



# Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. y sociedades dependientes

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

30 de septiembre de 2025



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

## **Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado Complementario de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. y sociedades dependientes del ejercicio 2025**

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

Hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado Complementario adjunto (en adelante EINF Complementario) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2025, de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. (en adelante la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión de 2025 de la Sociedad dominante.

Tal y como se indica en la Nota "A.1.2 Marco de información" del EINF complementario, la Sociedad dominante se ha acogido a la dispensa recogida en el art. 49.6 del Código de Comercio por integrar parte de su información no financiera en el "Annual Report 2025" del Grupo Siemens Energy radicado en Alemania al cual pertenece., la Sociedad dominante ha preparado el EINF complementario adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por el Grupo 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 "Annual Report 2025" del Grupo Siemens Energy.

### **Responsabilidad del Administrador Único**

La preparación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad dominante, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del administrador único de la Sociedad dominante. 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.

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 dominante 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 del Grupo 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 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 complementario del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo 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 2025.

- 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 2025.
- 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 2025 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 con salvedades

---

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. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2025, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los 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. 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 2013/34/UE. Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. ha determinado que esta última ha sido incluida en el “Annual Report 2025” del Grupo Siemens Energy al cual la misma pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

### Uso y distribución

---

De conformidad con las condiciones de nuestro encargo, este informe de verificación independiente ha sido preparado para Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. en relación con el estado de información no financiera consolidado complementario y para ningún otro fin.

KPMG Auditores, S.L.

Marta Contreras

23 de diciembre de 2025



**Siemens Gamesa Renewable Energy S.A.U. y sociedades  
dependientes que componen el Grupo SIEMENS  
GAMESA**

Estado de Información  
no Financiera Consolidado  
Complementario 2025

# Contenido

<b>A. Asuntos Generales</b>	<b>1</b>
A.1 Marco del informe	1
A.2 Modelo de negocio	2
<b>B. Asuntos sociales y de recursos humanos</b>	<b>3</b>
B.1 Empleo	3
B.2 Organización del trabajo	6
B.3 Salud y seguridad	7
B.4 Formación	7
<b>C. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	<b>8</b>
C.1 Corrupción y soborno	8
<b>D. Información sobre la sociedad</b>	<b>8</b>
D.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	8
D.2 Información fiscal	8
<b>E. Listado de empresas del Grupo Siemens Gamesa</b>	<b>10</b>
<b>F. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018</b>	<b>11</b>

## A. Asuntos Generales

---

### A.1 Marco del informe

#### A.1.1 Perímetro

---

Este Estado de Información no Financiera Consolidado Complementario (en adelante, "EINFCC") presenta la información no financiera complementaria de Siemens Gamesa Renewable, S.A.U. (en adelante, "SGRE", "Siemens Gamesa" o "la Sociedad") y sus filiales (en adelante, "Grupo Siemens Gamesa" o "el Grupo"). El listado de empresas del Grupo Siemens Gamesa se incluye en la Sección E de este informe [\[Véase la Tabla 12 – Listado de empresas del Grupo Siemens Gamesa – 30/09/2025\]](#).

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 EINFCC ha sido preparado de forma voluntaria, teniendo en cuenta los requisitos de la Ley española 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad [\[Véase la sección F. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018\]](#). El EINFCC se ha elaborado únicamente para dar exención a las sociedades españolas, no existiendo unas cuentas financieras Consolidadas para dicho grupo, ya que está integrado en el perímetro de Consolidación de Siemens Energy AG.

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. 49.6 del Código de Comercio al incluir parte de su información no financiera en el Informe Anual del Grupo Siemens Energy correspondiente al ejercicio 2025 (en adelante, "EF25"). Por ello, Siemens Gamesa ha elaborado este EINFCC, que proporciona la información adicional requerida por la Ley 11/2018, respecto a la incluida en el Informe Anual del Grupo Siemens Energy para el EF25, el cual se encuentra disponible en la página web de Siemens Energy. El Grupo presenta toda la información voluntaria en el Anexo II - Estado de Información no Financiera Consolidado Complementario, del Informe de Gestión.

Este EINFCC es preparado por Siemens Gamesa y está sujeto a revisión externa independiente por parte de KPMG. El Informe de Verificación Independiente sobre el EINFCC para el EF25, emitido por KPMG, se adjunta a este documento.

#### A.1.3 Periodo de presentación

---

La información contenida en este EINFCC refleja la situación en el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025 (en adelante, "el periodo de referencia", "ejercicio fiscal 2025" o "EF25"). La información correspondiente al ejercicio fiscal 2024 (en adelante, "EF24") incluida en este informe tiene únicamente fines comparativos. Algunas de las cifras sociales y fiscales del EF24 han sido ajustadas debido a cambios en el alcance de consolidación.

#### A.1.4 Análisis de materialidad

---

Los resultados del análisis de doble materialidad son tratados en el Estado de Sostenibilidad del Grupo Siemens Energy, de acceso público, que incluye a Siemens Gamesa en su ámbito de aplicación [\[Véase Informe Anual del EF25 de Siemens Energy\]](#).

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

## A.2 Modelo de negocio

### A.2.1 Breve descripción del modelo de negocio del grupo y mercados en los que opera la empresa

---

Nuestro negocio de energía eólica Siemens Gamesa, con presencia en más de 80 países repartidos por los cinco continentes, se centra en el desarrollo de parques eólicos y en la solución integral de ingeniería, diseño, producción y venta de aerogeneradores, además de ofrecer servicios tecnológicamente avanzados en el sector de las energías renovables. Con un enfoque en aerogeneradores terrestres y marinos para diversas condiciones de viento, SGRE desempeña un papel clave en la transición global hacia las energías renovables. SGRE crea valor mediante la ejecución de proyectos de parques eólicos y contratos de operación y mantenimiento a largo plazo. Su propuesta de valor incluye tecnología de turbinas de alta eficiencia, herramientas de rendimiento digital y análisis predictivos que maximizan la producción de energía y minimizan el tiempo de inactividad. SGRE también ofrece servicios de ciclo de vida, como logística, integración en la red y diagnóstico remoto.

En la cadena de valor ascendente, SGRE se abastece de una amplia gama de componentes especializados necesarios para el diseño y la fabricación de aerogeneradores terrestres y marinos. SGRE suministra principalmente componentes de ingeniería de precisión para montar *nacelles*, fabricar palas e instalar torres. Estos componentes están fabricados principalmente con acero, hierro, cobre, aluminio, fibras y resinas. Los socios logísticos facilitan el transporte de componentes de gran tamaño a las sedes de proyectos globales, a menudo en condiciones normativas y medioambientales complejas.

En la cadena de valor descendente, la base de clientes de SGRE incluye principalmente grandes empresas de servicios públicos y productores de energía independientes, así como desarrolladores de energías renovables y entidades involucradas en el desarrollo de proyectos eólicos terrestres y marinos. El área de negocio también colabora con partes interesadas involucradas en la concesión de permisos, la conexión a la red y la gestión del ciclo de vida de los activos.

### A.2.2 Objetivos y estrategias organizativas

---

El modelo de negocio de Siemens Energy está diseñado para apoyar la transición energética global contribuyendo a un sistema energético fiable, asequible y sostenible. Nuestra estrategia está diseñada para mejorar la resiliencia, la accesibilidad y la eficiencia energética, y transformar la infraestructura energética. Para implementar esta estrategia, hemos definido cinco palancas estratégicas que guían el desarrollo de productos, las decisiones de inversión y nuestras relaciones con clientes y proveedores [[Véase Informe Anual del EF25 de Siemens Energy](#)].

Una de estas palancas está directamente relacionada con Siemens Gamesa: acelerar la energía renovable. La energía eólica es un componente importante de la transición energética global y la agenda de descarbonización. A través de nuestro negocio de energía eólica Siemens Gamesa, nos centramos en estabilizar las operaciones y mejorar el rendimiento de nuestra cartera de aerogeneradores terrestres y marinos.

### A.2.3 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 1.136 GW en todo el mundo en 2024. El Consejo Mundial de la Energía Eólica (*Global Wind Energy Council*, "GWEC") prevé que en 2030 se habrán instalado 981 GW de nueva capacidad eólica en todo el mundo, de los cuales 156 GW serán marinos. Esto equivale a más de 164 GW de nuevas instalaciones al año hasta 2030.

Se prevé que la eólica terrestre tendrá una media de 138 GW de instalaciones anuales, con un total de 827 GW que se construirán entre 2024 y 2028. Europa y China serán los principales promotores de la energía eólica terrestre mundial, representando conjuntamente más del 73% de la capacidad adicional total que se construirá entre 2025 y 2030.

Se prevé que el mercado eólico marino crezca de los 8 GW en 2024 a 34 GW en 2030, aumentando su proporción de nuevas instalaciones mundiales del 7% al 18% a finales de la década. Se espera un total de 156 GW de energía eólica marina en todo el mundo entre 2025-2030, con una media anual de instalación cercana a los 26 GW.

Debido al impresionante crecimiento de la energía eólica y al inmenso potencial que tiene por delante, la industria eólica está preparada para triplicar su crecimiento con el fin de cumplir el ambicioso objetivo de la COP28 de triplicar la capacidad de energía renovable para 2030.

Estas perspectivas se basan en el Informe Eólico Mundial 2025 publicado por GWEC el 23 de abril de 2025, por lo que no incluyen ningún cambio posterior relacionado con cuestiones legales y regulatorias.

## B. Asuntos sociales y de recursos humanos

### B.1 Empleo

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

Los datos por país, sexo, edad y clasificación profesional de Siemens Gamesa se detallan a continuación:

Tabla 1 - Desglose de los empleados por país

País	30.09.2025	30.09.2024
Dinamarca	6.099	5.992
España	4.880	5.111
Alemania	3.237	3.051
Reino Unido	2.743	2.794
India	2.027	2.338
Portugal	1.196	1.663
Francia	-	1.363
China	700	768
Taiwán	568	522
Brasil	543	592
Polonia	474	380
México	282	330
Holanda	-	264
Turquía	219	228
Italia	160	157
Hungría	122	125
Japón	115	99
Chile	87	99
Australia	84	85
Otros (*)	630	919
<b>Total Grupo</b>	<b>24.166</b>	<b>26.880</b>

(\*) Otros incluye empleados de 21 y 33 países en 2025 y 2024, respectivamente.

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

	30.09.2025	30.09.2024
<b>Por sexo</b>		
Hombre	19.281	21.469
Mujer	4.880	5.404
Prefiero no responder (*)	5	7
<b>Total Grupo</b>	<b>24.166</b>	<b>26.880</b>
<b>Por grupo de edad</b>		
<35	6.897	8.628
35-44	9.035	10.025
45-54	5.941	5.995
55-60	1.447	1.441
>60	846	791
<b>Total Grupo</b>	<b>24.166</b>	<b>26.880</b>
<b>Por categoría profesional</b>		
Nivel ejecutivo (**)	195	241
Nivel directivo	4.026	4.226
Nivel no directivo	19.945	22.413
<b>Total Grupo</b>	<b>24.166</b>	<b>26.880</b>

(\*) Prefiero no responder: en adelante, "PNR".

(\*\*) 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.

**B.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 ejercicio fiscal, 95% de los empleados tenían contrato indefinido (93% en el EF24), por lo que este porcentaje se ha mantenido estable en términos interanuales. Otro 3% tenían contratos temporales (4% en el EF24) y el 2% restante trabajaban a tiempo parcial (3% en el EF24).

Tabla 3 - Desglose de los empleados por sexo, grupo de edad y categoría profesional

	30.09.2025				30.09.2024			
	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Total	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Total
<b>Por sexo</b>								
Hombre	18.578	522	181	<b>19.281</b>	20.285	746	438	<b>21.469</b>
Mujer	4.439	133	308	<b>4.880</b>	4.831	196	377	<b>5.404</b>
PNR	5	-	-	<b>5</b>	7	-	-	<b>7</b>
<b>Total Grupo</b>	<b>23.022</b>	<b>655</b>	<b>489</b>	<b>24.166</b>	<b>25.123</b>	<b>942</b>	<b>815</b>	<b>26.880</b>
<b>Por grupo de edad</b>								
<35	6.521	333	43	<b>6.897</b>	7.925	507	196	<b>8.628</b>
35-44	8.588	227	220	<b>9.035</b>	9.392	313	320	<b>10.025</b>
45-54	5.734	71	136	<b>5.941</b>	5.733	97	165	<b>5.995</b>
55-60	1.404	17	26	<b>1.447</b>	1.379	16	46	<b>1.441</b>
>60	775	7	64	<b>846</b>	694	9	88	<b>791</b>
<b>Total Grupo</b>	<b>23.022</b>	<b>655</b>	<b>489</b>	<b>24.166</b>	<b>25.123</b>	<b>942</b>	<b>815</b>	<b>26.880</b>
<b>Por categoría profesional</b>								
Nivel ejecutivo	191	1	3	<b>195</b>	236	1	4	<b>241</b>
Nivel directivo	3.882	33	111	<b>4.026</b>	4.046	52	128	<b>4.226</b>
Nivel no directivo	18.949	621	375	<b>19.945</b>	20.841	889	683	<b>22.413</b>
<b>Total Grupo</b>	<b>23.022</b>	<b>655</b>	<b>489</b>	<b>24.166</b>	<b>25.123</b>	<b>942</b>	<b>815</b>	<b>26.880</b>

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

Por término medio, el 95% de los contratos han sido indefinidos durante el EF25 (93% durante el EF24). Esta situación sugiere que ambas partes desean mantener una relación empleadora/empleado totalmente comprometida a largo plazo. La media de contratos temporales en el EF25 se sitúa en el 3% (5% en el EF24) mientras que el 2% incluye contratos a tiempo parcial (2% en el EF24).

Tabla 4 - Contratos medios anuales por nivel de categoría, tipo de contrato, sexo y grupo de edad

	EF25				EF24			
	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Total	Indefinidos	Temporales	A tiempo parcial	Total
<b>Por sexo</b>								
Hombre	19.151	600	209	<b>19.960</b>	20.209	951	321	<b>21.481</b>
Mujer	4.534	145	317	<b>4.996</b>	4.768	294	352	<b>5.414</b>
PNR	7	-	-	<b>7</b>	7	2	-	<b>9</b>
<b>Total Grupo</b>	<b>23.692</b>	<b>745</b>	<b>526</b>	<b>24.963</b>	<b>24.984</b>	<b>1,247</b>	<b>673</b>	<b>26.904</b>
<b>Por grupo de edad</b>								
<35	7.045	381	55	<b>7.481</b>	7.976	666	125	<b>8.767</b>
35-44	8.861	262	215	<b>9.338</b>	9.443	422	291	<b>10.156</b>
45-54	5.665	81	140	<b>5.886</b>	5.586	127	142	<b>5.855</b>
55-60	1.371	12	35	<b>1.418</b>	1.338	22	38	<b>1.398</b>
>60	750	9	81	<b>840</b>	641	10	77	<b>728</b>
<b>Total Grupo</b>	<b>23.692</b>	<b>745</b>	<b>526</b>	<b>24.963</b>	<b>24.984</b>	<b>1,247</b>	<b>673</b>	<b>26.904</b>
<b>Por categoría profesional</b>								
Nivel ejecutivo	206	1	4	<b>211</b>	236	1	3	<b>240</b>
Nivel directivo	3.935	40	120	<b>4.095</b>	4.060	59	120	<b>4.239</b>
Nivel no directivo	19.551	704	402	<b>20.657</b>	20.688	1,187	550	<b>22.425</b>
<b>Total Grupo</b>	<b>23.692</b>	<b>745</b>	<b>526</b>	<b>24.963</b>	<b>24.984</b>	<b>1,247</b>	<b>673</b>	<b>26.904</b>

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

Un total de 2.836 empleados dejaron el Grupo en el EF25 (3.817 en el EF24), 53% de ellos de forma voluntaria y 47% de forma no voluntaria (55% y 45%, respectivamente en el EF24). 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 periodos puede diferir de un simple balance de contrataciones y bajas.

Tabla 5 - Bajas de empleados

	EF25			EF24		
	Voluntaria	No voluntaria	Total	Voluntaria	No voluntaria	Total
<b>Por sexo</b>						
Hombre	1.249	1.067	<b>2.316</b>	1.738	1.487	<b>3.225</b>
Mujer	264	256	<b>520</b>	345	245	<b>590</b>
PNR	-	-	-	-	2	<b>2</b>
<b>Total Grupo</b>	<b>1.513</b>	<b>1.323</b>	<b>2.836</b>	<b>2.083</b>	<b>1.734</b>	<b>3.817</b>
<b>Por grupo de edad</b>						
<35	697	475	<b>1.172</b>	957	760	<b>1.717</b>
35-44	502	384	<b>886</b>	738	566	<b>1.304</b>
45-54	209	257	<b>466</b>	263	247	<b>510</b>
55-60	45	128	<b>173</b>	62	121	<b>183</b>
>60	60	79	<b>139</b>	63	40	<b>103</b>
<b>Total Grupo</b>	<b>1.513</b>	<b>1.323</b>	<b>2.836</b>	<b>2.083</b>	<b>1.734</b>	<b>3.817</b>
<b>Por categoría profesional</b>						
Nivel ejecutivo	16	15	<b>31</b>	21	7	<b>28</b>
Nivel directivo	191	83	<b>274</b>	284	112	<b>396</b>
Nivel no directivo	1.306	1.225	<b>2.531</b>	1.778	1.615	<b>3.393</b>
<b>Total Grupo</b>	<b>1.513</b>	<b>1.323</b>	<b>2.836</b>	<b>2.083</b>	<b>1.734</b>	<b>3.817</b>

El número de contrataciones en el periodo de referencia ha ascendido a 2.057 empleados (4.140 empleados en el EF24). El grueso de las contrataciones en el EF25 y EF24 han sido hombres (84% y 84%, respectivamente).

### B.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. Se llevan a cabo revisiones periódicas en cuanto a 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.

Al final del periodo de referencia, la remuneración media ascendía a 59.159 euros/año (53.933 euros/año en 2024).

Tabla 6 - Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional

	EF25			EF24		
	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	49.011	42.685	<b>43.898</b>	43.761	35.744	<b>37.326</b>
35-44	64.920	56.744	<b>58.395</b>	61.521	52.781	<b>54.612</b>
45-54	70.132	70.533	<b>70.444</b>	65.391	68.074	<b>67.444</b>
55-60	72.667	77.551	<b>76.679</b>	69.753	78.530	<b>76.681</b>
> 60	82.121	83.250	<b>83.052</b>	72.638	92.036	<b>88.864</b>
<b>Total Grupo</b>	<b>62.942</b>	<b>58.202</b>	<b>59.159</b>	<b>57.831</b>	<b>52.905</b>	<b>53.933</b>
<b>Por categoría profesional</b>						
Nivel ejecutivo	241.764	239.842	<b>240.196</b>	225.110	237.787	<b>235.514</b>
Nivel directivo	97.288	104.053	<b>102.440</b>	94.767	100.120	<b>98.893</b>
Profesional (**)	55.543	51.371	<b>52.428</b>	50.892	45.729	<b>47.031</b>
Operativo (**)	40.457	41.699	<b>41.567</b>	27.285	28.092	<b>27.986</b>
Otros (**)	n/a	n/a	<b>n/a</b>	60.956	53.946	<b>55.160</b>
<b>Total Grupo</b>	<b>62.942</b>	<b>58.202</b>	<b>59.159</b>	<b>57.831</b>	<b>52.905</b>	<b>53.933</b>

Consideraciones sobre la tabla de Remuneración media: plantilla a 30 de septiembre de 2025 (final del ejercicio). Para el cálculo de las remuneraciones medias, se excluye una pequeña parte del personal debido a la falta de datos. El universo utilizado para los cálculos asciende a 24.160 empleados (25.007 empleados en el EF24).

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

(\*\*) Dentro de la categoría profesional "Nivel no directivo".

### B.1.6 Brecha salarial entre géneros, la remuneración de empleos iguales o promedio en la sociedad

A nivel de grupo, no hay diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres, ya que utilizamos un enfoque salarial neutro en cuanto al género y lo supervisamos periódicamente. Las grandes diferencias se deben a la diferente distribución de hombres y mujeres en las categorías profesionales. Estamos comprometidos con la igualdad salarial y la mejora del equilibrio de género, lo que contribuirá a reducir aún más la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Tabla 7 – Brecha salarial por categoría profesional

	EF25	EF24
Nivel ejecutivo	(0,8)%	5,3%
Nivel directivo	6,5%	5,3%
Profesional	(8,1)%	(11,3)%
Operativo	3,0%	2,9%
Otros	n/a	(13,0)%
<b>Total Grupo</b>	<b>(8,1)%</b>	<b>(9,3)%</b>

Consideraciones: La brecha salarial de género se calcula como la diferencia entre los ingresos brutos TTC medios de los empleados masculinos y femeninos como porcentaje de los ingresos brutos TTC medios de los empleados masculinos. Un porcentaje positivo indica que las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres. Un porcentaje negativo indica que las mujeres tienen un salario superior al de los hombres.

### B.1.7 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 acuerdo.

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 Grupo Siemens Gamesa sobre el derecho a la desconexión. 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.

### B.1.8 Número de empleados con discapacidad

En muchas jurisdicciones, la normativa de protección de datos clasifica la información sobre las condiciones físicas o mentales de los empleados como datos personales sensibles y, en consecuencia, los empleados no están obligados a informar de su estado al empresario. Por ello, el Grupo Siemens Gamesa no puede registrar estos datos a nivel global. Sólo la divulgación voluntaria de esta información sensible puede ayudarnos a completar la imagen de nuestros empleados con discapacidad. A 30 de septiembre de 2025, se han registrado 155 empleados con discapacidad en el Grupo Siemens Gamesa (163 empleados a 30 de septiembre de 2024), sólo para las jurisdicciones aplicables.

## B.2 Organización del trabajo

### B.2.1 Número de horas de absentismo

Las cifras de absentismo reflejan únicamente el número de días perdidos por accidentes; la cifra del EF25 ha sido de 3.736 días perdidos (5.559 días perdidos en EF24) [Véase nota B.3.1 Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo; índice de frecuencia y gravedad por sexo]. Estos días perdidos equivalen a 29.888 horas de trabajo (44.472 horas de trabajo en el EF24). El Grupo Siemens Gamesa se esfuerza por reducir el número de accidentes laborales a cero y está comprometido a trabajar con todas las partes interesadas para crear un entorno de trabajo seguro y saludable para empleados y contratistas.

## B.3 Salud y seguridad

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

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.

Tabla 8 - Estadísticas clave de seguridad de empleados propios y contratistas

	EF25				EF24			
	Hombre	Mujer	PNR	Total	Hombre	Mujer	PNR	Total
Accidentes registrables	188	15	22	225	265	19	24	308
Víctimas mortales	-	-	-	-	1	-	-	1
Casos con baja laboral	109	8	8	125	150	16	10	176
Tratamientos médicos	49	4	10	63	84	2	13	99
Trabajos restringidos	30	3	4	37	30	1	1	32
Casos de enfermedades profesionales	23	8	-	31	2	1	1	4
Días de trabajo perdidos por accidentes	3.148	320	422	3.890	4.769	569	221	5.559
Horas de trabajo (millones)	65,5	16,6	-	82,1	67,2	16,9	-	84,1
Horas de trabajo de los empleados ( $\times 10^6$ ) <sup>(1)</sup>	47,2	11,9	-	59,1	47,5	12,0	-	59,5
Horas de trabajo del contratista ( $\times 10^6$ ) <sup>(1)</sup>	18,4	4,7	-	23,1	19,6	5,0	-	24,6
Índice de accidentes con baja laboral <sup>(1)(2)</sup>	1,76	0,60	-	1,52	2,35	1,07	-	2,09
Índice total de accidentes registrables <sup>(1)(2)</sup>	3,13	1,20	-	2,74	4,23	1,42	-	3,66
Índice de enfermedades profesionales <sup>(1)(2)</sup>	0,351	0,482	-	0,38	0,045	0,059	-	0,048
Índice de gravedad <sup>(1)(3)</sup>	0,053	0,024	-	0,047	0,074	0,036	-	0,066

(1) La proporción basada en el género se estima en función de la distribución por género del Grupo Siemens Gamesa al final del ejercicio fiscal. PNR asignados de acuerdo a la proporción de hombres y mujeres sobre la totalidad. Dado que la presencia de PNR es mínima (0,02%), no influye en los resultados y, por lo tanto, no se muestra ningún valor para este grupo en dichos indicadores; (2) Todas las tasas por millón de horas trabajadas; (3) Índice de gravedad calculado como  $(N.^{\circ} \text{ días de trabajo perdidos} \times 1.000 / N.^{\circ} \text{ total de horas de trabajo})$ .

El Grupo también 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.

## B.4 Formación

### B.4.1 Número de horas de formación por categoría profesional

El Grupo ha registrado 597.682 horas de formación en el EF25 (769.400 horas en el EF24).

Tabla 9 - Horas de formación de los empleados por categoría profesional

(horas)	EF25	EF24
Empleado – Nivel ejecutivo	1.403	554
Empleado – Nivel directivo	34.589	39.373
Empleado – Nivel no directivo	334.262	454.449
Empleado – Otros (*)	30.430	30.071
Externos (*)	183.430	232.079
En nombre de (*)	13.568	12.874
<b>Total Grupo</b>	<b>597.682</b>	<b>769.400</b>

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

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

### C.1 Corrupción y soborno

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

Todas las contribuciones de contenido social, donaciones y asignaciones de fondos se examinan para detectar riesgos de *compliance*. En el EF25, el total de donaciones y aportaciones benéficas del Grupo Siemens Gamesa ascendió a 0,1 millones de euros (0,67 millones de euros en el EF24), realizadas en diferentes países.

En el EF25 y EF24, no se han realizado inversiones de compromiso social (es decir, las inversiones en la comunidad a través de acuerdos y asociaciones) por parte del Grupo Siemens Gamesa, ya que debido a la integración en Siemens Energy estas inversiones se realizan a nivel del Grupo Siemens Energy.

## D. Información sobre la sociedad

### D.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

#### D.1.1 Asociaciones y acciones de patrocinio

El Grupo Siemens Gamesa colabora activamente con una amplia gama de asociaciones industriales y organizaciones profesionales en múltiples países, reforzando su compromiso con la colaboración, la innovación y la sostenibilidad en el sector de las energías renovables. Entre ellas, destacan la Asociación Empresarial Eólica (España), *Energy Institute* (Reino Unido), *Dansk Institute* y *Green Power Denmark* (Dinamarca). Estas afiliaciones ayudan al Grupo a alinearse con las mejores prácticas del sector, los avances normativos y las iniciativas de colaboración en mercados clave. Paralelamente, Siemens Gamesa lleva a cabo iniciativas de patrocinio y desarrollo a nivel mundial, lo que refleja su dedicación a la colaboración industrial, el desarrollo de proveedores, la responsabilidad social corporativa y el apoyo a la innovación.

Aunque las cuotas de asociaciones y patrocinio correspondientes no representan cantidades significativas en el contexto de las inversiones globales del Grupo, desempeñan un papel estratégico en el fomento de la alineación del sector y la promoción de la transición hacia la energía limpia.

### D.2 Información fiscal

#### D.2.1 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 Energy. Este alineamiento garantiza que los principios rectores fiscales 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 medio ambientales;
- 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 el EF25 y EF24, 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 10 - Desglose por países de las ganancias (pérdidas) y los impuestos pagados (millones €)

País (**)	B/P al (*)	EF25		EF24	
		Impuestos	B/P al (*)	Impuestos	B/P al (*)
EMEA (España, Dinamarca, Alemania, Reino Unido)	(1.190)	(50)	(1.634)	(31)	
<i>de los cuáles, España</i>	<i>(493)</i>	<i>1.2</i>	<i>(500)</i>	<i>(35)</i>	
América (Brasil, México)	(6)	(4)	(251)	(1)	
Asia, Australia (Australia, China, India, Japón, Taiwán)	(258)	(32)	(6)	(35)	
<b>Total Grupo</b>	<b>(1.454)</b>	<b>(86)</b>	<b>(1.891)</b>	<b>(67)</b>	

(\*) Nota: Beneficio / (pérdidas) antes de impuestos; (\*\*) Se destacan los principales países de cada región.

## D.2.2 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, el Grupo Siemens Gamesa presentó voluntariamente el "Informe Anual de Transparencia Fiscal" correspondiente al EF24 (1 de octubre de 2023 – 30 de septiembre de 2024). En este informe, el Grupo informa de que el Grupo 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 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 el Grupo Siemens Gamesa sigue cumpliendo sus obligaciones fiscales correctamente.

Adicionalmente, la empresa se reunió con representantes de la Agencia Tributaria española el 21 de noviembre de 2024, para analizar el contenido del "Informe anual de transparencia fiscal" relativo al EF23.

## D.2.3 Subvenciones públicas recibidas

El Grupo Siemens Gamesa ha recibido ayudas públicas para su actividad de I+D por un total de 43,2 millones de euros en el EF25 (39,9 millones de euros en el EF24). Entre los principales organismos de financiación de I+D de la empresa en el EF25 figuran: Comisión Europea, y la Agencia de la Energía Danesa (Dinamarca). El Grupo Siemens Gamesa también ha recibido ayudas públicas para su actividad industrial en el EF25 por un total de 202,7 millones de euros (27,2 millones de euros en el EF24) de la Comisión Europea, EIFO (Dinamarca) y DGFIP & ADEME (Francia).

Tabla 11 - Subvenciones financieras concedidas por el origen de los fondos

(millones de euros)	EF25		EF24	
	Subvenciones	Préstamos	Subvenciones	Préstamos
Comisión Europea	110,92	-	30,62	-
España	0,09	-	6,11	-
Alemania	-	-	28,15	-
Dinamarca	75,15	-	1,21	-
Resto de países	59,79	-	1	-
<b>Total Grupo</b>	<b>245,95</b>	<b>-</b>	<b>67,09</b>	<b>-</b>

## E. Listado de empresas del Grupo Siemens Gamesa

Tabla 12 – Listado de empresas del Grupo Siemens Gamesa – 30/09/2025

#	Compañía	País	%	#	Compañía	País	%
1	Gamesa Wind GmbH *	Alemania	100%	53	Siemens Gesa Renewable Energy, S.A. de C.V.	México	100%
2	Siemens Gamesa Renewable Energy Pty Ltd	Australia	100%	54	Sistemas Energéticos Balazote, S.A.U.	España	100%
3	Siemens Gamesa Renewable Energy d.o.o.	Croacia	100%	55	Siemens Gamesa Megújuló Energia Hungary Kft	Hungría	100%
4	Siemens Gamesa Renewable Energy Deutschland GmbH *	Alemania	100%	56	Siemens Gamesa Renewable Energy Djibouti SARL	Yibuti	100%
5	Siemens Gamesa Renewable Energy Eolica, S.L.U.	España	100%	57	SGRE Real Estate GmbH & Co. KG *	Alemania	100%
6	Siemens Gamesa Renewable Energy (Shanghai) Co., Ltd.	China	100%	58	Sistemas Energéticos Venus, S.L.U.	España	100%
7	Siemens Gamesa Renewable Energy Limited	Tailandia	100%	59	NIAT for Wind Energy	Egipto	100%
8	Sistemas Energéticos de Tarifa, S.L.U.	España	100%	60	Siemens Gamesa Renewable Energy Limited Liability Company	Letonia	100%
9	Sistemas Energéticos La Cámara, S.L.U.	España	100%	61	Siemens Gamesa Renewable Power Private Limited	India	100%
10	Siemens Gamesa Renewable Energy Offshore Wind Limited	Taiwán, provincia de China	100%	62	Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.S	República Dominicana	100%
11	Siemens Gamesa Renewable Energy Sp. z o.o.	Polonia	100%	63	Gesacisa Desarrolladora, S.A. de C.V.	México	100%
12	Estructuras Metalicas Singulares, S.A.U.	España	100%	64	Sistemas Energéticos Arinaga, S.A.U.	España	100%
13	Siemens Gamesa Renewable Energy (pty) Ltd	Sudáfrica	70%	65	Sistemas Energéticos Boyal, S.L.U.	España	100%
14	Siemens Gamesa Renewable Energy Limited	República de Corea	100%	66	Siemens Gamesa Renewable Energy Wind S.R.L.	Italia	100%
15	Siemens Gamesa Renewable Enerji Anonim Sirketi	Turquía	100%	67	Siemens Gamesa Energia Renovável Ltda.	Brasil	100%
16	Siemens Gamesa Renewable Energy, Inc.	Filipinas	100%	68	Siemens Gamesa Renewable Energy Projects Private Limited	India	100%
17	Siemens Gamesa Renewable Energy NV	Bélgica	100%	69	Siemens Gamesa Renewable Energy, Sociedad Anónima	Nicaragua	100%
18	Gamesa Cearbox, S.A.U.	España	100%	70	Siemens Gesa Renewable Energy México, S. de R.L. de C.V.	México	100%
19	Siemens Gamesa Renewable Energy S.A.S.	Colombia	100%	71	Siemens Gamesa Renewable Energy Ltd	Israel	100%
20	Siemens Gamesa Renewable Energy S.A.C.	Perú	100%	72	RSR Power Private Limited	India	100%
21	Siemens Gamesa Renewable Energy Installation & Maintenance Compañía Limitada	Guatemala	100%	73	Rajgarh Windpark Private Limited	India	100%
22	Sistemas Energéticos La Plana, S.A.	España	90%	74	Gesan I S.A.P.I de C.V.	México	100%
23	Siemens Gamesa Renewable Energy Limited	Inglaterra	100%	75	Jamkhandi Renewable Private Limited	India	100%
24	Gerr Grupo Energético XXI, S.A.U.	España	100%	76	Siemens Gamesa Renewable Energy Morocco SARL	Marruecos	99%
25	Siemens Gamesa Renewable Energy Kft.	Hungría	100%	77	Siemens Gamesa Renewable Energy Sweden Ab	Suecia	100%
26	Sistemas Energéticos Monte Genaro, S.L.	España	60%	78	Siemens Gamesa Renewable Energy Blades, S.A.	Portugal	100%
27	Siemens Gamesa Renewable Energy Europa, S.L.U.	España	100%	79	Siemens Gamesa Renewable Energy Limited	Kenia	100%
28	Siemens Gamesa Renewable Energy LLC	Ucrania	100%	80	Siemens Gamesa Renewable Energy (Thailand) Co., Ltd.	Tailandia	100%
29	Gesa Oax I Sociedad Anonima de Capital Variable	México	100%	81	Siemens Gamesa Renewable Energy Latam, S.L.U.	España	100%
30	Gesa Oax III Sociedad Anonima de Capital Variable	México	100%	82	Gamesa Wind South Africa (Proprietary) Limited	Sudáfrica	100%
31	Siemens Gamesa Energy Tajidpazir SSK	Irán	100%	83	Siemens Gamesa Renewable Energy Apac, S.L.U.	España	100%
32	Sistemas Energéticos Cuerda Gitana, S.A.U.	España	100%	84	Siemens Gamesa Renewable Energy Technology (China) Co., Ltd.	China	100%
33	Gesa Oax II Sociedad de Responsabilidad Limitada de Capital Variable	México	100%	85	Central Eólica de México S.A. de C.V.	México	100%
34	Siemens Gamesa Renewable Energy SARL	Marruecos	100%	86	Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.	Portugal	100%
35	Sistemas Energéticos Sierra de Las Estancias, S.A.U.	España	100%	87	Siemens Gamesa Renewable Energy (Beijing) Co., Ltd.	China	100%
36	Siemens Gamesa Renewable Energy LLC	Vietnam	100%	88	Siemens Gamesa Renewable Energy Sarl	Nueva Caledonia	100%
37	Sistemas Energéticos Cuntis, S.A.U.	España	100%	89	Gamesa Electric, S.A.U.	España	100%
38	Sistemas Energéticos Argañoso, S.L.U.	España	100%	90	Siemens Gamesa Renewable Energy, Ltd	Isla Mauricio	100%
39	Siemens Gamesa Renewable Energy A/S	Dinamarca	100%	91	Gamesa Blade (Tianjin) Co., Ltd.	China	100%
40	International Wind Farm Developments IX, S.L.U.	España	100%	92	Siemens Gamesa Renewable Energy Lanka (Private) Limited	Sri Lanka	100%
41	Siemens Gamesa Renewable Energy Innovation & Technology, S.L.U.	España	100%	93	Siemens Gamesa Renewable Energy Chile SpA	Chile	100%
42	Siemens Gamesa Renewable Energy, S.R.L.	Costa Rica	100%	94	Jilin Gamesa Wind Co., Ltd.	China	100%
43	Siemens Gamesa Renewable Energy MAE	Grecia	100%	95	Inner Mongolia Gamesa Wind Co., Ltd.	China	100%
44	Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.	Honduras	100%	96	Siemens Gamesa Renewable Energy S.R.L.	Uruguay	100%
45	Sistemas Energéticos Mansilla, S.L.	España	78%	97	Siemens Gamesa Renewable Energy Greece E.P.E.	Grecia	100%
46	Adwen Offshore, S.L.U.	España	100%	98	Siemens Gamesa Renewable Energy, SARL	Mauritania	100%
47	Parque Eolico Dos Picos, S.L.U.	España	100%	99	Siemens Gamesa Renewable Energy K.K.	Japón	100%
48	Siemens Gamesa Renewable Energy Egypt LLC	Egipto	100%	100	Santalpur Renewable Power Private Limited	India	99%
49	Siemens Gamesa Renewable Energy 9REN, S.L.	España	100%	101	PT Siemens Gamesa Renewable Energy	Indonesia	100%
50	Sistemas Energéticos Cabezo Negro, S.A.U.	España	100%	102	Siemens Gamesa Renewable Energy Blades, SARL AU	Marruecos	100%
51	Siemens Gamesa Renewable Energy Invest, S.A.U.	España	100%	103	Energia Eólica de Mexico S.A. de C.V.	México	50%
52	International Wind Farm Developments II, S.L.U.	España	100%	104	Sistemas Electricos Espluga, S.A.	España	50%

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

## 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.

**Nota:** Las referencias de página en la última columna corresponden al Informe Anual en alemán (versión vinculante) y pueden diferir de la versión en inglés.

Sección	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Página en el Informe Anual de Siemens Energy 2025
<b>Asuntos generales</b>			
<b>Marco de información</b>			
Marco de información	GRI 1; GRI 3-1	1	
<b>Modelo de negocio</b>			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo y mercados en los que opera la empresa	GRI 2-1; GRI 2-6	2	
Objetivos y estrategias organizativas	GRI 2-22	2	
Factores y tendencias clave que podrían afectar a las perspectivas de futuro	GRI 2-22	2	
<b>Enfoque de gestión</b>			
Descripción de las políticas aplicadas y sus resultados	GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 2-24		72-73; 84-85; 115-118; 132-133; 137-138
Riesgos relacionados con los aspectos vinculados a las actividades del grupo	GRI 3-3		57-61; 69-70; 83-84; 114-115; 130-131; 137
<b>Asuntos medioambientales</b>			
<b>Gestión medioambiental</b>			
Impacto actual y previsible de las actividades de la empresa en el medioambiente	GRI 3-3		69-70; 83-84
Procedimientos de evaluación y certificación medioambientales	GRI 3-3		69-70; 83-84
Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales	GRI 3-3		75-77
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23		72-73; 84-85
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3		189
<b>Contaminación</b>			
Medidas para prevenir, reducir o compensar las emisiones de carbono			No material
Medidas para prevenir, reducir o compensar la contaminación acústica y lumínica			No material
<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	GRI 306-1; GRI 306-2; GRI 306-3; GRI 306-4; GRI 306-5		85-86
Medidas para evitar el desperdicio de alimentos			No material
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales			No material
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia en su uso	GRI 301-1; GRI 301-2; GRI 301-3		86-87
Consumo, directo e indirecto, de energía; medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	GRI 3-3; GRI 201-2; GRI 302-1; GRI 302-3		78; 86
Uso de energías renovables	GRI 302-1		78

Sección	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Página en el Informe Anual de Siemens Energy 2025
<b>Cambio climático</b>			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3; GRI 305-4		79-82
Medidas de adaptación al cambio climático	GRI 3-3; GRI 201-2		75-77
Objetivos voluntarios a medio y largo plazo establecidos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las medidas aplicadas con ese fin	GRI 3-3; GRI 305-5		74-75
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad			No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			No material
<b>Asuntos sociales y de recursos humanos</b>			
<b>Empleo</b>			
Número total de empleados y distribución por país, sexo, edad y clasificación ocupacional	GRI 3-3; GRI 2-7; GRI 405-1	3	
Número total de contratos de trabajo y desglose por tipo	GRI 2-7	4	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7; GRI 405-1	4	
Número de bajas por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1	5	
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 405-2	5	
Brecha salarial entre géneros, la remuneración de empleos iguales o promedio en la sociedad	GRI 3-3; GRI 405-2	6	
Remuneración media de los consejeros y Alta Dirección por sexo	GRI 405-2	Omisión	
Aplicación de políticas que permitan a los empleados desconectarse del trabajo	GRI 3-3	6	
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-1	6	
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del horario laborable			No material
Número de horas de absentismo	GRI 403-2	6	
Medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar y las responsabilidades coparentales			No material
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3; GRI 403-1 a GRI 403-8		116-117
Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo; índice de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9	7	
<b>Relaciones laborales</b>			
Organización del diálogo social	GRI 3-3; GRI 2-29; GRI 402-1; GRI 403-1		123
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos, por país	GRI 2-30		123
Resultados de los convenios colectivos, especialmente en el ámbito de la salud y la seguridad	GRI 3-3		119-120
Mecanismos y procedimientos de que dispone la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa, en materia de información, consulta y participación	GRI 3-3; GRI 2-29; GRI 402-1; GRI 403-1		120
<b>Formación</b>			
Políticas de formación aplicadas	GRI 3-3; GRI 404-2; GRI 403-5; GRI 404-3; GRI 412-2		118; 129
Número de horas de formación por categoría profesional	GRI 404-1	7	
<b>Accesibilidad</b>			
Accesibilidad universal para las personas con discapacidad			No material

Sección	Criterios de presentación de informes aplicados	Página en el informe	Página en el Informe Anual de Siemens Energy 2025
---------	---	----------------------	---

### Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres	GRI 3-3		118; 126-128
Planes de igualdad, medidas adoptadas para fomentar el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de género	GRI 3-3; GRI 2-23		118; 126-128
Integración y accesibilidad universal para las personas con discapacidad			No material
Política contra todo tipo de discriminación y, cuando proceda, gestión de la diversidad	GRI 3-3; GRI 2-23		118

## Información sobre el respeto de los derechos humanos

### Derechos humanos

Aplicación de procedimientos de <i>due diligence</i> en el ámbito de los derechos humanos, en prevención de los riesgos de violaciones de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y remediar los posibles abusos	GRI 2-23; GRI 2-26; GRI 410-1; GRI 412-1; GRI 412-2; GRI 412-3		60-61
Denuncias sobre violaciones de los derechos humanos	GRI 2-24; GRI 2-25; GRI 2-27		130
Promoción y aplicación de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relativos al respeto de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3; GRI 407-1; GRI 408-1; GRI 409-1		138

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

### Corrupción y soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 2-26; GRI 205-1; GRI 205-2; GRI 205-3		140
Medidas para combatir el blanqueo de capitales	GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 2-26; GRI 205-1; GRI 205-2; GRI 205-3		140
Contribuciones a organizaciones sin ánimo de lucro	GRI 2-28	8	

## Información sobre la sociedad

### Compromiso con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad de la empresa en el empleo y el desarrollo local			No material
Impacto de la actividad de la empresa en las poblaciones y territorios locales			No material
Relaciones de la empresa con los agentes de las comunidades locales y los canales de diálogo			No material
Asociaciones y acciones de patrocinio	GRI 3-3; GRI 201-1	8	

### Cadena de suministro sostenible

Inclusión de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras de la empresa	GRI 3-3		132
Consideración de la responsabilidad social y medioambiental en las relaciones con proveedores y subcontratistas	GRI 2-6; GRI 308-1; GRI 414-2		132
Sistemas de vigilancia y supervisión y resultados relacionados	GRI 3-3; GRI 2-6; GRI 2-24; GRI 308-1		135-136

### Relaciones con consumidores

Medidas para proteger la salud y la seguridad de los consumidores			No material
Sistemas de reclamaciones			No material
Reclamaciones recibidas y su resolución			No material

### Información fiscal

Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1, 203-1, GRI 207-1, GRI 207-2, GRI 207-3, GRI 207-4	8	
Impuestos pagados sobre los beneficios	GRI 201-1, GRI 203-1, GRI 207-1, GRI 207-2, GRI 207-3, GRI 207-4	9	
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4; GRI 207-1, GRI 207-2, GRI 207-4,	9	