



Siemens Gamesa  
Renewable Energy,  
S.A. (Sociedad  
Unipersonal)

Informe de Verificación Independiente del Estado  
de Información No Financiera Complementario  
(EINF complementario)

30 de septiembre de 2024



KPMG Auditores, S.L.  
Paseo de la Castellana, 259 C  
28046 Madrid

## **Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Complementario de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. del ejercicio 2024**

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Complementario (adjunto) (en adelante EINF complementario) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2024, de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. (en adelante la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de 2024 de la Sociedad.

Tal y como se indica en la Nota "A.1.2 Marco de información", la Sociedad se ha acogido a la dispensa recogida en el art. 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el "Sustainability Report 2024" y en el "Annual Report 2024" del Grupo Siemens Energy radicado en Alemania al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, la Sociedad ha formulado el EINF complementario adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Sociedad descrito en el apartado "F. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018", la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis1 de la Directiva 2013/34/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el "Sustainability Report 2024" y en el "Annual Report 2024" del Grupo Siemens Energy.

### **Responsabilidad del Administrador Único**

La formulación del EINF complementario incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del administrador único de la Sociedad. El EINF complementario se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "F. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018" del citado EINF complementario.

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.

El administrador único de la Sociedad es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF complementario.



## Nuestra independencia y gestión de la calidad

---

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del 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 Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos 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 aseguramiento 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 y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 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 naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF complementario, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF complementario y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad 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 complementario del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado "A.1.4 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 complementario del ejercicio 2024.



- 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 complementario del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF complementario del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador único y la Dirección.

### **Fundamento de la conclusión con salvedades**

---

El EINF complementario adjunto no desglosa la información requerida por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, relativa a las remuneraciones medias de los consejeros y directivos desagregadas por sexo.

### **Conclusión**

---

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por el efecto de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que los contenidos del EINF complementario de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. correspondiente al ejercicio anual terminado el 30 de septiembre de 2024, no han sido preparados, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla “F. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018” del citado EINF complementario. El contenido del EINF complementario ha sido determinado por Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19. Bis1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2014/95/UE. Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. ha determinado que esta última será incluida en el “Sustainability Report 2024” y en el “Annual Report 2024” del Grupo Siemens Energy radicado en Alemania al cual pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

### **Otras cuestiones**

---

Con fecha 28 de noviembre de 2023 otros verificadores emitieron su informe de verificación independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. y sociedades dependientes del ejercicio 2023 en el que expresaron una conclusión favorable.



## Uso y distribución

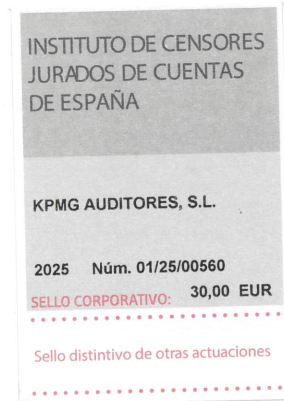
---

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.

KPMG Auditores, S.L.

Marta Contreras

21 de marzo de 2025



**Siemens Gamesa Renewable Energy S.A.U.**

Estado de Información  
no Financiera  
Complementario 2024

# Contenido

<b>A. Asuntos Generales</b>	<b>1</b>
A.1 Marco del informe	1
A.2 Modelo de negocio	1
A.3 Enfoque de gestión	2
<b>B. Asuntos medioambientales</b>	<b>5</b>
B.1 Gestión medio ambiental	5
B.2 Uso sostenible de los recursos	5
<b>C. Asuntos sociales y de recursos humanos</b>	<b>6</b>
C.1 Empleo	6
C.2 Organización del trabajo	8
C.3 Salud y seguridad	9
C.4 Relaciones laborales	9
C.5 Formación	9
C.6 Igualdad	10
<b>D. Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>	<b>11</b>
<b>E. Información sobre la sociedad</b>	<b>12</b>
E.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	12
E.2 Relaciones con los consumidores	12
E.3 Información fiscal	12
<b>F. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018</b>	<b>14</b>

# A. Asuntos Generales

---

## A.1 Marco del informe

### A.1.1 Alcance

---

Este Estado de Información no Financiera Complementario (en adelante, "EINFC") presenta la información no financiera complementaria de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. (en adelante "SGRE", "Siemens Gamesa" o la "Sociedad").

Siemens Gamesa es propiedad al 100% de Siemens Energy AG (sociedad del Grupo Siemens Energy con sede en Alemania).

### A.1.2 Marco de información

---

El EINFC ha sido preparado teniendo en cuenta los requisitos de la Ley española 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad [\[Véase la sección F. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018\]](#). La información contenida en dicho estado ha sido elaborada con referencia a los *Sustainability Reporting Standards* de la *Global Reporting Initiative* seleccionados (en adelante, "*GRI Standards*"), marco internacional de reporting, según lo detallado en el GRI 1: Fundamentos 2021. La Sociedad, se ha acogido a la exención prevista en el art. 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital al incluir parte de su información no financiera en el Informe de Sostenibilidad y en el Informe Anual del Grupo Siemens Energy correspondientes al ejercicio 2024 (en adelante, "EF24"). Por ello, Siemens Gamesa ha elaborado este EINFC, que proporciona la información adicional requerida por la Ley 11/2018, respecto a la incluida en el Informe Anual y en el Informe de Sostenibilidad del Grupo Siemens Energy para el EF24 los cuales se encuentran disponibles en la página web de Siemens Energy [\[Véase sección F. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018\]](#). La Sociedad presenta toda la información requerida en el Anexo I - Estado de Información no financiera complementario del Informe de Gestión.

El EINFC de Siemens Gamesa es formulado por su Administrador Único y está sujeto a revisión externa independiente por parte de KPMG. El Informe de Verificación Independiente sobre el EINFC para el EF24, emitido por KPMG, se adjunta a este documento.

### A.1.3 Periodo de presentación

---

La información contenida en este EINFC refleja la situación en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2023 y el 30 de septiembre de 2024 ("el período de referencia", "ejercicio fiscal 2024" o "EF24"). La información correspondiente al ejercicio fiscal 2023 (en adelante, "EF23") incluida en este informe tiene únicamente fines comparativos.

### A.1.4 Análisis de materialidad

---

Los resultados del análisis de materialidad son tratados en el Informe de Sostenibilidad de Siemens Energy, de acceso público, que incluye a Siemens Gamesa en su ámbito de aplicación [\[Véase Informe de Sostenibilidad del EF24 de Siemens Energy\]](#).

Además de estos temas materiales, Siemens Gamesa informa sobre aspectos complementarios requeridos por la Ley de Información No Financiera española [\[Véase sección F. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018\]](#).

## A.2 Modelo de negocio

### A.2.1 Breve descripción del modelo de negocio de la empresa

---

El objeto social de la Sociedad es promover y fomentar empresas, para lo que podrá realizar las siguientes operaciones:

- a. Suscribir y adquirir acciones o participaciones, o de valores convertibles en ellas o que otorguen derechos a su adquisición preferente, de sociedades cuyos títulos coticen o no en bolsas de valores nacionales o extranjeras;

- b. Suscribir y adquirir títulos de renta fija o cualesquiera otros valores emitidos por las sociedades en las que participe, así como conceder créditos participativos o garantías; y
- c. Prestar, de forma directa, a las sociedades en las que participe, servicios de asesoramiento, asistencia técnica y otros similares que guarden relación con la administración de las sociedades participadas, con su estructura financiera o con sus procesos productivos o de comercialización.

Para más información sobre las actividades del Grupo Siemens Gamesa véase [www.siemensgamesa.com](http://www.siemensgamesa.com).

## A.2.2 Mercados en los que opera la empresa

---

Todas las actividades que comprenden el objeto social mencionado podrán desarrollarse en España y en el extranjero, y realizarse total o parcialmente, de forma indirecta, mediante la titularidad de acciones o títulos de empresas que tengan el mismo o similar objeto social.

La Sociedad no desarrollará ninguna actividad para la que las leyes exijan condiciones o limitaciones específicas, en tanto no se dé exacto cumplimiento de dichas condiciones o limitaciones.

## A.2.3 Objetivos y estrategias organizativas

---

En el EF24, el Grupo Siemens Gamesa se ha convertido en el área de negocio de energía eólica de Siemens Energy. Ha revisado su estrategia a medio y largo plazo con el fin de mejorar sus resultados financieros, con el objetivo de alcanzar el punto de equilibrio (“*Break even*”) en el año fiscal 2026. El Grupo pretende dirigir el negocio hacia un crecimiento sostenible y rentable.

## A.2.4 Factores y tendencias clave que podrían afectar a las perspectivas de futuro

---

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

La capacidad eólica total instalada conectada a las redes eléctricas alcanzó los 1.021 GW en todo el mundo en 2023. El Consejo Mundial de la Energía Eólica (Global Wind Energy Council, “*GWEC*”) prevé que en 2028 se habrán instalado 791 GW de nueva capacidad eólica en todo el mundo, de los cuales 138 GW serán marinos. Esto equivale a más de 158 GW de nuevas instalaciones al año hasta 2028.

Se prevé que la eólica terrestre tendrá una media de 130 GW de instalaciones anuales, con un total de 653 GW que se construirán entre 2024 y 2028, a una tasa de crecimiento anual compuesto (CAGR) del 12%. Europa, China y Estados Unidos serán los principales promotores de la energía eólica terrestre en los próximos cuatro años y representarán conjuntamente más del 80% de la capacidad adicional total del periodo.

Se prevé que el mercado eólico marino crezca de los 10,8 GW en 2023 a 37,1 GW en 2028, aumentando su proporción de nuevas instalaciones mundiales del 9% al 20% en 2028. Se espera un total de 138 GW de energía eólica marina en todo el mundo entre 2024-2028, con una media anual de instalación cercana a los 27,6 GW.

Aunque es probable que se supere el hito de una segunda capacidad de TW a finales de 2029, este crecimiento no es lo suficientemente rápido como para permitir que el mundo alcance sus objetivos del Acuerdo de París, y dejará una brecha considerable en la capacidad de energía eólica necesaria para 2030 para seguir en la senda del *Net Zero* de la *IEA* para 2050. Por tanto, el crecimiento eólico mundial debe acelerarse rápidamente para cumplir los objetivos de 2030. Esto requerirá que las instalaciones eólicas aumenten más de tres veces desde los 117 GW actuales hasta al menos 320 GW en el transcurso de la década.

Estas perspectivas se basan en el Informe Eólico Mundial 2024 publicado por *GWEC* el 16 de abril de 2024, por lo que no incluyen ningún cambio posterior relacionado con cuestiones legales y regulatorias.

# A.3 Enfoque de gestión

## A.3.1 Descripción de las políticas aplicadas y sus resultados

---

El Grupo cuenta con un conjunto de políticas corporativas que reflejan los principios del sistema de gobierno corporativo y contienen directrices para la actuación de la empresa y sus filiales, consejeros, directivos y empleados. Estas políticas están en consonancia con el plan estratégico, la visión y los valores del Grupo.

Política	Descripción	Resultados
<b>Política de salud, seguridad y medio ambiente</b>	<p>Siemens Energy asume su responsabilidad social con respecto a la protección del medio ambiente y la salud y seguridad de sus empleados, socios comerciales y otras partes interesadas que puedan verse afectadas por nuestras actividades empresariales.</p> <p>Como empleador responsable, nos comprometemos a proporcionar un lugar de trabajo seguro y a mantener la salud de las personas. Consideramos que esto es una condición previa para una mano de obra productiva y clave para la capacidad de adaptación de nuestra empresa. Identificamos sistemáticamente los riesgos, trabajamos para evitar incidentes y promovemos el bienestar de los empleados.</p>	<p><b>Salud y seguridad en el trabajo:</b> El Grupo sigue un proceso de concienciación y formación para gestionar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la identificación de los riesgos y las medidas de mitigación.</p> <p><b>Acción contra el cambio climático:</b> Hemos implementado medidas que contribuyen a la mitigación del cambio climático como inversiones en energías renovables, promoción de la eficiencia energética y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. También adaptamos los proyectos o activos a los fenómenos meteorológicos extremos y gestionamos los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.</p> <p><b>Emisiones de Gases de efecto invernadero:</b> Las actividades de descarbonización de Siemens Energy cubren toda su cadena de valor .</p>
<b>Política de Diversidad e Inclusión</b>	<p>La política de Inclusión y Diversidad de Siemens Energy establece los cimientos de nuestra estrategia de I&amp;D y representa nuestro compromiso con un negocio responsable.</p>	<p>Queremos que todo el mundo aporte todo su ser al trabajo y alcance su pleno potencial. Nuestro entorno laboral está abierto a todos, independientemente de su origen étnico, religión, visión del mundo, edad, discapacidad, color de piel, género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Nos esforzamos por ofrecer a nuestros empleados igualdad de trato en un entorno laboral no discriminatorio.</p>
<b>Política de respeto de los derechos humanos y protección del medio ambiente</b>	<p>Esta política afianza el compromiso de Siemens Energy con los derechos humanos y la protección del medio ambiente para nuestro propio negocio hacia nuestros empleados y nuestra cadena de suministro. Nuestras acciones van más allá del cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables e incluyen el compromiso con, por ejemplo, la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las libertades fundamentales, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP) o las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.</p>	<p><b>Derechos humanos:</b> El respeto de los derechos humanos y del medio ambiente son valores fundamentales en Siemens Energy. Nos tomamos muy en serio estas responsabilidades y esperamos lo mismo de nuestros socios comerciales y proveedores. En nuestras operaciones, el análisis de riesgos es esencial para nuestra estrategia de identificación y evaluación de los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente en nuestra empresa y en nuestra cadena de suministro. Si es necesario, se aplican medidas para prevenir, minimizar y evitar los riesgos y, cuando este justificado, se emprenden acciones correctoras. Para ello, Siemens Energy ofrece a las partes interesadas internas y externas canales de información donde se sientan cómodos y amparados para plantear sus preocupaciones, incluidas las relativas a los derechos humanos y el medio ambiente.</p>
<b>Directrices de conducta empresarial (Business Conduct Guidelines)</b>	<p>Para Siemens Gamesa, el cumplimiento significa algo más que adherirse a las leyes y a las normas internas detalladas en nuestras Directrices de Conducta Empresarial (BCGs) de Siemens Gamesa. Las BCGs son vinculantes para todos los ejecutivos y empleados en todo el mundo. El cumplimiento es la base de nuestras decisiones y actividades. Nuestro lema es: 100% Energía, 100% Cumplimiento. Por consiguiente, el cumplimiento es una prioridad máxima de la dirección. Para reforzar el compromiso con las BCGs, los empleados de Siemens Gamesa reciben formación sobre los respectivos requisitos de las BCGs y se les pide que las reconozcan como parte de sus condiciones de empleo.</p> <p>Siemens Gamesa está plenamente integrada en el sistema de Cumplimiento de Siemens Energy. Las BCGs de Siemens Gamesa están alineadas con las directrices de Siemens Energy. Desde junio de 2024, el manual de cumplimiento de Siemens Energy sustituye al de Siemens Gamesa. Por lo tanto, el sistema de Cumplimiento de Siemens Energy también aplica a Siemens Gamesa, con algunas excepciones menores.</p>	<p><b>Ética, integridad, lucha contra la corrupción:</b> Aplicamos una política anticorrupción, directrices de conducta ética y promovemos el cumplimiento y la integridad en licitaciones y concursos. Un alto grado de transparencia, eficiencia y precisión en el funcionamiento de los órganos de gobierno es fundamental para generar confianza y un compromiso a largo plazo con las partes interesadas.</p>
<b>Código de Conducta de Proveedores</b>	<p>Todos los proveedores y terceros intermediarios de Siemens Energy deben firmar el Código de Conducta (CoC) de Proveedores y Terceros Intermediarios. El CoC</p>	<p><b>Suministro responsable:</b> Los criterios medioambientales, sociales y éticos también deben aplicarse a la gestión de los proveedores. Esto incluye</p>

	<p>se basa en las Directrices de Conducta Empresarial (BCG) y en los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC). El CoC exige que se establezcan normas medioambientales, de cumplimiento y laborales específicas en todos los países en los que se realizan operaciones.</p>	<p>el establecimiento de políticas y códigos de conducta para los proveedores, así como la aplicación de mecanismos de debida diligencia (due diligence) para garantizar el cumplimiento (compliance). También hay que trabajar para identificar la huella de carbono de los proveedores.</p>
<b>Código de Conducta Fiscal</b>	<p>Actuamos de acuerdo con nuestros valores fundamentales en todos los asuntos fiscales. Nuestros valores fundamentales son ser cuidadosos, ágiles, respetuosos y responsables.</p>	<p>El Grupo informa y divulga sus posiciones fiscales de acuerdo con las regulaciones y requisitos aplicables.</p>

## B. Asuntos medioambientales

---

### B.1 Gestión medio ambiental

#### B.1.1 Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

---

La compañía no ha recibido multas o sanciones significativas derivadas del incumplimiento de las leyes o reglamentos medioambientales aplicables y no tiene responsabilidades, gastos, activos, provisiones o contingencias de carácter medioambiental que puedan ser significativos con respecto a su patrimonio, situación financiera y resultados. No obstante, la empresa sigue estando potencialmente expuesta a riesgos medioambientales que podrían afectar a Siemens Gamesa y a todas sus filiales. La sociedad cubre esta exposición mediante pólizas de seguro, contratando la mejor cobertura disponible en términos comercialmente razonables.

### B.2 Uso sostenible de los recursos

#### B.2.1 Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso

---

Siemens Gamesa no consume materia prima en su actividad al tratarse de una sociedad holding [\[Véase capítulo A.2.1 Breve descripción del modelo de negocio de la empresa\]](#).

## C. Asuntos sociales y de recursos humanos

### C.1 Empleo

#### C.1.1 Número total de empleados y distribución por país, sexo, edad y clasificación ocupacional

A 30 de septiembre de 2024 y 2023, el número total de empleados asciende a 530 y 491, respectivamente (todos ellos en España).

Los datos por categoría profesional se detallan a continuación:

Tabla 1 - Desglose de los empleados por categoría profesional

Categoría profesional	30.09.2024	30.09.2023
Nivel ejecutivo (*)	36	32
Nivel directivo	225	221
Nivel no directivo	269	238
<b>Total</b>	<b>530</b>	<b>491</b>

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

La información sobre el número total de empleados y distribución por sexo y edad se detallan en el Informe de Sostenibilidad del Grupo Siemens Energy [Véase sección F. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018].

#### C.1.2 Número total de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional

Los contratos de trabajo indefinidos son la norma en Siemens Gamesa. Al final del EF24, el 96% de los empleados tienen contrato indefinido (95,5% a cierre del EF23), por lo que este porcentaje se ha mantenido estable en términos interanuales. Otro 0,4% tenían contratos temporales (0,2% a cierre del EF23) y el 3,6% restante trabaja a tiempo parcial (4,3% a cierre del EF23).

Tabla 2 - Desglose de los empleados por sexo, grupo de edad y categoría profesional

	30.09.2024				30.09.2023			
	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Total	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Total
<b>Por sexo</b>								
Hombre	277	-	3	280	248	1	4	253
Mujer	232	2	16	250	221	-	17	238
<b>Total</b>	<b>509</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>530</b>	<b>469</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>491</b>
<b>Por grupo de edad</b>								
<35	108	2	1	111	100	-	3	103
35-44	183	-	7	190	169	1	9	179
45-54	193	-	11	204	179	-	9	188
55-60	21	-	-	21	17	-	-	17
>60	4	-	-	4	4	-	-	4
<b>Total</b>	<b>509</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>530</b>	<b>469</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>491</b>
<b>Por categoría profesional</b>								
Nivel ejecutivo (*)	36	-	-	36	32	-	-	32
Nivel directivo	221	-	4	225	211	-	10	221
Nivel no directivo	252	2	15	269	226	1	11	238
<b>Total</b>	<b>509</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>530</b>	<b>469</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>491</b>

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

#### C.1.3 Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional

Por término medio, el 96,1% de los contratos han sido indefinidos durante el ejercicio (95,6% en el EF23). Esta situación sugiere que ambas partes desean mantener una relación empleadora/empleado totalmente comprometida a largo plazo. La media de contratos temporales en el EF24 se sitúa en el 0,2% (0,2% en el EF23) mientras que el 3,7% incluye contratos a tiempo parcial (4,2% en el EF23).

Tabla 3 - Contratos medios anuales por nivel de categoría, tipo de contrato, sexo y grupo de edad

	EF24				EF23			
	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Total	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Total
<b>Por sexo</b>								
Hombre	264	-	3	267	260	1	4	265
Mujer	225	1	16	242	239	-	18	257
<b>Total</b>	<b>489</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>509</b>	<b>499</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>522</b>
<b>Por grupo de edad</b>								
<35	104	1	1	106	107	-	2	109
35-44	174	-	8	182	192	1	12	205
45-54	191	-	10	201	176	-	8	184
55-60	16	-	-	16	21	-	-	21
>60	4	-	-	4	3	-	-	3
<b>Total</b>	<b>489</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>509</b>	<b>499</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>522</b>
<b>Por categoría profesional</b>								
Nivel ejecutivo	35	-	-	35	39	-	-	39
Nivel directivo	213	-	6	219	208	-	10	218
Nivel no directivo	241	1	13	255	252	1	12	265
<b>Total</b>	<b>489</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>509</b>	<b>499</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>522</b>

### C.1.4 Número de bajas por sexo, edad y categoría profesional

Un total de 38 empleados dejaron la empresa en el EF24 (70 empleados en el EF23), 50% de ellos de forma voluntaria (57% en el EF23) y el otro 50% de forma no voluntaria (43% en el EF23). 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.

Tabla 4 - Bajas de empleados

	EF24			EF23		
	Voluntaria	No voluntaria	Total	Voluntaria	No voluntaria	Total
<b>Por sexo</b>						
Hombre	5	10	15	25	16	41
Mujer	14	9	23	15	14	29
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>70</b>
<b>Por grupo de edad</b>						
<35	8	2	10	16	5	21
35-44	6	3	9	14	10	24
45-54	4	7	11	9	8	17
55-60	1	6	7	1	5	6
>60	-	1	1	-	2	2
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>70</b>
<b>Por categoría profesional</b>						
Nivel ejecutivo	6	1	7	5	8	13
Nivel directivo	5	8	13	10	10	20
Nivel no directivo	8	10	18	25	12	37
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>70</b>

El número de contrataciones en el periodo de referencia ha sido de 49 empleados (25 empleados en el EF23). Los hombres han representado el 57% de las contrataciones del ejercicio fiscal y las mujeres el 43% (60% y 40% en el EF23, respectivamente).

### C.1.5 Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional

El Grupo Siemens Energy está comprometido con la igualdad de retribución a través de la transparencia salarial y la mejora de los mecanismos de aplicación. Desde el Grupo, se llevan a cabo revisiones periódicas en cuanto a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta información se detalla en el Informe de Sostenibilidad del Grupo Siemens Energy del EF24 [\[Véase sección F. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018\]](#).

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.

Al final del periodo de referencia, la remuneración media ascendía a 90.189 euros/año (88.664 euros/año en 2023).

Tabla 5 - Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional

	EF24			EF23		
	TTC (*) promedio (euro) Mujer	TTC (*) promedio (euro) Hombre	TTC (*) promedio (euro)	TTC promedio (*) (euro) Mujer	TTC promedio (*) (euro) Hombre	TTC (*) promedio (euro)
<b>Por grupo de edad (**)</b>						
<35	54.790	64.144	60.160	51.907	62.978	58.086
35 – 44	77.037	96.346	85.972	72.986	98.929	84.327
45 – 54	74.687	105.488	91.948	70.914	104.055	88.772
> 55	73.447	366.807	231.410	77.582	261.898	192.779
<b>Total</b>	<b>71.916</b>	<b>106.563</b>	<b>90.189</b>	<b>69.042</b>	<b>107.273</b>	<b>88.664</b>
<b>Por categoría profesional</b>						
Nivel ejecutivo	234.786	350.678	320.877	241.496	318.956	302.012
Nivel directivo	88.773	104.680	98.403	84.674	98.811	93.128
Nivel no directivo	52.639	54.929	53.636	49.130	53.319	50.874
<b>Total</b>	<b>71.916</b>	<b>106.563</b>	<b>90.189</b>	<b>69.042</b>	<b>107.273</b>	<b>88.664</b>

(\*) TTC = Efectivo Total Previsto ("Total Target Cash").

(\*\*) Por razones de confidencialidad no es posible desglosar los grupos de edad como en las tablas anteriores.

### C.1.6 Aplicación de políticas que permitan a los empleados desconectar del trabajo

La nueva forma de trabajar en el Grupo Siemens Gamesa – *Smart Working* – permite a los empleados trabajar desde casa o en una ubicación satélite un promedio de dos días a la semana, siempre que tanto el empleado como el puesto sean adecuados para este tipo de organización.

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, el Grupo anima a los trabajadores a desconectar siguiendo las directrices globales del derecho a la desconexión del Grupo 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, que son: la gestión efectiva del correo electrónico, la desconexión intencionada y regular, la inclusión y el respeto por el tiempo de los demás.

### C.1.7 Número de empleados con discapacidad

A 30 de septiembre de 2024 y 2023, la Sociedad tiene un empleado con discapacidad mayor o igual al 33%.

## C.2 Organización del trabajo

### C.2.1 Organización del horario laborable

Siemens Gamesa organiza las horas de trabajo siguiendo el calendario de oficinas acordado para cada año y ofrece medidas de conciliación de la vida laboral y familiar cuando esto es posible. Incluyen horarios flexibles y adaptación de los horarios de trabajo a determinadas circunstancias familiares.

### C.2.2 Número de horas de absentismo

Las cifras de absentismo reflejan únicamente el número de días perdidos por accidentes. No ha habido días perdidos por accidente durante el EF24 y EF23 ya que no ha habido accidentes durante dichos ejercicios [Véase sección C.3 Salud y seguridad]. Siemens Gamesa se esfuerza por reducir el número de accidentes laborales a cero y está comprometida a trabajar con todas las partes interesadas para crear un entorno de trabajo seguro y saludable para empleados y contratistas.

## C.3 Salud y seguridad

### C.3.1 Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo; índice de frecuencia y gravedad por sexo

---

La actividad principal de la sociedad [Véase capítulo A.2. 1 Breve descripción del modelo de negocio de la empresa], no involucra actividades que generen riesgos laborales significativos en cuanto a la salud física de los trabajadores. Durante los ejercicios 2024 y 2023, no se han registrado casos de accidentes laborales ni enfermedades profesionales.

## C.4 Relaciones laborales

### C.4.1 Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos, por país

---

A nivel España, a todas las personas trabajadoras adscritas a la sociedad Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. les resulta de aplicación el IV Convenio de Oficinas Corporativas de Siemens Gamesa.

### C.4.2 Resultados de los convenios colectivos, especialmente en el ámbito de la salud y la seguridad

---

En 2024 Siemens Gamesa firmó el IV Convenio de Oficinas Corporativas que regula diversos aspectos laborales y protege diferentes derechos de los trabajadores, El capítulo IX recoge lo relativo a la salud y seguridad de los trabajadores, haciendo especial mención a las Juntas de Prevención de riesgos laborales destinadas a la consulta de negociación regular y periódica en materia de prevención de riesgos laborales. Este convenio también recoge temas como la igualdad, diversidad, conciliación y formación, entre otros.

## C.5 Formación

### C.5.1 Políticas de formación aplicadas

---

La cartera de formación se ha creado para apoyar a la plantilla con conocimientos y aprendizaje que son importantes para el rendimiento y futuro de la empresa:

- **Product Learning** abarca el aprendizaje de aptitudes profesionales específicas del Grupo Siemens Gamesa sobre procesos, herramientas y productos para garantizar la excelencia operativa.  
Se ofrecen dos tipos de aprendizaje: Aprendizaje formal y aprendizaje en el flujo de trabajo. Existe un aprendizaje formal específico para el Grupo Siemens Gamesa que respalda los requisitos de calificación y legales, y se controla a través de nuestro sistema de gestión del aprendizaje y la calificación. El aprendizaje en el flujo de trabajo garantiza el acceso al aprendizaje en el momento en que se necesita. Con estas opciones específicas de aprendizaje y formación, el Grupo apoya a los empleados para que mejoren sus habilidades en áreas relevantes para la Energía Eólica.
- **Standard Learning** ha sido transferido a la Plataforma de Formación de Siemens Energy (*Siemens Energy Learning Platform*; SELP) durante el EF24. *Standard learning*, imparte habilidades y capacidades que son importantes para el rendimiento en el puesto de trabajo objetivo y son relevantes para Siemens Energy en general (por ejemplo, Microsoft Excel, clases de idiomas, gestión de conflictos y habilidades personales).

### C.5.2 Número de horas de formación por categoría profesional

---

La empresa ha registrado 3.202 horas de formación en EF24 (3.505 horas en EF23).

Tabla 6 - Horas de formación de los empleados por categoría profesional

(horas)	EF24	EF23
Empleado – Nivel ejecutivo	55	137
Empleado – Nivel directivo	1.117	1.162
Empleado – Nivel no directivo	1.887	1.884
Empleado – Otros (*)	111	300
En nombre de (*)	32	22
<b>Total</b>	<b>3.202</b>	<b>3.505</b>

(\*) Empleado - Otros: empleados de SGRÉ que no puede ser clasificados por categoría profesional; En nombre de: proveedores, socios y terceros

## C.6 Igualdad

### C.6.1 Planes de igualdad, medidas adoptadas para fomentar el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de género

Queremos que todo el mundo aporte todo su ser al trabajo y alcance su pleno potencial. Nuestro entorno laboral está abierto a todos, independientemente de su origen étnico, religión, visión del mundo, edad, discapacidad, color de piel, género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Nos esforzamos por ofrecer a nuestros empleados un trato igualitario en un entorno laboral no discriminatorio.

La Instrucción del Grupo Siemens Energy para prevenir el acoso y la discriminación en el trabajo refuerza nuestro compromiso con un lugar de trabajo en el que todos se sientan seguros, respetados y valorados.

## D. Información sobre el respeto de los derechos humanos

---

### D.1 Denuncias sobre violaciones de los derechos humanos

---

Siemens Gamesa responde a cualquier presunta violación de normas externas o internas de acuerdo con los procesos establecidos en toda la empresa. Una vez que se ha completado una investigación de compliance y se ha demostrado la existencia de una violación de *compliance*, adoptamos las medidas disciplinarias adecuadas. En tales circunstancias, nuestros procesos internos proporcionan orientación para garantizar que se toman las acciones adecuadas con los implicados. Las consecuencias proporcionales se evalúan y definen mediante procesos disciplinarios establecidos. Además, la aplicación de estas consecuencias se supervisa sistemáticamente.

Durante el EF24, el departamento de *Compliance* de Siemens Gamesa recibió dos denuncias relacionadas con los derechos humanos, de las cuáles dos no se han considerado denuncias plausibles de derechos humanos. En el EF24 no se registraron otras denuncias relacionadas con los derechos humanos y no hay constancia de sanciones o multas relacionadas con violaciones de derechos humanos en el periodo.

Durante el EF23, no se recibió ninguna denuncia relacionada con los derechos humanos.

## E. Información sobre la sociedad

---

### E.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

#### E.1.1 Contribuciones a organizaciones sin ánimo de lucro

---

Todas las contribuciones de contenido social, donaciones y asignaciones de fondos se examinan para detectar posibles riesgos de *compliance*. En el EF24, el total de donaciones y aportaciones benéficas de Siemens Gamesa ascendió a 0,1 millones de euros (0,05 millones de euros en el EF23). Estas contribuciones se realizaron en España.

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

En el EF24, no se han realizado inversiones de compromiso social (es decir, las inversiones en la comunidad a través de acuerdos y asociaciones) en Siemens Gamesa ya que debido a la integración en Siemens Energy estas inversiones se realizan a nivel del Grupo Siemens Energy. En el EF23 Siemens Gamesa realizó inversiones de compromiso social por importe de 0,31 millones de euros.

### E.2 Relaciones con los consumidores

#### E.2.1 Sistemas de reclamaciones

---

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

#### E.2.2 Reclamaciones recibidas y su resolución

---

En el curso ordinario del negocio del Grupo Siemens Gamesa, nos vemos envueltos en disputas extrajudiciales, litigios y procedimientos de arbitraje, así como en procedimientos administrativos. Entre las situaciones más frecuentes se encuentran las reclamaciones por supuestos incumplimientos de contrato (en particular, las interpuestas 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.

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

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

### E.3 Información fiscal

#### E.3.1 Beneficios obtenidos por país

---

Como parte del Grupo Siemens Energy, el Grupo Siemens Gamesa está alineado y sigue el Código de Conducta Fiscal del Grupo Siemens Energy, así como la normativa interna que regula los asuntos fiscales dentro del Grupo Siemens Gamesa. Esta alineación garantiza que los principios rectores en materia fiscal estén firmemente arraigados en la organización.

Los principios fiscales del Grupo Siemens Energy son:

- a) Como departamento fiscal contemporáneo, actuamos de acuerdo con nuestros valores fundamentales en todos los asuntos fiscales. Nuestros valores fundamentales son la atención, la agilidad, el respeto y la responsabilidad;

- b) Cumplimos plenamente todas las leyes y normativas fiscales. Nuestras decisiones empresariales se rigen por consideraciones económicas realistas, y nuestro objetivo es alinear las consecuencias fiscales con la sustancia empresarial adecuada;
- c) Informamos y revelamos nuestras posiciones fiscales de acuerdo con la normativa y los requisitos aplicables;
- d) Hacemos un seguimiento de la evolución de la legislación fiscal nacional e internacional para comprender plenamente los cambios en la legislación fiscal, tanto las iniciativas contra la evasión como los impuestos medioambientales;
- e) Adoptamos un enfoque profesional y transparente con las autoridades fiscales.

Adicionalmente, con el objetivo de reforzar el compromiso con la transparencia fiscal, Siemens Gamesa presenta ante la Agencia Tributaria un “Informe Anual de Transparencia Fiscal para empresas adheridas al Código de Buenas Prácticas Tributarias”.

La posible presencia de Siemens Gamesa en países designados como “jurisdicciones no cooperativas a efectos fiscales” se debería, si tal fuera el caso, única y exclusivamente a actividades empresariales ordinarias. En cualquier caso, en los EF24 y EF23, de acuerdo con la nueva lista de países y territorios que tienen la condición de “jurisdicciones no cooperativas a efectos fiscales” según la normativa española, que entró en vigor en febrero de 2023, Siemens Gamesa no está establecida en ningún país o territorio que tenga la consideración de jurisdicción no cooperativa.

Tabla 7 - Desglose por países de las ganancias (pérdidas) y los impuestos pagados (millones €)

	EF24		EF23	
	B/P al (*)	Impuestos (**)	B/P al (*)	Impuestos (**)
España	(3.356)	(18,92)	(5.768)	6,23
India	-	(2,39)	-	-
Sudáfrica	-	(0,10)	-	(0,14)
Corea del Sur	-	(0,29)	-	(0,12)
Resto de países	-	(0,01)	-	(0,33)
<b>Total</b>	<b>(3.356)</b>	<b>(21,71)</b>	<b>(5.768)</b>	<b>5,64</b>

(\*) Beneficio / (pérdidas) antes de impuestos

(\*\*) Impuestos devueltos / (impuestos pagados) en concepto de impuestos sobre beneficios. Los impuestos pagados sobre beneficios fuera de España se corresponden con retenciones soportadas por Siemens Gamesa en dichos países.

### E.3.2 Impuestos pagados sobre los beneficios

En cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Buenas Prácticas Tributarias de la Agencia Tributaria y de la Propuesta de refuerzo de las buenas prácticas de transparencia fiscal entre las empresas adheridas a dicho Código, Siemens Gamesa presentó voluntariamente en julio de 2023 el “Informe Anual de Transparencia Fiscal” correspondiente al EF23 (1 de octubre de 2022 – 30 de septiembre de 2023). En este informe, la empresa informa de que Siemens Gamesa está certificada por AENOR de acuerdo con la norma española UNE 19602 de cumplimiento tributario.

AENOR certificó el sistema de gestión fiscal, las políticas y el marco de gestión de riesgos de Siemens Gamesa de acuerdo con los requisitos de la norma UNE 19602. Esta norma pretende ayudar a las organizaciones a implantar políticas y procedimientos que minimicen el riesgo de incumplimiento fiscal. En caso de desacuerdo, también sirve como prueba ante la Agencia Tributaria española y los tribunales de la ausencia de intención de defraudar. Fuimos la primera empresa del sector de las energías renovables en obtener este certificado. La norma es un mecanismo ideal para que las empresas que cotizan en bolsa cumplan con las obligaciones de gestión fiscal contenidas en la normativa fiscal y en el Código de Buenas Prácticas Tributarias.

Desde el punto de vista ESG (prácticas medioambientales, sociales y de gobierno), existe una creciente preocupación entre ciertas partes interesadas (clientes, empleados, proveedores, comunidades y accionistas) por las contribuciones fiscales. 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 12 de diciembre de 2023, para analizar el contenido del “Informe anual de transparencia fiscal” relativo al EF22 (presentado en julio de 2023).

### E.3.3 Subvenciones públicas recibidas

En el EF24 y EF23, Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. no ha recibido ninguna subvención pública.

# F. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018

Índice de contenidos exigidos por la Ley española 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	Material	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Página en el Informe del Grupo Siemens Energy
<b>Asuntos generales</b>				
<b>Marco de información</b>				
Marco de información	Sí	GRI 1; GRI 3-1	1	
<b>Modelo de negocio</b>				
Breve descripción del modelo de negocio del grupo	Sí	GRI 2-1	1	
Mercados en los que opera la empresa	Sí	GRI 2-6	2	
Objetivos y estrategias organizativas	Sí	GRI 2-22	2	
Factores y tendencias clave que podrían afectar a las perspectivas de futuro	Sí	GRI 2-22	2	
<b>Enfoque de gestión</b>				
Descripción de las políticas aplicadas y sus resultados	Sí	GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 2-24	2	
Riesgos relacionados con los aspectos vinculados a las actividades del grupo	Sí	GRI 3-3		Págs. 35-45 del Informe Anual 2024
<b>Asuntos medioambientales</b>				
<b>Gestión medioambiental</b>				
Impacto actual y previsible de las actividades de la empresa en el medioambiente	Sí	GRI 3-3		Págs. 81-83 del Informe de Sostenibilidad 2024
Procedimientos de evaluación y certificación medioambientales	Sí	GRI 3-3		Pág. 44 del Informe de Sostenibilidad 2024
Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales	Sí	GRI 3-3		Págs. 75-76 del Informe de Sostenibilidad 2024
Aplicación del principio de precaución	Sí	GRI 2-23		Págs. 44-45 del Informe de Sostenibilidad 2024
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Sí	GRI 3-3	55	
<b>Contaminación</b>				
Medidas para prevenir, reducir o compensar las emisiones de carbono	No (*)			
Medidas para prevenir, reducir o compensar la contaminación acústica y lumínica	No (*)			
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>				
Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos	Sí	GRI 306-1; GRI 306-2; GRI 306-3; GRI 306-4; GRI 306-5		Págs. 45 y 49 del Informe de Sostenibilidad 2024
Medidas para evitar el desperdicio de alimentos	No (*)			

(\*) Debido a la actividad y el negocio del Grupo Siemens Gamesa, estos temas se consideran no materiales.

Sección	Material	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Página en el Informe del Grupo Siemens Energy
<b>Uso sostenible de los recursos</b>				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Sí	GRI 303-1; GRI 303-2; GRI 303-3; GRI 303-5		Pág. 46 del Informe de Sostenibilidad 2024
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia en su uso	Sí	GRI 301-1; GRI 301-2; GRI 301-3	5	
Consumo, directo e indirecto, de energía; medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	Sí	GRI 3-3; GRI 201-2; GRI 302-1; GRI 302-3		Págs. 31-32 del Informe de Sostenibilidad 2024
Uso de energías renovables	Sí	GRI 302-1		Pág. 33 del Informe de Sostenibilidad 2024
<b>Cambio climático</b>				
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	Sí	GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3; GRI 305-4		Págs. 3, 32 y 85 del Informe de Sostenibilidad 2024
Medidas de adaptación al cambio climático	Sí	GRI 3-3; GRI 201-2		Págs. 31-32, 34 y 77 del Informe de Sostenibilidad 2024
Objetivos voluntarios a medio y largo plazo establecidos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las medidas aplicadas con ese fin	Sí	GRI 3-3; GRI 305-5		Págs. 21 y 28 del Informe de Sostenibilidad 2024 (**)
<b>Protección de la biodiversidad</b>				
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	Sí	GRI 3-3; GRI 304-3		Pág. 47 del Informe de Sostenibilidad 2024
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Sí	GRI 3-3; GRI 304-1; GRI 304-2		Pág. 47 del Informe de Sostenibilidad 2024 (***)

## Asuntos sociales y de recursos humanos

### Empleo

Número total de empleados y distribución por país, sexo, edad y clasificación ocupacional	Sí	GRI 3-3; GRI 2-7; GRI 405-1	6	Pág. 69 del Informe de Sostenibilidad 2024
Número total de contratos de trabajo y desglose por tipo	Sí	GRI 2-7	6	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Sí	GRI 2-7; GRI 405-1	6	
Número de bajas por sexo, edad y categoría profesional	Sí	GRI 401-1	7	
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Sí	GRI 405-2	7	
Brecha salarial entre géneros, la remuneración de empleos iguales o promedio en la sociedad	Sí	GRI 3-3; GRI 405-2		Pág. 64 del Informe de Sostenibilidad 2024
Remuneración media de los consejeros y Alta Dirección por sexo	Sí	GRI 405-2	Omisión	
Aplicación de políticas que permitan a los empleados desconectarse del trabajo	Sí	GRI 3-3	8	
Número de empleados con discapacidades	Sí	GRI 405-1	8	

### Organización del trabajo

Organización del horario laborable	Sí	GRI 3-3	8	
Número de horas de absentismo	Sí	GRI 403-2	8	
Medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar y las responsabilidades coparentales	Sí	GRI 3-3; GRI 401-3		Pág. 67 del Informe de Sostenibilidad 2024

(\*\*) El Grupo Siemens Gamesa está en proceso de integrar los objetivos del Grupo Siemens Energy. La información relativa a estos objetivos se desglosa en el Informe de Sostenibilidad del Grupo Siemens Energy, en el capítulo de Descarbonización.

(\*\*\*) No existen impactos significativos en áreas protegidas debido a las actividades u operaciones del Grupo Siemens Gamesa.

Sección	Material	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Página en el Informe del Grupo Siemens Energy
<b>Salud y seguridad</b>				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Sí	GRI 3-3; GRI 403-1 a GRI 403-8		Págs. 38-41 del Informe de Sostenibilidad 2024
Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo; índice de frecuencia y gravedad por sexo	Sí	GRI 403-9	9	
<b>Relaciones laborales</b>				
Organización del diálogo social	Sí	GRI 3-3; GRI 2-29; GRI 402-1; GRI 403-1		Pág. 68 del Informe de Sostenibilidad 2024
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos, por país	Sí	GRI 2-30	9	
Resultados de los convenios colectivos, especialmente en el ámbito de la salud y la seguridad	Sí	GRI 3-3	9	
Mecanismos y procedimientos de que dispone la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa, en materia de información, consulta y participación	Sí	GRI 3-3; GRI 2-29; GRI 402-1; GRI 403-1		Pág. 64 del Informe de Sostenibilidad 2024
<b>Formación</b>				
Políticas de formación aplicadas	Sí	GRI 3-3; GRI 404-2; GRI 403-5; GRI 404-3; GRI 412-2	9	
Número de horas de formación por categoría profesional	Sí	GRI 404-1	9	
<b>Accesibilidad</b>				
Accesibilidad universal para las personas con discapacidad	Sí	GRI 3-3		Pág. 63 del Informe de Sostenibilidad 2024
<b>Igualdad</b>				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.	Sí	GRI 3-3		Págs. 63-64 del Informe de Sostenibilidad 2024
Planes de igualdad, medidas adoptadas para fomentar el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de género	Sí	GRI 3-3; GRI 2-23	10	
Integración y accesibilidad universal para las personas con discapacidad	Sí	GRI 3-3		Pág. 63 del Informe de Sostenibilidad 2024
Política contra todo tipo de discriminación y, cuando proceda, gestión de la diversidad	Sí	GRI 3-3; GRI 2-23		Págs. 62-63 del Informe de Sostenibilidad 2024
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>				
<b>Derechos humanos</b>				
Aplicación de procedimientos de due diligence en el ámbito de los derechos humanos, en prevención de los riesgos de violaciones de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y remediar los posibles abusos	Sí	GRI 2-23; GRI 2-26; GRI 410-1; GRI 412-1; GRI 412-2; GRI 412-3		Págs. 53, 57 y 79 del Informe de Sostenibilidad 2024
Denuncias sobre violaciones de los derechos humanos	Sí	GRI 2-24; GRI 2-25; GRI 2-27	11	
Promoción y aplicación de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relativos al respeto de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	Sí	GRI 3-3; GRI 407-1; GRI 408-1; GRI 409-1		Pág. 56 del Informe de Sostenibilidad 2024

Sección	Material	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Página en el Informe del Grupo Siemens Energy
---------	----------	---	----------------------	---

### Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno

#### Corrupción y soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Sí	GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 2-26; GRI 205-1; GRI 205-2; GRI 205-3		Págs. 53 y 58 del Informe de Sostenibilidad 2024
Medidas para combatir el blanqueo de capitales	Sí	GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 2-26; GRI 205-1; GRI 205-2; GRI 205-3		Págs. 53 y 58 del Informe de Sostenibilidad 2024
Contribuciones a organizaciones sin ánimo de lucro	Sí	GRI 2-28	12	

### Información sobre la sociedad

#### Compromiso con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad de la empresa en el empleo y el desarrollo local	Sí	GRI 3-2; GRI 203-2; GRI 204-1		Pág. 18 del Informe de Sostenibilidad de Siemens Energy 2024
Impacto de la actividad de la empresa en las poblaciones y territorios locales	Sí	GRI 3-3; GRI 413-1; GRI 413-2; GRI 411-1		Pág. 18 del Informe de Sostenibilidad 2024
Relaciones de la empresa con los agentes de las comunidades locales y los canales de diálogo	Sí	GRI 2-29; GRI 413-1		Pág. 18 del Informe de Sostenibilidad 2024
Asociaciones y acciones de patrocinio	Sí	GRI 3-3; GRI 201-1		Págs. 17-18 del Informe de Sostenibilidad 2024

#### Cadena de suministro sostenible

Inclusión de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras de la empresa	Sí	GRI 3-3		Pág. 53 del Informe de Sostenibilidad 2024
Consideración de la responsabilidad social y medioambiental en las relaciones con proveedores y subcontratistas	Sí	GRI 2-6; GRI 308-1; GRI 414-2		Pág. 54 del Informe de Sostenibilidad 2024
Sistemas de vigilancia y supervisión y resultados relacionados	Sí	GRI 3-3; GRI 2-6; GRI 2-24; GRI 308-1		Págs. 54-55 del Informe de Sostenibilidad 2024

#### Relaciones con consumidores

Medidas para proteger la salud y la seguridad de los consumidores	Sí	GRI 3-3; GRI 416-1; GRI 417-1; GRI 417-2		Págs. 50-51 del Informe de Sostenibilidad 2024
Sistemas de reclamaciones	Sí	GRI 2-9, GRI 2-29; GRI 417-2, 417-3, GRI 418-1	12	
Reclamaciones recibidas y su resolución	Sí	GRI 2-9, GRI 2-29; GRI 417-2, GRI 417-3, GRI 418-1	12	

#### Información fiscal

Beneficios obtenidos por país	Sí	GRI 201-1, 203-1, GRI 207-1, GRI 207-2, GRI 207-3, GRI 207-4	12	
Impuestos pagados sobre los beneficios	Sí	GRI 201-1, GRI 203-1, GRI 207-1, GRI 207-2, GRI 207-3, GRI 207-4	13	
Subvenciones públicas recibidas	Sí	GRI 201-4; GRI 207-1, GRI 207-2, GRI 207-4,	13	