038
Profesional	59.402	57.838	58.226	61.348	60.492	60.700	62.650	65.027	64.390	64.612	69.378	67.983
Operativo	36.512	37.439	37.171	37.735	41.991	41.182	25.979	37.778	35.918	33.918	38.094	37.485
Otros	-	-	-	-	-	-	47.523	42.122	43.004	48.542	40.772	42.006
> 60 años	73.738	95.936	91.568	63.777	73.353	71.675	59.533	70.817	68.795	81.675	91.981	90.101
Nivel ejecutivo	0	349.073	349.073	-	245.979	245.979	-	236.701	236.701	312.426	240.566	246.554
Nivel directivo	115.384	115.918	115.847	107.185	114.430	113.477	106.108	116.138	114.768	121.318	125.025	124.510
Profesional	64.999	84.701	79.424	60.737	65.326	64.138	63.592	70.556	68.743	68.228	75.717	73.934
Operativo	54.863	61.424	60.142	38.309	42.068	41.562	23.528	34.204	32.637	46.791	40.016	41.081
Otros	-	-	-	-	-	-	46.961	43.926	44.446	45.640	41.613	42.384
Siemens Gamesa	53.369	46.888	48.164	55.394	49.024	50.248	53.311	47.357	48.507	57.217	50.846	52.159

Notas: La categoría profesional "Nivel Ejecutivo" incluye los puestos de dirección senior ("senior management")

Tabla 32 - Remuneración media en los ejercicios 2021 y 2022 agrupada por categoría profesional

	EF 21				EF 22			
	TTC promedio (euro) Mujer	TTC promedio (euro) Hombre	TTC promedio (euro) Total	Brecha salarial	TTC promedio (euro) Mujer	TTC promedio (euro) Hombre	TTC promedio (euro) Total	Brecha salarial
Nivel ejecutivo	221.029	232.409	230.892	4,9%	243.975	240.743	241.184	-1,3%
Nivel directivo	90.472	94.655	93.751	4,4%	96.487	99.868	99.098	3,4%
Profesional	48.306	42.503	43.910	-13,7%	49.877	44.740	45.986	-11,5%
Operativo	26.431	26.358	26.365	-0,3%	28.805	23.726	24.227	-21,4%
Otros	44.397	40.459	41.312	-9,7%	43.508	40.645	41.275	-7,0%
Siemens Gamesa	53.311	47.357	48.507	-12,6%	57.217	50.846	52.159	-12,5%

Notas: La categoría profesional "Nivel Ejecutivo" incluye los puestos de dirección senior ("senior management")

Consideraciones sobre las tablas de Remuneración media:

- Plantilla a 25 de septiembre de 2022 (final del ejercicio fiscal).
- El universo utilizado para los cálculos asciende a 25.293 empleados (25.305 en el EF 21)
- La Brecha salarial de género se calcula por la diferencia entre el ingreso promedio TTC de los empleados y empleadas como porcentaje de ingreso promedio de empleados masculinos. TTC = Efectivo total previsto. Esto incluye el sueldo base + el sueldo variable. Todos los salarios son importes brutos anuales en euros.
- Un dato de porcentaje positivo indica que las empleadas perciben un salario más bajo que los empleados. Un porcentaje negativo indica que las empleadas perciben un salario mayor que los empleados.

Tabla 33 - Brecha salarial de género por lugares significativos

	China	Dinamarca	Alemania	España	Reino Unido	Estados Unidos
Brecha salarial de género en el EF 21	-19,3%	1,2%	-0,7%	0,4%	-7,9%	-3,0%
Brecha salarial de género en el EF 22	-26,1%	1,6%	-2,5%	1,7%	-8,2%	-17,8%

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

- La brecha salarial de género, o diferencia salarial entre hombres y mujeres, se calcula como la diferencia entre los ingresos brutos medios de los empleados masculinos y femeninos como porcentaje de los ingresos brutos medios de los empleados masculinos.
- TTC = Efectivo total previsto. Esto incluye el sueldo base + el sueldo variable. Todos los salarios son importes brutos anuales en euros.
- Los países seleccionados tienen 1.000 o más empleados y una proporción significativa de mujeres.
- Una cifra porcentual positiva indica que las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres. Una cifra porcentual negativa indica que las mujeres tienen un salario superior al de los hombres.

Tabla 34 - Estadísticas clave de seguridad y salud laboral

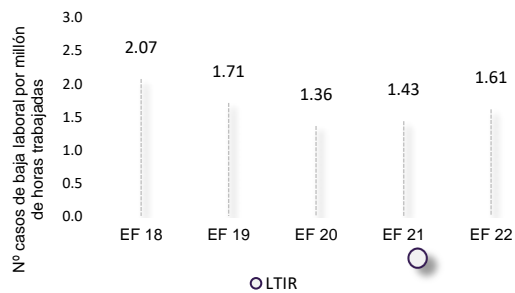
	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21				EF 22			
				Hombre	Mujer	PNR ¹	Total	Hombre	Mujer	PNR ¹	Total
Accidentes registrables	376	385	280	238	10	40	288	221	25	54	300
Víctimas mortales	1	0	4	5	0	0	5	1	0	1	2
Casos con baja laboral	156	140	121	113	5	14	132	112	15	25	152
Tratamientos médicos	151	150	67	57	4	12	73	50	4	11	65
Trabajos restringidos	68	95	88	64	1	13	78	58	6	17	81
Casos de enfermedades profesionales	-	-	-	11	3	1	15	4	2	2	8
Días de trabajo perdidos por accidentes	-	-	-	1.155	64	72	1.291	2.598	225	462	3.285
Horas de trabajo (millones)	75.4	81.7	89.1	74.6	17.5	-	92,1	76,0	18,6	-	94,6
Horas de trabajo de los empleados (x10 ⁶) ⁽²⁾	51,9	50,3	55,4	44,5	10,5	-	55,0	46,4	11,3	-	57,7
Horas de trabajo del contratista (x10 ⁶) ⁽²⁾	23,5	31,4	33,7	30,1	7,0	-	37,1	29,7	7,2	-	36,9
Índice de accidentes con baja laboral^{(3) (4)}	2,07	1,71	1,36	1,51	0,29	-	1,43	1,80	0,80	-	1,61
Índice total de accidentes registrables^{(3) (4)}	5,10	4,71	3,14	3,19	0,57	-	3,13	3,61	1,34	-	3,17
Índice de enfermedades profesionales^{(3) (4)}	0,594	0,504	0,379	0,147	0,171	-	0,163	0,078	0,107	-	0,08
Índice de gravedad⁽⁵⁾	0,04	0,04	0,05	0,015	0,004	-	0,014	0,040	0,012	-	0,034

Notas: (1) PNR: Prefiero no responder; (2) Ratio basado en género estimado basado en la distribución por género del grupo Siemens Gamesa al final del ejercicio fiscal; (3) Todos los índices por millón de horas trabajadas; (4) El ratio de género se estima de acuerdo a la distribución por género del Grupo Siemens Gamesa a final del año fiscal. Con este objeto los incidentes asociados a las personas que prefieren no responder (PNR) se añaden al grupo mayoritario y son clasificados como "hombre"; (5) Índice de gravedad calculado como (Nº días de trabajo perdidos * 1.000 / Nº horas de trabajo totales).

Otros indicadores de seguridad	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Días perdidos por baja laboral	20	21	22	10	22
Inspecciones de seguridad	13.566	15.770	26.059	44.282	35.245
Observaciones de seguridad	41.288	52.310	60.113	100.173	74.311
Auditorías de salud y seguridad	257	112	66	90	71

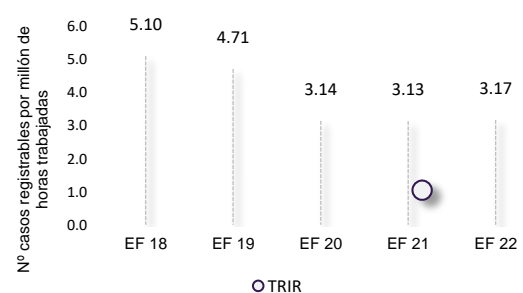
Índice de accidentes con baja laboral (LTIR)

Ilustración 9



Índice total de accidentes registrables (TRIR)

Ilustración 10



H3. Asuntos ambientales

Tabla 35 - Principales materias primas y materiales utilizados por peso

Materias primas	EF 21		EF 22	
	toneladas	% sobre total	toneladas	% sobre total
Hormigón estructural	1,598,347	54%	863,996	45%
Acero de baja aleación	795,744	27%	637,567	33%
Fundición de hierro	144,682	5%	116,355	6%
Fibra de vidrio	114,846	4%	68,694	4%
Hormigón de limpieza	108,216	4%	63,228	3%
Acero para hormigón armado	73,695	2%	48,290	3%
Resina epoxi	45,008	2%	29,225	2%
Acero eléctrico	25,694	1%	21,599	1%
Cobre	10,303	0.3%	9,904	1%
Acero al cromo	8,440	0.3%	8,472	0.5%
Aluminio	7,314	0.3%	6,120	0.3%
Madera de balsa	6,691	0.2%	4,234	0.2%
Pintura	6,011	0.2%	3,640	0.2%
Otros	30,370	1%	22,294	1%
Total general	2,975,359	100%	1,903,618	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 (ACV). Se aplica un factor de carga de producción a cada materia prima utilizada, de acuerdo con las ACV de los aerogeneradores. Las cifras correspondientes al ejercicio fiscal 21 se han corregido en este informe, teniendo en cuenta ajustes específicos que afectan a las materias primas utilizadas en el rotor de los aerogeneradores, así como en el uso de hormigón estructural para las obras de cimentación de los aerogeneradores.

Tabla 36 - Uso de energía (Gigajulios - GJ)

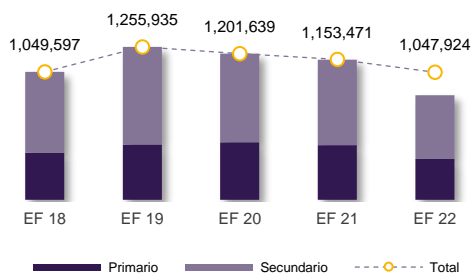
	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Energía primaria	386.459	454.549	471.800	449.357	364.176
Gas natural + Biogás natural	243.458	233.694	283.089	220.174	190.059
Combustible de calefacción	85.029	5.046	3.845	4.371	5.933
Gasolina/Gasoil	39.579	188.457	159.383	196.725	140.815
Gas licuado de petróleo	18.213	27.352	25.484	28.086	27.369
Energía secundaria	663.138	801.386	729.838	704.114	683.748
Electricidad de fuentes de combustión de combustible estándar	160.829	271.933	587	0	892
Electricidad procedente de fuentes renovables	402.986	434.958	654.910	618.385	596.988
Calefacción urbana	99.323	94.495	74.341	85.729	85.868
Uso total de energía	1.049.597	1.255.935	1.201.637	1.153.471	1.047.924

Tabla 37 - Intensidad energética (Gigajulios/MW instalados)

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

Uso de energía (GJ)

Ilustración 11



Intensidad energética (GJ/MW)

Ilustración 12

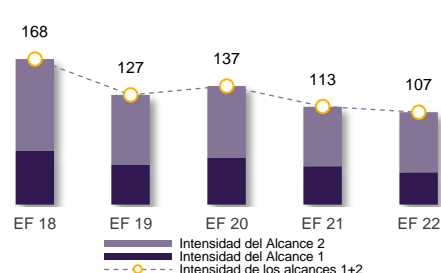


Tabla 38 - Emisiones de GEI (tCO₂-eq)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Emisiones de GEI ALCANCE 1	22.865	26.437	26.053	26.788	⁽⁴⁾ 20.597
Dióxido de carbono (CO ₂)	-	26.389	26.009	23.834	19,658
Metano (CH ₄)	-	0,41	0,43	0,43	0,30
Óxido nitroso (N ₂ O)	-	0,14	0,12	0,14	0,10
Emisiones de GEI ALCANCE 2	38.502	44.261	⁽¹⁾ 1.857	2.017	2,116
Emisiones de GEI ALCANCES 1+2	61.367	70.698	27.910	28.805	22,713
Emisiones de GEI ALCANCE 3	-	71.825	516.853	856.082	780,722
• Viajes de negocios	-	9.739	5.101	2.777	⁽⁵⁾ 17.791
○ Avión	-	9.552	4.944	2.739	16.539
○ Automóvil	-	-	-	-	1.228
○ Tren	-	187	156	38	24
• Eliminación de los residuos generados en las operaciones	-	3.061	⁽²⁾ 10.666	6.376	5.917
• Desplazamientos de los empleados	-	4.841	3.041	3.077	3.211
• Teletrabajo (nuevo EF22)	-	-	-	-	9.293
• Transporte y distribución	-	54.183	⁽³⁾ 498.045	⁽³⁾ 843.852	744.510
• Uso de los productos vendidos	-	0	0	0	0
TOTAL emisiones de GEI (1+2+3)		142.523	544.762	882.693	803.435
Intensidad de las emisiones de Alcances 1+2 (tCO₂/MW instalado)	9,8	7,1	3,2	2,8	2,3
Intensidad del Alcance 1	3,7	2,7	3,0	2,6	2,1
Intensidad del Alcance 2	6,2	4,5	0,2	0,2	0,2

(1) La disminución de las emisiones de Alcance 2 se debe a la compra de Certificados de Atribución de Energía (EAC) que garantizan que el origen de la electricidad es de fuentes renovables.

(2) El aumento de la cantidad de residuos producidos se debe al incremento de las toneladas de residuos declaradas en comparación con el EF 19.

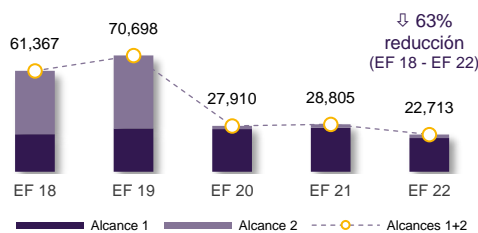
(3) El aumento de la categoría de transporte y distribución entre los EF 19 y EF 21 se debe a la adición de datos de combustible para aviones y barcos para las actividades de construcción y servicios.

(4) La disminución en emisiones de Alcance 1 es debido a los cierres temporales de algunas fábricas (ej. Fort Madison, Hutchinson y Hull). A su vez, en EF22, hemos tenido menos contratos EPC y producción además de beneficiarnos de mejoras de eficiencia.

(5) El aumento en emisiones por viajes es debido a la finalización de las restricciones por COVID-19. A su vez, en EF22, hemos incluido los datos reportados por el sistema SAP Concur, nuestro sistema global de reservas.

Emisiones de GEI (t)

Ilustración 13



Intensidad de GEI (t/MW)

Ilustración 14

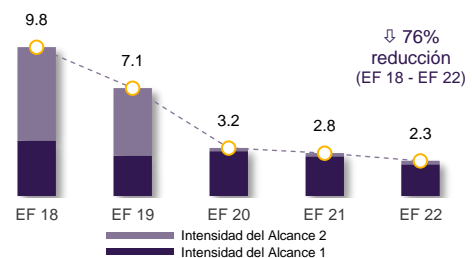


Tabla 39 - Otras emisiones a la atmósfera

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Compuestos orgánicos volátiles (COV) (t)	254	278	231	224	137
Sustancias destructoras de ozono (ODS) (kg R11-eq)	0	0,24	0,01	0,65(*)	3,8
Partículas (t)	-	-	-	1,59	1,75
SOx (t)	-	-	-	0,05	0(**)
NOx (t)	-	-	-	0,14	0,2

(*) Cifra actualizada debido a un error: Faltaban los refrigerantes de la planta de Tianjin.

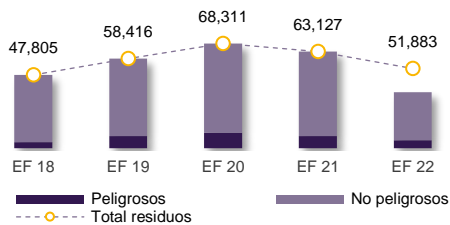
(**) Cambio de criterio: En el ejercicio 2022 ya no es necesario registrar este KPI

Tabla 40 - Producción de residuos

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

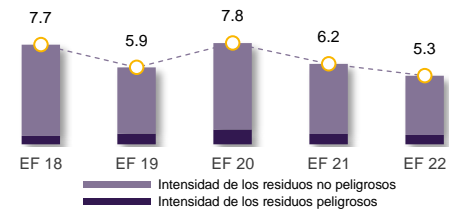
Producción de residuos (t)

Ilustración 15



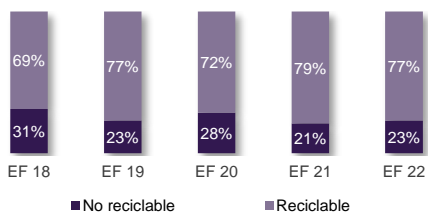
Intensidad de los residuos (t/MW)

Ilustración 16



Total de residuos (t) por naturaleza

Ilustración 17



Destino de los residuos en el EF 22

Ilustración 18

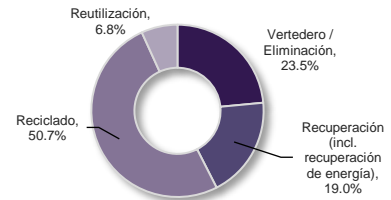


Tabla 41 - Consumo de agua (m³)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Agua dulce	428.835	449.550	453.608	469.888	446.369
Agua subterránea	6.673	89.693	40.984	37.537	28.713
Aguas subterráneas y superficiales para refrigeración (*)	10.130	127.115	25.142	45.751	3,61
Agua reciclada de fuentes externas	n/d	394	2.795	94	66
Grupo Siemens Gamesa (**)	445.638	666.753	522.530	553.270	478.764

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

(**) Excluida el agua reciclada tratada internamente.

Tabla 42 - Aguas residuales producidas (m³)

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

Ilustración 19 - Balance hídrico en el EF 22

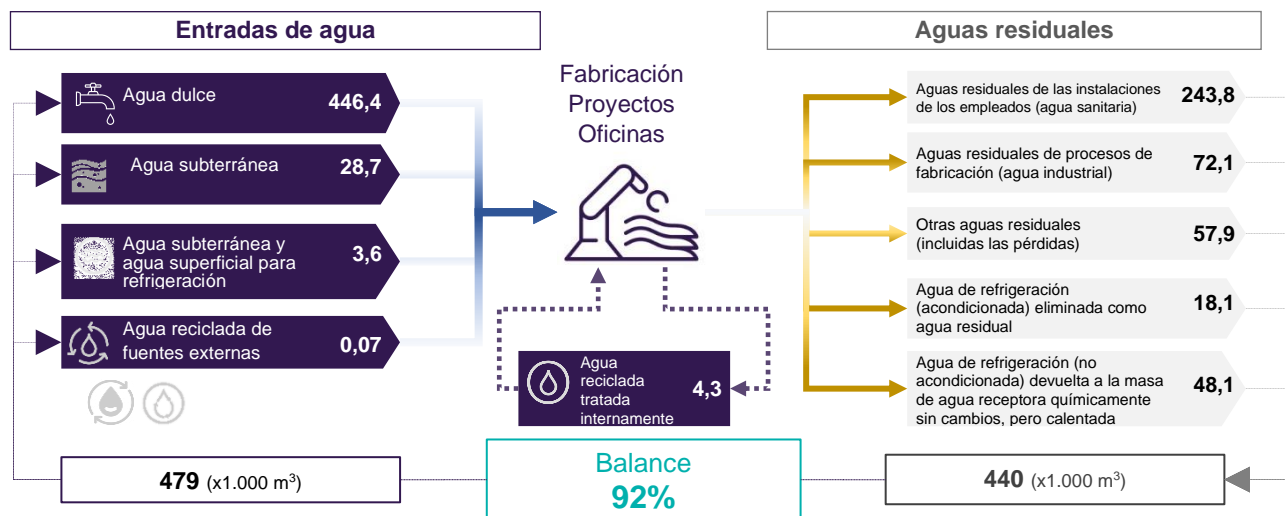


Tabla 43 - Incidentes medioambientales

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Vertidos	-	-	1.042	861	894
Impacto en la biodiversidad	-	-	153	125	114
No conformidad medioambiental	-	-	368	403	396
Incendio, humo, explosión	-	-	114	14	48
Quejas de las partes interesadas (ruido, olor, polvo)	-	-	362	30	29
Desastre meteorológico o natural (inundaciones, vientos)	-	-	524	64	153
Otros	-	-	1.551	-	-
Notificación de incidentes medioambientales	-	-	4.114	1.497	1.634

Tabla 44 - Beneficios-ahorros medioambientales (acumulados al final del ejercicio fiscal)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
MW instalados (anual)	6,234	9,895	8,767	10,164	9,810
GW instalados (acumulados)	88.8	98.7	107.5	117.7	127.5
TWh/año (acumulado)	272	303	332	355	385
NO _x evitados (millones de toneladas acumuladas)	1.9	2.1	2.3	2.5	2.6
SO ₂ evitado (millones de toneladas acumuladas)	1.0	1.2	1.3	1.5	1.5
tep evitadas (millones de toneladas acumuladas)	23.4	26.0	28.5	30.5	33.1
Emisiones de CO₂ evitadas (millones de toneladas acumuladas)	231	257	281	301	327

Nota: Factores de conversión. Factor de emisión mundial de los combustibles fósiles: 849 gr CO₂/kWh; Conversión tep/MWh (1 tep=11,63 MWh): 0,0859 tep/MWh; Conversión t SO₂ evitadas por MWh generado: 0,0038 t/MWh; Conversión t NO_x evitadas por MWh generado: 0,006875 t/MWh. Horas equivalentes al año promedio del grupo: 3.066.

Ilustración 20 - Potencial de calentamiento global ¹¹⁰ (PCG-100 años) durante el ciclo de vida de los aerogeneradores de Siemens Gamesa.

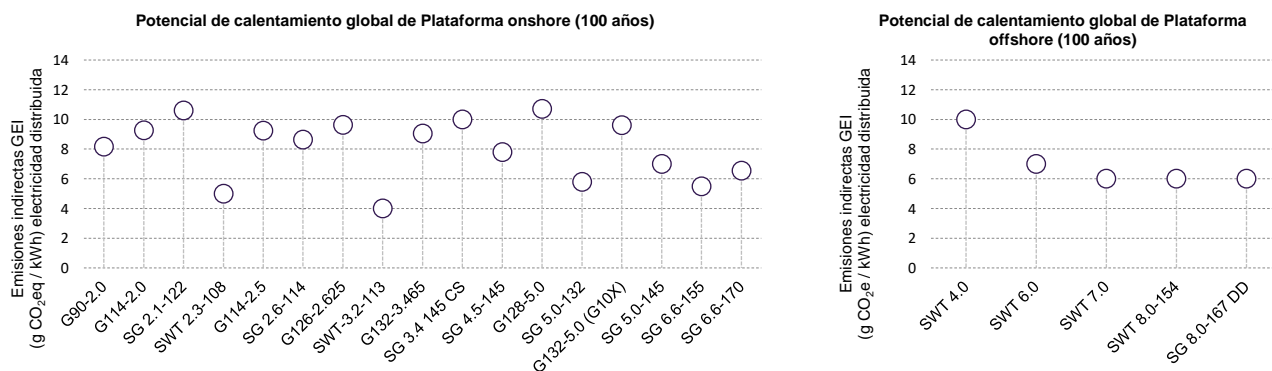


Tabla 45 - Gastos medioambientales

(miles de €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Consumo energético			35,257	34,386	70,006
Gestión de residuos			4,580	4,605	5,166

Nota: Los datos del EF 22 se han obtenido de las cuentas del grupo 603 – Consumo de energía y 666 – Gastos de eliminación de residuos

Tabla 46 - Análisis del ciclo de vida (ACV) y declaraciones ambientales de productos (DAP)

	EF18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Nº de ACV	16	20	23	24	26
Nº de DAP	14	17	20	21	23

H4. Sociedad

Tabla 47 - Formación en materia de Compliance

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
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
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
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
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

Tabla 48 - Casos de compliance

	EF18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Informes recibidos a través del Canal de compliance Integrity Hotline [Línea directa de integridad]	64	46	64	55	46
Casos de compliance notificados al final del período	53	37	49	51	43
Sancciones disciplinarias	6	7	26	28	174
• de los cuales despidos	n/d	6	15	13	101
• de los cuales advertencias	n/d	1	10	14	52
• de los cuales otros ¹¹¹	n/d	0	1	1	21
Investigaciones abiertas al final del período ¹¹²	11	13	33	23	16
Investigaciones cerradas en el período	11	20	21	40	25
• de los cuales sin hallazgos	n/d	10	6	15	10
• de los cuales fraude	n/d	7	8	11	7
• de los cuales ley de la competencia	n/d	0	1	2	1
• de los cuales temas contables	n/d	1	0	0	0
• de los cuales otros	n/d	2	6	12	7

Tabla 49 - Gastos en cuotas de afiliación (millones €)

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Cuotas de afiliación-Membresías	3.2	3.6	3.6	2.6	2.9

Nota: Los datos se han obtenido del sistema contable: cuenta del grupo 6631 - Cuotas de afiliación. La serie histórica ha sido recalculada

Tabla 50 - Volumen de compras ¹¹³

(millones €)	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Europa, Oriente Medio y África	4.185	5.692	4.376	3.809	5.353
América	978	1.401	1.783	1.577	1,440
Asia, Australia	867	1.144	1.206	1.477	2,234
Volumen de compra (PVO)	6.030	8.238	7.365	6.863	9.027

En el EF 22, el desglose regional se adaptó para reflejar la región del proveedor en lugar de la región contable.

Tabla 51 - Proveedores de primer nivel

	EF 18	EF 19	EF 20	EF 21	EF 22
Europa, Oriente Medio y África	10.162	11.340	11.481	11.618	12.834
América	3.506	3.542	4.042	3.837	3.242
Asia, Australia	3.383	3.571	4.014	4.494	3.766
Nº de proveedores de primer nivel	17.051	17.890	18.932	19.363	19.842

En el EF 22, el desglose regional se adaptó para reflejar la región del proveedor en lugar de la región contable.

(1) Proveedores de primer nivel: Proveedores que tratan directamente con Siemens Gamesa y facturan directamente.

Tabla 52 - Volumen de compras (PVO) bajo el foco de la sostenibilidad

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

En el EF 22, el desglose regional se adaptó para reflejar la región del proveedor en lugar de la región contable.

Tabla 53 - Número de proveedores bajo el foco de la sostenibilidad

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

En el EF 22, el desglose regional se adaptó para reflejar la región del proveedor en lugar de la región contable.

Tabla 54 - Volumen de compras (PVO) cubierto por el Código de Conducta del proveedor

PVO (millones €)	EF 18		EF 19		EF 20		EF 21		EF 22	
	PVO (millones €)	% del PVO total	PVO (millones €)	% del PVO total	PVO (millones €)	% del PVO total	PVO (millones €)	% del PVO total	PVO (millones €)	% del PVO total
Volumen de compra (PVO)	3.949	65%	6.898	84%	6.269	85%	5.708	89%	7.559	89%
Europa, Oriente Medio y África	2.927	70%	4.880	86%	3.823	87%	3.303	94%	4.466	90%
América	650	66%	1.115	80%	1.488	83%	1.384	90%	1.156	82%
Asia, Australia	371	43%	903	79%	958	79%	1.021	73%	1.937	90%

En el EF 22, el desglose regional se adaptó para reflejar la región del proveedor en lugar de la región contable.

(1) Volumen de compras que ha completado con éxito la aceptación del Código de Conducta para Proveedores, cifra absoluta en euros.

(2) Este porcentaje indica la parte del valor de la contratación que ha completado con éxito la aceptación del Código de Conducta del volumen de contratación para el que es un requisito obligatorio.

Tabla 55 - Control y monitorización de proveedores

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

En el EF 22, el desglose regional se adaptó para reflejar la región del proveedor en lugar de la región contable.

I. Índice de contenidos de la Ley 11/2018

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código Mercantil, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría, 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
--	---------------------	----------------	---	----------------------	-------------------

I1. Asuntos generales

I1.1 Modelo de negocio

Breve descripción del modelo de negocio del grupo	A.1 Modelo de negocio	L11G01	GRI 102-1	4	
	A.1 Modelo de negocio	L11G01	GRI 102-2	4; 5	
	A.1 Modelo de negocio	L11G01	GRI 102-3	4	
	A.1 Modelo de negocio	L11G01	GRI 102-5	4	
	A.1 Modelo de negocio	L11G01	GRI 102-7	4	
	A.1 Modelo de negocio	L11G01	GRI 102-10	4	
	A.1 Modelo de negocio	L11G01	GRI 102-18	4;	
Mercados en los que opera	Mercados en los que opera la empresa	L11G02	GRI 102-4	5	
	Mercados en los que opera la empresa	L11G02	GRI 102-6	5	
Objetivos y estrategias organizativas	A.1.3 Objetivos y estrategias organizativas	L11G03	GRI 102-14	7	
	A.1.3 Objetivos y estrategias organizativas	L11G03	GRI 102-40	7; 16	
	A.1.3 Objetivos y estrategias organizativas	L11G03	GRI 102-44	7; 12	
Factores y tendencias clave que podrían afectar a las perspectivas de futuro	A.1.3 Objetivos y estrategias organizativas	L11G04	GRI 102-14	8	
	A.1.3 Objetivos y estrategias organizativas	L11G04	GRI 102-15	8; 15	

I1.2 Generalidades

Marco para la presentación del informe	A.2 Marco del informe	L11G05	GRI 102-45	11; 12	
			GRI 102-46	11; 12	
			GRI 102-47	11; 14	
			GRI 102-50	11; 11	

I1.3 Enfoque de gestión

Descripción de las políticas aplicadas	A.3.1 Descripción de las políticas	L11G06	GRI 103-1 GRI 103-2	13	
Resultados de estas políticas	A.3.2 Resultados de estas políticas	L11G07	GRI 103-3	14	
Riesgos relacionados con los aspectos vinculados a las actividades del grupo	A.3.7 Riesgos relacionados con aspectos vinculados a las actividades del grupo A.3.7 Riesgos relacionados con aspectos vinculados a las actividades del grupo	L11G08	GRI 102-15	17	

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

12. Asuntos ambientales

12.1 Gestión medioambiental

Impacto actual y previsible de las actividades de la empresa en el medioambiente	B.1. Sistema de Gestión Medioambiental	L11M01	GRI 102-15	18	
Procedimientos de evaluación y certificación ambiental	B.1. Sistema de Gestión Medioambiental	L11M02	GRI 103-2 Enfoque de gestión del medioambiente	19	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	B.1. Sistema de Gestión Medioambiental	L11M03	GRI 103-2 Enfoque de gestión del medioambiente	19	
Aplicación del principio de precaución	B.1. Sistema de Gestión Medioambiental	L11M04	GRI 102-11	19	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	B.1. Sistema de Gestión Medioambiental	L11M05	GRI 103-2 Enfoque de gestión del medioambiente	19	

12.2 Contaminación

Medidas para prevenir, reducir o compensar las emisiones de carbono (incluye la contaminación acústica y lumínica)	B.2 Prevención de la contaminación	L11M06	Marco operativo interno	22	Nota 1
	B.2 Prevención de la contaminación	L11M08	Marco operativo interno	23	

12.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos	B.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos	L11M07	GRI 103-2 Enfoque de gestión de los residuos Marco operativo interno	24	
Medidas para evitar el desperdicio de alimentos	B.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos	L11M09	Marco operativo interno	24	

12.4 Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	B.4 Uso sostenible de los recursos	L11M10	GRI 303-1	25	
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia en su uso	B.4 Uso sostenible de los recursos	L11M11	GRI 103-2 Enfoque de gestión de los materiales Marco operativo interno	26	
Consumo, directo e indirecto, de energía; medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	B.4 Uso sostenible de los recursos	L11M12	GRI 103: Enfoque de gestión de la energía GRI 302-1 GRI 305-4	26	
Uso de las energías renovables	B.4 Uso sostenible de los recursos	L11M13	GRI 302-1	26	

12.5 Cambio climático

Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	B.5 Cambio climático	L11M14	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las emisiones GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-5	27	
Medidas de adaptación al cambio climático	B.5 Cambio climático	L11M15	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las emisiones	28	
Objetivos voluntarios a medio y largo plazo establecidos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las medidas aplicadas con ese fin.	B.5 Cambio climático	L11M16	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las emisiones Marco operativo interno	29	

12.6 Protección de la biodiversidad

Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	B.6 Protección de la biodiversidad	L11M17	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la biodiversidad Marco operativo interno	30	
Impactos importantes en la biodiversidad derivados de actividades, productos o servicios	B.6 Protección de la biodiversidad	L11M18	Marco operativo interno	30	

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

13. Asuntos relacionados con los recursos sociales y humanos

13.1 Empleo

Número total de empleados y distribución por país, sexo, edad y clasificación ocupacional	C.1 Empleo	L11HR01	GRI 103-2 Enfoque de gestión del empleo GRI 102-8 GRI 405-1	31	
Número total de contratos de trabajo y desglose por tipo	C.1 Empleo	L11HR02	GRI 102-8 Datos internos vinculados al procedimiento del sistema Workday-SAP	31	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	C.1 Empleo	L11HR03	GRI 102-8 GRI 405-1	31	
Número de bajas por sexo, edad y categoría profesional	C.1 Empleo	L11HR04	GRI 401-1	31	
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	C.1 Empleo	L11HR05	GRI 405-2	32	
Brecha salarial entre géneros, la remuneración de empleos iguales o promedio en la sociedad	C.1 Empleo	L11HR06	GRI 103-2 Enfoque de gestión del empleo GRI 405-2	32	
Remuneración media de los consejeros y directivos por sexo	C.1 Empleo	L11HR07	Marco operativo interno	32	
Aplicación de políticas que permitan a los empleados desconectarse del trabajo	C.1 Empleo	L11HR08	Marco operativo interno	32	
Número de empleados con discapacidades	C.1 Empleo	L11HR09	Marco operativo interno	33	

13.2 Organización del trabajo

Organización del horario laborable	C.2.Organización del trabajo	L11HR10	Marco operativo interno	33	
Número de horas de absentismo	C.2.Organización del trabajo	L11HR11	Marco operativo interno	33	
Medidas para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y las responsabilidades coparentales	C.2 Organización del trabajo	L11HR12	GRI 103-2 Enfoque de gestión del empleo	33	

13.3 Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo	C.3 Salud y seguridad	L11HR13	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la salud y la seguridad	34	
Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo; índice de frecuencia y gravedad por sexo	C.3 Salud y seguridad	L11HR14	Marco operativo interno	35	

13.4 Relaciones laborales

Organización del diálogo social	C.4 Relaciones laborales	L11HR15	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las relaciones laborales	37	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos, por país	C.4 Relaciones laborales	L11HR16	GRI 102-41	37	
Resultados de los convenios colectivos, especialmente en el ámbito de la salud y la seguridad	C.4 Relaciones laborales	L11HR17	Marco operativo interno	38	

13.5 Formación

Políticas de formación implementadas	C.5 Formación y aprendizaje	L11HR18	GRI 103-2 Enfoque de gestión del aprendizaje y la formación	39	
Número de horas de formación por categoría profesional	C.5 Formación y aprendizaje	L11HR19	GRI 404-1	40	

13.6 Accesibilidad

Accesibilidad universal para las personas con discapacidad	C.6 Accesibilidad	L11HR20	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	40	
--	-------------------	---------	---	----	--

	Sección del informe	Código interno	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Motivo de omisión
I3.7 Igualdad					
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.	C.7 Diversidad e igualdad de oportunidades	L11HR21	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	40	
Planes de igualdad, medidas adoptadas para fomentar el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de género	C.7 Diversidad e igualdad de oportunidades	L11HR22	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	41	
Integración y accesibilidad universal para las personas con discapacidades	C.7 Diversidad e igualdad de oportunidades	L11HR23	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	40	
Política contra todo tipo de discriminación y, cuando proceda, gestión de la diversidad	C.7 Diversidad e igualdad de oportunidades	L11HR24	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la diversidad, la igualdad y la no discriminación	40	

14. Información sobre el respeto a los derechos Humanos

14.1 Derechos humanos

Aplicación de procedimientos de debida diligencia 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	D. Información sobre el respeto de los derechos humano	L11H01	GRI 103: Enfoque de gestión de los derechos humanos GRI 102-17	44	
Denuncias sobre violaciones de los derechos humanos	D. Información sobre el respeto de los derechos humano	L11H02	Marco operativo interno	48	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relativas a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo, la eliminación del trabajo forzoso y la abolición efectiva del trabajo infantil.	D. Información sobre el respeto de los derechos humano	L11H03	GRI 103-2 Enfoque de gestión de los derechos humanos GRI 407-1	44	

15. Divulgaciones sobre la lucha contra la corrupción y el soborno

15.1 Corrupción y soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	E. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	L11C01	GRI 103-2 Enfoque de gestión de compliance GRI 102-17 Marco operativo interno	47	
Medidas para combatir el blanqueo de capitales	E. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	L11C02	Marco operativo interno GRI 206-1	47	
Contribuciones a organizaciones sin ánimo de lucro	E. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	L11C03	Marco operativo interno GRI 102-13	52	

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

16. Información sobre la sociedad

16.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad de la empresa en el empleo y el desarrollo local	F.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	L11SO01	GRI 103-2 Enfoque de gestión de las comunidades locales	50	
Impacto de la actividad de la empresa en las poblaciones y territorios locales	F.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	L11SO02	Marco operativo interno	50	
Relaciones de la empresa con los agentes de las comunidades locales y los canales de diálogo	F.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	L11SO03	GRI 102-12 GRI 102-13	50	
Asociaciones y acciones de patrocinio	F.2 Asociaciones y patrocinio	L11SO04	GRI 102-13	52	

16.2 Cadena de suministro sostenible

Inclusión de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras de la empresa	F.3 Cadena de suministro responsable	L11SO05	GRI 103-2 Enfoque de gestión de la cadena de suministro responsable	55	
Consideración de los aspectos sociales y responsabilidad medioambiental en las relaciones con los proveedores y subcontratistas	F.3 Cadena de suministro responsable	L11SO06	GRI 102-9 GRI 308-1	56	
Sistemas de vigilancia y supervisión y resultados relacionados	F.3 Cadena de suministro responsable	L11SO07	GRI 102-9 Marco operativo interno	56	

16.3 Relaciones con los consumidores

Medidas para proteger la salud y la seguridad de los consumidores	F.4 Relaciones con los consumidores	L11SO08	GRI 103- 103 Enfoque de gestión	58	
Sistemas de reclamaciones	F.4 Relaciones con los consumidores	L11SO09	Marco de los informes internos	59	
Quejas recibidas y resolución	F.4 Relaciones con los consumidores	L11SO10	Marco de los informes internos	48	

16.4 Información fiscal

Beneficios obtenidos por país	F.5 Información fiscal	L11SO11	Datos internos vinculados con el sistema SAP	60	
Impuestos pagados sobre los beneficios	F.5 Información fiscal	L11SO12	Datos internos vinculados con el sistema SAP	60	
Subvenciones públicas recibidas	F.5 Información fiscal	L11SO13	GRI 201-4 Datos internos vinculados con el sistema SAP	60	

17. Información sobre la Taxonomía Europea

17.1 Actividades elegibles

Proporción de volumen de negocios elegible	G. Taxonomía de la UE según el Reglamento de la UE 2020/852	L11EUT01	Datos internos vinculados con el sistema SAP	62	
Proporción de Capex elegible	G. Taxonomía de la UE según el Reglamento de la UE 2020/852	L11EUT02	Datos internos vinculados con el sistema SAP	62	
Proporción de Opex elegible	G. Taxonomía de la UE según el Reglamento de la UE 2020/852	L11EUT03	Datos internos vinculados con el sistema SAP	62	

Notas incluidas en el índice de contenido de la Ley 11/2018:

Nota 1: La contaminación lumínica no se considera un aspecto material para Siemens Gamesa.

J. Créditos de publicación

Editor

Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.
Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 222
48170 Zamudio, Vizcaya (España)
[102-53]

Contacto

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

El informe está disponible en inglés y en español. Ambas versiones pueden descargarse de la web corporativa de Siemens Gamesa: www.siemensgamesa.com

Créditos de fotos: Siemens Gamesa Renewable Energy

©2022 Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.

K. Notas finales

- 1 El 21 de mayo de 2022, Siemens Energy Global GmbH & Co. KG (en adelante, "SIEMENS ENERGY" o la "Sociedad Oferente") comunicó su decisión de formular una oferta pública voluntaria de adquisición de acciones sobre la totalidad de las acciones representativas del capital social de SIEMENS GAMESA que no fueran ya propiedad de la Sociedad Oferente ofreciéndoles a los titulares de acciones de SIEMENS GAMESA 18,05 euros por cada acción en efectivo, siendo solicitada su autorización a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, "CNMV") con fecha 31 de mayo de 2022. Los términos y condiciones de dicha solicitud están disponibles en el apartado de "Otra Información Relevante" de la página web de la CNMV. Para más información, ver detalle en la sección H1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022.
- 2 Véase el sitio web de Siemens Gamesa. Sección de Gobierno Corporativo. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>
- 3 Véase el Reglamento de la Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. (Texto refundido elaborado a partir de las modificaciones aprobadas por los accionistas en la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de marzo de 2022). Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/internal-corporate-rules/20200722-reglamento-iga-sgreenish-def.pdf?la=en-bz&hash=1AD68DA60756B46C293F5083B4F96C0E08B65A39>
- 4 Sección C.1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A., en el enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>
- 5 Con posterioridad al cierre del ejercicio 2022, con fecha 9 de noviembre de 2022 el Consejo de Administración adoptó la decisión de discontinuar su Comisión Ejecutiva Delegada revocando sus facultades delegadas
- 6 Buscador de ubicaciones de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/sobre-nosotros/location-finder>
- 7 Fuente: Wood Mackenzie, Global Wind Power Market Outlook Update (T1 2022).
- 8 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>
- 9 Visión de la sostenibilidad hacia 2040: La sostenibilidad a través de las acciones. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/sustainability-strategy-2040.pdf>
- 10 Calificación Global S&P: Evaluación ESG: Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. Enlace: <https://www.spglobal.com/esg/scores/documents/186792530.pdf>
- 11 Sitio de la Evaluación Global de la Sostenibilidad Corporativa (CSA) de S&P. Enlace: <https://www.spglobal.com/esg/scores/results?cid=5022875>
- 12 Calificación de riesgo ESG de empresas de Sustainalytics. Enlace: <https://www.sustainalytics.com/esg-rating/siemens-gamesa-renewable-energy-sa/1373974308>
- 13 ISS ESG Gateway para calificaciones corporativas. Enlace: <https://www.issgovernance.com/esg/iss-esg-gateway/>
- 14 Herramienta de búsqueda de empresas de calificación ESG de MSCI. Enlace: <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings/esg-ratings-corporate-search-tool>
- 15 Índice de Igualdad de Género de Bloomberg 2022. Enlace: https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/01/GEI2021_MemberList_FNL.pdf
- 16 Respuestas de las empresas al Carbon Disclosure Project (CDP). Enlace: [https://www.cdp.net/en/responses?utf8=&queryes\[name\]=siemens+gamesa](https://www.cdp.net/en/responses?utf8=&queryes[name]=siemens+gamesa)
- 17 Sitio web de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es>
- 18 Política de sostenibilidad. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/20210916-sustainability-policy-def.pdf?la=en-bz&hash=6FD106DEBA21E95AD17AFE74B70E2E1287FC525E>
- 19 Política de Diversidad e Inclusión de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/20210916-diversity-and-inclusion-policy-def.pdf?la=en-bz&hash=93083FE892DCB6C772F7A4CD707D757EE9EC9F2A>
- 20 Política de Salud, Seguridad y Medioambiente (HSE) de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/siemens-gamesa-policy-august-2017.pdf>
- 21 Política de derechos humanos de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/20210916-sustainability-policy-def.pdf?la=en-bz&hash=6FD106DEBA21E95AD17AFE74B70E2E1287FC525E>
- 22 Política de compromiso social de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-commitment-policy.pdf?la=en-bz&hash=1B3A106E41B35ED4030E6FDAE434C307BA95C5F>
- 23 Política de relaciones con los proveedores de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/20210916-supplier-relationship-policy-def.pdf?la=en-bz&hash=548FF038A907E4D2E88A03A17E72037EC677E47>
- 24 Business Conduct Guidelines (BCG) [Directrices de conducta empresarial] de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/business-conduct-guidelines/siemens-gamesa-business-conduct-guidelines-en.pdf?la=en-bz&hash=5BA2860DB9116DD16BC6A68ADA062ACCF015BB6&hash=5BA2860DB9116DD16BC6A68ADA062ACCF015BB6>
- 25 Código de Conducta para Proveedores de Siemens Gamesa. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/code-of-conduct/code_of_conduct_for_suppliers_and_third_party_intermediaries_en.pdf?la=en-bz&hash=D284F9974754A8848ABC85A15035AF0F1022B007
- 26 Folleto de Siemens Gamesa del Código de Conducta para proveedores e intermediarios externos. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/suppliers-sgre-conduct-suppliers-and-party-intermediaries.pdf?la=en-bz&hash=D17D5001EF6FD9744633CBC0FE133C20AC0104C0>
- 27 Sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Enlace: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/4098>
- 28 Política General de Control y Gestión de Riesgos. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/general-risk-control-and-management-policy.pdf>
- 29 Véase el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>
- 30 Aspectos de Seguridad, salud y medioambiente (HSE) Elemento de las actividades (productos, procesos o servicios) que interactúa con el medioambiente o puede provocar daños o perjuicios a personas o bienes.
- 31 Pros y contras de la energía eólica. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/explore/journal/uniting-environment-and-technology>
- 32 Estrategia de Sostenibilidad. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/newsroom/2021/07/210721-siemens-gamesa-press-release-launches-new-sustainability-strategy>
- 33 Política de Sostenibilidad de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/20210916-sustainability-policy-def.pdf?la=en-bz&hash=6FD106DEBA21E95AD17AFE74B70E2E1287FC525E>
- 34 Política de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/siemens-gamesa-policy-august-2017.pdf>
- 35 Política de Salud, Seguridad y Medioambiente de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/siemens-gamesa-policy-august-2017.pdf>
- 36 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>
- 37 Operaciones de servicio más ecológicas, baratas y eficientes con un nuevo tipo de buque. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/explore/journal/2021/06/greenwind-vessel-offshore>
- 38 Iniciativa SteelZero. Enlace: <https://www.theclimategroup.org/steelzero-members>
- 39 Hidrógeno verde. Combustible para el futuro. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/products-and-services/hybrid-and-storage/green-hydrogen>
- 40 Energía híbrida y almacenamiento. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/products-and-services/hybrid-and-storage>
- 41 El Sistema Internacional EPD®. Declaración ambiental de producto según la norma ISO 14025. Electricidad de un parque eólico terrestre europeo con aerogeneradores SG 6.2-170 / 6.6-170. Enlace: <https://api.environdec.com/api/v1/EPDLibrary/Files/10b9fc3d-588d-4f21-e5fb-08da53492d7b/Data>
- 42 El Sistema Internacional EPD®. Declaración ambiental de producto según la norma ISO 14025. Electricidad de un parque eólico terrestre europeo con aerogeneradores SG 6.6-155. Enlace: <https://api.environdec.com/api/v1/EPDLibrary/Files/b789cb39-ca79-46ef-a5fc-08da53492d7b/Data>
- 43 RecyclableBlade. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/newsroom/2021/09/launch-world-first-recyclable-wind-turbine-blade>
- 44 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
- 45 El sector eólico pide que se prohíba en toda Europa el vertido de las palas de las turbinas. Enlace: <https://windurope.org/newsroom/press-releases/wind-industry-calls-for-europe-wide-ban-on-landfilling-turbine-blades/>
- 46 Consorcio DecomBlades. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/newsroom/2021/01/210125-siemens-gamesa-press-release-decomblades-launched>
- 47 El proyecto DigiPrime, financiado por la UE, desarrollará el concepto de plataforma digital de economía circular con el fin de crear modelos de negocio circulares basados en la recuperación y reutilización de funciones y materiales a partir de datos. Enlace: <https://www.digiprime.eu/projec/>
- 48 Iniciativa EnergyLoop: Innovación y tecnología para el reciclaje de palas de aerogeneradores. Enlace: <https://energyloop.info/en/home/en/>
- 49 Iniciativa de Objetivos basados en la ciencia. Enlace: <https://sciencebasedtargets.org/>
- 50 American Business Act on Climate Pledge. Enlace: <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2015/12/01/white-house-announces-additional-commitments-american-business-act>
- 51 Paris Pledge for Action. Enlace: <http://www.parispledgeforaction.org/whos-joined/>
- 52 Política de sostenibilidad. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-intl/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/20210916-sustainability-policy-def.pdf?la=en-bz&hash=6FD106DEBA21E95AD17AFE74B70E2E1287FC525E>

- [policies/20210916-sustainability-policy-def.pdf?la=en-bz&hash=6FD106DEBA21E95AD17AFE74B70E2E1287FC525E](https://www.fsb-tcfd.org/policies/20210916-sustainability-policy-def.pdf?la=en-bz&hash=6FD106DEBA21E95AD17AFE74B70E2E1287FC525E)
- 53 Task force on Climate-related Financial Disclosures (Grupo de trabajo sobre Divulgación de información financiera relacionada con el clima). Enlace: <https://www.fsb-tcfd.org/>
- 54 Siemens Gamesa es neutra en carbono. Enlace <https://www.siemensgamesa.com/es-es/descubrir/revista/2020/04/siemens-gamesa-carbon-neutrality>
- 55 Compromiso corporativo con la biodiversidad de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/environment/siemens-gamesa-biodiversity-commitment-2022-en.pdf>
- 56 Offshore Coalition for Energy and Nature (OCEaN). Enlace: <https://offshore-coalition.eu/>
- 57 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>
- 58 Herramienta de exploración de las oportunidades del capital natural (Exploring Natural Capital Opportunities, ENCORE). Enlace: <https://encore.naturalcapital.finance/en>
- 59 Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022 para más información. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/investors-and-shareholders/corporate-governance>
- 60 2022 Informe Anual sobre la Remuneración de los Consejeros. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>
- 61 Política de Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/siemens-gamesa-policy-august-2017.pdf>
- 62 Acuerdo Marco Global (AMG) [Global Framework Agreement (GFA)] de Siemens Gamesa. Enlace: <http://www.industrial-union.org/industrial-renews-global-agreement-with-siemens-gamesa>
- 63 La Wind University es un departamento de Siemens Gamesa que apoya al negocio con el desarrollo de actividades de formación y aprendizaje, así como gestiona la cualificación y certificación del personal de producción y de las instalaciones.
- 64 El modelo 70-20-10 para el aprendizaje y el desarrollo es una fórmula utilizada en el ámbito de la formación para describir las fuentes óptimas de aprendizaje de los directivos. Sostiene que los individuos obtienen el 70% de sus conocimientos de las experiencias relacionadas con el trabajo, el 20% de las interacciones con otros y el 10% de los eventos educativos formales.
- 65 Group policy on Diversity and Inclusion [Política del grupo sobre Diversidad e Inclusión] Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/policies/diversity-and-inclusion-policy.pdf>
- 66 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>
- 67 Director Selection Policy [Política de selección de consejeros]. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/policies/director-selection-policy.pdf?la=en-bz&hash=695666CBA00719446F58B3C7F6480C8A66A880E>
- 68 Lista de firmantes de los Principios de Empoderamiento de la Mujer (Women's Empowerment Principles, WEP). Enlace: <https://www.weps.org/companies>
- 69 Lista de firmantes del programa Objetivo de igualdad de género [Target Gender Equality] de las Naciones Unidas. Enlace: <https://unglobalcompact.org/take-action/target-gender-equality/participation>
- 70 American Council on Renewable Energy (ACORE) [Consejo Americano de Energías Renovables]. Programa de afiliación Accelerate. Enlace: <https://acore.org/our-members/>
- 71 Carta de la Diversidad en España (Fundación Diversidad). Enlace: <https://fundaciondiversidad.com/>
- 72 Fundación Másfamilia. Enlace: <https://www.masfamilia.org/blog/charter-teletrabajo-2021/>
- 73 Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI). Enlace: <https://www.redi-lgbti.org/asociadas>
- 74 2022 Gender-Equality Index [Índice de igualdad de género 2022] de Bloomberg. Enlace: <https://www.bloomberg.com/company/press/bloombergs-2021-gender-equality-index-reveals-increased-disclosure-as-companies-reinforce-commitment-to-inclusive-workplaces/>
- 75 Acuerdo Marco Global [Global Framework Agreement]. Enlace: <http://www.industrial-union.org/industrial-renews-global-agreement-with-siemens-gamesa>
- 76 Política de Derechos Humanos. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/policies/human-rights-policy.pdf?la=en-bz&hash=F332C18BD58C8E5CE8C50824E4AEB31C562D2D1>
- 77 Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, RGPD). Enlace: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection_en
- 78 Línea directa de integridad [Integrity Hotline]. Enlace: <https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=23wd4&cs=1&language=eng>
- 79 CACOV: Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas.
- 80 Vídeo nº 1 de Compromiso social de Siemens Gamesa (Compromiso social). Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=s8-KW1hkizE&list=PL9eXVmbTjYhtZ4RFLXfn4vIaU1XpYq7&index=3>
- 81 Plataforma de Compromiso social de Siemens Gamesa. Enlace: <https://socialcommitment.siemensgamesa.com/es/home>
- 82 Política de Compromiso social. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/social-commitment-policy.pdf?la=en-bz&hash=1B3A106E41B35ED4030EFF6DAE434307B9A5C5F>
- 83 Estrategia de Compromiso social. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/social-commitment/siemens-gamesa-social-commitment-strategy-en.pdf>
- 84 STEM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.
- 85 Agencia Internacional de la Energía (AIE). La huella de carbono del vídeo en streaming: comprobación de los hechos en los titulares. Enlace: <https://www.iea.org/commentaries/the-carbon-footprint-of-streaming-video-fact-checking-the-headlines>
- 86 Africa-Europe Foundation. Enlace: <https://www.friendsofeurope.org/initiatives/africa-europe-foundation/>
- 87 US Climate Action Week. Enlace: <https://www.theclimategroup.org/us-climate-action-week>
- 88 GWEC: Carta abierta del sector de la energía eólica a los líderes del G20 y del mundo: Es hora de tomarse en serio las energías renovables. Enlace: <https://gwec.net/an-open-letter-from-the-wind-energy-industry-to-g20-and-world-leaders-its-time-to-get-serious-about-renewables>
- 89 GWEC: Global Wind Coalition for COP26. Enlace: <https://windareyouin.com/>
- 90 We Mean Business Coalition. Enlace: <https://www.wemeanbusinesscoalition.org/press-release/g20-2021/>
- 91 GWEC: Global Wind Energy Manifiesto for COP26. Enlace: <https://gwec.net/cop26-manifesto/>
- 92 B20 Energy & Resource Efficiency Task Force. Enlace: <https://www.b20italy2021.org/taskforce/energy-resource-efficiency/>
- 93 Offshore wind podcast series. Enlace: <https://gwec.buzzsprout.com/>
- 94 Offshore Coalition. Enlace: <https://offshore-coalition.eu/>
- 95 Renewable Hydrogen Coalition. Enlace: <https://renewableh2.eu/>
- 96 European Clean Hydrogen Alliance. Enlace: https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/european-clean-hydrogen-alliance_en
- 97 European Raw Materials Alliance (ERMA). Enlace: <https://erma.eu/>
- 98 We mean business letter to Biden Administration. Enlace: <https://www.wemeanbusinesscoalition.org/ambitious-u-s-2030-ndc/>
- 99 Siemens Gamesa Supplier Relationship policy. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/supplier-relationship-policy.pdf?la=en-bz&hash=552A19E60659E142285C31B2E6921EE4D2041196>
- 100 Código de Conducta para proveedores e intermediarios externos. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/code-of-conduct/code_of_conduct_for_suppliers_and_third_party_intermediaries_en.pdf?la=en-bz&hash=D284F9974754A8848ABC85A15035AF0F1022B007
- 101 Condiciones generales de compra. Enlace: https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/purchasing-conditions/siemens-gamesa-gpc-002-2018-06-en_sgre-general-purchasing-conditions.pdf?la=en-bz&hash=1AAE86231AB9BD2E3918DE4EE1DA58BDDCC316B
- 102 Folleto del Código de Conducta para proveedores e intermediarios externos [Booklet for Code of Conduct for Suppliers and Third-Party Intermediaries]. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/suppliers/sgre-conduct-suppliers-and-party-intermediaries.pdf?la=en-bz&hash=D17D5001EF6FD9744633C8C0FE133C20AC0104C0>
- 103 Guía de Due diligence de la OCD para cadenas de suministro responsables de minerales procedentes de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo (Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Area). Enlace: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm>
- 104 Siemens Gamesa Human Rights policy. Link: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/20210916-sustainability-policy-def.pdf?la=en-bz&hash=6FD106DEBA21E95AD17AFE74B70E2E1287FC525E>
- 105 Sustainability policy. Link: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/20210916-sustainability-policy-def.pdf?la=en-bz&hash=6FD106DEBA21E95AD17AFE74B70E2E1287FC525E>
- 106 Siemens Gamesa Supplier Relationship policy. Link: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/20210916-supplier-relationship-policy-def.pdf?la=en-bz&hash=548FF038A907E4D2E880A03A17E72037EC677E47>
- 107 Responsible Minerals Sourcing [Abastecimiento responsable de minerales] en Siemens Gamesa. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/suppliers/sgre-responsible-mineral-sourcing.pdf?la=en-bz&hash=83DA2140B2BCA35FD106F0A0B12CF42924C62155>
- 108 Siemens Gamesa Corporate Tax policy. Enlace: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/corporate-tax-policy.pdf>
- 109 AENOR. Enlace: <https://www.en.aenor.com/certificacion/certificado?codigo=197479>
- 110 La métrica del Potencial de calentamiento global (PCG) se desarrolló para permitir la comparación de los impactos del calentamiento global de diferentes gases. En concreto, es una medida de la cantidad de energía que la emisión de 1 tonelada de un gas absorberá durante un periodo de tiempo determinado en relación con la emisión de 1 tonelada de dióxido de carbono (CO₂). Cuanto más grande es el PCG, más calienta la Tierra un gas dado en comparación con el CO₂ en ese periodo de tiempo. El periodo de tiempo que se suele utilizar para los PCG es de 100 años. Los PCG proporcionan una unidad de medida común que permite a los analistas sumar las estimaciones de las emisiones de diferentes gases, y a los responsables de la formulación de políticas comparar las oportunidades de reducción de las emisiones entre sectores y gases. (Fuente: EPA.gov)
- 111 Incluye la pérdida de elementos de compensación variable y voluntaria, la transferencia y la suspensión.
- 112 Se refiere a los casos en los que la investigación estaba en curso.
- 113 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 2022**

**SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. y sociedades
dependientes**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO 2022

A los accionistas de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2022, de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado 2022 adjunto del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Apartado I "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" incluido en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Apartado I "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" del citado Informe de Gestión consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

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

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el Apartado 2.11 "Análisis de Materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ▶ 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 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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.

Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2022 siempre que el Estado de Información No Financiera se publique a partir del 1 de enero de 2022. En consecuencia, en el EINF adjunto no se ha incluido información comparativa sobre esta cuestión. Adicionalmente, se ha incorporado información para la que los administradores de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. han optado por aplicar los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a la nueva obligación y que están definidos en el Apartado G "Taxonomía de la UE según el Reglamento de la UE 2020/852" del EINF adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Apartado I "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" del citado Informe de Gestión consolidado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2022 Núm. 01/22/19657

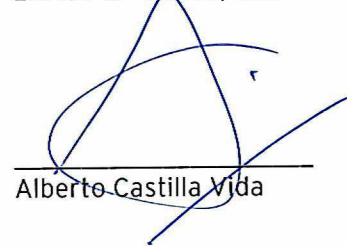
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

.....

Sello distintivo de otras actuaciones

.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

30 de noviembre de 2022