



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 2025



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 2025

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 2025, de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. (en adelante la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de 2025 de la Sociedad.

Tal y como se indica en la Nota "A.1.2 Marco de información" del EINF complementario, 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 "Annual Report 2025" 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 "E. 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 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 "E. 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 complementario 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 2025 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 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

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 2025, 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 “E. 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 “Annual Report 2025” 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.

Uso y distribución

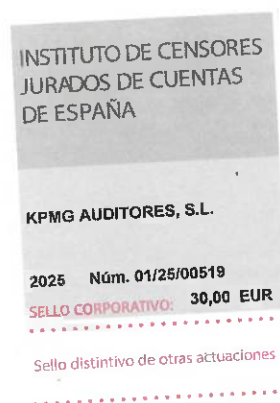
Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Auditores, S.L.



Marta Contreras

23 de diciembre de 2025



Siemens Gamesa Renewable Energy S.A.U.

Estado de Información
no Financiera
Complementario 2025

Contenido

A. Asuntos Generales	1
A.1 Marco del informe	1
A.2 Modelo de negocio	1
B. Asuntos sociales y de recursos humanos	3
B.1 Empleo	3
B.2 Organización del trabajo	5
B.3 Salud y seguridad	6
B.4 Formación	6
C. Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	6
C.1 Corrupción y soborno	6
D. Información sobre la sociedad	7
D.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	7
D.2 Información fiscal	7
E. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018	9

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 [\[Véase la sección E. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018\]](#). 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 Anual del Grupo Siemens Energy correspondiente al ejercicio 2025 (en adelante, "EF25"). 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 del Grupo Siemens Energy para el EF25, el cual se encuentra disponible en la página web de Siemens Energy. 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 EF25, 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 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.

A.1.4 Análisis de materialidad

Los resultados del análisis de doble materialidad son tratados en el Estado de Sostenibilidad del Grupo de 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 [\[Véase sección E. Índice de contenidos de la Ley española 11/2018\]](#).

A.2 Modelo de negocio

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

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

- 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;
- 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.

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.

Para más información sobre las actividades del Grupo Siemens Gamesa véase www.siemensgamesa.com.

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

A 30 de septiembre de 2025 y 2024, el número total de empleados asciende a 517 y 530, respectivamente (todos ellos en España). Los datos por sexo, edad y categoría profesional se detallan a continuación:

Tabla 1 - Desglose de los empleados por sexo, edad y categoría profesional

	30.09.2025	30.09.2024
Por sexo		
Hombre	274	280
Mujer	243	250
Total	517	530
Por grupo de edad		
<35	102	111
35-44	174	190
45-54	215	204
>55	26	25
Total	517	530
Por categoría profesional		
Nivel ejecutivo (*)	32	36
Nivel directivo	224	225
Nivel no directivo	261	269
Total	517	530

(*) 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 EF25, el 96,1% de los empleados tienen contrato indefinido (96% a cierre del EF24), por lo que este porcentaje se ha mantenido estable en términos interanuales. Otro 0,2% tenían contratos temporales (0,4% a cierre del EF24) y el 3,7% restante trabaja a tiempo parcial (3,6% a cierre del EF24).

Tabla 2 - 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
Por sexo								
Hombre	271	1	2	274	277	-	3	280
Mujer	226	-	17	243	232	2	16	250
Total	497	1	19	517	509	2	19	530
Por grupo de edad								
<35	100	1	1	102	108	2	1	111
35-44	165	-	9	174	183	-	7	190
45-54	206	-	9	215	193	-	11	204
>55	26	-	-	26	25	-	-	25
Total	497	1	19	517	509	2	19	530
Por categoría profesional								
Nivel ejecutivo	32	-	-	32	36	-	-	36
Nivel directivo	217	-	7	224	221	-	4	225
Nivel no directivo	248	1	12	261	252	2	15	269
Total	497	1	19	517	509	2	19	530

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

Por término medio, el 96,7% de los contratos han sido indefinidos durante el ejercicio (96,1% en el EF24). Esta situación sugiere que ambas partes desean mantener una relación empleadora/empleada totalmente comprometida a largo plazo. No se ha registrado ningún contrato temporal de media en el EF25 (0,2% en el EF24) mientras que el 3,3% incluye contratos a tiempo parcial (3,7% en el EF24).

Tabla 3 - 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
Por sexo								
Hombre	277	-	1	278	264	-	3	267
Mujer	225	-	16	241	225	1	16	242
Total	502	-	17	519	489	1	19	509
Por grupo de edad								
<35	103	-	1	104	104	1	1	106
35-44	176	-	7	183	174	-	8	182
45-54	200	-	9	209	191	-	10	201
>55	23	-	-	23	20	-	-	20
Total	502	-	17	519	489	1	19	509
Por categoría profesional								
Nivel ejecutivo	33	-	-	33	35	-	-	35
Nivel directivo	222	-	5	227	213	-	6	219
Nivel no directivo	247	-	12	259	241	1	13	255
Total	502	-	17	519	489	1	19	509

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

Un total de 28 empleados dejaron la empresa en el EF25 (38 empleados en el EF24), 61% de ellos de forma voluntaria (50% en el EF24) y el otro 39% de forma no voluntaria (50% 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 4 - Bajas de empleados

	EF25		EF24	
	Voluntaria	No voluntaria	Voluntaria	No voluntaria
Por sexo				
Hombre	5	6	5	10
Mujer	12	5	14	9
Total	17	11	19	19
Por grupo de edad				
<35	5	1	8	2
35-44	4	2	6	3
45-54	8	1	4	7
>55	-	7	1	7
Total	17	11	19	19
Por categoría profesional				
Nivel ejecutivo	1	6	6	1
Nivel directivo	6	1	5	8
Nivel no directivo	10	4	8	10
Total	17	11	19	19

El número de contrataciones en el periodo de referencia ha sido de 13 empleados (49 empleados en el EF24). Los hombres han representado el 31% de las contrataciones del ejercicio fiscal y las mujeres el 69% (57% y 43% en el EF24, 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 86.709 euros/año (90.189 euros/año en 2024).

Tabla 5 - 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)
Por grupo de edad						
<35	58.060	61.536	59.968	54.790	64.144	60.160
35-44	75.781	99.043	86.883	77.037	96.346	85.972
45-54	78.383	111.177	96.636	74.687	105.488	91.948
> 55	83.884	128.280	109.497	73.447	366.807	231.410
Total	73.800	98.200	86.709	71.916	106.563	90.189
Por categoría profesional						
Nivel ejecutivo	228.546	261.134	251.673	234.786	350.678	320.877
Nivel directivo	90.381	106.955	100.444	88.773	104.680	98.403
Nivel no directivo	54.266	56.678	55.329	52.639	54.929	53.636
Total	73.800	98.200	86.709	71.916	106.563	90.189

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

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

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 y, a la falta de personal operativo. 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 6 - Brecha salarial por categoría profesional

	EF25	EF24
Nivel ejecutivo	12,5%	33,0%
Nivel directivo	15,5%	15,2%
Nivel no directivo	4,3%	4,2%
Total	24,8%	32,5%

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

A 30 de septiembre de 2025 y 2024, la Sociedad tiene un empleado con discapacidad mayor o igual al 33%.

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. No ha habido días perdidos por accidente durante el EF25 y EF24 ya que no ha habido accidentes durante dichos ejercicios [Véase sección B.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.

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 actividad principal de la sociedad [\[Véase capítulo A.2.1 Breve descripción del modelo de negocio de la empresa y mercados en los que opera\]](#), no involucra actividades que generen riesgos laborales significativos en cuanto a la salud física de los trabajadores. Durante el EF25 y el EF24, no se han registrado casos de accidentes laborales ni enfermedades profesionales.

B.4 Formación

B.4.1 Número de horas de formación por categoría profesional

La empresa ha registrado 4.780 horas de formación en EF25 (3.202 horas en EF24).

Tabla 7 - Horas de formación de los empleados por categoría profesional

(horas)	EF25	EF24
Empleado – Nivel ejecutivo	337	55
Empleado – Nivel directivo	2.038	1.117
Empleado – Nivel no directivo	2.289	1.887
Empleado – Otros (*)	110	111
Externos (*)	3	-
En nombre de (*)	3	32
Total	4.780	3.202

(*) 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, Siemens Gamesa no ha registrado ninguna donación ni aportación benéfica (0,1 millones de euros en el EF24).

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

Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. es miembro de diversas asociaciones profesionales y sectoriales con sede en España, relacionadas principalmente con colaboraciones industriales. Las cuotas de afiliación no representan importes significativos para la empresa, pero contribuyen a su alineación con las mejores prácticas del sector y las iniciativas de colaboración.

En el EF25, Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. no ha registrado ninguna acción de patrocinio.

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 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:

- 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;
- 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;
- Informamos y revelamos nuestras posiciones fiscales de acuerdo con la normativa y los requisitos aplicables;
- 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;
- 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 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 8 - Desglose por países de las ganancias (pérdidas) y los impuestos pagados (millones €)

	EF24		EF24	
	B/P al (*)	Impuestos (**)	B/P al (*)	Impuestos (**)
España	(141)	(0,09)	(3.356)	(18,92)
Brasil		(1,51)	-	-
Alemania		(0,83)	-	-
India		(2,65)	-	(2,39)
Sudáfrica		(0,13)	-	(0,10)
Taiwán		(0,49)	-	(0,29)
Resto de países		(0,13)	-	(0,01)
Total	(141)	(5,83)	(3.356)	(21,71)

(*) 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.

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

En el EF25 y EF24, Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.U. no ha recibido ninguna subvención pública.

E. 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
Asuntos generales			
Marco de información			
Marco de información	GRI 1; GRI 3-1	1	
Modelo de negocio			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo y mercados en los que opera la empresa	GRI 2-1; GRI 2-6	1	
Objetivos y estrategias organizativas	GRI 2-22	2	
Factores y tendencias clave que podrían afectar a las perspectivas de futuro	GRI 2-22	2	
Enfoque de gestión			
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
Asuntos medioambientales			
Gestión medioambiental			
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
Contaminación			
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
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos	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
Uso sostenible de los recursos			
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
Cambio climático			
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
Protección de la biodiversidad			
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad			No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			No material
Asuntos sociales y de recursos humanos			
Empleo			
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	3	
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	4	
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 405-2	4	
Brecha salarial entre géneros, la remuneración de empleos iguales o promedio en la sociedad	GRI 3-3; GRI 405-2	5	
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	5	
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-1	5	
Organización del trabajo			
Organización del horario laborable			No material
Número de horas de absentismo	GRI 403-2	5	116-117
Medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar y las responsabilidades coparentales			No material
Salud y seguridad			
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	6	
Relaciones laborales			
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
Formación			
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	6	
Accesibilidad			
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	6	

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	7	

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	7	
Impuestos pagados sobre los beneficios	GRI 201-1; GRI 203-1; GRI 207-1; GRI 207-2; GRI 207-3; GRI 207-4	8	
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4; GRI 207-1; GRI 207-2; GRI 207-4	8	