



Informe de Sostenibilidad 2010



GLOBAL TECHNOLOGY
EVERLASTING ENERGY

Gamesa



Madrid, 28 de octubre de 2011

Estimados Stakeholders,

Me complace presentar nuestro Informe de Progreso 2010, mediante el que queremos comunicar a todos los grupos de interés los avances en la aplicación de los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, relativos a los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

En un entorno económico adverso, en rápida y profunda transformación, nuestra compañía mantiene la visión de proporcionar energía inagotable de una forma limpia, estable y sostenible en todo el mundo, sin dejar de lado los principios - guía que promueve el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Desde nuestra adhesión formal en febrero de 2005, Gamesa se esfuerza para que estos principios se conviertan en una referencia fundamental para nuestras actuaciones en las comunidades donde operamos.

En concreto, son destacables las actuaciones de garantía de protección de los derechos humanos y laborales acometidas en el ejercicio 2010, que nos han llevado a suscribir los Principios de Empoderamiento de la Mujer de Naciones Unidas, desarrollar un Plan de Igualdad en España, así como un protocolo de prevención del acoso, en defensa de los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen nuestra actuación.

Los acuerdos con universidades para el fomento de la I+D+i en materia de energías sostenibles y el desarrollo de programas para impulsar la creación de proyectos empresariales, también son vectores de interés estratégico social. En Gamesa hemos acometido otras actuaciones internas, encaminadas al desarrollo de comunidades locales y a la ayuda en desastres naturales, como por ejemplo, el terremoto de Haití. Por otra parte, nuestra cultura empresarial continua apoyándose en los procesos de excelencia en materia de seguridad y salud laboral, que ha pasado a formar parte de nuestra forma de hacer empresa.

Con 22.000 MW de potencia eólica instalada, las soluciones tecnológicas aportadas por Gamesa evitan, ya hoy, más de 30 millones de toneladas de CO₂ anualmente. Las medidas de eficiencia energética y los planes de reducción de la huella ecológica son considerados, además, aspectos clave de nuestra gestión para mantener el debido enfoque preventivo de nuestras actividades en el entorno y medio ambiente.

La lucha contra la corrupción descrita expresamente en nuestro Código de Conducta, se ha visto reforzada con los reglamentos de desarrollo puestos en vigor, la formación continua, la monitorización permanente y el establecimiento de canales de gestión de incidencias. Un esfuerzo que incluye, ya hoy, requisitos específicos para la cadena de suministro.

Por todo ello, reafirmamos nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y hacemos explícito nuestra voluntad de seguir mejorando en la implantación y la difusión de los mismos.

Atentamente,

Jorge Calvet
Presidente y Consejero Delegado

Contenido

1.- PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	5
Estrategia y análisis	5
Impactos principales de Gamesa en materia de sostenibilidad	7
Tendencias, riesgos y oportunidades de sostenibilidad en el largo plazo	14
Perfil de la organización	17
Parámetros del Informe	26
Perfil del informe	26
Alcance y cobertura del Informe	26
Índice del contenido del GRI	30
Verificación	28
Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés	29
Gobierno	29
Compromisos con iniciativas externas	39
Compromiso con los grupos de interés	42
2.- DIMENSIÓN ECONÓMICA	47
Enfoque de gestión económica	47
Desempeño económico	48
Presencia en el mercado	52
Impactos económicos indirectos	54
3.-DIMENSIÓN AMBIENTAL	58
Enfoque de gestión ambiental	58
Materiales	61
Energía	63
Agua	66
Biodiversidad	67
Emisiones, efluentes y vertidos	69
Productos y servicios	74
Cumplimiento normativa ambiental	76
Transporte	76
General ambiental	77
4.-DIMENSIÓN SOCIAL	78
Prácticas Laborales	78
Enfoque de gestión de prácticas laborales	78
Empleo	80
Relaciones empresa/trabajadores	81
Seguridad y Salud en el trabajo	82
Formación y educación	87
Diversidad e Igualdad de oportunidades	89
Derechos Humanos	90
Enfoque de gestión de derechos humanos	90
Prácticas de inversión y abastecimiento	91
No discriminación	94
Libertad de asociación y convenios colectivos	95
Trabajo infantil	95
Trabajo forzado	96
Prácticas de seguridad	96
Derechos de los indígenas	97
Sociedad	98
Enfoque de gestión de sociedad	98
Comunidad	98
Corrupción	99
Políticas públicas	99
Competencia desleal	100
Cumplimiento normativo	101

Responsabilidad sobre los productos	101
Enfoque de gestión de responsabilidad sobre los productos	101
Seguridad y salud de cliente	103
Etiquetado de productos y servicios	103
Comunicaciones de marketing	103
Privacidad del cliente	103
Cumplimiento normativo	103
5.-VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE	107
6.-NIVEL DE APLICACIÓN GRI	108
7.-INDICE DE CONTENIDOS GRI	109
8.-GLOSARIO	114

Estrategia y análisis

1.1.- Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.



Queridos amigos,

En 2010, la energía ha seguido centrando buena parte de la atención de los debates y decisiones políticas, empresariales y sociales de países de todo el mundo.

Durante el año, la eólica en particular se ha vuelto a consolidar como una de las fuentes de energía clave a considerar en los modelos energéticos de países de todo el mundo. El incremento de la demanda de energía per cápita en mercados emergentes, como China, India o Brasil y la necesidad de asegurar un modelo energético bajo en carbón en los países más industrializados, la han convertido, por derecho propio, en garantía de abastecimiento seguro y limpio, contribuyendo además a la independencia energética de los países y al desarrollo socio-económico de nuestras comunidades.

Pero aún hay más. En 2011, la Tierra estará habitada por 7.000 millones de personas y al menos 1.600 millones de ellas no tendrán acceso a electricidad. Los expertos calculan que en el año 2045 llegaremos a ser más de 9.000 millones.

Por lo tanto, al debate y la búsqueda de soluciones sobre la explosión demográfica y la velocidad a la que se suceden los acontecimientos -temas en la agenda de todos los gobiernos- tenemos que añadirle, además y ahora, la necesidad de resolver cuestiones tan cruciales como el acceso universal a la electricidad, la producción limpia, sostenible, estable y a precios razonables y la seguridad en el suministro.

El déficit de electricidad en el mundo ya es en si una oportunidad para empresas como Gamesa, pero no lo es menos la situación de profunda y rápida transformación que vive nuestro sector, asociada a la persistencia de la crisis mundial económica y financiera; el traslado de la demanda hacia mercados emergentes; el incremento de la competencia, con la confluencia de empresas globales y operadores locales; y la carrera por la reducción del Coste de Energía.

En este contexto, Gamesa ha entendido que puede y debe participar aportando soluciones y, durante el ejercicio, ha seguido avanzando en esta tarea con un triple objetivo: hacer más con menos; hacer más para más gente y haciéndolo mejor para más gente.

O lo que es lo mismo:

- ofreciendo soluciones energéticas más eficientes, trasladando a nuestros clientes una reducción del Coste de Energía (CoE) de un 20% para 2013 y de un 30% para 2015;
- globalizando la actividad: nuestras ventas en el exterior representan ya el 93% de los MW vendidos en 2010. El año pasado, abrimos 10 nuevos mercados y vendimos a 22 nuevos clientes y, además, duplicamos nuestra red comercial; y
- pensando en global y ejecutando en local: extendiendo nuestra base industrial en mercados con una fuerte demanda energética; generando empleo cualificado (en 2010 lo aumentamos en un 14%); desarrollando una cadena de proveedores locales alineados y comprometidos con los mismos objetivos empresariales y creando riqueza en las comunidades de los más de 50 países en los que operamos.

En octubre de 2010, presentamos un Plan de Negocio 2011-2013, fruto de una reflexión detallada sobre la situación económica y sectorial a medio y largo plazo, con el objetivo de convertirnos en referente de la

industria eólica por ofrecer menor coste de energía (CoE) y en torno a tres ejes: Coste de Energía (CoE), crecimiento y eficiencia.

En nuestro plan estimamos un retorno progresivo al crecimiento con la recuperación de nuestras principales magnitudes financieras y operativas; un período intensivo de inversiones, asociadas al lanzamiento de nuevas soluciones tecnológicas en los mercados *onshore* y *offshore* y la expansión internacional; y una revisión de nuestra capacidad productiva y modos de producir y gestionar, con el fin de mejorar la eficiencia y productividad de nuestro trabajo.

Durante el ejercicio 2010 hemos garantizado a todos nuestros grupos de interés que vamos a ser capaces de acometer este reto, con la consecución de nuestras previsiones financieras (ventas del área de aerogeneradores de 2.405 MW y margen Ebit del 4,9%), cerrando el año con una posición de caja neta de 210 millones de euros, acumulando pedidos que cubren el 48% de nuestras guías de ventas para 2011, reforzándonos en el mercado *onshore* y posicionándonos en el *offshore* y redirigiendo nuestras inversiones y capacidad de producción a mercados en crecimiento.

Pero las transformaciones que está viviendo el mundo y el sector, y que en definitiva vive Gamesa como jugador activo, no sólo nos están llevando a adaptar nuestras estrategias de negocio y la manera en la que nos relacionamos con el entorno, sino también a definir y desarrollar unas 'formas de hacer' que nos sigan permitiendo ser parte de la solución.

Replantear las bases de nuestro modo de trabajar y comportarnos en Gamesa para alcanzar el reto de pensar, innovar, ilusionarse y actuar como 'una única Gamesa', nos ha llevado también en 2010 a reformular nuestros valores y actitudes, concretados en el Trabajo en Equipo, la Innovación, la Excelencia, el Respeto y la Sostenibilidad, junto a tres actitudes para el éxito: el Liderazgo, Empresa Global y Pasión por el Cliente.

En 2010, hemos avanzando también en nuestro compromiso medioambiental, con cerca de 21.000 MW instalados a lo largo de nuestra historia, que evitan la emisión de más de 30 millones de toneladas de CO2 cada año y contribuyen a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEIs), permitiendo así la creación de un futuro más sostenible con la mitigación del cambio climático.

En nuestras actividades hemos alcanzando una cobertura plena de los sistemas de gestión ambiental conforme a ISO 14.001, al tiempo que hemos entrado en la implantación de sistemas de eficiencia energética. Las inversiones en I+D, con el objetivo de apertura de cinco nuevos centros de ingeniería e I+D en 2011 y el desarrollo de nuevas familias de productos, están orientadas directamente a la reducción del coste de la energía y al cuidado de nuestro entorno. Y un ejemplo de ello, ha sido el Premio Europeo de Medioambiente a las empresas 2009/2010, en la categoría de producto para el desarrollo sostenible, concedido a Gamesa por la Dirección General de Medioambiente de la Comisión Europea al aerogenerador Gamesa G10X-4.5 MW.

Desde la perspectiva social, hemos consolidado algunas de las prioridades irrenunciables de la compañía, como son la integridad física y la salud de los empleados, con la consecución de los índices de siniestralidad más bajos de nuestra historia, o la igualdad de oportunidades y lucha contra la discriminación, reforzados con la adhesión a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas y la firma con sindicatos de nuestro Plan de Igualdad. Notable ha sido también el esfuerzo por hacer extensible a la totalidad de los empleados los principios de ética empresarial y buen gobierno reflejados en el código de conducta, con especial énfasis en la lucha contra el fraude y la corrupción.

Esta rigurosa gestión de los riesgos y oportunidades medioambientales, sociales y de buen gobierno han merecido el reconocimiento de algunos de los índices de sostenibilidad más importantes internacionalmente, como FTSE4Good o Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI), en este último, como empresa líder en el sector de equipos de energía renovable.

Un año 2010 en el que, además, hemos ratificado nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas y con los principios que lo desarrollan, atendiendo a las responsabilidades derivadas de dicha adhesión, participando activamente en su desarrollo e informando a los grupos de interés sobre nuestros avances a través de los informes de progreso.

De esta forma, y por séptimo año consecutivo, ponemos a disposición de nuestros grupos de interés el Informe de Sostenibilidad Gamesa 2010, atendiendo a las guías del Global Reporting Initiative en su versión G3, que confío -como es nuestro parecer- ofrezca a todos un balance equilibrado de nuestro desempeño económico, social y ambiental durante el ejercicio.

Jorge Calvet

Presidente

1.2.- Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.

Impactos principales de Gamesa en materia de sostenibilidad.

El sector eólico está experimentando una rápida transformación que puede llegar a afectar a las expectativas e intereses de los diferentes grupos de interés, por diversos factores, pudiéndose destacar, entre otros los siguientes:

Grupo de Interés	Factores relevantes
MERCADO INVERSORES	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre regulatoria y ralentización en el despegue de la crisis financiera. • Crecimiento a medio/largo plazo de onshore en mercados emergentes, por las limitadas perspectivas de crecimiento en los países desarrollados y despegue de offshore, a partir de 2013. • Aproximación del coste de la tecnología eólica onshore al coste de las energías convencionales y aceptación como una tecnología de generación establecida en los mercados relevantes.
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Progresiva recuperación de la demanda en el medio plazo. • Tendencia de los operadores profesionales (utilities e IPP) a buscar fabricantes de aerogeneradores como socios fiables a largo plazo que ofrezcan conocimientos en toda la cadena de valor. • Internacionalización de la energía eólica que demanda al fabricante soporte global. • Demanda del mejor CoE como combinación de inversión, costes O&M, rendimiento y disponibilidad a lo largo de la vida útil del parque.
COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la cuota de mercado de los grandes grupos industriales, desplazando a los pioneros. • Reducción de presencia de operadores pequeños/locales. • Diferenciación tecnológica de operadores occidentales. • Flujo constante de menos operadores, sobre todo en países de bajo coste.
CADENAS DE SUMINISTRO	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda, por parte de los proveedores, de relaciones sostenidas y remuneraciones adecuadas por sus productos y servicios. • La globalización y la complejidad de la logística, por la localización/fabricación de los componentes en determinados países, traslada preocupaciones orientadas a mejorar el control de la RSC y la seguridad de todos los integrantes de las cadenas de suministro. • Impacto del precio del dinero y la evolución de los precios de las materias primas.
EMPLEADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del talento y mantenimiento de la empleabilidad, oportunidad de empleo sostenible. • Condiciones laborales que superen los estándares de mercado en variables tales como salario, satisfacción en el trabajo, seguridad y expectativas respecto a la carrera profesional.
MEDIO AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso mundial: "Hacer frente al cambio climático, a través de reducción de emisiones de CO2". • Presión de los acuerdos internacionales para prevenir y mitigar los riesgos del cambio climático. • Acuerdo Copenhague: países desarrollados financiarán el desarrollo de fuentes de energía renovables en países en desarrollo. • Objetivo 20/20/20 de la Unión Europea. • Estados Unidos: políticas incentivadoras, como los créditos fiscales a la producción (PTC), la inversión (ITC) y las subvenciones del Tesoro (Treasure Grants). • China: Plan quinquenal, que podría elevar el objetivo inicial del 15% de capacidad renovable en 2020.
SOCIEDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Presión en el agotamiento de los recursos naturales y acceso a las fuentes de energía, debido al incremento de la población y a sus expectativas de mejorar continuamente su calidad de vida. • Acceso a la electricidad, producción estable a precios razonables y seguridad de suministro. • El mundo está cambiando a una velocidad tan grande, que ni la propia sociedad es capaz de absorber tales cambios.

A pesar de estos factores, permanecen los fundamentos que favorecen el crecimiento de la energía eólica por su contribución positiva a:

- Minimizar el cambio climático reduciendo las emisiones de CO₂,
- Reducir la dependencia de combustibles fósiles y dar seguridad energética de forma asequible al conseguir costes de la energía competitivos (CoE) para los clientes y a aumentar la estabilidad de precios,
- Proporcionar independencia energética a los países,
- La generación de riqueza y empleo,
- Proporcionar ingresos a las economías locales al desarrollar proveedores locales,
- Introducir tecnología en el mercado.

El déficit de electricidad en el mundo es ya, de por sí, una oportunidad para el sector eólico.

Como actor fundamental en el sector eólico, Gamesa contribuye con un doble enfoque en sostenibilidad y con el despliegue de su misión, valores, objetivos y estrategia a **mejorar la huella global y local:**

Doble enfoque en sostenibilidad	PRODUCTO	Gestión de productos con desarrollo tecnológico y oferta comercial de <u>productos/servicios sostenibles y muy competitivos</u> , integrando el ecodiseño y la seguridad de producto desde las fases tempranas del desarrollo.
	EMPRESA	Gestión de la empresa de <u>forma honesta, transparente y globalmente sostenible</u> , optimizando continuamente el ciclo <u>económico, social y ambiental</u> . Gamesa cuenta con una gestión financiera sostenible, contundente, sólida y con un balance saneado que le permite afrontar el futuro con oportunidades de crecimiento.



Gamesa		Contribución a:
Misión Valores y actitudes para el éxito	Everlasting Energy Everywhere	Satisfacer el crecimiento de la demanda energética en el mundo con energía renovable y libre de emisiones directas de CO ₂ .
	Trabajo en equipo - Innovación - Excelencia - Respeto - Sostenibilidad	Introducir nuevas tecnologías en el mercado y aportar tecnología madura, demandada en todos los países del mundo.
	Liderazgo - Compañía Global - Pasión por los clientes	Traccionar hacia el “Compromiso mundial para hacer frente al cambio climático” a clientes, trabajadores y proveedores.
Objetivos Estrategia	Coste de energía del cliente	Conseguir que los clientes puedan generar “más” energía con “menos” recursos.
	Crecimiento	Proporcionar ingresos a las economías locales y desarrollar proveedores locales, acompañando a la internacionalización de más mercados y nuevos clientes.
	Eficiencia	Optimizar continuamente procesos seguros, fiables y respetuosos con el medio ambiente y generar empleo sostenido y de calidad.

MEJORAR
HUELLA
GLOBAL Y
LOCAL



En relación a los impactos de Gamesa sobre la sostenibilidad,

Impacto económico: Gamesa es una empresa que cuenta con más de 15 años de experiencia rentable en el sector tecnológico e industrial eólico, es líder mundial en el diseño, fabricación, instalación y mantenimiento de aerogeneradores y crea valor añadido por encima de los costes que le permiten **retribuir competitivamente** a los accionistas y atender a las necesidades y requisitos de clientes, accionistas, proveedores, empleados, y a las comunidades en las que opera, tal y como se desarrolla a lo largo de las diversas secciones de este documento.

Aspecto	Efectos					
Remuneración competitiva del capital Empresa cotizada, integrante del selectivo Ibex-35	2010	2009	2008	2007	2006	
	Facturación (MMEURO)	2.764	3.229	3.834	3.247	2.401
	MW equivalentes vendidos	2.405	3.145	3.684	3.289	2.250
	EBIT (MMEURO)	119	177	233	250	262
	BDI neto (MMEURO)	50	115	320	220	313
	DFN/EBITDA	-0.6x	0.7x	0.1x	0.5x	1.6x
	Cotización a 31-12 (€)	5,71	11,78	12,74	31,98	20,85
	Beneficio por acción (€)	0,208	0,48	1,32	0,90	0,82
	Dividendo bruto por acción (€/acción) ¹	0,119	0,21	0,23	0,21	0,16

Impacto ambiental: Gamesa desarrolla y comercializa productos y servicios sostenibles, de forma global, a través de procesos y actividades respetuosas con el medio ambiente.

Aspecto	Efectos																																																
<p>Plantas de fabricación sostenibles</p> <p>30 centros de producción en Europa, Estados Unidos, China e India (*)</p> <p>(*) Incluye los centros de fabricación de torres dentro de la alianza estratégica con Windar Renovables, S.L.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Todos los centros cuentan con sistemas avanzados de gestión medioambiental, certificados conforme a ISO 14001, y programas de minimización continua de aspectos ambientales, con los que se reducen los consumos de materias primas, energía y la generación de residuos y emisiones.• Los sistemas están en fase de adaptación a requisitos más exigentes de protección ambiental conforme a reglamento EMAS.• Gestión eficiente de la energía utilizada en las plantas, contando ya una de ellas (Gamesa Lerma) con un sistema certificado de Eficiencia energética conforme a ISO16001. <table><tr><th></th><th>2010</th><th>2009</th><th>2008</th><th>2007</th><th>2006</th></tr><tr><td>Materias primas (t/MMEURO)</td><td>41</td><td>40</td><td>47</td><td>43</td><td>53</td></tr><tr><td>Consumo energético (GJ/MMEURO)</td><td>406</td><td>329</td><td>354</td><td>396</td><td>395</td></tr><tr><td>Consumo de agua (m3/MMEURO)</td><td>42</td><td>28</td><td>31</td><td>37</td><td>27</td></tr><tr><td>Generación de residuos (t/MMEURO)</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>4</td></tr><tr><td>Generación de vertidos (m3/MMEURO)</td><td>19</td><td>20</td><td>13</td><td>20</td><td>20</td></tr><tr><td>Toneladas CO₂ emitidas (t/MMEURO)</td><td>18</td><td>15</td><td>17</td><td>19</td><td>13</td></tr><tr><td>Toneladas CO₂ evitadas (t/MMEURO)</td><td>1.403</td><td>1.036</td><td>1.239</td><td>1.467</td><td>1.405</td></tr></table>		2010	2009	2008	2007	2006	Materias primas (t/MMEURO)	41	40	47	43	53	Consumo energético (GJ/MMEURO)	406	329	354	396	395	Consumo de agua (m3/MMEURO)	42	28	31	37	27	Generación de residuos (t/MMEURO)	5	5	5	5	4	Generación de vertidos (m3/MMEURO)	19	20	13	20	20	Toneladas CO ₂ emitidas (t/MMEURO)	18	15	17	19	13	Toneladas CO ₂ evitadas (t/MMEURO)	1.403	1.036	1.239	1.467	1.405
	2010	2009	2008	2007	2006																																												
Materias primas (t/MMEURO)	41	40	47	43	53																																												
Consumo energético (GJ/MMEURO)	406	329	354	396	395																																												
Consumo de agua (m3/MMEURO)	42	28	31	37	27																																												
Generación de residuos (t/MMEURO)	5	5	5	5	4																																												
Generación de vertidos (m3/MMEURO)	19	20	13	20	20																																												
Toneladas CO ₂ emitidas (t/MMEURO)	18	15	17	19	13																																												
Toneladas CO ₂ evitadas (t/MMEURO)	1.403	1.036	1.239	1.467	1.405																																												
<p>Productos/Servicios sostenibles</p> <p>Cerca de 21.000 MW instalados.</p> <p>Más de 13.600 MW en mantenimiento.</p> <p>Más de 4.100 MW promovidos en parques y cartera de más de 22.600 MW.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Participación crucial en la lucha contra el cambio climático.• Cerca de 21.000 MW instalados, el equivalente 31 millones de toneladas CO₂/año evitadas.• Las actividades de construcción y mantenimiento de parques y el 50% de los CRO's cuentan con sistemas avanzados de gestión medioambiental certificados conforme a ISO 14001, así como con programas de minimización de aspectos ambientales con los que se minimizan de forma continua los consumos de materias primas y energía y la generación de residuos y emisiones. <div><p>Ahorro de emisiones de gases de efecto Invernadero.</p><p>(toneladas CO₂)</p><table><tr><th></th><th>< 2006</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td></td><td>11.322.750</td><td>14.767.500</td><td>19.273.500</td><td>24.024.600</td><td>27.371.550</td><td>31.250.550</td></tr></table></div>		< 2006	2006	2007	2008	2009	2010		11.322.750	14.767.500	19.273.500	24.024.600	27.371.550	31.250.550																																		
	< 2006	2006	2007	2008	2009	2010																																											
	11.322.750	14.767.500	19.273.500	24.024.600	27.371.550	31.250.550																																											

¹ Se reporta a valor de mercado del dividendo flexible por valor de 29 MMEURO, conforme se indica en nota 17.a) de Memoria anual de cuentas 2010

<p>Red Tecnológica con procesos de desarrollo de productos sostenibles</p> <p>5 centros de ingeniería en 2010: Madrid, Pamplona, Zamudio, Oxford Valley y Tianjin.</p> <p>5 adicionales en 2011: Virginia, Brasil, Chennai, Singapur y UK.</p> <p>Red comercial. Presencia en 8 regiones, 24 oficinas locales y más de 50 países.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gestión tecnológica y comercial que desarrolla y ofrece productos y servicios sostenibles y muy competitivos para los clientes, integrando el ecodiseño y la seguridad de producto desde las fases tempranas del desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> Avance en la implantación del eco-diseño en G10X conforme a UNE 150301 con el objetivo de obtener la certificación en 2011. Aplicación de la herramienta de Análisis de Ciclo de Vida (ACV) y diferentes estándares para integrar la seguridad de producto
<p>Proveedores sostenibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gamesa promueve que sus socios le acompañen en los compromisos de respeto medioambiental. 	<p>Por ello, está impulsando un proyecto de tracción medioambiental de proveedores, para que avancen hacia sistemas de gestión medioambiental certificados ISO 14001.</p>



Impacto social: Gamesa está alineada con los principales compromisos de ética empresarial internacional.

Aspecto	Efectos					
Compromiso con los derechos humanos y con el medioambiente Global Compact, UNIFEM, Women's Empowerment Principles, Caring for Climate.	<ul style="list-style-type: none">• Los mayores esfuerzos de gestión y dialogo social para la mantenibilidad de empleo a pesar de la crisis económica.• Generación de empleo directo e indirecto, a través del desarrollo de una base global de proveedores, que acompañan a Gamesa en su desarrollo internacional.• Gestión del conocimiento, planes de formación e igualdad.• Los más altos estándares en prevención de riesgos laborales (OHSAS 18001) y una reducción significativa de índices de siniestralidad laboral.					
		2010	2009	2008	2007	2006
	Plantilla	7.262	6.360	7.187	6.945	5.420
	Índice de Frecuencia de Bajas	4,19	4,91	9,15	20,06	26,80
	Índice de Gravedad	0,13	0,16	0,19	0,30	0,40
	% plantilla internacional	36	31	32	33	22
	% mujeres en plantilla	24,55	25,52	25,34	22,30	23,51
	% contratos indefinidos	87	86	72	68	70
	Horas de formación/empleado	32,27	32,32	32,79	24,10	12,54
	Gamesa, en los principales índices de sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none">• Presente en los principales índices de sostenibilidad internacionales.• En contacto permanente con analistas e inversores no financieros.				
		2010	2009	2008	2007	2006
Dow Jones Sustainability Index-World		✓	✓	✓	✓	-
Dow Jones Sustainability Index-Europe		✓	✓	✓	✓	-
FTSE4Good		✓	✓	✓	✓	✓
Ethibel Excellence Europe		✓	✓	✓	-	-
Global Challenges Index		✓	✓	✓	✓	-
CleanTech index (CTIUS)		✓	✓	✓	-	-
Sustainable Business 20 (SB 20)		✓	✓	-	-	-

Considerando la gestión en 2010, así como el contexto anteriormente mencionado y las principales tendencias derivadas en sostenibilidad, tales como prevención del cambio climático, respeto medioambiental, valor reputacional, ética en los negocios, gestión del talento y de la empleabilidad, Gamesa realiza una gestión de los riesgos y oportunidades que puedan afectar a la consecución de los objetivos de negocio.

A continuación se muestra, esquemáticamente, el desempeño obtenido de los objetivos marcados en 2010 en relación a los principales grupos de interés, así como lo principales riesgos y oportunidades gestionados.

Grupos de interés	Perspectiva sostenible	Objetivos 2010	Resultado	Riesgos y oportunidades gestionados en 2010, lecciones aprendidas
↓	↓	↓	↓	↓
CRECIMIENTO				
Cientes	MWe vendidos de aerogenerador	2.400 – 2.500	2.405 MWe	<ul style="list-style-type: none">• Highly competitive market environment, price pressure and regulatory uncertainty in some environments.• Attractive opportunities in emerging markets.• Sustained progress for the internationalization strategy and commercial expansion, more markets, new clients.
Cientes	MW entregados de parques	300 ²	593	
Cientes	Acuerdos promoción China (MW)	c.150	256	
RENTABILIDAD				
Accionistas y clientes	Mejora de costes PMC 500	Mejora continua de costes vs. años anteriores	> 100 MMEURO de ahorros en costes sobre base 2009	<ul style="list-style-type: none">• Creación de valor y contribución a mejorar CoE y a la mejora del margen.• Materiales, “Lean Production System” en nacelles, flexibilidad en la cadena de suministro con homologación de proveedores en nuevos mercados.• Gestión eficaz de la cuenta de resultados.• Factor de éxito para conseguir crecimiento rentable y sostenido, así como generación de valor para el accionista.
Accionistas	Margen EBIT de aerogeneradores	4,5% - 5,5%	4,9%	
FINANCIAL ROBUSTNESS				
Accionistas y clientes	Circulante / Ventas Grupo	< 35% - 45%	16%	<ul style="list-style-type: none">• Alineación de la fabricación con entregas de pedidos.• Financiación equilibrada considerando la relación entre el crecimiento en ventas y la necesidad de financiar los activos circulantes.• Revisión periódica de las necesidades de financiación y cumplimiento de covenants.• Capacidad financiera para acometer crecimiento (orgánico y operativo).
Accionistas	DFN/EBITDA Grupo	< 2,5x	-0,6x	
↓	↓	↓	↓	↓

² La guía 2010 no incluye 244 MW entregados a clientes estratégico en Q1, cuyo cobro se monetizó en Diciembre.

SOCIAL Y AMBIENTAL				
Empleados	Seguridad y Salud	IF: 4,06 -5,5 IG: 0,14 – 0,177	IF = 4,19 IG = 0,127	<ul style="list-style-type: none"> • Excelencia en seguridad y salud: extendiendo la cultura y niveles de control a todas las unidades de negocio y áreas geográficas, mediante diversos proyectos de gestión de la seguridad y salud de las personas. • Mantenimiento de certificación OSHAS 18001.
Empleados	Empleabilidad	Adaptación de estructura productiva a demanda por mercado y producto.	Adaptación de plantilla a necesidades de demanda. EREs gestionados sin repercusión en actividad planificada.	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia en la gestión. • Prevenir/resolver conflictos sociales e impactos en imagen y reputación. • Promover la empleabilidad.
Comunidad y Medio ambiente	Gestión ambiental	Ampliar ISO14001 a los nuevos centros de trabajo. Avance en EMAS.	Mantenimiento de ISO 14001 y adicionalmente implantado y certificado sistema de eficiencia energética según ISO16001 en la planta de Gamesa Lerma.	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de certificación ISO 14001 y EMAS camino hacia la excelencia en protección medioambiental. • Mayor contribución a minimizar emisiones de CO₂, extendiendo ISO16001 a otras plantas en 2011.

En el apartado D1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2010 se puede consultar información complementaria sobre otros aspectos en los que se ha focalizado la gestión en el periodo 2010.

Ver <http://www.gamesa.es/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/informe-gobierno-corporativo>; página 59.



Cumplimiento Global como garantía de defensa de los derechos e intereses de los Stakeholders.

La **Política de Control y Gestión de Riesgos y Oportunidades** de Gamesa establece las bases y contexto general sobre los cuales se asientan todos los componentes del control y gestión de riesgos, proporcionando disciplina y estructura en relación a dichos componentes: filosofía de gestión, modelo de identificación, evaluación, medición y control de riesgos/oportunidades, nivel de riesgos aceptado, comunicación, reporte y supervisión ejercida por el Consejo de Administración, integridad, valores éticos, competencias y asignación de responsabilidades.

Esta política tiene como objetivos principales:

- Cumplir con las leyes, reglamentos, normas aplicables y contratos,
- Alcanzar los objetivos establecidos por el Consejo de Administración dentro de los límites de tolerancia definidos como aceptables,
- Aportar el máximo nivel de garantías a los accionistas,
- Proteger los resultados y el patrimonio y preservar los activos y la reputación de la Corporación,
- Ejercer un control óptimo sobre las áreas de negocio y las sociedades de la Corporación garantizando la fiabilidad y la integridad de los sistemas de información,
- Defender los intereses de los accionistas, clientes, empleados, proveedores, otros grupos interesados en la marcha de Gamesa y de la “sociedad en general”, y
- Garantizar la estabilidad empresarial y la solidez financiera de forma sostenida en el tiempo.

La Política de Control y Gestión de Riesgos y Oportunidades de Gamesa tiene como uno de sus principales objetivos y pilar fundamental de la misma el cumplimiento de las leyes, reglamentos, contratos y normas de alcance local, nacional e internacional aplicables a toda la organización en las diferentes áreas geográficas en las que opera, como garantía para la defensa integral de los derechos e intereses de los grupos de interés, accionistas, clientes, empleados, proveedores, comunidades y otros grupos interesados en la marcha de la empresa.

El control sobre la incertidumbre en los cambios legislativos, la rapidez con la que se generan y su efecto en el negocio es un continuo desafío que Gamesa aborda con enfoque global. Por ello y fruto del compromiso de cumplimiento de todas las normativas, ha establecido a lo largo del año 2010, como refuerzo al control, una función específica de “Cumplimiento Global”, responsabilidad de la Unidad de Cumplimiento Normativo (UCN) que, reportando al Comité de Dirección y la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y con carácter colegiado (Secretaría General, Auditoría Interna y Asesoría Jurídica), tiene como objeto facilitar la vigilancia del cumplimiento de los requerimientos legales aplicables y de los que potencialmente puedan llegar a serlo.

Mecanismos de gobierno.

Gamesa cuenta con un **Sistema de Control y Gestión de Riesgos y Oportunidades** en toda la organización (divisiones, departamentos, empresas), que sigue la línea estratégica de globalización de la actividad industrial y comercial, en las diferentes áreas geográficas en las que opera (con nuevas áreas de implantación como Brasil e India), desarrollando una visión global e integral en este sistema, que contribuye a la consecución de los objetivos de negocio, a la creación de valor para los diferentes grupos de interés y al desarrollo sostenible y rentable de la organización.

La política y el sistema de gestión de riesgos y oportunidades de Gamesa se complementan y aplican a través de una organización, un modelo, unos procedimientos y unos sistemas de información que le permiten identificar, evaluar, priorizar y gestionar los riesgos y oportunidades a los que está expuesta. Se dispone de una **organización estructurada** para aportar valor trabajando en la gestión y control de riesgos que incluye a:

- Consejo de Administración: Supervisa la política de identificación, control y gestión de riesgos.
- Comisión de Auditoría y Cumplimiento: Supervisa periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, la fijación y revisión del mapa y los niveles de riesgo que la Sociedad considera aceptables.
- Comité de Dirección (Direcciones Generales, Corporativas y Geográficas): Como propietario de los riesgos/oportunidades asociados a las actividades, procesos y proyectos desarrollados, es

responsable de la mitigación/eliminación de los mismos contando para ello con el soporte de la Red de Risk Controllers

- Auditoría Interna: Realiza la supervisión independiente del sistema de control y reporta a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.
- Unidad de Cumplimiento Normativo (UCN): Supervisa y vigila el cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores y, en general, de las reglas de Gobierno de la Sociedad. Por otra parte y reportando al Comité de Dirección y a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, es el órgano colegiado encargado de la vigilancia y seguimiento del entorno normativo que afecta a la actividad.
- Departamento de Control de Riesgos Corporativo (BRC): Define directrices y coordina actividades con la red de Risk Controllers y con los responsables de control de riesgos BRC en las diferentes áreas geográficas. En 2010, el departamento ha pasado a reportar directamente a Auditoría Interna.

En el apartado D3 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2010 se puede consultar información complementaria sobre los mecanismos de Gobierno.

Ver <http://www.gamesa.es/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/informe-gobierno-corporativo> ; página 64.



Tendencias, riesgos y oportunidades de sostenibilidad en el largo plazo.


En línea con el Plan de Negocio 2011-13, se ha prestado especial atención al control de riesgos/oportunidades de tipo tecnológico, selección adecuada del mercado y de las características del producto (exigencias regulatorias, especificaciones de producto), adaptando los nuevos productos a las exigencias y requisitos necesarios para conseguir productos seguros y fiables, medioambientalmente respetuosos en todo su ciclo de vida.

Son vectores estratégicos clave de Gamesa:

- **Maximización del crecimiento** a través de la expansión comercial en nuevos mercados y segmentos, con una cobertura de toda la cadena de valor, desde la promoción de parques hasta el servicio de operación y mantenimiento.
- **Reducción del coste de la energía** a través del desarrollo tecnológico y la mejora del servicio de operación y mantenimiento.
- **Maximización de la eficiencia** a través del lanzamiento de nuevas plataformas industriales, ajustando capacidad a demanda y la optimización de la estructura de costes.

Principales retos	Principales factores a controlar
CRECIMIENTO	
<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento de volúmenes de dos dígitos (aerogeneradores): CAC 10-13: 15%. • Ventas de aerogeneradores en nuevos mercados y clientes, promoción de parques como tractor de demanda y crecimiento rentable de Servicios. • Objetivos para 2013: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Ventas de aerogeneradores: 4 GW en 33 mercados ◦ Promoción: Entregas de 700 MW/año ◦ Servicios: 24 GW en O&M (Operación y mantenimiento) 	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución de las regulaciones y normativas en las áreas objetivo. • Riesgo país en nuevos mercados. • Capacidad financiera de clientes. • Progresiva recuperación de la demanda. • Excelencia en la satisfacción del cliente.
REDUCCIÓN DEL COSTE DE LA ENERGÍA	
<ul style="list-style-type: none"> • Maximización del performance del aerogenerador a través del desarrollo de la cartera de producto. • Referente del mercado en disponibilidad y optimización de flota de servicios. • Posición de liderazgo en el sector para 2013: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Optimización de CoE en un 20% en 2013 (30% en 2015) ◦ Lanzamiento en 5 años de tres nuevas familias de productos <i>onshore</i> (sobre las plataformas G9X y G10X) y dos nuevas plataformas <i>offshore</i> (G11X y G14X). ◦ Oferta integral a lo largo de la cadena de valor eólica (desde promoción hasta O&M). ◦ Presencia comercial, industrial y tecnológica global (se doblará el personal destinado a I+D para el 2013, con la apertura de 5 nuevos centros de ingeniería/ I+D). 	<ul style="list-style-type: none"> • Excelencia de productos y servicios.
EFICIENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Optimización de la base de suministro. ◦ Localización industrial en mercados de crecimiento. ◦ Optimización de construcción y logística internacional. ◦ Optimización de la estructura de costes. • Objetivos para 2013: <ul style="list-style-type: none"> ◦ 1.000 MW de capacidad en cada región estratégica. ◦ 15% Optimización costes estructura por MW. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad y autonomía de producción en mercados emergentes clave. • Ajustes de capacidad. • Gestión del talento. • Calidad, Seguridad, Ética, Respeto de los derechos humanos y laborales, Seguridad y Salud, y respecto medioambiental de la cadena de suministro de materiales/componentes y servicios. • Instrumentos financieros de cobertura apropiados al riesgo de variaciones de tipo de cambio, de interés y volatilidad de precios de materias primas.
En 2011 se mantienen los dos ejes de rentabilidad y solidez financiera, con el margen EBIT y la DFN/EBITDA como principales indicadores de seguimiento de objetivos:	
RENTABILIDAD	
<p>Maximizar la creación de valor en un entorno de crisis financiera y su contagio a la economía real mediante una gestión flexible de la producción, suministros y estructura de costes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recuperación progresiva del margen EBIT (aerogeneradores): Margen EBIT 2013: 6%-7%. • Recuperación de la contribución positiva al EBIT del negocio de parques. EBIT Parque 2013: c.25 MMEURO 	<p>El seguimiento del Margen EBIT persigue la rentabilidad sobre las ventas, implica flexibilidad en gestión, negociación de precios, optimización de costes y variabilización de la estructura.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acierto en la gestión y fijación de precios. • Impacto de la estructura de costes de forma diferente en cada área geográfica: Europa, India, China, Brasil y Estados Unidos. • Precio del dinero y volatilidad de precios en materias primas. • Curvas de arranque y aprendizaje, y cambios en las cadenas de suministro.
SOSTENIBILIDAD FINANCIERA	
<p>Mantener un nivel de solidez financiera que permita conservar nuestro potencial de crecimiento sostenible, en un entorno de incertidumbre macroeconómica y financiera.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situación financiera sólida: Deuda Neta/EBITDA <2x en 2011 y <2,5x en 2012. 	<p>El seguimiento del ratio DFN/EBITDA Grupo mide la solvencia financiera, permite un crecimiento de la deuda, pero limitado por la generación de EBITDA en niveles entendidos y asumidos por el mercado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Líneas de financiación

Los objetivos operativos y financieros para el medio plazo (2011-13) son los siguientes:

<div style="text-align: center;"> Fabricación aerogeneradores  </div>	Aerogeneradores	Guías 2011	Guías 2013
	Margen EBIT	4% - 5%	6% - 7%
	Capital circulante s/ventas	15% - 20%	C.20%
	Capex	250 (*)	250 (*)
	Parques		
	EBIT (MMEUR)	C.20	C.25
	DFN (MMEUR)	C.500	C.500
	Grupo		
	DFN/EBITDA	<2x	<2,5x

(*) Incluye inversión offshore: 30 MMEUR en 2011, 60 MMEUR en 2013

Entre los objetivos operativos para 2011 se encuentran los siguientes:

DESCRIPCIÓN DE OBJETIVOS DE GRUPO 2011		NIVEL OBJETIVO
Crecimiento	Ventas de aerogeneradores (MWe)	2.800 - 3.100
	Entregas de parques eólicos (MW)	c.400
	Acuerdos promoción China (MW)	c.300
CoE	Mejora del performance de producto.	<ul style="list-style-type: none"> Comercialización G97 y G10X. Desarrollo <i>offshore</i>.
	Referencia en disponibilidad del mercado.	Optimización continua respecto 2010 por mercado.
	Plan de mejora de coste del aerogenerador. Reducción del coste medio.	Mejora respecto 2010
Eficiencia	Adaptación de la capacidad a la demanda.	<ul style="list-style-type: none"> India: 300 MW de nueva capacidad de fabricación de palas. Brasil: 300 MW de nueva capacidad de montaje de nacelles.
	Seguridad y Salud laboral: Índice de Frecuencia	4,00 - 5,00
	Seguridad y Salud laboral: Índice de Gravedad	0,13 - 0,19
	Responsabilidad Social Corporativa	Mantenimiento de certificaciones en medio-ambiente, Calidad y Seguridad Laboral.

Concluimos finalmente que los principales riesgos/oportunidades de Gamesa a largo plazo, con impacto en la sostenibilidad, vendrán condicionados, entre otros, por:

- Factores externos: la evolución de la crisis macroeconómica, el cumplimiento de los compromisos de los gobiernos para una regulación estable de la venta de energía eólica en los mercados objetivos, los requerimientos de los gobiernos para contribuir a minimizar el cambio climático, el mantenimiento de sólidas cadenas de suministro socialmente responsables y la evolución de los precios de materias primas y de la energía.
- Factores internos: adaptación ágil y continua de los productos para mantener el mas alto nivel de competitividad y de vanguardia tecnológica, continua orientación a la excelencia en cuanto a seguridad y salud, medio ambiente y calidad, el desarrollo y retención del talento y mantenimiento del empleo.

Perfil de la organización

2.1.- Nombre de la organización.

GAMESA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA, S.A

2.2.- Principales marcas, productos y/o servicios.

La actividad de Gamesa se centra en el diseño, fabricación e instalación de aerogeneradores así como en la promoción, construcción, venta, operación y mantenimiento de parques eólicos.

Cuenta con una capacidad propia de diseño y desarrollo tecnológico de aerogeneradores y una integración vertical, que comprende la fabricación de palas y moldes para su fabricación, raíces de pala, multiplicadoras, generadores, convertidores y torres (a través de Windar Renovables, S.L.), además de realizar el ensamblaje del aerogenerador.

Adicionalmente, Gamesa proporciona una respuesta integral que se completa con una amplia oferta de servicios de Operación y Mantenimiento (O&M) y de garantías a largo plazo, ofreciendo una gama completa de servicios y un equipo integrado de profesionales al servicio del mantenimiento de más de 13.600 MW.

La diversidad de productos comercializados por Gamesa comprende, fundamentalmente, una amplia gama de aerogeneradores, desarrollados para ofrecer las mejores prestaciones en función de los diversos tipos de emplazamientos:

Catálogo de aerogeneradores							
Producto	Diámetro rotor	Área barrido	Longitud pala	Peso pala	Altura buje	Potencia Nominal	Clase
Gamesa G136-4.5 MW	136 m	14.527 m ²	66,5 m	N.D.	120 m	4.5 MW	III ⁽⁵⁾
Gamesa G128-4.5 MW	128 m	12.868 m ²	62,5 m	13.800 kg	120 m	4.5 MW	IIA
Gamesa G97-2.0 MW	97 m	7.390 m ²	47,5 m	7.313 kg	78-90-120 ⁽⁴⁾ m	2.0 MW	IIIA
Gamesa G94-2.0 MW	94 m	6.940 m ²	46 m	6.800 kg	78-90 m	2.0 MW	IIA
Gamesa G90-2.0 MW	90 m	6.362 m ²	44 m	5.800 kg	67 ⁽³⁾ -78-100 m	2.0 MW	IIA/IIIA
Gamesa G87-2.0 MW	87 m	5.945 m ²	42,5 m	6.150 kg	67-78-100m	2.0 MW	IA ⁽²⁾ /IIA
Gamesa G80-2.0 MW	80 m	5.027 m ²	39 m	6.500 kg	60-67-78-100 ⁽¹⁾ m	2.0 MW	IA
Gamesa G58-850 kW	58 m	2.642 m ²	28,3 m	2.400 kg	44-55-65 m	0.85 MW	IIA/IIIB
Gamesa G52-850 kW	52 m	2.124 m ²	25,3 m	1.900 kg	44-49-55-65 m	0.85 MW	IA
Made AE-52-800 kW	52 m	2.124 m ²	25,1 m	2.950 kg	50 m	0,85 MW	IA
Made AE-56-800 kW	56 m	2.463 m ²	27,1 m	2.970 kg	60 m	0,85 MW	IIA
Made AE-59-800 kW	59 m	2.734 m ²	28,6 m	3.150 kg	60 m	0,85 MW	IIIA
Made AE-61-1320 kW	61 m	2.922 m ²	29,15 m	4.900 kg	55 m	1.4 MW	IA

(1) Torre de 100 m IEC IIA

(2) Se certificará como clase S

(3) Disponibilidad en función del emplazamiento

(4) En desarrollo

(5) Se certificará como clase S

La compañía está inmersa en el diseño y desarrollo de dos familias de turbinas offshore: Gamesa G11X-5.0 MW y Gamesa G14X de entre 6 y 7 MW de potencia unitaria, basadas en las tecnologías probadas y validadas de la plataforma Gamesa G10X-4.5 MW.

2.3.- Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos.

El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión y control de la compañía. Su misión es promover el interés social representando a la entidad y sus accionistas en la administración del patrimonio, la gestión de los negocios y la dirección de la administración empresarial.

Por su parte, el modelo organizativo de Gamesa está estructurado en unidades operativas, unidades corporativas y geográficas:

Estructura organizativa	
Presidente y Consejero Delegado	Jorge Calvet Spinatsch
Unidades Corporativas	
Secretaría General	Jose Antonio Cortajarena
Control de Gestión	Juan Ramón Iñarritu
Comercial y Proyectos	Javier Perea
Gestión del Capital Humano	Juana María Fernández
Comunicación y Relaciones Externas	Amalia Blanco
Desarrollo de Negocio	David Mesonero
Fusiones y Adquisiciones	Gonzalo Onzain
Asesoría Jurídica	Iñigo Cisneros
Áreas soporte al CEO	
Relación con Inversores	Cristina Perea
Auditoría Interna	Félix Zarza
Unidades Operativas	
Chief Operating Officer (COO)	Iñigo Giménez
Planificación General	Martín Barandela
Operaciones	Ricardo Chocarro
Tecnología	Jose Antonio Malumbres
Excelencia de Negocio	Jose Ignacio Larretxi
Servicios	Pedro López
Promoción y Venta de parques	Teodoro Monzón
Offshore	Jose Luis Blanco
Unidades Geográficas	
CEO Norteamérica	Dirk Matthys
CEO China	Jesús Zaldúa
CEO India	Ramesh Kymal

En lo relativo a la estructura societaria, la relación de sociedades consolidadas que componen el grupo Gamesa está especificada en el Informe de Cuentas anuales consolidadas 2010 3, si bien se indica que no han existido cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad. A modo de resumen más significativo, puede dividirse de la siguiente manera:

- Grupo Gamesa Energía, que comprende sociedades de promoción y explotación de parques eólicos en España, Italia, Grecia, Portugal, Francia, República Dominicana, Estados Unidos, Rumanía, Polonia, Alemania, México, Japón, Hungría y Reino Unido. Otras sociedades dedicadas a la fabricación de aerogeneradores, entre las que destacan Gamesa Eólica, S.L.U.; Gamesa Innovation and Technology, S.L.U, Estructuras Metálicas Singulares S.A.U, Gamesa Wind Engineering APS; Gamesa Wind GMBH; Gamesa Eólica Italia S.R.L.; Gamesa Blade Tianjin Co Ltd; Gamesa (Beijing) Wind Energy System Development Co Ltd; Gamesa Wind Tianjin Co Ltd; Gamesa Electric S.A.U.; Cantarey Reinoso S.A.U.; Enertron S.L.U.; Valencia Power Converters S.A.U.; Gamesa Energy Transmisión S.A.U.; Especial Gear Transmisión S.A.U o Fundición Nodular del Norte S.A.U entre otros.
- Grupo Gamesa nuevos desarrollos orientado a la actividad de instalaciones eléctricas.

³ Ver <http://www.gamesa.es/recursos/doc/accionistas-inversores/informacion-financiera/cuentas-anuales/cuentas-anuales-consolidadas-ejercicio-2010.pdf>

- Grupo Gamesa Technology Corporation, entre las que se encuentran Fiberblade LLC, Gamesa Wind US LLC; Gamesa Wind PA; Gamesa Energy USA Inc; Fiberblade East o Towers & Metallic Structures Inc como representantes más significativos y todos ellos con domicilio en Estados Unidos.
- Otras participaciones relevantes: Cametor S.L. sociedad cuya actividad es la tenencia de inmovilizado (100% de participación); Qgrid Technologies S.L. de actividad comercializadora (60%); Compass Transword Logistics S.A. (51%) y Windar Renovables S.L. (32%).

2.4.- Localización de la sede principal de la organización.

El domicilio social de Gamesa Corporación Tecnológica, S.A. es:

Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 222

48170 Zamudio-Vizcaya (España)

2.5.- Número de países en los que opera la organización.

Gamesa es una empresa de implantación global que cuenta con 30 centros de producción en Europa, Estados Unidos, China e India, con una red comercial para más de 50 países.

2.6.- Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.

Gamesa Corporación Tecnológica, S.A. tiene un capital social de 41.770.668,89 euros al 31 de diciembre de 2010, integrado por 245.709.817 acciones ordinarias de 0,17 euros de valor nominal cada una, representadas mediante anotaciones en cuenta.

Todas las acciones se encuentran íntegramente suscritas y desembolsadas, y confieren idénticos derechos, sin que existan diferentes clases ni series de acciones. La sociedad cotiza en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao, así como en el Sistema de Interconexión Bursátil (Mercado Continuo), desde el 31 de octubre de 2000.

Datos bursátiles	2010	2009	2008
Capital social (€)	41.770.668	41.360.984	41.360.984
Nº acciones	245.709.817	243.299.904	243.299.904
Capitalización bursátil (€)	1.403.494.475	2.867.290.500	3.099.640.777
Free Float (%)	80,42	77,53	61,57
Cotización máxima (€)	12,50	16,96	36,01
Cotización mínima (€)	4,49	8,04	10,39
Cotización media (€)	7,52	13,34	27,71
Cotización a cierre 31 de diciembre (€)	5,71	11,78	12,74
Volumen total de títulos negociados	1.037.128.350	676.453.181	649.446.247
Volumen medio de títulos diario	4.067.170	2.591.775	2.478.802
Beneficio por acción (€)	0,208	0,48	1,32

La composición del accionariado a 31 de diciembre es la siguiente:

Accionistas significativos y % participación	2010	2009	2008
Iberdrola S.A.	19,58%	14,10%	23,95%
Blackrock Investment Management LTD	-	9,01%	3,37%
Lolland, S.A.	-	5,00%	5,00%
Norges Bank	3,09%	-	-
Otros(*)	77,33%	71,89%	67,68%

(*) Todos ellos con un porcentaje de participación inferior al 10%



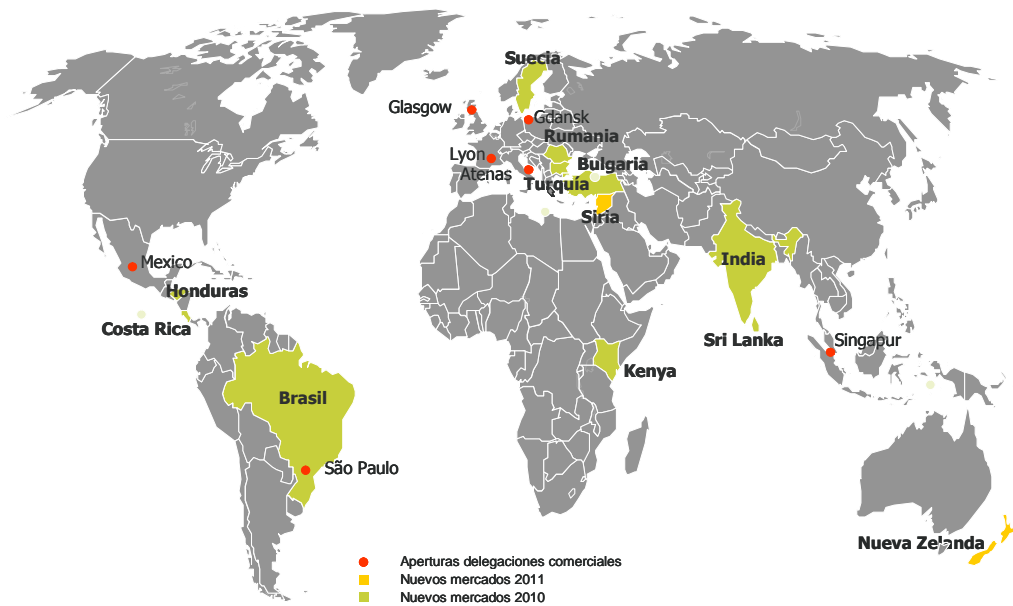
2.7.- Mercados atendidos.

La comercialización y mantenimiento de los productos de Gamesa se realiza a escala mundial. La unidad de fabricación y venta de aerogeneradores ya ha suministrado turbinas eólicas a Alemania, Argentina, Bulgaria, China, Chipre, Corea, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Egipto, España, Estonia, Francia, Grecia, Honduras, Hungría, India, Irlanda, Italia, Japón, Marruecos, México, Polonia, Portugal, Puerto Rico, Rumania, Sri Lanka, Suecia, Taiwán, Túnez, Reino Unido, Estados Unidos, Venezuela y Vietnam, y cuenta con una amplia red comercial que incluye oficinas comerciales en Alemania, China, Italia, Dinamarca, Estados Unidos, Grecia, Portugal, Francia, Reino Unido y Polonia, y sucursales en México, Marruecos, Egipto y Túnez.

Durante 2010, la estrategia de expansión comercial hacia nuevas áreas geográficas y nuevos segmentos de mercado concluye con la entrada de Gamesa en 10 países nuevos y la diversificación de la cartera de clientes con más de 20 nuevas cuentas entre eléctricas, productores independientes, inversores financieros y grupos industriales.

Durante el ejercicio, Gamesa ha fortalecido su red comercial con la apertura de oficinas en Glasgow, Lyon, Atenas, Gdansk, México DF, Sao Paulo y Singapur y con la contratación de 50 personas.

Nuevos mercados



Mix de ventas de producto por región/país (MWe)	2010	2009	2008
España	168	857	1.417
Resto de Europa	624	994	621
Italia	75	344	333
Polonia	60	196	30
Francia	22	148	166
UK	49	120	(2)
Hungría	34	74	50
Bulgaria	30	60	-
Rumania	91	34	-
Irlanda	10	10	-
Alemania	-	5	(4)
Grecia	38	3	35
Portugal	-	-	35
Chipre	20	-	-
Estonia	40	-	-
Suecia	5	-	-
Turquía	50	-	-
Estados Unidos	673	469	766
China	664	479	497
India	192	-	-
Resto del mundo	181	344	361
Egipto	-	122	120
Tunez	61	97	23
México	54	59	71
Venezuela	48	32	-
Marruecos	4	18	148
Honduras	4	-	-
Costa Rica	13	-	-
Sri Lanka	-	20	-
Total	2.405 Mwe	3.145 Mwe	3.685 Mwe

Mix de producto por plataforma (MWe)	2010	2009	2008
Gamesa G8X-2.0 MW	1.712	2.072	2.582
Gamesa G5X-850 kW	583	926	1.080
MADE	110	147	23
Total	2.405 Mwe	3.145 Mwe	3.685 Mwe

Mix de producto por modelo de aerogenerador (MWe)	2010	2009	2008
Gamesa G90-2.0 MW	1.390	974	689
Gamesa G87-2.0 MW	163	966	1.483
Gamesa G80-2.0 MW	159	132	410
Gamesa G58-850 kW	497	348	439
Gamesa G52-850 kW	86	578	641
MADE AE-61	106	131	23
MADE AE-59	4	16	-
Total	2.405 Mwe	3.145 Mwe	3.685 Mwe

2.8.- Dimensiones de la organización informante.

Número de empleados	2010	2009	2008
	7.262	6.360	7.187

Ventas (importe neto de la cifra de negocio MMEURO)	2010	2009	2008
	2.764	3.229	3.834

Capitalización total (MMEURO) <i>Desglosada en términos de deuda y patrimonio neto</i>	2010	2009	2008
Capital suscrito	42	41	41
Patrimonio de la sociedad dominante	1.624	1.571	1.502
Deuda financiera	839	1100	734
Inmovilizado bruto en explotación	817	725	564
Amortización acumulada	-371	-306	-232

Productos o servicios prestados (MWe)	2010	2009	2008
MWe de energía eólica vendidos	2.405	3.145	3.684

Ventas/ingresos por países/regiones que representan un 5% o más de los ingresos totales (#) (importe neto de la cifra de negocio en millones de euros)	2010		2009		2008	
	(#)	%	(#)	%	(#)	%
España	310	11,4	990	31,1	2.068	54,1
Resto de Europa	902	32,9	1.045	32,8	560	14,7
Estados Unidos	723	26,4	567	17,8	580	15,2
China	358	13,1	235	7,4	256	6,7
India	189	6,9	-	-	-	-
Resto del mundo	253	9,3	347	10,9	354	9,3
Total ingresos	2.735	100	3.187	100	3.820	100

Costes por naturaleza incorporados en el resultado de explotación (millones de euros)	2010		2009		2008	
	(#)	%	(#)	%	(#)	%
Costes de aprovisionamiento	2.002	69,8%	2.072	72,2%	2.807	76,0%
Gastos de personal	295	10,3%	292	10,2%	291	7,9%
Amortizaciones y provisiones	209	7,4%	217	7,6%	297	8,0%
Otros gastos de explotación	359	12,5%	287	10,0%	348	9,4%
Total costes	2.865	100	2.869	100	3.693	100

Gamesa se encuentra en 2010 en pleno proceso de transformación y crecimiento internacional, lo que hace que el perfil de cada una de sus áreas geográficas se vea afectado por contextos muy diferentes. 2010 ha sido el año del arranque industrial en India, al mismo tiempo que se ha introducido la plataforma de 2 MW en China. Asimismo, Estados Unidos se ha visto afectado por un proceso de cambio de moldes para introducir las nuevas plataformas, mientras que en España se está llevando a cabo un proceso de ajuste de capacidad. De este modo Gamesa adapta su base de suministro a la demanda en cada mercado.

Empleados por áreas geográficas	2010	2009	2008
Europa y resto del mundo	4.935 (68%)	4.714 (74%)	5.175 (72%)
Estados Unidos	912 (12%)	770 (12%)	1.067 (15%)
China	1.083 (15%)	876 (13%)	945 (13%)
India	332 (5%)	67 (1%)	5 (0,1%)
Total empleados	7.262	6.360	7.197

Nota: Ver indicador LA1 para mayor detalle

2.9.- Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad.

Como consecuencia del nuevo sistema de retribución al accionista denominado "Gamesa Dividendo Flexible" aprobado con fecha 28 de mayo de 2010 por la Junta General de Accionistas, Gamesa emitió en 2010 un total de 2.409. 913 acciones, lo que ha supuesto un incremento de 409.685 euros del capital social.⁴

Ver información adicional en el indicador 2.6.

2.10.- Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.

Premios y Distinciones	Concedido por
Premios Europeos de Medioambiente a la empresa 2009/2010. Sección Española y Sección País vasco. Categoría: Producto y/o servicio para el desarrollo sostenible (Gamesa G10X-4.5 MW).	Dirección General de Medio Ambiente de la Comisión Europea
Premios Randstad 2011. Gamesa ha sido premiada en los Randstad Awards 2011, que escogen anualmente a las empresas más atractivas para trabajar. En esta edición, Gamesa ha sido reconocida en dos categorías, la de desarrollo profesional y la de compromiso social / medioambiental.	Randstad
Gamesa consigue el certificado de Seguridad y Salud en el trabajo, siendo la primera empresa española que certifica su red mundial de centros según el estándar OHSAS 18001 que concede la entidad de certificación.	AENOR
Gamesa recibe el premio Madrid Excelente, por su destacada gestión orientada al cliente.	Comunidad de Madrid

⁴ Para mayor detalle ver nota 17.a) de la memoria consolidada de cuentas 2010 en : <http://www.gamesa.es/recursos/doc/accionistas-inversores/informacion-financiera/cuentas-anuales/cuentas-anuales-consolidadas-ejercicio-2010.pdf>

Gamesa reconocida como empresa líder en desarrollo sostenible.	PwC & SAM Sustainability Yearbook 2010
Gamesa recibe el premio de Internacionalización de la Empresa Española.	Círculo de Empresarios y Wharton
La web de Gamesa líder en materia de responsabilidad social corporativa.	Hallvarsson & Hallvarsson
Premio Actualidad Económica a las 100 mejores ideas 2010 por la plataforma Gamesa G10X-4,5 MW. la más potente en la actualidad en el sector eólico en tierra.	Actualidad Económica
Gamesa recibe el IV Premio Mutua en Prevención de Riesgos Laborales.	Mutua y Confesbask

Indices de sostenibilidad y otros índices	
Dow Jones Sustainability Indexes World & Europe 2010/2001. Bronze class y Sector Leader.	Dow Jones Sustainability Indexes Sustainable Assets Management (SAM)
FTSE4Good y FTSE4Good IBEX.	FTSE Group
Ethibel Excellence (ESI Europe).	Vigeo-Ethibel
SB20 "The World's top sustainable stocks".	Calvert Group, Cleantech Indices LLC, Winslow Management Company, Winslow Green y Triodos Bank.
CleanTech Index (CTIUS).	Cleantech Group, LLC
S&P Global Clean Energy Index.	Standard & Poors
Global Challenges Index.	BÖAG Börsen AG Oekom research AG

Otras iniciativas lideradas desde Gamesa en 2010, o en las que la compañía ha participado activamente comprenden:

- Gamesa se adhiere al Programa de Ecoeficiencia del Gobierno Vasco 2010-2014.
- Organiza un concurso de dibujos para niños "La energía eólica y tu comunidad".
- Puesta en marcha de la Universidad Corporativa Gamesa.
- Gamesa celebra el Día Mundial de la Eficiencia Energética.
- Gamesa Inaugura la Ruta Verde de la Conca de Barberá en Tarragona.
- Gamesa celebra el Día Mundial de Seguridad y Salud, Calidad y Medio Ambiente.
- Gamesa celebra el Día Global del Viento.
- Los empleados de Gamesa recaudan 61.512€ para Haití. Los empleados y Gamesa recaudan 61.512 euros para Haití, después de concluir una campaña interna de donación, que ha contado con la colaboración de 447 empleados de 11 países diferentes: España, China, Estados Unidos, Egipto, Portugal, Alemania, Bulgaria, Rumanía, India, Italia y Dinamarca. La iniciativa ha consistido en el compromiso por parte de Gamesa de aportar la misma cantidad que sus empleados, igualando los 30.756 euros recaudados internamente. Los fondos se han donado a UNICEF, que destina la cantidad a acciones de emergencia en la zona afectada por el terremoto que asoló el país de Haití. En concreto, la ayuda permite la provisión de suministros (tanques de agua, generadores eléctricos, kits de higiene, pastillas potabilizadoras, vacunas...), la reparación de redes de agua y saneamiento y la creación de espacios seguros para niños, con el fin de cubrir necesidades básicas como la nutrición, protección, atención psicológica e inmunización, entre otras actividades.
- Gamesa promueve el programa EcoEmprendedor XXI para impulsar la creación de empresas en el sector de las tecnologías limpias. El programa facilita la creación y consolidación de empresas innovadoras en el campo de las energías renovables, eficiencia energética, movilidad sostenible, gestión del ciclo del agua y gestión energética de los residuos.
- Gamesa firma la Cátedra 35 de la Universidad de Zaragoza, para potenciar la I+D de nuevas tecnologías sostenibles, que favorece la coordinación de investigaciones, programas de formación y nuevos estudios sobre diseños de aerogeneradores, componentes y parques eólicos.
- Lanzamiento del Plan de Igualdad Gamesa.
- Desarrollo del Proyecto Acción CO2 con la Fundación Entorno.

- Gamesa participa en la campaña europea “Trabajos saludables” 2010-2011. Coordinada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).
- Gamesa organiza el “I certamen de patentes e Inventores de Gamesa 2010”. Este primer certamen ha consistido en la entrega de galardones a Patentes y sus respectivos Inventores (personas de Gamesa). Una iniciativa de reconocimiento a la innovación, el trabajo en equipo y la excelencia, que se plantea para reconocer el alto nivel profesional de los equipos de personas de Gamesa, especialmente del área de Tecnología y premiar aquellas iniciativas, proyectos e ideas que revierten realmente en nuestro negocio. El ganador del periodo 2004 a 2008 ha sido la patente titulada “inserto de pala,” del año 2008. El ganador del año 2009 ha sido la patente, “métodos de control de aerogeneradores para mejorar la producción recuperando pérdidas de energía.”



Perfil del informe

3.1.- Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.

Este informe de sostenibilidad es el séptimo de estas características editado con carácter anual por Gamesa. De nuevo este año, se ha elaborado y validado conforme a las recomendaciones de la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad (G3) editada por el Global Reporting Initiative (GRI), y presenta una descripción equilibrada y razonable de la actuación económica, social y ambiental del grupo. El periodo cubierto por este documento refleja la actividad en el ejercicio 2010, y aporta algunos hechos significativos acontecidos en el primer trimestre de 2011. El anterior informe anual de sostenibilidad se publicó en abril de 2010. Señalamos igualmente que este informe puede completarse, ya que puntualmente hace referencia a ellas, con otras publicaciones que la corporación edita y distribuye también anualmente, de forma específica el Informe Anual de Cuentas o Memoria Legal 2010 y el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC) 2010. Todos estos documentos se encuentran disponibles en la página Web corporativa: www.gamesacorp.com

3.2.- Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).

Abril de 2010, correspondiente al ejercicio 2009.

3.3.- Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).

Anual, coincidiendo con la Junta General de Accionistas.

3.4.- Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.

Para cuestiones de tipo general sobre este informe, pueden dirigirse a:

Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.
Dirección de Responsabilidad Corporativa
Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 222
48170 Zamudio-Vizcaya
España
Tlf. 902.73.49.49
Fax: 944 317 610
Correo electrónico: sostenibilidad@gamesacorp.com

Este documento se encuentra disponible en formato electrónico en la Web Corporativa de Gamesa www.gamesacorp.com

Alcance y cobertura del Informe

3.5.- Proceso de definición del contenido de la memoria.

El Informe de Sostenibilidad 2010 de Gamesa contiene información dirigida al conjunto de la sociedad, en su sentido más amplio. No obstante, pretende cubrir específicamente aquellos aspectos relacionados con la sostenibilidad que pueden ser materiales-relevantes para la organización. Definimos estos como aquellos que representan un mayor impacto de conformidad con tres criterios:

- Aspectos que son de mayor interés para los diferentes stakeholders de Gamesa,
- Aspectos que tienen un impacto actual o potencial en la Compañía,
- Aspectos sobre los que Gamesa tiene un grado de control razonable.

Para su determinación, se ha procedido a su agrupación en los siguientes conjuntos clave:

Herramientas para la definición del contenido de la memoria	
Fuentes de Información	Herramientas Empleadas
Aspectos que impactan directamente en los grupos de interés	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas internas de diálogo con accionistas: Oficina de relaciones con inversores y atención al accionista. Propuestas de resolución ESG en Juntas Generales de Accionistas de compañías de referencia. Herramientas internas de diálogo con clientes. Herramientas internas de diálogo con proveedores. Análisis de prensa y medios de comunicación:70 referencias. Análisis del entorno competitivo: Benchmarking de las empresas líderes en el sector. Organismos internacionales de especial relevancia en sostenibilidad: WBCSD, Global Compact, CERES, Transparency International, Institute for Human Rights and Business, Carbon Disclosure Project, documentos de la Comisión Europea relacionados con la Responsabilidad Corporativa, ...etc). Organismos nacionales: Red Española del Pacto Mundial, Observatorio de RSC, Observatorio RSE, Monitor Español de Reputación Corporativa, Fundación Entorno,...etc). Buzón interno Gamesa de sostenibilidad.
Inversores y analistas socialmente responsables	<ul style="list-style-type: none"> Políticas de inversores institucionales relevantes que forman parte del accionariado de Gamesa así como de los que no. Requisitos e informes de analistas no financieros: Dow Jones Sustainability Indexes, FTSE4Good, Ethibel Sustainability Index Excellence Europe, Sustainalytics...etc). Roadshows 2010 con inversores socialmente responsables. Observatorios de la ISR: Eurosif, Instituto de Innovación Social-ESADE, ...etc.
Reglamentos internos de Gamesa	<ul style="list-style-type: none"> Misión, Visión y Valores. Política y Principios RC de Gamesa. Código de Conducta. Plan de Negocio 2011-2013 de Gamesa. Control de Riesgos Corporativos. Sistemas e Indicadores internos de gestión medioambiental, seguridad & salud laboral y calidad.
Marco regulatorio	<ul style="list-style-type: none"> Derivado de normativa sobre renovables. Derivado de adhesiones voluntarias.
Aspectos de interés para el sector de las renovables	<ul style="list-style-type: none"> Información pública del sector de las energías renovables; Global Wind Energy Council, European Wind Energy Association, Asociación Empresarial Eólica, ...etc.). Información institucional y del entorno desde el área de relaciones institucionales internacionales. Aspectos de interés para las asociaciones del sector.
Requisitos de reporting	<ul style="list-style-type: none"> Directrices para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI-G3): 79 Indicadores de desempeño, tanto económicos (9), como ambientales (30), laborales (14), de derechos humanos (9), sociales (8) y relativos a responsabilidad de producto (9). Directrices del GHG Protocol.

3.6.- Cobertura de la memoria.

El presente Informe de Sostenibilidad 2010 alcanza a Gamesa y a las sociedades dependientes que componen el grupo (ver sección 2.3 para más detalle). La relación completa de empresas que componen el Grupo Gamesa a 31 de diciembre de 2010 figura en la sección correspondiente de la Memoria Legal. Las variaciones más significativas producidas durante el ejercicio 2010 en el perímetro de consolidación, se describen en la nota 2.g) de la memoria legal consolidada del ejercicio 2010.

Este informe no incluye, por tanto, la información cualitativa ni cuantitativa de negocios conjuntos (joint ventures) en los que Gamesa no tenga participación mayoritaria, la información de actividades subcontratadas, ni de instalaciones arrendadas, en clara referencia a permitir la comparabilidad entre los diferentes ejercicios.

3.7.- Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.

La cobertura del informe de sostenibilidad de Gamesa 2010 da alcance a todas las sociedades identificadas en el punto 2.3.

Gamesa considera, por tanto, que el presente informe representa de forma razonable y equilibrada el desempeño económico, ambiental y social del grupo. De existir limitaciones a la información reflejada en este informe por efecto de la no incorporación completa de datos cuantitativos en los sistemas de gestión, éstas se consideran de escasa influencia sobre los datos globales agregados del grupo y, a juicio de Gamesa, no afecta de forma relevante a la valoración que el lector pueda hacer sobre el desempeño de la compañía.

No obstante, la corporación trabaja de forma continuada en el desarrollo de controles que permitan conseguir una cobertura y alcance completos.

3.8.- La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.

Este informe no incluye la información de negocios conjuntos (joint ventures) en los que Gamesa no tenga participación mayoritaria, la información de actividades subcontratadas ni de instalaciones arrendadas, en clara referencia a permitir la comparabilidad entre los diferentes ejercicios.

3.9.- Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.

En relación a los medios empleados en la contabilidad de la práctica totalidad de los indicadores de desempeño descritas en la Guía G3 del GRI, Gamesa dispone de aplicaciones de gestión que consolidan los datos de las delegaciones, centros productivos y parques eólicos, que permiten garantizar la precisión, veracidad y exhaustividad de la información presentada en este Informe de Sostenibilidad 2010.

Los indicadores de medioambiente excluyen los datos relativos de 5 centros de fabricación, que están incluidos en la joint venture con el grupo Daniel Alonso para la creación de Windar Renovables S.L. A efectos de no distorsionar la evolución histórica de dichos indicadores, todos los resultados se presentan pro forma.

Factor conversión energía directa a indirecta		Emisiones directas de CH4	
España (GJ indirecto/directo)	3,04	Gas natural (kgCH ₄ /GJ fuel)	0,001
China (GJ indirecto/directo)	3,27	Gas oli(kgCH ₄ /GJ fuel)	0,003
Estados Unidos (GJ indirecto/directo)	3,21	Gasolina(kgCH ₄ /GJ fuel)	0,003
Emisiones directas CO2		Propano(kgCH ₄ /GJ fuel)	0,001
Gas natural (kgCO ₂ /GJ)	56,1	Emisiones indirectas N2O	
Gas oli(kgCO ₂ /GJ)	74,1	Gas natural (kgN ₂ O/GJ fuel)	0,0001
Gasolina(kgCO ₂ /GJ)	69,3	Gas oli(kgN ₂ O/GJ fuel)	0,0006
Propano(kgCO ₂ /GJ)	63,1	Gasolina(kgN ₂ O/GJ fuel)	0,0006
Emisiones indirectas CO2		Propano(kgN ₂ O/GJ fuel)	0,0001
España (grCO ₂ /Kwh)	554,000		
China(grCO ₂ /Kwh)	778,000		
Estados Unidos (grCO ₂ /Kwh)	385,000		
India (grCO ₂ /kwh)	932,000		



Los factores de conversión y de emisión empleados en el cálculo de indicadores ambientales responden a los siguientes criterios:

- Cálculo de emisiones indirectas de CO₂ derivadas del consumo eléctrico. Fuente: International Energy Agency (IEA). "CO₂ emissions per kWh from electricity and heat generation-2009 Highlights".
- Conversión de Gigajulios directos a indirectos para el cálculo del consumo energético total y las emisiones indirectas. Fuente interna.
- Cálculo de emisiones directas de CH₄, N₂O y CO₂ por trazabilidad con el combustible consumido. Fuente GHG Protocol v3.0-dec07. "Direct emissions from fuel use in facilities".

Adicionalmente, indicamos que el método de cálculo empleado para reflejar los indicadores medioambientales responde a la consolidación de datos reales de facturación (obtenido mediante facturas, albaranes, contadores...etc.). En el caso de que el dato medioambiental se corresponda con una estimación, o haya sido realizada mediante muestreo estadístico o mediante la realización de medias, este particular se indicará de forma específica en el apartado correspondiente.

3.10.- Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.

Gamesa no ha considerado necesario reformular la información de informes anteriores debidos a los cambios producidos en su estructura empresarial. No obstante, la información cuantitativa de los ejercicios 2008 y 2009, podría presentar alguna ligera desviación respecto a la presentada en dichos ejercicios como consecuencia de actualización y ajuste.

3.11.- Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.

No existen cambios significativos.

Índice de contenidos del GRI

3.12.- Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.

La tabla se encuentra referenciada en la sección penúltima del presente informe de sostenibilidad.

Verificación

3.13.- Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye en el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización informante y el proveedor o proveedores de la verificación.

Gamesa trabaja en políticas y medidas internas que le permitan garantizar la precisión, la exhaustividad y la veracidad de la información presentada en la memoria de sostenibilidad. Las cuentas anuales individuales y consolidadas han sido auditadas por la firma Deloitte conforme a la normativa contable que en cada caso resulta de aplicación. Por quinto año consecutivo, se ha requerido a un organismo independiente la verificación de la información relativa a las prácticas sociales y ambientales contenidas en el presente Informe de Sostenibilidad 2010, la conformidad contra las Guías G3 de 2006 del Global Reporting Initiative (GRI) y la obtención de una trazabilidad adecuada sobre toda la información y datos correspondientes a los indicadores principales y adicionales de la citada guía. Este encargo recae en 2010 en la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) y el informe de verificación se incluye en la sección 5 de este informe.

La metodología seguida para la realización de la verificación, se basa en el reglamento General de Verificación de Memorias de Sostenibilidad de AENOR. El proceso de verificación, tiene como finalidad analizar y comprobar que se ha elaborado la memoria de conformidad con los requisitos de la guía del GRI y que el contenido de la información de la memoria es veraz y completo.

Siguiendo las directrices de la Guía G3, la corporación ha autocalificado esta memoria como GRI-A+, que corresponde a organizaciones expertas que, además, han verificado externamente su Informe de Sostenibilidad. A su vez, la firma auditora ha confirmado la calificación A+, y por último, la revisión del GRI le ha otorgado este mismo nivel de aplicación, tal y como se refleja en la sección 6 de este informe.

Nivel de aplicación de memoria		C	C+	B	B+	A	A+
Contenidos básicos	Información sobre el perfil según la G3	Informa sobre: 1.1 2.1 - 2.10 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15	Verificación externa de la Memoria	Informa sobre todos los criterios enumerados en el Nivel C además de: 1.2 3.9, 3.13 4.5 - 4.13, 4.16 - 4.17	Verificación externa de la Memoria	Los mismos requisitos que para el Nivel B	Verificación externa de la Memoria
	Información sobre el enfoque de gestión según la G3	No es necesario		Información sobre el enfoque de gestión para cada categoría de indicador		Información sobre el enfoque de la dirección para cada Categoría de indicador	
	Indicadores de desempeño según la G3 & Indicadores de desempeño de los suplementos sectoriales	Informa sobre un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Social y Ambiental		Informa sobre un mínimo de 20 indicadores de desempeño y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Ambiental, Derechos Humanos, Prácticas laborales, Sociedad, Responsabilidad sobre productos		Informa sobre cada indicador central G3 y sobre los indicadores de los Suplementos sectoriales, de conformidad con el principio de materialidad ya sea a) informando sobre el indicador o b) explicando el motivo de su omisión	

*Versión final del Suplemento sectorial

Gobierno

4.1.- La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.

La estructura de gobierno de Gamesa se fundamenta sobre dos órganos principales: la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración.

De acuerdo con la legislación aplicable, que recoge la normativa interna de la Sociedad, la Junta General de Accionistas es la reunión de los accionistas que, constituidos en Junta General debidamente convocada, decidirán por mayoría en los asuntos propios de su competencia. La totalidad de los accionistas, incluso los que no hayan participado en la Junta General o hayan mostrado su disidencia, quedan sometidos a los acuerdos de la Junta General, sin perjuicio de los derechos de impugnación que legalmente tienen.

La Junta General de accionistas decidirá sobre los asuntos atribuidos a la misma por los Estatutos sociales, su propio Reglamento o por la Ley, y en especial acerca de los siguientes:

- a) Nombramiento, reelección y separación de los Consejeros, así como ratificación de los Consejeros designados por cooptación.
- b) Censura de la gestión social y aprobación, en su caso, de las cuentas del ejercicio anterior y de la propuesta de aplicación del resultado.
- c) Nombramiento y separación de los Auditores de Cuentas.
- d) Aumento y reducción del capital social así como delegación en el Consejo de Administración de la facultad de aumentar el capital.
- e) Emisión de obligaciones y otros valores negociables y delegación en el Consejo de Administración de la facultad de su emisión.
- f) Autorización para la adquisición derivativa de acciones propias.
- g) Aprobación y modificación del Reglamento de la Junta General de accionistas.
- h) Modificación de los Estatutos.
- i) Fusión, escisión, transformación de la Sociedad, disolución y cesión global del activo y del pasivo.
- j) Disolución de la Sociedad.
- k) Aprobación del balance final de liquidación.
- l) Aprobación, en su caso, del establecimiento de sistemas de retribución de la Sociedad consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas que estén referenciados al valor de las acciones.

Asimismo, la Junta General de accionistas resolverá sobre cualquier asunto que sea sometido a su decisión por el Consejo de Administración.

En lo que se refiere al Consejo de Administración, su misión es promover el interés social representando a la entidad y sus accionistas en la administración del patrimonio, la gestión de los negocios y la dirección de la administración empresarial.

Salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General de accionistas, el Consejo de Administración es el máximo órgano de representación y decisión de Gamesa Corporación Tecnológica, S.A., sin más límite sustancial que el establecido en las normas legales y en los Estatutos Sociales y, en particular, en el objeto social.

El Consejo de Administración desarrolla la función general de supervisión y el establecimiento de estrategias y políticas generales.

El Consejo de Administración conocerá de los asuntos relevantes para la Sociedad y sus responsabilidades se encuentran recogidas en el artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración.

El criterio que ha de presidir en todo momento la actuación del Consejo de Administración es el interés social de Gamesa Corporación Tecnológica, S.A., el cual se concreta en la maximización del valor económico de la Sociedad de forma sostenida (artículo 6 del Reglamento del Consejo de Administración). Con carácter particular destacar que el Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para asegurar, en tales cuestiones, que la dirección de la Sociedad y el Consejero Delegado se hallan bajo la efectiva supervisión del Consejo de Administración y que ninguna persona o grupo reducido de personas ostenta un poder de decisión no sometido a contrapesos y controles.

Cuadro de composición del Consejo de Administración (2010)

Nombre o denominación Social del Consejero	Representante	Cargo en el Consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha Último nombramiento	Procedimiento de elección
Calvet Spinatsch, Jorge		Presidente y Consejero Delegado	07-10-2005	25-05-2007	Junta General
Arregui Ciarsolo, Juan Luis		Vicepresidente	28-01-1976	25-05-2007	Junta General
Fernández-Lerga Garralda, Carlos		Consejero Especialmente Facultado	07-10-2008	07-10-2008	Junta General
Rodríguez-Quiroga Menéndez, Carlos		Consejero y Secretario	27-09-2001	25-05-2007	Junta General
Bergareche Busquet, Santiago ⁵		Consejero	02-11-2005	25-05-2007	Junta General
Vázquez Egusquiza, José María		Consejero	25-05-2007	25-05-2007	Junta General
Velasco Gómez, Pedro		Consejero	16-11-2007	16-11-2007	Junta General
Iberdrola, S.A.	Alcolea Cantos, José Miguel	Consejero	26-06-2008	26-06-2008	Junta General
Lada Díaz, Luis		Consejero	23-10-2009	23-10-2009	Junta General
Ferrero-Waldner, Benita		Consejera	24-02-2010	24-02-2010	Junta General

La información relativa a la composición del Consejo de Administración, así como su perfil personal y biográfico, se puede encontrar dentro del Informe Anual de Gobierno Corporativo en su apartado B.1.3.

El Consejo de Administración de Gamesa cuenta con dos comisiones especializadas por áreas específicas de actividad con facultades de información, asesoramiento y propuesta, supervisión y control: la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La información relativa a las Comisiones se encuentra recogida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo en su apartado B.2.



⁵ Indicar que el consejero independiente don Santiago Bergareche Busquet presentó, mediante carta dirigida a la Compañía y recibida con fecha 11 de febrero de 2011, su dimisión como Vocal del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por motivos estrictamente personales relacionadas con la dedicación que sus responsabilidades en otras sociedades le demandan.

Comisión de Auditoría y Cumplimiento (2010)

Conforme a la normativa interna de la Sociedad, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento estará formada por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) Consejeros externos, siendo al menos uno de ellos Consejero independiente. El Consejo de Administración procurará que los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y de forma especial el Consejero independiente que se designe, cuenten con conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos.

En la actualidad, la composición de la Comisión, respetando las reglas anteriores y siguiendo las mejores prácticas a nivel internacional, que requieren mayoría de miembros independientes, es la siguiente:

Nombre	Cargo	Tipología	Representación
Vázquez Eguisquiza, José María	Presidente	Externo Independiente	N/A
Velasco Gómez, Pedro	Vocal	Externo Dominical	Iberdrola, S.A.
Lada Díaz, Luis	Vocal	Externo Independiente	N/A
Rodríguez-Quiroga Menéndez, Carlos	Secretario No Miembro	Ejecutivo	N/A

Las responsabilidades básicas de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento vienen determinadas en el artículo 18.4 del Reglamento del Consejo de Administración. Conviene subrayar que el nuevo texto refundido del Reglamento del Consejo de Administración, aprobado por el Consejo de Administración en sesión de 15 de diciembre de 2010, ha reforzado las competencias de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en cumplimiento de las nuevas responsabilidades incorporadas en la Ley 19/1988, de 12 de julio, de Auditoría de Cuentas, por la reforma operada por la Ley 12/2010, de 30 de junio. Así, se precisan nuevas competencias de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento como las de revisar con los auditores las debilidades del sistema de control interno, supervisar su eficacia, o el deber de emitir un informe anual, previo a la emisión del informe de auditoría, en el que se exprese su opinión sobre la independencia de los auditores.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones puede la Comisión de Auditoría y Cumplimiento recabar el asesoramiento de profesionales externos.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento emite su propio informe anual de actividades a disposición pública en la página Web de la Compañía ⁶.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones (2010)

Conforme a la normativa interna de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) Consejeros externos. El Consejo de Administración procurará que los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenten con los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados para desarrollar las funciones propias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Nombre	Cargo	Tipología	Representación
Fernández-Lerga Garralda, Carlos	Presidente	Externo Independiente	N/A
Arregui Ciarsolo, Juan Luis	Vocal	Otros Consejeros Externos	N/A
Bergareche Busquet, Santiago ⁷	Vocal	Externo Independiente	N/A
Rodríguez-Quiroga Menéndez, Carlos	Secretario No Miembro	Ejecutivo	N/A

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, las responsabilidades básicas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encuentran recogidas en el artículo 19 del Reglamento del Consejo de Administración de acuerdo a la nueva redacción, más sistemática, contenida en texto refundido del Reglamento del Consejo de Administración aprobado por el Consejo de Administración en sesión de 15 de diciembre de 2010.

⁶ Ver <http://www.gamesa.es/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-administracion/comision-auditoria-cumplimiento.html>

⁷ Indicar que el consejero independiente don Santiago Bergareche Busquet presentó mediante carta dirigida a la Compañía y recibida con fecha 11 de febrero de 2011, su dimisión como Vocal del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por motivos estrictamente personales relacionadas con la dedicación que sus responsabilidades en otras sociedades le demandan.

4.2.- Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).

Tal y como se señala en el apartado 4.1 del presente documento, el Presidente de la Compañía es asimismo Consejero Delegado, de manera que ocupa el cargo de primer ejecutivo.

El Presidente del Consejo de Administración es definido por la normativa interna de la Sociedad, como Presidente de la Sociedad y ostenta la representación de la misma. Las decisiones sobre el otorgamiento y, en su caso, la amplitud de sus poderes serán adoptadas por el propio Consejo de Administración en el momento de su elección.

Así, el Consejo de Administración de Gamesa, en su sesión de 8 de octubre de 2009, acordó por unanimidad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, nombrar como Presidente del Consejo de Administración y como Consejero Delegado a don Jorge Calvet Spinatsch, delegando en él todas las facultades que según la Ley y los Estatutos Sociales corresponden al Consejo de Administración, excepto las indelegables por Ley y Estatutos, nombramiento que fue aceptado por el señor Calvet Spinatsch en el mismo acto.

Como Presidente del Consejo de Administración, corresponden al Presidente las siguientes facultades básicas:

- a) Convocar el Consejo de Administración, por sí o a través del Secretario del Consejo de Administración, y fijar su contenido, estando obligado a ello, así como a incluir en el Orden del Día los extremos de que se trate, cuando así lo solicite el Consejero Especialmente Facultado o al menos tres Consejeros.
- b) Dirigir los debates del Consejo de Administración.
- c) Organizar y coordinar con los Presidentes de las comisiones correspondientes la evaluación periódica del Consejo de Administración, así como la del Consejero Delegado o primer ejecutivo de la Sociedad.
- d) Elevar al Consejo las propuestas que considere oportunas para la buena marcha de la Sociedad y, en especial, las correspondientes al funcionamiento del propio Consejo y demás órganos sociales, así como proponer las personas que desempeñarán los cargos de Vicepresidente, Secretario y de Vicesecretario del Consejo.

En su función de primer ejecutivo de la Sociedad, le corresponde, conforme a la normativa interna, la dirección efectiva de los negocios de la Sociedad de acuerdo con las decisiones y criterios que en sus respectivos ámbitos de competencia adoptan la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración. Dichas operaciones, en su caso, serán sometidas por éste al Consejo de Administración.

Sobre las razones que justifican la Presidencia Ejecutiva, conviene formular las siguientes consideraciones:

- 1.- El Código Unificado de Buen Gobierno, al valorar las ventajas e inconvenientes de recomendar la separación o unificación de los cargos de Consejero Delegado y de Presidente del Consejo de Administración, opta claramente por no oponerse a la acumulación de ambos poderes, con la única indicación de que debe ir acompañada de los necesarios contrapesos (Recomendación 17).

En esta línea, existen diversas medidas adoptadas por Gamesa en orden a reducir los riesgos de concentración de poder en una sola persona, las cuales se detallan a continuación:

- Nombramiento como Consejero Especialmente Facultado (Lead Independent Director) de uno de los Consejeros Independientes de la Compañía.
 - Ausencia del Presidente y Consejero Delegado en las reuniones de las Comisiones del Consejo de Administración.
 - Competencias del Consejo de Administración.
 - Evaluación del Presidente y Consejero Delegado.
- 2.- Reflejo de la tradición española, sólo el 18% de las Compañías del Ibex-35 optan por la separación de cargos. La existencia en las sociedades españolas de un elevado porcentaje de grupos empresariales, financieros o familiares, que ejercen como accionistas de control o de referencia está en el origen de

ello. Esta situación no es ajena a Gamesa, en la que existe un accionista de referencia que ejerce como accionista de control y limita el riesgo de excesivo poder de una Presidencia ejecutiva.

- 3.- La realidad de la cuestión en algunos países de alto desarrollo en gobierno corporativo no es en todo caso favorable a la separación de cargos. En Estados Unidos, en las empresas del S&P 500 el 60% tienen Presidencia Ejecutiva; y la Ley Dodd-Frank (julio de 2010) requiere –al modo del Código Unificado de Buen Gobierno español- en su sección 972, que si existe acumulación de cargos han de explicarse las razones o motivaciones que lo justifican.
- 4.- Por último, en cuanto a las razones de la Presidencia ejecutiva, si el adecuado control y supervisión del riesgo, así como la mejor gestión de los posibles conflictos de interés, están entre los principales argumentos que se utilizan para promover la separación de cargos, existen alternativas igualmente válidas y de mayor eficacia. En Gamesa dichas soluciones existen:
 - a) Un adecuado sistema de control de riesgos. Gamesa dispone de una organización estructurada y engranada para aportar valor trabajando en la gestión y control de riesgos. Esta estructura incluye a:
 - Consejo de Administración: Supervisa la política de identificación, control y gestión de riesgos.
 - Comisión de Auditoría y Cumplimiento: Supervisa periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos y la fijación y revisión del mapa y los niveles de riesgo que Gamesa considera aceptables.
 - Comité de Dirección (Direcciones Generales, Corporativas y Geográficas): Como propietario de los riesgos/oportunidades asociados a las actividades, procesos y proyectos desarrollados, es responsable de la mitigación/eliminación de los mismos contando para ello con el soporte de la Red de Risk Controllers (esta red está formada por un equipo de personas designadas en cada una de las Direcciones en las que existan Riesgos/Oportunidades identificados como prioritarios).
 - Auditoría Interna: Realiza la supervisión independiente del sistema de control y reporta a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, de la que depende funcionalmente.
 - Departamento de Control de Riesgos Corporativo (BRC): Define directrices y coordina actividades con la red de Risk Controllers y con los responsables de control de riesgos BRC en las diferentes áreas geográficas. Durante el ejercicio 2010, el departamento ha pasado a reportar directamente a Auditoría Interna.
 -
 - b) Una adecuada normativa y fiscalización de potenciales conflictos de interés y de las operaciones con accionistas significativos que requieren, de un lado, la obligación de comunicación interna, la abstención en toda deliberación y decisión de los afectados y en definitiva, informe previo de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y decisión justificada del Consejo de Administración (artículo 35 Reglamento del Consejo de Administración).

La información relativa al Presidente ejecutivo, puede encontrarse en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2010, en sus apartados B.1.2, B.1.3 y B.1.21 ⁸. La información relativa al sistema de control de riesgos, puede encontrarse en el apartado D del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2010 y la relativa a los conflictos de interés, puede encontrarse en el apartado C.6 del citado Informe.

⁸ <http://www.gamesa.es/recursos/doc/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/informes-gobierno/informe-anual-de-gobierno-corporativo-2010.pdf>



4.3.- En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.

La información solicitada se encuentra reflejada en el cuadro incluido en el punto 4.1. del presente documento.

Conforme a la normativa interna de la Sociedad (artículo 8.3 del Reglamento del Consejo de Administración), el Consejo de Administración tendrá una composición tal, que los Consejeros externos representen una mayoría sobre los Consejeros ejecutivos, con presencia de Consejeros independientes.

Esta indicación será imperativa para el propio Consejo de Administración, que habrá de atenderla en el ejercicio de sus facultades de propuesta de nombramientos a la Junta General y de cooptación para la cobertura de vacantes, y es meramente orientativa para la propia Junta General de accionistas.

El Consejo de Administración procurará, igualmente, que dentro del grupo mayoritario de los Consejeros externos se integren Consejeros dominicales y Consejeros independientes.

El art. 8.1.b) del Reglamento del Consejo de Administración establece, conforme a las definiciones del Código Unificado de Buen Gobierno, cuando un Consejero puede ser calificado como externo.

La información relativa a la composición del órgano de gobierno puede encontrarse en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, en sus apartados B.1.2 y B.1.3.

4.4.- Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.

En cuanto a los mecanismos para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno por parte de los accionistas, la compañía cuenta con la Oficina del Accionista que diariamente atiende a los accionistas respondiendo a las cuestiones que le son planteadas. La citada Oficina del Accionista se encuentra coordinada por la Dirección de Relación con Inversores que reporta directamente al Presidente de la Sociedad. Los accionistas pueden plantear sus cuestiones por vía telefónica, vía postal o por correo electrónico, cuyos detalles aparecen indicados en la Web de la Sociedad.

El Consejo de Administración, a través de la persona a la que faculte a tal efecto, dará respuesta a las solicitudes de información previa que sean formuladas por los accionistas.

Los accionistas que representen al menos el cinco (5) por ciento del capital social, de acuerdo a la legislación vigente, podrán solicitar que se publique un complemento a la convocatoria de la Junta General de Accionistas, incluyendo uno o más puntos en el Orden del Día. El ejercicio de este derecho deberá hacerse mediante notificación fehaciente, dirigida a la atención del Secretario del Consejo de Administración, que habrá de recibirse en el domicilio social de la Sociedad dentro de los cinco (5) días naturales siguientes a la publicación del anuncio de convocatoria de la Junta General de Accionistas. El Consejo de Administración, a través de la persona a la que faculte a tal efecto, realizará cuantas actuaciones se requieran en relación con la verificación, justificación y publicación del complemento de la convocatoria, y resolverá cuantas cuestiones o incidencias puedan surgir en relación con el referido complemento y la publicación del mismo.

De acuerdo al art. 528.2 de la Ley de Sociedades de Capital, la compañía habilitará, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2011, un Foro Electrónico de Accionistas. El Foro se habilita con el fin de facilitar la comunicación entre los accionistas de Gamesa con ocasión de la convocatoria y hasta la celebración de cada Junta General de Accionistas. En su virtud, los usuarios registrados podrán enviar, para su publicación en el Foro, comunicaciones que tengan por objeto exclusivamente:

- Propuestas que pretenden presentarse como complemento del orden del día anunciado en la convocatoria de la Junta General.
- Solicitudes de adhesión a dichas propuestas.
- Iniciativas para alcanzar el porcentaje suficiente para el ejercicio de un derecho de minoría previsto en la ley o en la normativa interna de Gamesa.
- Ofertas o peticiones de representación voluntaria.

Cabe asimismo resaltar que los contenidos de obligada publicación por la Ley 26/2003, de 17 de Julio, de transparencia de las sociedades anónimas cotizadas, que desarrolló la Orden ECO/3722/2003 de 26 de diciembre sobre el Informe Anual de Gobierno Corporativo y otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas y otras entidades, y la Circular 1/2004, de 17 de marzo, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre el informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas y otras entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores, y otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, son directamente accesibles en la página Web de Gamesa, en el apartado “Accionistas e Inversores”.⁹

4.5.- Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización.

La normativa interna de Gamesa regula la remuneración de los miembros del Consejo de Administración en los siguientes artículos:

- Artículo 25 de los Estatutos Sociales.
- Artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración.

La retribución de los miembros del Consejo de Administración de Gamesa por su actividad de Consejeros consiste, de un lado, en una única retribución anual fija cuya concreta cuantía viene determinada en función del cargo que se ostenta y las Comisiones a que se pertenece, y de otro lado, en una dieta por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y a las sesiones de las citadas Comisiones. Los Consejeros no reciben, por tanto, como regla general, una retribución en función del desempeño de la organización. El Presidente de la Sociedad no participa de esta retribución fija ni percibe dietas de asistencia, sino que tiene un sistema retributivo por su condición de ejecutivo.

Sin embargo, de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de Gamesa, la retribución de los Consejeros por el mero desempeño de su actividad es independiente de la retribución que, con carácter general o singular, tienen reconocidos los miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas o encargos profesionales.

Por lo tanto la retribución que corresponde percibir al Presidente y Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas comprende los siguientes conceptos:

- Retribución fija, en cuya determinación participa una consultora externa a fin de garantizar su adecuación a mercado.
- Retribución Variable: anual y/o a largo plazo.

La Retribución Variable anual va ligada al cumplimiento de los resultados de la Sociedad que se miden mediante indicadores financieros, factor de competitividad y objetivos de grupo definidos previamente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los indicadores financieros están ligados a las guías de mercado del Plan de Negocio y vienen a concretarse en indicadores de resultados económicos y solidez financiera; el factor de competitividad mide

⁹ <http://www.gamesa.es/es/accionistas-inversores/>

anualmente, en función de informes de consultores externos, el desempeño de Gamesa en relación con sus principales competidores; y los objetivos de grupo van igualmente ligados a la actividad y al desarrollo tecnológico comprometido con el mercado.

De otro lado, la Junta General Ordinaria de Accionistas de Gamesa celebrada el día 29 de mayo de 2009 aprobó el establecimiento de un Programa de Incentivo a Largo Plazo mediante la entrega de acciones de la compañía (en adelante, el “Plan”) dirigido a Consejeros Ejecutivos, Altos Directivos, Directivos y empleados de Gamesa y, en su caso, de sus sociedades dependientes, vinculado al cumplimiento, a la finalización del periodo de duración del programa, de determinados objetivos vinculados al Plan de Negocio 2009-2011, como son la retribución o retorno del accionista, la rentabilidad sobre el capital empleado y la innovación tecnológica, mediante indicadores objetivos que se evalúan por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración. El Consejo de Administración de Gamesa, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado la aplicación de dicho Plan al Presidente y Consejero Delegado dentro de los límites autorizados por la Junta General de Accionistas.

En cuanto a la remuneración de la Alta Dirección, así como resto de Directivos y empleados no sometidos a Convenio Colectivo, cuentan con una retribución variable, cuya cuantía estará asimismo ligada al desempeño de la organización y el personal, conforme al sistema –indicadores financieros, factor de competitividad y objetivos de grupo y área –expuesto para el Presidente.

4.6.- Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.

El Informe Anual de Gobierno Corporativo 2010, en su apartado C.5, recoge en detalle los conflictos de interés de los Consejeros que se han producido durante el ejercicio 2010, y el apartado C.6 detalla los mecanismos establecidos para detectar y resolver los posibles conflictos de interés entre Gamesa y sus Consejeros, directivos y accionistas significativos.

Como complemento a la información suministrada en el apartado C.6, señalar que en relación a los posibles conflictos de intereses entre Gamesa y/o su grupo, y sus Directivos, la compañía redactó en 2009 una norma específica bajo el título “Norma sobre prevención de Conflictos de Intereses y/o casos de Corrupción y/o Soborno”, en desarrollo de los puntos 3.7 (corrupción y soborno) y 3.8 (conflictos de intereses) del Código de Conducta. La norma está integrada por un conjunto de directrices orientadas hacia la honestidad, imparcialidad y profesionalidad, que han de servir de guía de la actuación de las personas y entidades que integran Gamesa, con especial atención a las relaciones con terceros, y que permiten obtener, de forma permanente, una posición sólida en los mercados correspondientes, basada en el respeto y consideración de los accionistas, empleados, clientes, proveedores, contratistas y colaboradores de la compañía, de los poderes públicos y de la comunidad en general por las actuaciones de Gamesa.

La observancia de la “Norma sobre prevención de Conflictos de Intereses y/o casos de Corrupción y/o Soborno” debe ser considerada como una obligación de principios empresariales, que exige el compromiso firme de todas las personas y entidades que integran Gamesa.

4.7.- Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.

El artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración regula el proceso de nombramiento de Consejeros y más concretamente establece que “el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro del ámbito de sus competencias, procurarán que la propuesta y elección de candidatos recaiga sobre personas de reconocida honorabilidad, solvencia, competencia y experiencia, debiendo extremar el rigor en relación con aquellas llamadas a cubrir los puestos de Consejero Independiente.

En el caso del Consejero persona jurídica, la persona física que le represente en el ejercicio de las funciones propias del cargo, estará sujeta a las condiciones de honorabilidad, solvencia, competencia y experiencia señaladas en el párrafo anterior y le serán exigidos a título personal los deberes del Consejero establecidos en este Reglamento”.

El Consejo de Administración de Gamesa cumple con el principio de diversidad, al estar compuesto por hombres y mujeres y asimismo está integrado actualmente, así como ha estado integrado en el pasado, por profesionales de reconocido prestigio y especialización, tal y como puede comprobarse mediante los currículum vitae disponibles en la Web corporativa. De forma más concreta, cabe destacar que los

miembros del Consejo de Administración de Gamesa cuentan con la experiencia y el conocimiento en materias de responsabilidad social corporativa, que les otorga su pertenencia a empresas reconocidas en los principales índices internacionales de sostenibilidad.

4.8.- Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.

Gamesa cuenta con un modelo de negocio único que genera valor entre sus accionistas, empleados, proveedores, clientes y las comunidades en las que desarrolla su actividad, a la vez que procura respetar, mejorar y preservar el entorno.

Durante el ejercicio 2010 se definió una nueva declaración de misión: “Everlasting energy everywhere” (Energía inagotable en todas partes) como fórmula final.

Esta misión se sustenta en una serie de Valores y comportamientos, que se transcriben a continuación:

- **Trabajo en equipo:** Creemos que la suma de las partes es mayor que las contribuciones individuales. Colaboramos en todo lo que hacemos a través del trabajo en equipo, compartiendo retos y desarrollando soluciones conjuntamente. Tenemos responsabilidad y apoyo mutuo y aseguramos que se reconozcan y consideren las habilidades que tenemos en todo el mundo.
- **Innovación:** Nos esforzamos para alcanzar nuevas metas. Siempre buscamos maneras nuevas y creativas de resolver los retos del cliente. Estamos entre los líderes en el sector de las energías renovables y nos esforzamos para mantener nuestra posición avanzada en tecnologías nuevas y dinámicas. Para mantener el liderazgo, siempre nos adaptamos y somos ágiles y flexibles en la manera de conseguir nuevos retos.
- **Excelencia:** Todo lo que hacemos es excepcional. Aspiramos a los más altos estándares de calidad, eficiencia y productividad, en el diseño de nuestros productos, servicios y soluciones. Estamos comprometidos con hacerlo bien a la primera y asumir como propio cada reto, sin importarnos las exigencias que requiera.
- **Respeto:** Valoramos las contribuciones de cada uno de nosotros y respetamos nuestras diferencias. Nos comportamos de forma justa, con transparencia y honestidad en todas nuestras interacciones para construir relaciones de confianza. Nos preocupamos y nos apoyamos entre nosotros, respetando nuestras diferencias y valorando aquello que podemos aprender unos de otros.
- **Sostenibilidad:** Satisfacemos las necesidades de hoy sin comprometer el mañana. Ponderamos los resultados que obtenemos en el corto, medio y largo plazo, en todo lo que hacemos tanto para nuestras personas, como para nuestros clientes, nuestros inversores y el planeta.

Y forja su implantación sobre la base de tres (3) Actitudes para el éxito:

- **Liderazgo:** Nos vemos como líderes en nuestra industria y aspiramos a ser los mejores en el largo plazo. Invertimos en talento a nivel mundial para hacer crecer a nuestros líderes del futuro y mantener nuestro éxito.
- **Una compañía global:** Buscamos oportunidades y tomamos decisiones para el bien global de nuestra compañía, no para partes específicas de la misma. Prosperamos en la interdependencia y ponderamos las habilidades y el conocimiento a través de toda Gamesa. Trabajamos juntos de manera próxima y colaboramos entre funciones y países.
- **Pasión por el cliente:** Somos apasionados en la construcción de relaciones a largo plazo con nuestros clientes, en las que creamos valor mutuo y compartimos el conocimiento. Nos esforzamos y trabajamos con ellos para solucionar problemas.

La implantación de los principios, valores, comportamientos y actitudes corporativos está ligada a los siguientes planes:

- a) Plan permanente de difusión y formación en el Código de Conducta.
- b) Plan de desarrollo de las áreas prioritarias:
 - i. Corrupción y soborno, y Conflictos de Interés (ver apartado HR3).
 - ii. Plan de Igualdad, elaborado y publicado en el Boletín Oficial del Estado con fecha 14 de diciembre de 2010 (el plan de igualdad incluye un protocolo de acoso laboral).
- c) Mejora del funcionamiento del Canal de Denuncia: se ha procedido a la elaboración de las Normas de Funcionamiento del Canal de Denuncia, como elemento clave de la vigilancia de los principios y valores del Código de Conducta.

Y son aplicables a toda la Compañía en todas las diferentes regiones y para todos los diversos departamentos o unidades que la integran.

4.9.- Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.

El Consejo de Administración de Gamesa, consciente de la responsabilidad que corresponde a la Compañía respecto a la sociedad en su conjunto, se compromete a que su actividad se desarrolle de acuerdo con un conjunto de valores, principios, criterios y actitudes destinados a lograr la creación sostenida de valor para los accionistas, empleados, clientes y para el conjunto de la sociedad.

Para ello, cuida de que la actividad empresarial se lleve a cabo en cumplimiento de la legalidad vigente en cada momento, la buena fe y las mejores prácticas mercantiles, fomentando la implantación y desarrollo de unos principios éticos basados en la integridad, transparencia y compromiso con la sociedad que sirvan de base a la cultura corporativa de la compañía y, en consecuencia, a la actuación en el ámbito de los negocios de todas las personas que forman parte de la Compañía.

El Consejo de Administración es permanentemente informado del desempeño de las diversas áreas de la Compañía mediante la comparecencia de los responsables de éstas.

En particular, en relación con el cumplimiento del Código de Conducta y de los principios de Responsabilidad Social Corporativa:

- En el año 2010 se ha procedimentado y puesto en marcha la función específica de “Cumplimiento Global” responsabilidad de la Unidad de Cumplimiento Normativo (UCN), que reportando al Comité de Dirección y a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y con carácter colegiado (Secretaría General, Auditoría Interna y Asesoría Jurídica), constituye su objetivo el facilitar la vigilancia del cumplimiento de los requerimientos legales en la diferente normativa: mercantil-civil, negocio eólico, aduanas, competencia, propiedad intelectual e industrial, laboral, seguridad y salud, medioambiente, transporte, productos y materiales, mercado de valores, protección de datos y seguridad patrimonial, fiscal y contable. Se han establecido indicadores para el adecuado reporte del grado de cumplimiento y conocimiento de cada sector normativo, así como de los incumplimientos reales o potenciales a que las nuevas normas puedan dar lugar y de las eventuales sanciones derivadas de las mismas. Esta función mantiene coordinación permanente con la red del Departamento de Control de Riesgos.
- La Unidad de Cumplimiento Normativo comparece, con carácter semestral, ante la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, órgano delegado del Consejo de Administración, con el fin de informarle del grado de seguimiento y de las actuaciones desarrolladas en el periodo correspondiente respecto del Código de Conducta y del Reglamento Interno de Conducta, en el ámbito de los Mercados de Valores.

4.10.- Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.

En cuanto a la evaluación de los miembros del Consejo de Administración, el artículo 20.7 del Reglamento del Consejo de Administración, señala que *“el Consejo elaborará, antes de que finalice cada ejercicio, un plan anual de las sesiones ordinarias. El Consejo de Administración dedicará al menos una sesión al año a evaluar (i) la calidad y eficiencia de su funcionamiento, (ii) el desempeño de las funciones por el Presidente del Consejo de Administración y por el Consejero Delegado, partiendo del informe que eleve la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y (iii) el funcionamiento de las comisiones partiendo del informe que éstas eleven al Consejo de Administración.”*

En ejercicio de dicha previsión reglamentaria, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevó al Consejo de Administración un informe sobre la evaluación, por separado, del Presidente y del Consejero Delegado de la Compañía, del Consejo de Administración, y de la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que fue examinado y aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 28 de mayo de 2010. Asimismo, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento elevó al Consejo de Administración un informe sobre el funcionamiento de la misma que fue examinado y aprobado por dicho Consejo en la citada sesión de 28 de mayo de 2010.

Cabe, asimismo, resaltar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de consultores externos durante el ejercicio 2010, tal y como consta en el apartado B.1.16 del Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Compromisos con iniciativas externas

4.11. Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.

Gamesa incorpora el principio de precaución enfocado a la protección medioambiental, de acuerdo a lo indicado en el Artículo 15 de los Principios de Río, que está ampliamente aceptado como concepto fundamental en las leyes y regulaciones ambientales orientadas a proteger el medioambiente.

El código de conducta de Gamesa incluye, entre sus principios fundamentales, la seguridad, la salud y el medioambiente, y establece en este particular, que la compañía tiene como compromiso último la mejora continua y la colaboración en la consecución de un desarrollo sostenible, desarrollando y aplicando buenas prácticas orientadas hacia la protección medioambiental desde un enfoque preventivo, fomentando la información y formación en esta cultura.

La preservación del medio ambiente se garantiza a través de la aprobación de la política medioambiental (integrada en seguridad y salud, calidad y medioambiente) adecuada y la implantación de un sistema de gestión medioambiental. Regula igualmente que las personas afectadas deben, en el ámbito de sus funciones, conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspira, adoptar hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales y contribuir positiva y eficazmente al logro de los objetivos establecidos, esforzándose en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

4.12.- Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.

Gamesa asume, de forma global, compromisos voluntarios en los ámbitos de la sostenibilidad, el cambio climático y la defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales. Así, por ejemplo:

En 2005, Gamesa se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas, en claro compromiso y apoyo a la promoción de los diez principios de referencia a los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Anualmente, publica el denominado Informe de Progreso (COP) de revisión del cumplimiento de dichos principios. Dicho documento es público y está disponible en la página web de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Desde el año 2006, Gamesa se integra en calidad de “Organizational Stakeholder” en el Global Reporting Initiative, una organización no gubernamental orientada a la creación de un ámbito de intercambio de información transparente y fiable en materia de sostenibilidad, mediante el desarrollo de un marco de aplicación de común aplicación a todo tipo de organizaciones.

Desde junio de 2007, en el que Gamesa firmó la declaración Caring for Climate: The Business Leadership Platform, iniciativa del Pacto Mundial que busca la implicación de las empresas y gobiernos en la toma de medidas contra el cambio climático, la corporación ha permanecido fiel a sus compromisos de incrementar la eficiencia energética, reducir las emisiones de GEIs y colaborar positivamente con otras instituciones públicas y privadas. También desde entonces, Gamesa se mantiene unida a la Apollo Alliance, una coalición de líderes laborales, empresariales y medioambientales trabajando en el campo de las energías limpias y en la generación de empleos verdes de calidad.

A lo largo de los tres últimos años, Gamesa ha unido su firma a los comunicados de Cancún, Copenhague y Poznan sobre el cambio climático en el ámbito de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC) y a través del programa de la Universidad de Cambridge para la Industria y el Grupo Príncipe de Gales de Líderes Empresariales por el Cambio Climático.

En clave de transparencia informativa, y desde 2008, Gamesa colabora con el Carbon Disclosure Project (CDP), dando acceso público a la información facilitada en el ámbito de inversores y cadena de suministro.

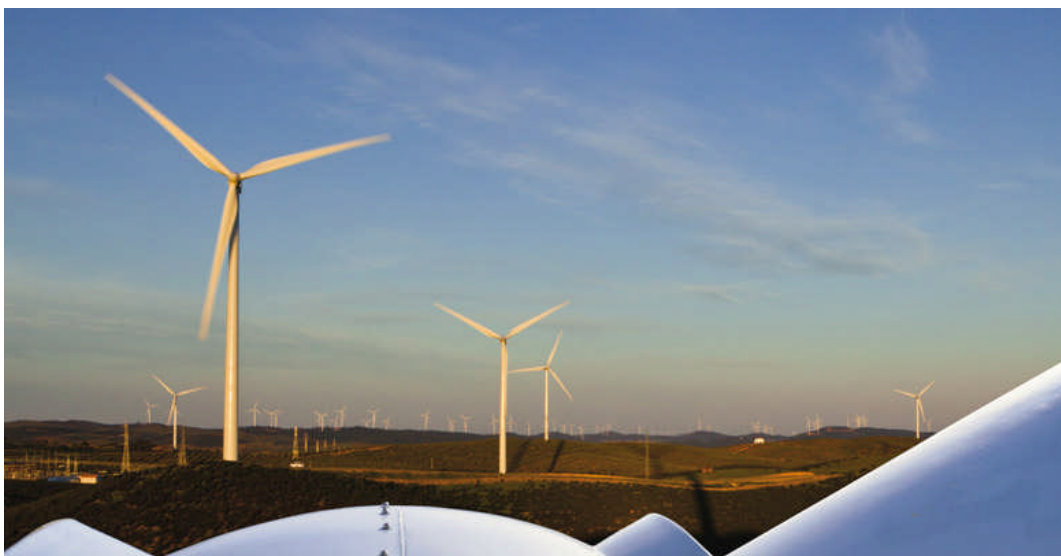
A través de colaboraciones con la Fundación Entorno- Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, una organización cuya misión es trabajar con los líderes empresariales abordando los retos del desarrollo sostenible como oportunidades de negocio, Gamesa participa activamente en el grupo de trabajo de Energía y Cambio climático, una plataforma multisectorial en la que se analiza el marco de acción para conseguir una economía baja en carbono.

A lo largo del ejercicio 2010, Gamesa ha formalizado igualmente su adhesión al manifiesto de apoyo a los “Principios de Empoderamiento de las Mujeres” de UNIFEM y Pacto Mundial de Naciones Unidas.



4.13.- Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.

Principales asociaciones en España a las que pertenece Gamesa	
Asociación	Asociación
AGENCIA DE GESTIÓN DE LA ENERGÍA DE CASTILLA LA MANCHA.	CLUSTER DE ENERGÍA.
APPA BIOMASA.	CONFEDERACIÓN DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE BURGOS.
ARTIUM CENTRO MUSEO VASCO DE ARTE CONTEMPORÁNEO.	ELKARGI S.G.R.
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE GUIPÚZCOA- ADEGI.	FEDERACIÓN DEL METAL DE BURGOS.
ASOCIACIÓN DE EMPRESAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA CORUÑA.	FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE FUNDIDORES.
ASOCIACIÓN DE PROMOTORES DE ENERGÍA EÓLICA DE ARAGÓN.	FEDERACIÓN VIZCAÍNA DE EMPRESAS DEL METAL.
ASOCIACIÓN PROMOTORES DE ENERGÍA EÓLICA CASTILLA LA MANCHA.	FUNDACIÓN BALUARTE.
ASOCIACIÓN DE PROMOTORES EÓLICOS DE CASTILLA Y LEÓN.	FUNDACIÓN CIC ENERGIGUNE.
ASOCIACIÓN DE PROMOTORES Y PRODUCTORES ENERGÍA EÓLICA ANDALUCÍA.	FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA.
AEE-ASOCIACIÓN EMPRESARIAL EÓLICA.	FUNDACIÓN ESCUELA DE INGENIEROS.
ASOCIACIÓN EÓLICA DE CATALUÑA.	FUNDACIÓN ENTORNO.
ASOCIACIÓN EÓLICA DE GALICIA.	FUNDACIÓN INSTITUTO MADRILEÑO DE ESTUDIOS AVANZADOS ENERGÍA.
ASOCIACIÓN EÓLICA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.	FUNDACIÓN INSTITUTO MADRILEÑO DE ESTUDIOS AVANZADOS MATERIALES.
ASOCIACIÓN DE USUARIOS SAP.	FUNDACIÓN NAVARRA PARA LA CALIDAD.
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD.	FUNDACIÓN DESARROLLO NUEVAS TEC.HIDRÓGENO DE ARAGÓN.
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECCIÓN DE PERSONAL.	FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN EN ENERGÍAS RENOVABLES.
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS.	FUNDACIÓN VASCA PARA LA CALIDAD.
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MANTENIMIENTO.	INNOBASQUE AGENCIA VASCA DE LA INNOVACIÓN.
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS.	INSTITUTO METALMECÁNICO.
ASOCIACIÓN NAVARRA DE EMPRESARIOS DEL METAL.	INSTITUTO DE AUDITORES INTERNOS.
APD-ASOCIACIÓN PARA EL PROGRESO DE LA DIRECCIÓN.	INSTITUTO VASCO DE COMPETITIVIDAD FUNDACIÓN DEUSTO.
BIZKAIA XEDE.	NUEVA ECONOMÍA FORUM.
CÍRCULO DE EMPRESARIOS VASCOS.	REOLTEC (PLATAFORMA TECNOLÓGICA DE ENERGÍA EÓLICA).
CLUB DE MARKETING DE NAVARRA.	ROBOTIKER CENTRO TECNOLÓGICO.



Principales asociaciones internacionales a las que pertenece Gamesa	
Asociación	Asociación
AMERICAN WIND ENERGY ASSOCIATION (AWEA)	EUROPEAN WIND ENERGY ASSOCIATION (EWEA)
APOLLO ALLIANCE	FÖRDERGESELLSCHAFT WIND-FGW
ASSOCIAZIONE PRODUCTTORI ENERGIA DEL VENTO (ANEV)	GLOBAL WIND ENERGY COUNCIL
ASSOCIAZIONE PRODUCTTORI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI (APER)	GLOBAL REPORTING INITIATIVE
ASOCIACIÓN MEXICANA DE ENERGÍA EÓLICA (AMDEE)	GREEK ASSOCIATION OF RES ELECTRICITY PRODUCERS
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENERGIA EOLICA (ABEEOLICA)	HELLENIC WIND ENERGY ASSOCIATION
PORTUGUESE INDEP. ENERGY GENERATORS ASS. (APREN)	HUNGARIAN WIND ENERGY ASSOCIATION
BULGARIAN WIND ENERGY ASSOCIATION (BGWEA)	INDUSTRIE UND HANDELSKAMMER ASCHAFFENBURG (IHK)
BULGARIAN WIND ENERGY GENERATORS ASSOCIATION (APPE)	JOHNSTOWN AREA REGIONAL INDUSTRY (JARI)
AUSTRIAN WIND ENERGY ASSOCIATION	OLDENBURGER ENERGIECLUSTER (OLEC)
BRITISH WIND ENERGY ASSOCIATION	PHILADELPHIA CHAMBER OF COMMERCE
BUNDESVERBAND WINDENERGIE (BWE)	POLISH WIND ENERGY ASSOCIATION (PWEA/PSEW)
BILDUNGSZENTRUM FÜR ERNEUERBARE ENERGIE (BZEE)	REOLTEC (WIND ENERGY TECHNOLOGY PLATFORM)
CAMARA ARGENTINA DE ENERGIAS RENOVABLES (CADER)	ROMANIAN WIND ENERGY ASSOCIATION (RWEA)
SPAIN - USA CHAMBER OF COMMERCE	SPANISCHE HANDELSKAMMER (ASHK)
EUROPEAN CHAMBER OF COMMERCE IN CHINA	NATIONAL ASSEMBLY SUSTAINABLE ENERGY GROUP (NASEG)
SPANISH CHAMBER OF COMMERCE IN CHINA	SVENSK VINDENERGI (SWEDISH WIND ENERGY)
HISPANO-PORTUGUESE CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY	SYNDICAT DES ENERGIES RENOUVELABLES (SER/FEE)
POLISH-SPANISH CHAMBER OF COMMERCE (PHIG)	TEXAS WIND COALITION
CITIZEN'S FOR PENNSYLVANIA'S FUTURE	UTILITY WIND INTEGRATION GROUP (UWIG)
COMITATO ELETTROTECNICO ITALIANO	VERBAND DEUTSCHER MASCHINEN UND ANLAGENBAU (VDMA)
DANISH WIND INDUSTRY ASSOCIATION	

Compromiso con los grupos de interés

4.14.- Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.

Gamesa considera relevante, y regula, la relación de la compañía con diversos colectivos que pueden verse afectados por sus actividades – Grupos de interés o Stakeholders- gestionando por un lado la percepción que estos grupos puedan tener de la compañía y que puedan tener especial relevancia desde una perspectiva reputacional, y de otro lado atendiendo a sus expectativas y necesidades.

En un ámbito empresarial de carácter internacional como es el que caracteriza a Gamesa, y atendiendo al mantenimiento de relaciones que se consideran éticamente irreprochables, son considerados relevantes los siguientes grupos de interés:

- Accionistas.
- Clientes.
- Empleados.
- Proveedores, contratistas y colaboradores.
- Comunidad, Administraciones y Poderes públicos.

4.15.- Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete

La identificación de los grupos de interés de Gamesa, así como los modelos de relación con los mismos, queda descrita en el Código de conducta de Gamesa, cuya revisión y actualización culminó con la aprobación del nuevo texto revisado y actualizado por el Consejo de Administración en su sesión de 21 de octubre de 2008. En concreto, el mencionado código establece que:

Grupo de Interés	Compromisos
Relación con los Accionistas	Gamesa manifiesta su propósito de creación continua de valor para sus accionistas y, por tanto, conservará, protegerá y aumentará los bienes, derechos e intereses legítimos de los accionistas respetando los compromisos asumidos y compaginando, en todo momento, integración social y respeto al medio ambiente. La información que se transmite a los accionistas será veraz, completa y reflejará adecuadamente la situación de la compañía.
Relación con los clientes	Gamesa tiene como objetivo la satisfacción de las necesidades de los clientes de forma óptima, fiable y competitiva. Promociona el establecimiento de relaciones comerciales duraderas con los clientes, basadas en una actitud permanente de servicio y de aportación de valor, desarrollando, a tales efectos, soluciones que excedan sus expectativas y que no impliquen riesgos para su salud o seguridad, respetando los compromisos adquiridos, anunciando con la debida antelación cualquier cambio en los acuerdos y manteniendo un alto compromiso de honestidad y responsabilidad profesional para con ellos, por encima del cumplimiento de los estándares legales. Igualmente garantiza la confidencialidad de los datos de sus clientes, comprometiéndose a no revelar los mismos a terceros, salvo consentimiento del cliente o por obligación legal, o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.
Relación con los Empleados	Gamesa comparte el objetivo de mejorar la calidad de vida, ya que cree en el desarrollo social y profesional como un elemento implícito para su futuro y éxito profesional. Para ello fomentará la formación del capital humano mediante la creación de oportunidades de empleo, evitando cualquier tipo de discriminación, y el respeto de la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.
Relación con proveedores, contratistas y colaboradores	La compañía tiene como objetivo propiciar con sus proveedores, contratistas y colaboradores relaciones basadas en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades. Desde la perspectiva de selección, se compromete a que los procesos de selección de proveedores, contratistas y colaboradores externos sean imparciales y objetivos. Desde la perspectiva de comportamiento, se informa acerca del comportamiento ético de sus proveedores, contratistas y colaboradores, comprometiéndose a tomar las medidas necesarias en el caso de que dicho comportamiento contravenga los valores y principios del Código de Conducta.
Relación con la competencia	Gamesa se compromete a competir en los mercados de forma leal, impulsando la libre competencia, con pleno respeto a la normativa vigente y evitando cualquier conducta que constituya una colusión, abuso o restricción de aquella.
Relación con la Comunidad, Administraciones y Poderes Públicos	La voluntad de Gamesa es contribuir a la mejora de la calidad de vida y a la creación de riqueza, tanto a través de la propia prestación de servicios como de la impulsión y del lanzamiento de nuevas actividades empresariales, como mediante la promoción del desarrollo económico-social por cauces no empresariales. Son principios en su relación con la Comunidad los siguientes: a) Sensibilidad a los cambios sociales para comprender mejor la evolución de las necesidades de la Sociedad en general y poder así anticiparse a futuras exigencias del entorno. b) Información sistemática, fluida y veraz sobre las actividades, de forma que se genere un clima de confianza y credibilidad. c) Respeto al medio ambiente, cumpliendo con la normativa vigente y colaborando en la preservación y mejora del mismo. d) Creación de empleo liderando nuevos desarrollos empresariales competitivos. e) Apoyo al desarrollo de los sectores y grupos desfavorecidos. f) Apoyo a la investigación, para así contribuir a la elevación del nivel científico y tecnológico de nuestro entorno y promoción del uso de tecnologías y métodos de actuación respetuosos con el medio ambiente. g) Colaboración con las instituciones como plataforma de actuación para el perfeccionamiento y desarrollo de la comunidad Las relaciones con los Poderes Públicos deben estar guiadas por el respeto institucional y el cumplimiento de la legalidad.

4.16.- Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.

A medida que evolucionan los conceptos asociados a la responsabilidad social corporativa, así han evolucionado las relaciones de Gamesa con sus grupos de interés.

Grupos de interés	Vías de diálogo y comunicación relevantes
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> Presencia en foros y conferencias sectoriales: EWEC, ICCI, EOLICA EXPO, Brazil Windpower, RE Power, Wind and Solar Power Industry & Electric Power Industry Exposition, The 5th Northeast Asia Investment and Trade Expo, Eolica Expo Mediterranean, VIND 2010, China Windpower, Husum WindEnergy, DIREC 2010, Renewable UK 2010, Renexpo® y EEF. Seminario Gamesa G9X y Gamesa G10X, en Ankara y Estambul (Turquía). Portal exclusivo para clientes de servicios de operación y mantenimiento: Informes de los parques de su propiedad, cuyo mantenimiento y operación gestiona Gamesa: técnicos, mantenimiento, disponibilidad, contractuales, etc. Acceso a todas las herramientas de gestión de parque: GIC (acciones efectuadas en el aerogenerador), SCPE (información del estado de cada aerogenerador en tiempo real), WebMEGA (predicción meteorológica), documentación técnica, etc. Sistema WebMEGA, una herramienta de gestión integral de los parques (previsión horaria de viento y producción de un parque en un rango de 7 días), que mitiga los riesgos causados por los cambios meteorológicos (económicos y laborales). Oferta formativa: cursos certificados y seminarios de carácter técnico eólico y de prevención. Catálogo de todos los productos y servicios de Gamesa y online en 3D de repuestos. Proyecto de satisfacción del cliente (PSC): 19 clientes en 6 países diferentes en la oleada 2010. Dada la reducida relación de clientes, las comunicaciones se llevan a cabo mediante contactos directos y KAM (Key account managers).
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Presencia en foros y conferencias sectoriales: Annual meeting Danish Wind Energy Association, Faro Internacional-Intergune 2010, además de los especificados para cliente. Encuentros con proveedores: "Assembly: Gamesa and its suppliers creating a green future together" y "2010 Gamesa China Suppliers Day". Más de 50 sesiones de trabajo one-to-one. Portal de proveedores, orientado al intercambio de documentación técnica de producto, al intercambio de documentación de calidad y orientado a la gestión de las entregas. Web Gamesa: conteniendo Condiciones Generales de Compra (CGC) y Manual de calidad para proveedores.
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> Código de conducta y comunicaciones WOW: 19 comunicaciones del "Way of Working" con el código de conducta (ver sección HR3). Boletines periódicos "Renueva": 84 Globales, 7 al equipo gestión, 5 especiales y 33 otros. Total 129. Buzón "Renueva": 107 registros (100% atendidos). Buzón Gamesa Flex para gestión e información sobre el plan de compensación flexible de Gamesa. 997 registros (100% atendidos). Buzón Gamesa Club para gestiones de incidencias y de información relacionadas con el club de compras de Gamesa. 99 registros (100% atendidos). Buzón Human Capital management para el tratamiento de temas generales de gestión del capital humano, procesos de GMBO, de bienvenida y otros. 132 registros (100% atendidos). Gamesa intranet: 77.438 visitas en 2010 con un promedio de 3'34". Microsite especial Día Mundial hacia la Excelencia: 3.017 páginas visitas. Tiempo navegación 13'. 676 descargas en archivos pdf. Encuentros de directivos: Gamesa Management Group GMG-2010. Sesión de 3 días. Desayunos con el Presidente. Bolsa de empleo intranet. Buzón de sugerencias. Procedimiento de acogida / bienvenida. Acciones formativas: 3.736 acciones formativas en 2010 (75% presencial / 17% online). Canal de denuncia: 19 comunicaciones en 2010.
Comunidades y Administraciones	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones a la Comisión Nacional del Mercado de valores (CNMV): 45 en 2010. Página Web corporativa. Relaciones institucionales directas con administraciones. Participación en confederaciones empresariales y otras organizaciones sociales: Presencia en un total de 148 asociaciones en 2010 (112 en Europa/1 en India/14 Estados Unidos/9 en China/12 Resto del Mundo). Participación en foros, jornadas, eventos y colaboraciones con la comunidad. Procesos de evaluación de impacto ambiental: 17 en 2010. Total de estudios ambientales: 85.
Accionistas, inversores y analistas	<ul style="list-style-type: none"> Web corporativa con espacio específico relativo a inversores y accionistas: 430.000 vistas en 2010 (23% incremento sobre 2009). Presentaciones de resultados y estratégicas: seguimiento 900 personas. Seminario de parques eólicos: seguimiento 178 personas. Presentación del Plan de negocio 2011-2013: seguimiento 921 personas. Oficina de atención al accionista: atención a 500 llamadas. Departamento de relación con inversores: Visitas a plazas financieras: Madrid, Barcelona, Londres, Tokio, Frankfurt, Ginebra, Zurich, Nueva York, Boston y San Francisco. Total reuniones 2010: 140. Junta General de accionistas: Presencia del 56% del capital social. Seguimiento 125 personas. Buzón de atención al accionista: 1.300 consultas (Incremento 44% respecto a 2009). Servicio de envío de documentación por vía postal. Contacto permanente con 35 casas de análisis.

4.17.- Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.

El presente informe de sostenibilidad pretende cubrir aquellos aspectos e indicadores que reflejen los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de la compañía o aquéllos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

El enfoque adoptado para determinar la materialidad de la información contenida en este documento combina factores internos y externos, tal y como se indica en la sección 3.5 (proceso para la definición del contenido de la memoria) incluidos factores como la misión, visión y valores corporativos, la estrategia competitiva de la compañía, las preocupaciones expresadas por los grupos de interés o las expectativas sociales.

Principales preocupaciones	Asuntos clave identificados
Cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de políticas y estrategias específicas de lucha al cambio climático. • Identificación de riesgos financieros, regulatorios y operacionales asociados al cambio climático. • Inclusión del cambio climático como elemento ambiental en el diseño de productos. • Publicación trend histórico emisiones CO₂ (Scope 1 e indirectas Scope 2). • Publicación de indicadores de intensidad CO₂. • Objetivos de reducción de las emisiones de GEI y grado de avance en su cumplimiento. • Evaluación de las emisiones GEI de la cadena de suministro (Scope 3). • Promoción entre proveedores de la aplicación de buenas prácticas en cambio climático. • Apoyo y compromiso con iniciativas públicas en la lucha contra el cambio climático.
Medioambiente y diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación y gestión de impactos y riesgos ambientales. • Eficiencia energética y ambiental en las actividades de la compañía. • Análisis de los impactos ambientales del ciclo de vida de los productos. • Sensibilización y comunicación interna materia ambiental. • Promoción de mejores prácticas de gestión ambiental en la cadena de suministro. • Política sobre la conservación de la biodiversidad. • Mapa de riesgos, identificación de las operaciones en áreas sensibles. • Adopción y apoyo público a estándares internacionales en materia de biodiversidad (e.j. Convention on Biological Diversity). • Programas de monitorización de especies (impactos sobre ecosistemas) (KPI). • Políticas de recuperación y restauración de ecosistemas dañados.
Comunidades e inversión social	<ul style="list-style-type: none"> • Política y sistemas de gestión de las relaciones con comunidades. • Identificación y gestión de impactos sociales de los proyectos de la compañía. • Política de contribución al desarrollo local a través de programas de inversión social. • Promoción de la transferencia de tecnología con países en vías de desarrollo. • Aumento de la aceptación social a través de la sensibilización sobre los beneficios de la energía eólica. • Promoción del voluntariado corporativo.
Ética e integridad	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisos públicos con la ética empresarial. • Adopción de iniciativas internacionales en materia de ética e integridad. • Adopción de códigos conductas y sistemas de cumplimiento. • Reporting del grado de cumplimiento del código. Publicación de incumplimientos significativos. • Implementación de políticas robustas contra el soborno y la corrupción. • Compromiso con la transparencia en las relaciones comerciales y con las administraciones públicas. • Información sobre prácticas corporativas en relación a contribuciones políticas y aplicación de principios de buen gobierno en prácticas de lobbying. • Formación y sensibilización de empleados en materia de ética empresarial.
Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas formales en materia de Derechos Humanos en línea con estándares internacionales de referencia. • Mecanismos para evaluar y gestionar los riesgos asociados a la vulneración de Derechos Humanos (identificación, evaluación, canales de comunicación, investigación). • Desarrollo de mapas de riesgo siguiendo estándares de referencia. • Definición de indicadores para monitorizar el cumplimiento y reportar el desempeño. • Promoción entre los empleados de prácticas de respeto de los Derechos Humanos. • Promoción de los derechos humanos en los ámbitos de influencia del negocio de la compañía, en particular entre sus socios y proveedores.

	<ul style="list-style-type: none"> • Participación y colaboración activa con gobiernos y ONGs en materia de Derechos Humanos.
Gobierno Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> • Política formal de gobierno corporativo conforme a estándares internacionales. • Compromiso con la independencia y diversidad en el Consejo de Administración. • Remuneración de los consejeros ligada al logro de objetivos ESG. • Evaluación del desempeño de los consejeros. • Comité de Sostenibilidad o RSC en el Consejo de Administración. • Inclusión de know-how ESG en el departamento de Relación con Inversores.
Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Política de recursos humanos basada en estándares internacionales de referencia (i.e.ILO). • Política de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades. • Compromiso con la estabilidad laboral. • Desarrollo profesional basado en las competencias. • Política de atracción y retención del talento. • Remuneración basada en el reconocimiento de meritos (sistemas de evaluación del desempeño). • Inclusión de métricas de percepción externa (riesgos reputacionales, satisfacción de cliente, feedback de diálogo con grupos de interés y métricas ambientales en la reducción de las emisiones corporativas) como indicadores relevantes de compensación variable para la alta dirección. • Compromiso con la libertad de asociación en particular en los países donde esta negada por la ley.
Seguridad y Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de Seguridad y Salud. • Identificación, evaluación y mitigación de riesgos en materia de salud y seguridad laboral. • Asistencia psico/sanitaria adecuada (adoptar medidas para controlar el estrés, implantar un sistema de turnos flexibles, proveer asesoramiento psicológico, etc.). • Sensibilización y formación en materia de seguridad laboral. • Trend de indicadores de accidentabilidad empleados y contratistas (KPI). • Trend de indicadores Absentismo (KPI). • Objetivos de reducción de accidentes laborales y grado de avance.

A todos estos aspectos se pretende dar respuesta a lo largo de las diversas secciones que componen el Informe de Sostenibilidad Gamesa 2010.

Enfoque de gestión económica

Los resultados económico-financieros consolidados de Gamesa en ejercicio 2010 están recogidos en el Informe de Cuentas anuales¹⁰ y el Informe de Actividad¹¹ correspondientes al ejercicio 2010, disponibles en página Web.

En relación al desempeño 2010 y perspectivas de negocio, la información resumida es la siguiente:

Resumen del ejercicio 2010¹²

Gamesa termina el ejercicio 2010 cumpliendo sus objetivos y generando 472 MMEURO de caja neta libre, resultado de una gestión eficaz de sus operaciones y su balance, lo que le permite acometer el plan de negocio 2011-2013 desde una posición de solidez financiera y operativa.

La división de Aerogeneradores completa el 2010 con ventas de 2.405 MWe y un margen EBIT del 4,9%, ambos en línea con el rango comprometido. Adicionalmente, la estrategia de alinear la fabricación con los planes de entrega a clientes, el estricto control de circulante y la reactivación de pedidos durante el segundo semestre, han permitido a la división terminar el año con un ratio de capital circulante sobre ventas negativo (-1%) y una posición de caja neta de 405 MMEURO. La progresiva recuperación de la demanda, unida al éxito de la estrategia de expansión comercial, ha resultado en 1.414 MWe de pedidos para entrega en el 2011, comenzando así el año en curso con una cobertura de ventas del 48% sobre las guías comprometidas con el mercado de 2.800 MWe a 3.100 MWe.

Tras la reactivación de la actividad de desarrollo, promoción y venta de parques, con la entrega de 593 MW durante el ejercicio, Gamesa Energía retoma la senda de la rentabilidad durante el 2010, terminando el año con una contribución neta positiva al beneficio operativo del grupo tras generar 10 MMEURO EBIT durante el segundo semestre.

El año 2010, se cierra además con importantes avances en la cartera de producto y en la estrategia *offshore* de la compañía. Se instala el segundo prototipo de la G10X-4,5 MW que incorpora ya todas las innovaciones tecnológicas del producto final, que convertirán a este aerogenerador en la referencia del Coste de Energía. Además se comienza la comercialización de la G97-2 MW, el primer producto de una nueva familia de 2MW para clases de viento medio y bajo que aumentan considerablemente la eficiencia de los modelos anteriores.

En el segmento *offshore*, Gamesa ha dado pasos críticos durante el 2010 con la firma del acuerdo estratégico con Northrop Grumman y posterior apertura del centro tecnológico *offshore* de Estados Unidos en Chesapeake (Virginia). Este acuerdo, aúna el mejor conocimiento de la tecnología multi-megavatio, con el mejor conocimiento de operar en un entorno marino para desarrollar del primer prototipo *offshore* (G11xOFS-5 MW), que estará listo durante la segunda mitad del 2012.

Dentro de los logros conseguidos en el segmento multi-megavatio, cabe destacar la firma de un acuerdo con E.On para el suministro de las primeras máquinas G10x-4,5 MW y la instalación del primer prototipo G11X-5 MW durante el 2011.

La recuperación de la demanda continúa de forma progresiva, pero el ritmo de avance en el medio plazo sigue sujeto a la aprobación de marcos regulatorios estables en mercados significativos como Estados Unidos, España e Italia. Es esta dependencia regulatoria la que demanda una reducción del Coste de

¹⁰ <http://www.gamesa.es/recursos/doc/accionistas-inversores/informacion-financiera/cuentas-anuales/cuentas-anuales-consolidadas-ejercicio-2010.pdf>

¹¹ <http://www.gamesa.es/recursos/doc/accionistas-inversores/informacion-financiera/resultados-trimestrales/2010/informe-de-actividad-2010.pdf>

¹² Puede encontrarse información de detallada en el Informe Anual de Cuentas consolidadas 2010, la presentación de resultados 2010, de 24 de febrero de 2011, y el correspondiente informe de actividad, así como en la sección 1.2 del presente informe.

Energía por parte de todos los partícipes en la industria, reducción que es uno de los tres vectores de actuación del plan de negocio 2011-2013. A largo plazo es incuestionable, sin embargo, que la necesidad de combatir los efectos del cambio climático y de reducir nuestra dependencia energética, garantiza los fundamentales de crecimiento del sector.

Perspectivas

Gamesa ha puesto en marcha el plan de negocio para los próximos tres años (PN 2011-2013), con el objetivo de reforzar el liderazgo de la compañía en el mercado eólico, convirtiendo a Gamesa en la referencia de coste de energía de la industria. La consecución de este objetivo se apoya en tres vectores de actuación:

- Reducción del coste de la energía (ver sección EN6 para mayor detalle)
- Maximización del crecimiento (ver sección EC9 para mayor detalle)
- Maximización de la eficiencia (ver sección EC9 para mayor detalle)

Indicadores de desempeño económico

EC1.- Valor económico directo generado y distribuido.

(en miles de euros)	2010	2009	2008
Valor económico directo generado			
Ventas	2.782.635	3.241.461	4.035.646
Valor económico distribuido	2.863.470	2.471.507	3.850.122
Costes operativos	2.434.327	2.056.394	3.410.294
Retribución a empleados-gastos de personal	295.116	292.354	290.981
Pagos a proveedores de capital-Dividendos ¹³	12.750	29.000	48.660
Gastos financieros	67.318	58.642	68.165
Pagos a administraciones públicas	52.346	34.241	30.449
Inversiones en beneficio de la comunidad ¹⁴	1.613	876	1.573
Valor económico retenido	(80.835)	769.954	185.524

Cuenta de pérdidas y ganancias (MMEURO)	2010	2009	2008
Facturación	2.764	3.229	3.834
Trabajos inmovilizado	68	71	63
Consumos	-1.850	-2.326	-2.730
Gastos de Personal	-295	-292	-288
Otros gastos operativos	-359	-287	-348
EBITDA	328	394	530
Amortizaciones y depreciaciones	-103	-99	-94
Provisiones	-106	-118	-204
EBIT	119	177	233
Resultados financieros	-54	-53	-50
Resultados en enajenación de activos no corrientes	-1	-2	-3
Pérdidas netas por deterioro de activos	-30	-2	0
Resultados Pta. Equivalencia	2	2	2
Beneficio antes de impuestos	35	122	181
Impuestos	15	-7	-2
Beneficio neto	50	115	320

¹³ En los años 2009 y 2010 se incluye el nuevo sistema de retribución a los accionistas denominado "Gamesa Dividendo Flexible" referenciado a su valor de mercado.

¹⁴ Incluye gastos en asociaciones, patrocinios y mecenazgos.



EC2.- Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.

La evidencia científica en torno al cambio climático sigue siendo abrumadora y genera un innegable impacto en las poblaciones del mundo, en los recursos naturales, y en las economías de forma global.

Gamesa contribuye con su experiencia y sus acciones a fomentar la transición hacia una economía baja en carbono, y asume el reto de mantener la competitividad produciendo de la manera más eficiente posible.

La adhesión de Gamesa en 2010 al acuerdo de Cancún (anteriormente también a Copenhague y Poznan), refuerza este compromiso en una llamada a la acción de los gobiernos para, entre otros:

- Promover la eficiencia energética en todos los sectores: incluyendo el apoyo financiero y las políticas de eficiencia energética aplicables a edificios, transporte y la industria.
- La promoción de sistemas energéticos de bajas emisiones de carbono y el desarrollo de infraestructuras y desarrollo de la investigación en este sentido.
- La promoción de sistemas de captura y almacenamiento de emisiones.
- Reforzar el esfuerzo en la lucha contra las emisiones de otros gases de efecto invernadero tales como el metano y el óxido nitroso.

Estos objetivos constituyen un posicionamiento por el fomento del cambio tecnológico y favorecen la generación de energía con tecnologías más limpias. Gamesa se alinea de esta forma en un compromiso mundial para hacer frente al cambio climático a través de la reducción de emisiones de CO₂, donde además del acuerdo de Copenhague, existen objetivos comunes tales como el Objetivo 20/20/20 de la Unión Europea, las políticas incentivadoras, los créditos fiscales a la producción (PTC), la inversión (ITC) y las subvenciones del Tesoro (Treasure Grants) en los Estados Unidos, o el Plan quinquenal en China, que podría elevar el objetivo inicial del 15% de capacidad renovable en 2020, entre otros.

Capacidad eólica instalada-global ¹⁵	2010			2009	2008
(megavatios-MW)	Acumulado	Acc. %	Nueva 2010	Acumulado	Acumulado
China	42.287	21,8	16.500	25.805	12.020
Estados Unidos	40.180	20,7	5.115	35.086	25.068
Alemania	27.214	14,0	1.493	25.777	23.903
España	20.676	10,6	1.516	19.160	16.689
India	13.065	6,7	2.139	10.926	9.655
Italia	5.797	3,0	948	4.849	3.736
Francia	5.660	2,9	1.086	4.574	3.404
Reino Unido	5.204	2,7	962	4.245	2.974
Canadá	4.009	2,1	690	3.319	2.369
Dinamarca	3.752	1,9	327	3.465	3.163
Resto del mundo	26.546	13,7	4.750	21.796	17.316
Total mundial	194.390	100	35.802	158.738	120.297

Gamesa opera, por tanto, en un mercado que solicita una tecnología madura y demandada en todo el mundo y en un mercado en continuo crecimiento, ya que el mercado mundial de instalaciones de energía eólica aumentó en 35,8 GW en 2010, según cifras publicadas por el Consejo Mundial de Energía Eólica (GWEC). Esto hace que la capacidad total instalada de energía eólica en 2010 ascienda a 194,4 GW, un aumento del 22,5% con respecto a los 158,7 GW instalados a finales de 2009. Esta nueva capacidad añadida en 2010 representa inversiones por valor de 47,3 billones de euros (US Dollars 65 bn).

La transición hacia economías bajas en carbono posiciona a la energía eólica, y a Gamesa en particular, como un actor clave para las economías del mundo, proporcionando energía libre de emisiones de CO₂, reduciendo la dependencia de combustibles fósiles, aumentando la seguridad energética y contribuyendo a la estabilidad de precios de la energía. En su desarrollo, contribuye igualmente a proporcionar ingresos a las economías locales, al desarrollo de proveedores locales y generación de empleos sostenibles al tiempo que introduce tecnología en el mercado.

EC3.- Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.

La filosofía de Gamesa contempla los beneficios sociales como instrumentos que ofrecen protección y garantizan el nivel de vida de sus empleados, estableciéndose diferentes niveles de cobertura y de productos en función de la categoría profesional. De entre los elementos que contempla la Política de Compensación de la Compañía destacan:

- Servicio Médico de Prevención y Vigilancia Periódica de la Salud: Servicio médico de empresa que gestiona los reconocimientos médicos anuales, programas de salud y de prevención.
- Seguro de Vida para Personal Directivo: Gamesa ofrece a su personal directivo, como parte de su compensación, un seguro de vida, cuyo capital garantizado se encuentra en función de los distintos niveles retributivos.
- Plan de Compensación Flexible (Gamesa Flex): Posibilidad de que el personal de gestión de Gamesa en España pueda flexibilizar parte de su retribución beneficiándose de ahorros fiscales y ventajas económicas en las tarifas. Los productos ofertados dentro de este plan son: seguro de salud, alquiler de vivienda, tickets restaurante, equipos informáticos y vales guardería.
- Club de Compras (Gamesa Club): Condiciones especiales de compras para los empleados de Gamesa.
- Plan Familia: Fomento de la colaboración con empresas que facilitan la conciliación de la vida profesional con la personal de cada empleado, específico para Gamesa Energía.

¹⁵ Fuente: Global Wind Energy Council-GWEC. "Global Wind Report – Annual Market Update 2010"

- Comedores de Empresa: Subvención total o parcial, por parte de la empresa, de los servicios de restauración en algunos de los principales centros de trabajo.
- Jornada Laboral Flexible: Flexibilidad en las horas de entrada y salida de la actividad laboral para facilitar una mejor conciliación de vida personal y profesional.
- Planes de Jubilación / Pensiones: Como norma general, la compañía no ofrece planes de pensiones / jubilación más allá de los especificados por sus obligaciones laborales derivadas de adquisiciones mercantiles. De forma particular se indica que:
 - Gamesa gestiona para sus empleados en Reino Unido un plan de pensiones, de acuerdo con la legalidad, con aportación en función del salario por parte de la Compañía.
 - En el caso de los directivos en España, la empresa ofrece la oportunidad de optimización fiscal de su salario a través de aportaciones a un plan de pensiones, a cargo del empleado.
 - En el caso particular de Estados Unidos, los empleados pueden realizar contribuciones a su plan de jubilación hacia fondos de inversión de su elección, con las correspondientes ventajas fiscales. En este caso, la compañía iguala las contribuciones de los empleados al 100% hasta un máximo del 4% de su salario. Los empleados están inmediatamente investidos con las contribuciones de la compañía, lo que significa que pueden retirar las aportaciones realizadas por la compañía en el supuesto de que decidieran abandonar la empresa. Igualmente, todos los empleados en Estados Unidos tienen acceso a nuestros servicios médicos, dentales, y de seguro de vida. En este caso los trabajadores realizan aportaciones por valor del 16% y Gamesa cubre el 84% restante. Para otro tipo de servicios, los empleados se hacen cargo de un 24% y la compañía del 76% restante.



EC4.- Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.

El volumen de subvenciones a la inversión en I+D concedidas a Gamesa en el año 2010 ha sido de 5,8 MMEURO. Estas concesiones han provenido de organismos europeos, nacionales y autonómicos, en concreto la Comisión Europea en el marco del FP7, el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, el Ministerio de Economía y Hacienda, el Instituto Español de Comercio Exterior, el Gobierno Vasco, el Instituto Madrileño de Desarrollo, la Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria y la Xunta de Galicia.

Además, Gamesa ha obtenido en el año 2010 créditos a bajo interés por valor superior a los 7 MMEURO, provenientes del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial y del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

Por otro lado, no se tiene constancia de la participación de las administraciones públicas en el accionariado de las sociedades que componen el grupo Gamesa.

Presencia en el mercado

EC5.- Rango de los ratios correspondientes al salario inicial estándar en comparación con el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

La política de retribución y compensación de Gamesa es una herramienta de gestión clave para alcanzar el necesario alineamiento de las acciones y comportamientos de nuestros líderes con los objetivos y cultura organizativa.

Compensar a los empleados para atraerlos, desarrollarlos y motivarlos implica aplicar una estrategia de retribución justa y competitiva, que proporcione una oportunidad de recompensa total a todos los empleados, incluyendo una combinación adecuada y bien orientada de compensaciones intrínsecas y extrínsecas, que contemplen todos los aspectos de la compensación y de los beneficios que nuestros empleados puedan demandar.

Teniendo en cuenta lo anterior, nuestro sistema de compensación asegura que pagamos adecuando la retribución al nivel profesional y al salario de mercado, lo que nos garantiza en cualquier caso ofrecemos a nuestros empleados una retribución justa y competitiva.

En relación al rango de los ratios correspondientes al salario inicial estándar de entrada en comparación con el salario mínimo local, indicamos que a efectos de los cálculos que se indican a continuación, se tienen en consideración a los colectivos que no están cubiertos expresamente por convenio colectivo, dado que aquél recoge los requisitos y garantías pactados con la unión sindical. Así, este ratio asciende a 2x en España, 1,5x en Estados Unidos y 4x en China. En India y Brasil, áreas de reciente desarrollo, se aplican normas según mercado y sector por lo que los ratios evolucionarán de forma correspondiente.

EC6.- Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

Gamesa busca optimizar el perfil de su cadena de suministro para conseguir costes más competitivos. Un análisis del ejercicio 2010 indica que por un lado la globalización de la presencia de ventas aumenta los costes actuales de la cadena de suministro; que además los aranceles siguen aumentando en los países objetivo, que el apoyo regulatorio se encuentra vinculado a las exigencias de la normativa local y por último que existen nuevas oportunidades de proveedores competitivos en coste de países de bajo coste.

Por lo tanto, la política y estrategia de Gamesa en relación con el perfil de suministro, incluido en su Plan de Negocio 2011-2013, está orientado hacia la globalización del perfil de suministro sin mermar la calidad y rendimiento del producto. Esta rápida localización se produce gracias a:

1. proveedores globales con presencia local,
2. nuevos proveedores locales, y
3. ayudas a la base de proveedores actuales a internacionalizarse, garantizando que acompañen a Gamesa a nivel mundial.

La apuesta por la localización de los suministros apoya, por tanto, la creación de capacidad en las áreas en las que se tiene presencia industrial y con ello se contribuye al desarrollo tecnológico e industrial de empresas locales y a la generación de riqueza en dichas zonas.

País / Plataforma 2010	Grado de localización
Estados Unidos – localización de G8X	60%
China – localización de G8X	89%
China – localización de G5X	76%
India – localización de G5X	35%

En India la localización de la cadena de suministro se está produciendo según lo previsto: nacelles y torres en 2010, multiplicadoras y generadores en 2011 y palas en 2012.

En otros países y mercados objetivo emergentes para Gamesa como Brasil, el objetivo es alcanzar el 60% de contenido local en 2012.

En relación al mix de proveedores de la compañía en las áreas en las que opera:

Mix de proveedores para compra directa	2010	2009	2008
Por áreas de negocio			
Nacelles	71%	56%	63%
Palas	23%	36%	31%
Torres	5%	8%	6%
Por áreas geográficas			
Europa y resto del mundo	64%	53%	63%
Estados Unidos	12%	22%	15%
China	21%	25%	22%
India	3%	-	-

En lo relacionado con compra indirecta, esto es, aquellos costes orientados a servicios de reparación, conservación y mantenimiento, otros suministros generales, limpieza, telecomunicaciones...etc., el volumen de compra global asciende a 357 MMEURO, centrándose el 80% del gasto en 250 proveedores.

Mix de proveedores para compra indirecta	Número de proveedores (%)	Total de facturación de proveedores (%)
Europa y resto del mundo	66%	62%
Estados Unidos	19%	28%
China	5%	1%
India	10%	9%

EC7.- Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

La compañía dispone de un conjunto de políticas y procesos de contratación de personal, de carácter global, atendiendo a procesos de gestión perfectamente establecidos. En particular, el procedimiento PRH-1-002 de selección de personal, tiene como objeto establecer la metodología que permite satisfacer las necesidades de personas de las diferentes unidades organizativas de acuerdo con sus estrategias y planes operativos, asegurando su idoneidad y su alineamiento con los valores corporativos. Al mismo tiempo, permite identificar y definir todos los hitos del proceso de selección, para poder garantizar la optimización de las distintas fases del mismo: reclutamiento, herramientas de evaluación de candidatos y contratación e incorporación de profesionales excelentes en sus funciones. Dentro de este proceso se asegura que ninguna candidatura será objeto de discriminación en ninguna de las fases del proceso de selección por motivos de género, edad, raza, religión, creencias y opinión. Los criterios de evaluación atienden exclusivamente a criterios profesionales, garantizando la valoración de sus conocimientos, capacidades y habilidades. Asimismo, se garantiza el cumplimiento de la legislación vigente en materia de incorporación de personas afectadas por discapacidades y las actuaciones por la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio, por la erradicación del trabajo infantil y el trabajo obligado para la devolución de deudas y por la desaparición de cualquier otra modalidad de trabajo bajo coacción.

Gamesa establece como prioridad en su política de selección buscar y atraer talento local en aquellos países en los que está implantada. Asimismo, se potencia dentro del grupo empresarial la movilidad interna, ya sea local como a nivel internacional, fomentando la globalidad y transferencia de conocimiento.

Personal directivo de carácter local	
España	96%
Resto de Europa	100%
Estados Unidos	67%
China	71%
India	100%
Resto del mundo	67%

Nota: A efectos de este indicador tienen consideración de directivo las personas integradas en el colectivo que establece las estrategias y políticas generales, asesorando en cuestiones estratégicas y sobre la definición de objetivos de negocio, y cuyo trabajo se enfoca en el largo plazo con la responsabilidad final de los procesos críticos de Gamesa, así como de la cuenta de pérdidas y ganancias.

Igualmente es aplicable al diseño y supervisión de la implantación de estrategias generales definidas, con responsabilidad del desarrollo de estrategias concretas, políticas, normativas y procedimientos propios de su unidad de negocio o dirección.

Impactos económicos indirectos

EC8.- Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.

Además de generar y distribuir valor económico, Gamesa influye en las comunidades en las que opera con un impacto que va más allá del ámbito de las operaciones propias del negocio, y que se extiende como un compromiso a largo plazo.

Estas actividades han sido especialmente relevantes en 2010 en la región de India, donde Gamesa ha llevado a cabo iniciativas en los campos de la salud, la educación y el cuidado del medio ambiente de la comunidad. Estos programas están orientados a:

Actuaciones con la comunidad realizadas por Gamesa en India			
Descripción de la iniciativa	Localización	Beneficiarios	Beneficios aportados
Formación en una escuela: Con la colaboración de la administración local, el departamento de educación de Theni Block, padres de los niños y personal de Gamesa, se da formación educacional a niños de una escuela de entre 1 y 8 años.	Theni, Tamil Nadu, India.	Niños de la escuela Union Middle School, en la población de Thappukundu.	Formación sobre: Escritura, dibujo, canto, oratoria, arte a partir de residuos, higiene personal, idioma inglés, e información sobre los beneficios de la energía eólica.
Campamento de Salud: Alrededor de 80 profesionales han sido organizados por Gamesa en este campamento de salud, con el objetivo de prevenir y tratar diferentes enfermedades. Han colaborado empleados, proveedores y voluntarios.	Palladan, Tirupur District, Tamil Nadu.	1.021 personas de la localidad de Vadugapalayam y alrededores.	Atención médica: Presión sanguínea, problemas de corazón, diabetes, oftalmología, pruebas de orina, pediatría, ginecología, sida, etc.
Rehabilitación de un parque público: Con la ayuda de empleados de Gamesa, se ha rehabilitado un parque de alrededor de 200m2.	Chennai, Tamil Nadu.	Vecinos locales y niños de la escuela.	Nuevas zonas verdes, área de juego para los niños, zona de paseo para adultos.

Por otra parte, existen otros programas de cooperación al desarrollo destinados a paliar deficiencias de orden socio-económico en áreas deprimidas. En este sentido, Gamesa ha canalizado en 2010, fondos económicos para el desarrollo de proyectos de este tipo en 2011 en India y Brasil, promoviendo actuaciones en Tamil Nadu y Anantapur (India), Sao-Paulo y Belem (Brasil). Estos proyectos se benefician de financiación dentro del marco del programa "Tú eliges, tú decides" de la Caja de Ahorros de Navarra (CAN).

Otros proyectos de cooperación al desarrollo canalizados por Gamesa (financiados con fondos de la CAN)			
Descripción de la iniciativa	Localización	Beneficiarios	Beneficios aportados
Construcción centro para discapacitados: Con la construcción de este centro especializado, se pretende atender a niños con discapacidad física y psíquica de Karattuputhur. El proyecto lo promueve la Fundación Ciudad de la Esperanza y Alegría con la ayuda de la Congregación de las hermanas de Santa Ana.	Tamil Nadu. India	Además de los 175 niños que residirán, asistirán diariamente a niños de aldeas colindantes.	El centro constará de: clases para niños con discapacidades mentales y auditivas, sala de fisioterapia, dormitorios para niños, sala de lectura, recepción, cocina, comedor, WC, zona de descanso para el personal.

Construcción de colonia de viviendas: Construcción de 35 viviendas para los Dálits o Intocables, comunidad rural marginada, para posibilitar un acceso a un hogar digno y seguro. Lo promueve la Fundación Vicente Ferrer.	Andhra Pradesh. India	Familias Dalits o Intocables.	Viviendas que ofrecen condiciones necesarias de salubridad, higiene y seguridad, que facilitará vivir dignamente y ser respetados por la comunidad favoreciendo su integración social.
Proyecto Caná, Acogida y Educación: Promovido por la Fundación Educación marianista Domingo Lázaro y con la ayuda de otras instituciones de la iglesia, dan acogida y educación a niños y jóvenes de una favela, donde habitan unas mil familias en situación de extrema pobreza. El proyecto Caná, nace con el objetivo de convertirse en instrumento de transformación social gestado y ejercido a pie de calle.	Baurú, Sao Paulo. Brasil	Niños, jóvenes y familias de la zona.	Educación a los niños y jóvenes, formación a familias y coordinación del incipiente movimiento vecinal.
Educación integral para niñas El objetivo es integrar social y laboralmente a un grupo de niñas de origen muy humilde. En el centro Social Vicente María se analiza el nivel escolar de las niñas y se les facilita el acceso a una escuela pública. La Fundación Fesmai promueve el proyecto contribuyendo, además, a uno de los objetivos de la ONU que es lograr la enseñanza primaria universal.	Belém. Brasil	Niñas de Belém.	Integración y desarrollo social y profesional de las niñas, estabilidad emocional.



EC9.- Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.

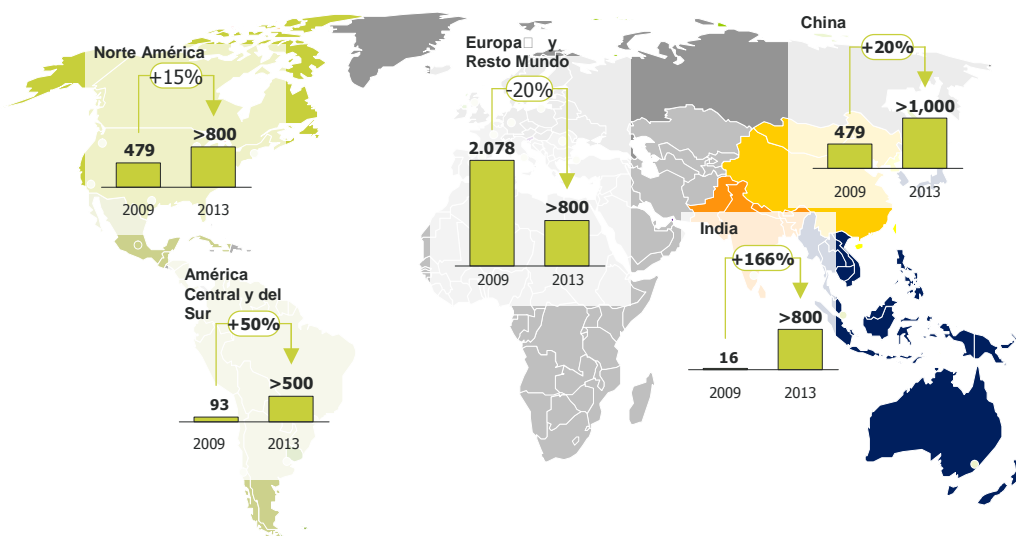
El Plan de Negocio de Gamesa para los próximos tres años (PN 2011-2013), cuyo objetivo es reforzar el liderazgo de la compañía en el mercado eólico, se apoya en tres vectores estratégicos: Reducción del coste de la energía, maximización del crecimiento y maximización de la eficiencia.

En su desarrollo produce un impacto económico indirecto generado por la circulación de riqueza en la economía, a través de cambios en la productividad de las empresas, los sectores y la economía local. Al tiempo, mejora la cualificación y los conocimientos de la comunidad profesional y genera empleos dependientes de las cadenas de suministro y distribución.

Maximización del crecimiento. Este vector se orienta a la expansión comercial en nuevos mercados y segmentos, con una cobertura de toda la cadena de valor, desde la promoción de parques hasta el servicio de operación y mantenimiento.

- La expansión comercial en nuevos mercados geográficos y nuevos segmentos, compensando la madurez y la incertidumbre regulatoria de mercados geográficos donde Gamesa ha operado históricamente, ha resultado en la apertura de 10 nuevos mercados, incluyendo dos nuevos mercados durante el primer trimestre del 2011, y más de 20 nuevos clientes. Para continuar con éxito esta tendencia y alcanzar los objetivos de venta de 4.000 MW en el 2013, Gamesa está aumentando su presencia local con la apertura de nuevas delegaciones comerciales (24 en total, con siete nuevas oficinas abiertas durante el 2010), mejorando así la comprensión de las necesidades del cliente y reduciendo el tiempo de respuesta a sus demandas. Asimismo, la nueva organización comercial, continúa diseñando y ofreciendo propuestas de valor individualizadas y que se adaptan a la casuística de cada segmento de cliente, desde las grandes eléctricas, hasta los pequeños y medianos productores independientes, pasando por los grupos industriales e inversores financieros.

Gamesa ventas, 2009 - 2013 (MWe ventas, CAC 09-13)

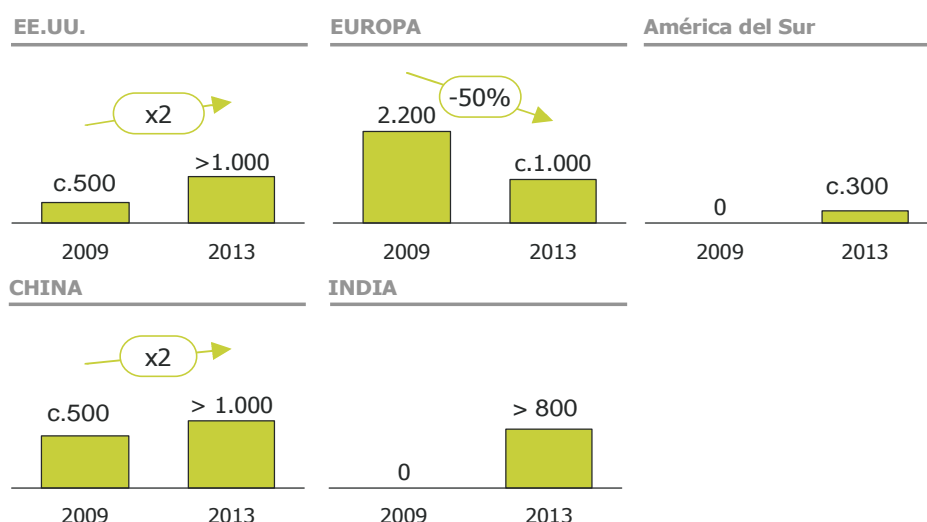


- Gamesa Energía, la división de desarrollo, construcción y venta de parques, constituye un activo único que permite a Gamesa ofrecer a sus clientes un conocimiento detallado en toda la cadena de valor, desde la medición de viento hasta la puesta en marcha del parque, disminuyendo así el riesgo tanto para el cliente como para la entidad financiera detrás del proyecto. Esta disminución del riesgo, es un elemento clave en el contexto de mercado actual de incertidumbre macroeconómica y regulatoria, convirtiendo a Gamesa Energía en un tractor de demanda significativo, con un objetivo de entregas en torno a los 400 MW por año en el periodo 2011-2013, excluyendo acuerdos de promoción conjunta en China que añadirán otros 300 MW anuales. La reactivación de la actividad de promoción y ventas permitirá, además, a Gamesa Energía aumentar su contribución a la rentabilidad operativa del grupo con más de 20 MMEURO anuales en los próximos tres años.

Maximización de la eficiencia a través del lanzamiento de nuevas plataformas industriales, ajustando capacidad a demanda, y la optimización de la estructura de costes.

- El cambio experimentado por el mercado de energía eólica desde la crisis financiera del 2008, junto con la lenta recuperación económica y la incertidumbre normativa, exigen una mayor eficiencia por parte de los fabricantes de aerogeneradores, que operan en un entorno cada vez más competitivo. En este sentido, Gamesa ha sido una de las primeras compañías del sector en poner en marcha un plan de optimización de costes, que ha alcanzado ahorros acumulados en torno a 250 MMEURO desde su puesta en marcha y que ha permitido a la compañía mantener la rentabilidad del negocio con niveles de actividad inferiores.
- Dentro del nuevo plan de negocio, Gamesa continuará poniendo en marcha medidas para mejorar la eficiencia operativa entre las que destacan la adaptación de la capacidad industrial a la demanda. En este sentido, Gamesa prevé reducir la capacidad en España en un 50%, hasta los 1.000 MW con un coste de unos 10 MMEURO en 2011 y 25 MMEURO durante todo el periodo (2011-2013). Tras el cierre de capacidad en 2010, durante 2011 se procederá a la reconversión de otras tres plantas que se destinarán a grandes reparaciones y producción de nuevo producto (plataforma G10X-4,5 MW).
- Al mismo tiempo que se racionaliza la capacidad en España, se aumenta capacidad en mercados con alto potencial de crecimiento como la India, con una capacidad prevista de 800 MW para el 2013, o América del Sur con una capacidad de 300 MW en ese mismo año, aumentado así la capacidad de producción de mercados emergentes claves. Como resultado, Gamesa contará en 2013 con unos 1.000 MW de capacidad en cada uno de los mercados clave.

Capacidad efectiva de fabricación de palas¹⁾, 2009-2013 (MW)



1) Capacidad según plantilla, no según equipo

- En la India, Gamesa comienza el 2011 con 500MW de capacidad G5x-850 KW (ensamblaje de nacelle), en línea con el objetivo de duplicar capacidad para poder abastecer el fuerte ritmo de crecimiento de la demanda. Durante el 2011 se planea abrir una planta de palas (300MW de G5x-850 KW) para proseguir con la localización de la G9x-2 MW durante el 2012. La cadena de suministro local juega un papel importantísimo en un proceso de localización del producto. Por ello, Gamesa trabaja en estrecha colaboración con más de 50 proveedores en la India para conseguir un compromiso de suministro con costes, calidad de procesos y productos y plazos alineados con las exigencias de Gamesa.
- El plan de implantación industrial en Brasil comenzará en el 2011 con la apertura de una planta de ensamblaje de nacelles en Bahía, con capacidad para 300MW, a la vez que se define la cadena de suministro local que permita alcanzar un 40% de contenido local durante el año en curso, 50% en el 2012 y 60% en el 2013. Durante 2011, Gamesa entregará su primer contrato en Brasil, 42MW para el parque Dunas de Paracuru en el estado de Ceará.



Enfoque de gestión ambiental

Compromiso medioambiental: Gamesa mantiene entre sus compromisos la mejora continua y la colaboración en la consecución de un desarrollo sostenible, desarrollando y aplicando buenas prácticas orientadas hacia la protección medioambiental desde un enfoque preventivo y fomentando la información y formación en esta cultura. Así se expresa en los Principios de Responsabilidad Corporativa y Código de Conducta revisado de la compañía en octubre de 2008.

Las normas generales de conducta profesional alertan igualmente en su epígrafe 3.5 que la preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de la compañía, que se garantiza a través de la aprobación de la política medioambiental adecuada y la implantación de un sistema de gestión medioambiental.

Todas las personas que trabajan en Gamesa deben conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspira, adoptar hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales y contribuir positiva y eficazmente al logro de los objetivos establecidos, esforzándose en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

Política integrada: En 2010 se ha producido la revisión de la Política Integrada de Seguridad y Salud en el trabajo, Medio Ambiente y Calidad. Gamesa se ha fijado como objetivo en todos sus procesos – diseño, fabricación, ensamblaje, montaje en campo, puesta en marcha y servicio postventa – la satisfacción plena de sus clientes, tanto internos como externos, estableciendo para su consecución un entorno de trabajo seguro, garantizando el máximo respeto al medio ambiente a lo largo de todo el ciclo de vida de sus productos y siguiendo un sistema avanzado de calidad.

Este camino de Gamesa hacia la excelencia está basado en los siguientes pilares:

- La Seguridad y la Salud en el Trabajo de las personas es más que una prioridad, es un valor.
- El compromiso de actuación responsable en el ámbito de la salud de las personas y el medio ambiente. Conscientes de la interacción con el entorno, la compañía se compromete a cumplir los requisitos legales vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Eficiencia Energética, así como la normativa aplicable al producto.
- La creación y distribución de riqueza entre sus accionistas, empleados, proveedores, clientes y comunidades en las que desarrolla su actividad. Este compromiso tiene como objetivo prevenir cualquier no conformidad en cada una de las etapas de los procesos y se desarrolla de forma compatible con el respeto, la mejora y la preservación de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las personas, el Medio Ambiente, la Eficiencia Energética y la Calidad de los productos y servicios, a través de un compromiso de mejora continua.
- Sentido de la responsabilidad. La Seguridad y la Salud en el Trabajo, el respeto al Medio Ambiente, la Eficiencia Energética y los requisitos de Calidad deben ser inherentes a la organización, formando parte integral de cada persona y cada actividad y, específicamente, de todos aquellos con responsabilidad sobre un equipo.

Responsabilidad operativa: La responsabilidad de la dirección operativa de esta actividad recae en la Dirección General de Business Excellence, que reporta directamente en el Comité de Dirección al Chief Operating Officer (COO). Esta unidad tiene como misión la promoción, refuerzo y monitorización de la Seguridad y Salud en el trabajo, Medio Ambiente y Calidad a través de las direcciones de cada área.

Objetivos estratégicos: En relación a la planificación estratégica del área medioambiental de Gamesa, y continuando con las líneas marcadas en el plan 2009-2011, se ha definido para 2011 los siguientes objetivos:

- Continuación del programa de reducción de residuos en relación con los niveles de 2010.
- Continuación del programa de eficiencia energética y reducción de consumos en relación con los niveles de 2010.
- Implementación del Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a EMAS.
- Obtención de certificación en ecodiseño, en base a la norma UNE 150301 del aerogenerador G10X-4.5MW.
- Incremento en relación con 2010 del número proveedores con planes de certificación en ISO 14001.
- Auditorias de cumplimiento de requisitos ambientales a proveedores.

Sistemas de gestión: La compañía mantiene un sistema integrado de gestión (SIG), que incorpora la gestión medioambiental conforme a norma ISO14001, gestión de la calidad conforme a norma ISO 9001 y gestión de la seguridad y salud conforme a norma OHSAS 18001. Dentro del proceso de internacionalización de la compañía, la existencia de procesos unificados de gestión se convierte en un valor añadido de primer orden. Puede asegurarse que prácticamente el 100% de la capacidad productiva de Gamesa en el mundo se encuentra certificada con respecto a estas normas.



División	Ubicación	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001
Europa y resto del mundo				
Nacelles	Ágreda (Soria)	2005	2005	2009
Nacelles	Tauste (Zaragoza)	2001	2005	2009
Nacelles	Medina (Valladolid)	2003	2005	2009
Nacelles	Sigüeiro (A Coruña)	2001	2005	2009
Multiplicadoras	Bergondo (A Coruña)	2005	2005	2009
Multiplicadoras	Lerma (Burgos)	2005	2006	2009
Multiplicadoras	Asteasu (Gipuzkoa)	2004	2005	2009
Multiplicadoras	Mungia (Bizkaia)	2006	2008	2009
Multiplicadoras	Burgos (<i>toneladas</i>)	2005	2009	2007
Palas	Aoiz (Navarra)	2010	2010	2010
Palas	Somozas (Coruña)	2001	2005	2009
Palas	Tudela (Navarra)	2008	2007	2009
Palas	Miranda (Burgos)	2001	2005	2009
Palas	Albacete	2001	2005	2009
Palas	Cuenca	2001	2005	2009
Palas	Imarcoain-moldes (Navarra)	2009	2005	2009
Generadores	Benissanó (Valencia)	2006	2007	2009
Generadores	Coslada (Madrid)	2005	2005	2009
Generadores	Reinosa (Madrid)	2003	2005	2009
Estados Unidos				
Nacelles	Fairless Hills (Pennsylvania)	2008	2009	2009
Palas	Ebensburg (Pennsylvania)	2008	2009	2009
China				
Generadores	Tianjin	2008	2008	2009
Palas	Tianjin	2008	2008	2009
Multiplicadoras	Tianjin	2008	2008	2009
Nacelles	Tianjin	2008	2008	2009
India				
Nacelles	Chennai	2009	2010	2010

A lo largo de 2010, continuando el proceso de certificaciones, obteniendo la certificación en ISO 14001 de las nuevas plantas de fabricación de palas Aoiz en Navarra y de montaje de Nacelles en Chennai – India. También recientemente se ha incorporado la gestión energética eficiente conforme a norma EN16001, actualmente en fase de implantación e integración. En este particular, se ha conseguido la certificación de la planta de multiplicadoras de Lerma en Eficiencia Energética según la norma EN 16001.

Procedimientos de gestión específicos: Gamesa ha establecido una sistemática para identificar los aspectos ambientales y energéticos de sus actividades, productos y servicios que pueda controlar y aquellos sobre los que pueda influir dentro del alcance definido del Sistema Integrado de Gestión, teniendo en cuenta los desarrollos nuevos o planificados, o las actividades, productos y servicios nuevos o modificados. Dispone de un sistema multisite que se mantiene de acuerdo a la norma de referencia ISO 14001:2004, y que incluye procedimientos para la monitorización de los indicadores de la compañía (IBE-1-003), así como para el análisis de la causa raíz de todas las desviaciones, incluidas las no conformidades en toda la cadena de suministro (PBE-1-008). De este análisis de causa raíz se derivan las acciones correctivas oportunas y la extensión de las lecciones aprendidas al resto de la organización. La detección de áreas de mejora y lanzamiento de acciones preventivas se apoya en el procedimiento PMA-1-004. La formación y sensibilización de las personas de Gamesa se realiza conforme a lo establecido en el procedimiento interno PRH-1-001. Otros procedimientos específicos relevantes (listado no exhaustivo) incluyen la gestión de la documentación (PBE 1-002), el control de Requisitos legales y otros requisitos (PMA 3.2.01), el sistema de control Ambiental (PMA 4.6.01) o el procedimiento de auditorías internas de los sistemas de gestión de seguridad y salud MA y calidad (PBE-1-002).

Un hito particularmente relevante ha sido la obtención del premio Europeo de Medioambiente a la Empresa en el apartado al mejor producto por el modelo G10X-4.5MW, en las secciones vasca y española.

Indicadores de desempeño ambiental

Materiales

EN1.- Materiales utilizados, por peso o volumen.

Consumo de materias primas (t)	2010	2009	2008
	113.364	129.601	183.106

Consumo de materias primas por áreas geográficas (t)	2010	2009	2008
Europa y resto del mundo	79.754	107.007	N.D
Estados Unidos	13.019	9.821	N.D
China	16.137	12.774	N.D
India	4.554	-	N.D
Total:	113.364	129.601	183.106

Consumo de materias más significativas (t)	2010	2009	2008
Aceites	702	544	1.001
Disolventes	295	94	169
Pinturas	271	24	161
Acero y chapas	4.650	2.613	13.989
Despieces	9.234	8.038	10.083
Fundición	10.049	7.871	488
Prepeg	14.081	13.083	23.178
Coat	472	604	1.670
Adhesivos	1.148	881	2.505
Total de materias primas más significativas:	40.900	33.752	53.244
% consumo total:	36%	26%	29%

Consumo de materias primas por línea de producto semielaborado (t)	2010	2009	2008
Multiplicadoras	17.022	19.470	25.418
Bastidores	13.154	17.144	25.444
Generadores	8.519	10.804	14.004
Ejes	5.325	6.920	9.668
Transformadores	4.006	4.963	7.387
Cuadros eléctricos	1.554	1.982	3.340
Total semielaborado:	49.580	65.523	85.262
% consumo total:	43%	47%	47%

Ecoeficiencia en el consumo de materias primas	2010	2009	2008
Toneladas de materia prima por empleado (t/empleado)	16	20	25
Toneladas de materia prima por facturación (t/MMEURO)	41	40	47

EN2.- Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.

Para los principales materiales empleados por Gamesa no existe un sustituto valorizado en el mercado. Por ello, la gestión se centra en el uso eficiente de la energía, agua y productos químicos, a través de las mejores tecnologías disponibles.



Energía

EN3.- Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.

Fuente de energía	2010	2009	2008
Gas natural	189.798	197.994	323.773
Europa y resto del mundo	157.102	174.407	229.079
Estados Unidos	29.995	21.510	91.287
China	2.701	2.077	3.407
India	-	-	-
Propano	16.449	14.306	9.063
Europa y resto del mundo	15.667	13.953	4.451
Estados Unidos	782	353	2.668
China	-	-	1.944
India	-	-	-
Diesel	18.501	12.931	35.407
Europa y resto del mundo	13.218	9.679	19.082
Estados Unidos	2.249	1.779	16.325
China	2.673	1.473	-
India ¹⁶	360	-	-
Gasolina	138	207	5.228
Europa y resto del mundo	-	-	218
Estados Unidos	-	207	5.010
China	-	-	-
India	-	-	-
(1) Energía primaria directa adquirida (Gigajulios)	224.886	225.438	342.974
(2) Energía primaria directa producida (Gigajulios)	0	0	0
(3) Energía primaria directa vendida (Gigajulios)	0	0	0
[(1)+(2)-(3)] Consumo total DIRECTO de energía:	224.886	225.438	342.974

¹⁶ El dato de consumo de diesel en India se obtiene extrapolando los registros de 6 meses de 2010 al ejercicio completo.

Consumo de energía primaria por áreas geográficas (Gj)	2010	2009	2008
Europa y resto del mundo	185.987	198.039	278.152
Estados Unidos	33.164	23.849	59.470
China	5.374	3.550	5.352
India	360	-	-
TOTAL:	224.438	225.438	342.974

EN4.- Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.

Energía intermedia adquirida y consumida (MWh)	2010	2009	2008
Electricidad	76.438	71.401	90.218
Europa y resto del mundo	56.046	51.142	58.056
Estados Unidos	4.062	7.719	14.068
China	16.008	12.540	18.094
India	320	-	-

La energía intermedia comprende las formas de energía producidas mediante la conversión de energía primaria en otros tipos. Como para la mayoría de las organizaciones, la electricidad es la única forma significativa de energía intermedia para la compañía, ya que Gamesa no consume otros productos energéticos como vapor o agua procedentes de una planta externa de calefacción o refrigeración de agua, o combustibles refinados como los sintéticos, bio-combustibles, etc.



Energía indirecta consumida (Gj)	2010	2009	2008
Europa y resto del mundo	634.013	576.471	639.914
Estados Unidos	45.633	89.197	209.092
China	214.692	147.625	165.613
India	3.945	-	-
Consumo total INDIRECTO de energía:	898.283	813.294	1.014.620

Destacamos que la paralización de la planta de cogeneración de Somozas ha conllevado un ahorro neto en consumo de energía de 34.045 Gj, lo que ha supuesto en 2010 una reducción del consumo específico (Gj/MW) de dicha planta del 25,95%.

Ecoeficiencia en el consumo de energía (total)	2010	2009	2008
Consumo energético por empleado (Gj/empleado)	154	163	188
Consumo energético por facturación (Gj/MMEURO)	406	321	354

EN5.- Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.

La búsqueda de la eficiencia energética es una pieza clave, en relación coste-beneficio, para reducir las emisiones de dióxido de carbono, fomentar la competitividad y el estímulo de un mercado avanzado en tecnología y productos para mejorar la eficiencia energética. Es por ello que la compañía dispone de los recursos y capacidades para identificar y optimizar sus propios procesos desde una perspectiva energética, mediante la realización de auditorías energéticas, tanto “in-house” como a clientes externos.

Dentro de Gamesa, las auditorías energéticas llevadas a cabo por el equipo de eficiencia en el ejercicio han identificado potenciales ahorros de coste de energía por valor de 320.814 euros, mediante la evitación de 12.717 GJ/año, lo que supone un ahorro de 1.557 toneladas de CO₂.

También, durante el ejercicio 2010 se han realizado 13 auditorías energéticas a clientes externos, en un variado campo de industrias, identificándose a través de las mismas ahorros equivalentes a 6.893.494 kwh eléctricos, 37.024.403 kwh térmicos, y potenciales reducciones de emisiones de CO₂ por valor de 12.025 toneladas.

EN6.- Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.

Uno de los tres vectores estratégicos que dirigen el plan de negocio 2011-2013 de la compañía es convertir a Gamesa en referencia industrial en coste de energía. Durante los próximos tres años, la compañía trabajará en **reducir el coste de energía** de sus clientes en un 20%, reducción que aumentará hasta un 30% en el 2015. Esta reducción se conseguirá actuando sobre la fiabilidad, eficiencia y disponibilidad de la cartera actual y futura de productos. Así,

- Gamesa ha presupuestado doblar el personal destinado a investigación y desarrollo para el 2013, con la apertura de cinco nuevos centros de ingeniería/ I+D: dos centros offshore en Virginia (Estados Unidos) y, pendiente del cierre de la financiación, en Glasgow (Reino Unido), y otros tres distribuidos en Brasil, India y Singapur. Durante el año 2010 se produjo ya un aumento de la plantilla destinada a I+D en 193 personas con otras 53 contratadas durante enero del 2011, se procedió a la apertura del centro de ingeniería en Chennai (India) y se comenzó a trabajar en el nuevo centro offshore de Virginia (Estados Unidos) inaugurado en enero 2011. Asimismo, se planea la apertura del centro de investigación en materiales (Singapur) durante la primera mitad del 2011.
- Gamesa lanzará a mercado cinco nuevas familias de producto, entre las que se encuentra la G97-2.0 MW, que mejora en un 14% el rendimiento del producto actual y se convierte en líder de mercado para emplazamientos de vientos bajos (IEC IIIA) en la categoría de 2MW, la G94-2.0 MW –ambas en fase de comercialización- y la familia de producto multi-megavatio cuyas mejoras tecnológicas se aplicarán a las plataformas de producto ya existentes para mejorar su fiabilidad y rendimiento. De este modo, Gamesa se posiciona como el referente de coste de energía tanto en el segmento sub-megavatio como en el multi-megavatio.
- La división de operación y mantenimiento (O&M) de Gamesa, juega también un papel fundamental en la disminución del Coste de Energía a través de la maximización de la disponibilidad y rendimiento de la planta y la minimización del coste de servicio. Con el objetivo de aumentar la disponibilidad y alargar la vida útil del aerogenerador, Gamesa está incorporando el conocimiento de O&M al diseño del producto. Igualmente, a través de la reparación de componentes, gestión de existencias y desarrollo del mantenimiento preventivo, está reduciendo los tiempos de inactividad. Finalmente y con el objetivo de reducir el coste, Gamesa proporcionará programas de formación y certificación de subcontratas e incorporará el factor rendimiento al precio de las mismas.

EN7.- Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.

Por otra parte, en 2010 Gamesa lleva a cabo acciones de concienciación en materia de eficiencia energética, ya que por ejemplo participa junto con otras 21 compañías españolas en proyectos que no sólo exploran la actitud de las empresas ante el cambio climático, sino que adquieren compromisos de

reducción de las emisiones de CO2 promoviendo un cambio cultural en la sociedad. De la mano del proyecto Acción CO2, liderado por la Fundación Entorno, se ha conseguido evitar la emisión de 36.146 toneladas de CO2 a la atmósfera, gracias a las más de 120 medidas implantadas en iluminación, climatización, movilidad, uso de equipos ofimáticos o autoconsumo de renovables.

La cultura de cambio también forma parte de la esencia de este proyecto mediante campañas de concienciación ciudadana que han conseguido sensibilizar a cerca de 194.000 empleados y comprometer a más de 3.300 trabajadores para que implanten medidas de ahorro y eficiencia energética en sus hogares. Este compromiso ciudadano permitiría evitar la emisión de más de 2.520 toneladas de CO2 al año (equivalente a las emisiones de 502 familias medias españolas), además de suponer un ahorro que rondaría los 145 € anuales por familia.

Otras iniciativas en este ámbito tales como la externalización de los servicios de impresión para las oficinas y centros en España que tienen como objetivos la optimización de los costes, la racionalización del uso de impresiones y garantizar la confidencialidad de los documentos contribuyen igualmente a mejorar algunos aspectos relacionados con la sostenibilidad, tales como la reducción de consumo eléctrico, disminuir el consumo de papel, utilización racional de consumibles, etc.

Igualmente, el programa EcoEmprendedor XXI, impulsado por Gamesa, fomenta la creación de empresas en el sector de las tecnologías limpias. El programa facilita la creación y consolidación de empresas innovadoras en el campo de las energías renovables, eficiencia energética, movilidad sostenible, gestión del ciclo del agua y gestión energética de los residuos.

Agua

EN8.- Captación total de agua por fuentes.

Consumo total de agua (m³)	2010	2009	2008
Europa y resto del mundo	29.839	31.148	40.706
Aguas de red	24.974	26.835	33.683
Aguas subterráneas	4.865	4.313	7.022
Estados Unidos	3.465	3.461	3.913
China	58.002	52.616	77.659
India	1.833	-	-
Consumo total de agua:	93.140	91.225	121.121

Se especifica el volumen total de agua captado, medido en metros cúbicos por año (m³/año). En el caso de Europa y resto del mundo se incluye también la captación de aguas subterráneas. Esta es una característica que no se da en el resto de áreas geográficas, en las que todo el consumo de agua es de red.

Ecoeficiencia en el consumo de agua	2010	2009	2008
Consumo agua por empleado (m³/empleado)	13	14	16
Consumo agua por facturación (m³/MMEURO)	34	28	31

EN9.- Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.

No se han registrado fuentes de agua afectadas de forma significativa por la captación de agua por parte de Gamesa en 2010. Esto es, no han existido captaciones que supongan más de un 5% del volumen total anual medio de cualquier masa de agua, ni captaciones en masas de agua reconocidas por los expertos como especialmente sensibles debido a su tamaño relativo, función o carácter singular, o porque constituyan un sistema amenazado o en peligro (o porque albergan especies vegetales o animales amenazadas); ni tampoco captaciones en un humedal de la lista Ramsar o en cualquier otra zona que cuente con protección nacional o internacional.

EN10.- Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.

El 100% de los vertidos de agua sanitaria en la planta de Chennai – India son tratados en una planta de osmosis inversa y utilizados para el riego de las zonas verdes de la propia instalación, evitándose un consumo de agua estimado en 1.466 m³.

Biodiversidad

EN11.- Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.

En el ejercicio 2010 Gamesa no dispone de instalaciones operativas propias, alquiladas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad. Esta afirmación cubre igualmente a los parques eólicos construidos durante el ejercicio, ninguno de los cuales se incluye dentro de un espacio natural protegido.

EN12.- Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.

Impactos más significativos en la biodiversidad (por tipo de impacto)	Impacto severo o crítico?	Medidas correctoras
VEGETACIÓN: Ocupación de vegetación natural, generalmente monte.	Si	Elaboración de un estudio para evitar la construcción en zonas de crítica vegetación, incluido como anexo al Estudio de Impacto Ambiental. Grecia.
FAUNA: Ocupación del espacio aéreo por las estructuras.	Si	Creación e instalación de nidos para águila pescadora y halcón peregrino en el paraje natural marismas del Odiel. Huelva. (50.000€)
RESIDUOS: Generación de residuos inertes, sólidos urbanos y peligrosos.	No	
SUELOS: Generación de procesos erosivos.	No	
MEDIO HÍDRICO: Sólidos en suspensión en agua de escorrentía durante obras.	No	
RUIDO: Molestias por generación de ruidos en zonas.	No	
IMPACTO VISUAL	Si	Pago de tasa medioambiental anterior a la construcción (7.860 €) y al inicio de la operación (8.691,93 €). Alemania.
ATMOSFERA	No	

Nota: El formato que incluye el impacto de las actividades ha sido modificado en 2010, reflejando únicamente si existen impactos severos o críticos.

Este cuadro resume los impactos producidos en todos aquellos parques que han iniciado su construcción durante 2010. Además, se incluyen las medidas compensatorias que se han llevado a cabo durante este año y el presupuesto asignado.

EN13.- Hábitat protegidos o restaurados.

Grado de ocupación de espacios físicos						
Ejercicio	Potencia (MW)	Superficie total (Ha)	Cultivo (Ha)	Vegetación natural (Ha)	Vegetación no natural (Ha)	Espacio protegido (Ha)
2010	118					0
2009	154,76	7,78	7,37	0,01	0	0,4
2008	541,0	69,47	57,2	5,3	6,93	0,31

EN14.- Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.

Gamesa realiza un Estudio de Impacto Ambiental (EIA) para todos los proyectos en los que la Administración así lo solicita. No obstante, cuando no se requiere dicho estudio administrativamente, Gamesa aplica un control interno para asegurar el cumplimiento de los requisitos ambientales legales e internos. Podemos indicar que en el ejercicio 2010 se ha reducido el número de estudios contratados. A nivel nacional, la actividad ha disminuido considerablemente, sin embargo el número de estudios no ha variado de forma significativa, ya que por un lado Gamesa continua con proyectos en promoción, o bien por la existencia de parques que se encuentran en fase de operación, que es en los que más ha aumentado el número de estudios.

A nivel internacional, se da la situación de que algunos países que anteriormente tenían mucha actividad, como Italia o Polonia, han paralizado la contratación de estudios ambientales para nuevas promociones, centrándose en desarrollar aquellos proyectos que estaban en un estado más avanzado.



Estudios Biodiversidad	España			Internacional			Total		
(Distribución según fase)	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Fase Promoción									
Estudios previos al EIA	17	24	50	-	8	5	17	32	55
Arqueología	-	5	3	-	5	-	-	10	3
Estudio impacto ambiental	17	11	5	7	8	19	25	19	24
Avifauna y murciélagos	1	7	17	6	20	19	7	27	36
Ruido	-	-	1	-	8	28	-	8	29
Estudios especf. Medioamb.	22	16	23	1	5	-	23	21	54
Fase Construcción	-	-	-	-	-	31	-	-	-
Seguimiento ambiental	7	23	13	-	-	2	7	23	15
Seguimiento arqueológico	-	3	4	-	-	-	-	3	4
Otros	-	-	3	-	-	2	-	-	5
Fase Explotación	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Seguimiento ambiental	7	7	7	-	-	-	7	7	7
Otros	14	-	2	-	-	-	14	-	-
TOTAL	85	96	128	14	54	106	99	150	234

EN15.- Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitat se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.

En relación al número de especies incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales cuyos hábitat se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie, se indica que a nivel nacional, no se encuentra ninguna especie catalogada como en peligro de extinción por el Libro Rojo de vertebrados de España. Quedan calificadas como vulnerables: Halcón peregrino (*Falco peregrinus*), Aguilucho cenizo (*Circus pygargus*), Ganga ortega (*Pterocles orientalis*), Murciélago de Herradura Pequeña, Murciélago Grande de Herradura.

Además, en la zona de algunos parques de Huelva, se encuentran dos especies incluidas en el Catálogo Andaluz de Especies de la Flora Silvestre Amenazada: *Isoetes durieu* y *Erica andevalensis*.

A nivel internacional, en el parque eólico San Francesco (Italia), se encuentran las siguientes especies catalogadas en el Libro Rojo de los Vertebrados de Italia: *Pernis apivorus* (vulnerable), *Milvus migrans* (vulnerable); *Circaetus gallicus* (en peligro); *Circus aeruginosus* (en peligro); *Accipiter nisus* (vulnerable); *Buteo buteo* (vulnerable); *Falco subbuteo* (vulnerable) y *Falco naumanni* (vulnerable).

Emisiones, efluentes y vertidos

EN16.- Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.

Emisiones de gases efecto invernadero (t)	2010	2009	2008
Emisiones directas CO ₂ (t)	13.066	12.983	20.223
Europa y resto del mundo	10.781	11.382	-
Estados Unidos	1.908	1.375	-
China	350	226	-
India	27	-	-
Emisiones indirectas CO ₂ (t)	37.628	33.722	45.340
Europa y resto del mundo	22.526	19.690	-
Estados Unidos	2.318	4.276	-
China	12.472	9.756	-
India	312	-	-
Total emisiones CO₂	50.694	46.705	65.563

En el balance global de emisiones se debe tener en cuenta la puesta en marcha de las nuevas plantas de Aoiz (Navarra-España) y Chennai (India).

La paralización de la planta de cogeneración de Somozas ha conllevado un ahorro neto en emisiones de CO₂ de 1.144 toneladas, lo que ha supuesto en 2010 una reducción de las emisiones específicas (tCO₂/MW) de dicha planta del 5,73%.

EN17.- Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.

Otras emisiones de gases efecto invernadero (t)	2010	2009	2008
Emisiones directas CH ₄ (kg)	262	278	1.463
Emisiones indirectas CH ₄ (kg)	2,57	2,19	2,76
tCO ₂ equivalentes ¹⁷	5,56	5,89	31,12
Emisiones directas de N ₂ O (kg)	31,8	32,3	68,02
Emisiones indirectas N ₂ O (kg)	1,93	1,74	13,42
tCO ₂ equivalentes ¹⁸	10,46	10,56	25,25
Total emisiones CO₂ (otras emisiones)	16,02	16,45	56,37

¹⁷ Factor de conversión 21 teq CO₂/t CH₄

¹⁸ Factor de conversión 310 teq CO₂/t N₂O

EN18.- Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.

La actividad de Gamesa es básica para combatir el cambio climático, ya que sus más de 20.000MW instalados evitan la emisión a la atmósfera de 30 millones de toneladas de CO₂ anualmente. Por lo tanto, la actividad de Gamesa contribuye a la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEIs, a la consecución de los objetivos de Kyoto, y en definitiva, a la creación de un futuro más sostenible mediante la mitigación del cambio climático.

Ahorros emisiones GHG's (según histórico MW instalados)	2010	2009	2008
MW instalados-anual	2.586	2.231	3.168
MW instalados acumulados	20.834	18.249	16.016
GWh / año ¹⁹	52.084	45.616	40.040
tCO ₂ evitadas-acumuladas ²⁰	31.250.550	27.371.550	24.024.600
tNO _x evitadas-acumuladas	358.079	313.632	275.282
tSO ₂ evitadas-acumuladas	197.920	173.353	152.156
TEP evitadas-acumuladas	4.479.246	3.923.256	3.443.526

EN19.- Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.

Sustancias destructoras de ozono (ODS's)	2010	2009	2008
R12 (expresados en kg eq CFC-11)	0	0	1,6
R22 (expresados en kg eq CFC-11)	21,7	54,7	69,6
R409 (expresados en kg eq CFC-11)	0	0	-
R401 (expresados en kg eq CFC-11)	1,1	0	1,1
Total kg eq CFC-11	22,8	54,7	72,3

Las sustancias clorofluorocarbonadas (CFC's) y halones, utilizadas históricamente como refrigerantes y propelentes, afectan la capa de ozono si se liberan en la atmósfera. La presencia de estas sustancias en Gamesa tiene un valor marginal y se localizan principalmente en equipos de extinción de incendios y en sistemas de refrigeración. El mantenimiento de estos equipos, que trabajan en circuito cerrado, se lleva a cabo de conformidad con la legislación vigente.



¹⁹ Considerando un número de horas efectivas=2500

²⁰ Considerando los siguientes factores de conversión por año de funcionamiento de aerogeneradores. Fuente IEA:2009 CO₂ emissions from fuel combustion: 0,6 tCO₂/MWh; 0,006875 t NO_x/MWh; 0,0038 tSO₂/MWh; 0,086 tep/MWh

EN20.- NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.

El cálculo de estos indicadores de emisión, medido en toneladas, se obtiene mediante la suma de los valores de emisión de cada uno de los parámetros y focos. Para ello se han realizado mediciones cuantitativas de cada foco de emisión por un Organismo de Control Autorizado (OCA), y aplicado el factor de emisión total considerando el caudal y horas de funcionamiento de cada uno de ellos.

Otras emisiones	2010	2009	2008
CO (t)	15,4	58,4	99,7
Nox (t)	7,6	21,3	44,6
Sox (t)	1,0	1,1	0,7
VOC (t)	3,6	3,9	1,4
Partículas (t)	1,0	1,5	2,3
HCx (t)	0	0	2,3
Carbono orgánico total -COT(t)	6,6	6,9	7,5

Esta tabla excluye las emisiones de las fábricas de Gamesa en China, debido a que los parámetros de emisiones sujetos a control son diferentes a estos, de acuerdo a la reglamentación vigente en ese país.

EN21.- Vertido total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.

En Gamesa, los únicos vertidos que se producen están asociados a la utilización y consumo de agua sanitaria. Los valores de vertido se calculan teniendo en cuenta los consumos de agua globales de cada instalación y descontando de éstos los que se dedican a usos industriales, que en su mayoría se evaporan en las torres de enfriamiento. El factor que se aplica es el 80%.

En relación con los contaminantes en vertidos, la forma de cálculo contempla los valores de los diferentes parámetros medidos por un Organismo de Control Autorizado (OCA) y los caudales vertidos en cada centro de Gamesa. El valor representado se obtiene por media estadística de la totalidad de las mediciones.

Volumen de vertido (m³)	2010	2009	2008
Europa y resto del mundo	15.669	31.635	-
Estados Unidos	2.563	2.268	-
China	35.725	30.335	-
India	-	-	-
Total vertidos :	53.957	64.238	52.882

Concentración de contaminantes en vertido	2010	2009	2008
pH	7,95	7,61	6,94
Sólidos en suspensión (mg/l)	77,10	76,91	83,32
DQO	121,82	198,92	218,68
DBO5	35,20	73,42	67,82
Aceites y grasas	16,16	19,56	14,58
Fósforo total	4,40	5,25	2,25
Nitrógeno total	16,16	57,43	23,61
Cromo total	0,73	0,02	0,95

Ecoeficiencia en el vertido	2010	2009	2008
Vertido por empleado (m3/empleado)	7	10	7
Vertido por facturación (m3/MMEURO)	19	19	14

EN22.- Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.

Residuos (t)	2010	2009	2008
Peligrosos	2.603	3.429	4.683
Europa y resto del mundo	1.995	2.887	-
Estados Unidos	22	13	-
China	573	529	-
India	14	-	-
No Peligrosos	13.349	12.631	17.051
Europa y resto del mundo	9.616	10.182	-
Estados Unidos	2.319	1.582	-
China	1.197	867	-
India	181	-	-
Total generación de residuos:	15.952	16.060	21.734

El incremento de generación de residuos en Estados Unidos está asociado a un incremento de la producción, tanto en el centro de fabricación de palas como en el de nacelles, que han representado crecimientos del 30% y 37% respectivamente.

En relación a los centros de producción de Gamesa en China, el incremento en la generación de residuos es debido, al igual que en caso de Estados Unidos, a incrementos de producción, así como al inicio de montaje de generadores CR20 y ensamblaje de nacelles de la plataforma G8X, que se han visto incrementados en un 50% y 40% respectivamente. La producción de palas, igualmente, se ha incrementado en un 20%.

Destino de los Residuos (por medio de tratamiento)	2010	2009	2008
Valorización			
Peligrosos	4,15%	3,9%	1,8%
No peligrosos	0,14%	0,4%	0,03%
Eliminación			
Peligrosos	71,89%	69,3%	73,3%
No peligrosos	51,13%	34,5%	44,6%
Reutilización			
Peligrosos	1,93%	1,9%	2,0%
No peligrosos	2,48%	2,9%	3,3%
Reciclado			
Peligrosos	15,33%	18,0%	13,4%
No peligrosos	42,61%	42,0%	36,2%
Depósito en espera			
Peligrosos	6,70%	6,9%	9,2%
No peligrosos	3,64%	20,0%	15,7%

Ecoeficiencia en gestión de residuos	2010	2009	2008
Residuos por empleado (t/empleado)	2,1	2,5	3
Residuos por facturación (t/MMEURO)	5,7	4,9	5,7

EN23.- Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.

El sistema de gestión ambiental implantado en el grupo Gamesa previene la existencia de derrames accidentales mediante la existencia de elementos técnicos de control (cubetos de retención, áreas de carga, descarga y almacenamiento de productos químicos, protección de la red de pluviales,...etc.), así como de mecanismos de gestión. Igualmente, existen mecanismos de detección, reporte y corrección de anomalías medioambientales.

En el ejercicio 2010 no se han producido en Gamesa derrames significativos, entendidos estos como aquellos que causan daño al entorno exterior de la instalación y deben ser notificados a la Administración correspondiente. Sí están registrados, no obstante, pequeños derrames, en número total de cinco (5), de aceites hidráulicos y de lubricación con un volumen total de 0,76 m³. Todos ellos han sido registrados, notificados y corregidos de conformidad con los procesos internos de gestión, no habiendo sido preciso adoptar medidas correctoras excepcionales.



EN24.- Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.

Residuos más característicos (t)	2010	2009	2008
Peligrosos			
Prepeg	1.364	1.669	1.718
Catalizados	162	119	185
Envases metálicos contaminados	59	259	77
Material contaminado	333	602	850
Resinas pastosas	66	97	311
Aceite usado	102	120	77
Envases plástico contaminado	116	59	264
No peligrosos			
Basura general	2.940	3.893	4.688
Papel y cartón	623	701	884
Madera	1.903	1.313	1.318
Arenas de fundición	2.137	2.296	3.524
Chatarra	4.081	3.280	3.570
Polietileno	754	795	1.193

En relación a los datos anteriores, indicamos que ninguno de estos residuos es transportado internacionalmente.

EN25.- Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.

No se han registrado en el ejercicio 2010 vertidos y escorrentías a hábitat acuáticos que puedan tener un impacto significativo sobre la disponibilidad de los recursos hídricos.

Productos y servicios

EN26.- Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.

Nuevos productos: Gamesa ha sido reconocida por los Premios Europeos de medio-ambiente a la Empresa 2009/2010, convocados por la Dirección General de Medio Ambiente de la Comisión Europea en todos los países miembros de la UE. Este premio tiene como objetivo reconocer, públicamente, a las organizaciones/empresas que con su actuación han contribuido al cumplimiento de los principios del desarrollo sostenible y cuyos esfuerzos puedan suponer un ejemplo para otras compañías. Gamesa acudió a esta convocatoria con su proyecto de aerogenerador Gamesa G10X-4.5 MW, dentro de la categoría de Producto para el desarrollo sostenible. Finalmente ha resultado ganadora tanto en la sección del País Vasco como en la sección española.

El aerogenerador Gamesa G10X-4.5 MW de potencia unitaria, representa el equivalente al consumo anual de más de 3.000 hogares, y que la producción energética de este nuevo aerogenerador, durante sus 6 primeros años de comercialización, contribuirá a reducir cerca de 26 millones de toneladas de CO₂, 3,8 millones de toneladas equivalentes de petróleo (tep), 0,2 millones de toneladas de SO₂ o 0,3 millones de toneladas de NO₂ como cifras más significativas.

A modo de referencia, la superficie de bosque que evitaría la misma cantidad de CO₂ es de 2,6 millones de Ha, y el número de vehículos a motor que evitarían la misma cantidad de CO₂ es de 6,4 millones.

Análisis de Ciclo de Vida – (ACV): Conforme a lo establecido, durante 2010 prosiguieron las líneas de trabajo del proyecto; “ECOWIND: Análisis de Ciclo de Vida y Aplicación del Concepto de Ecodiseño a un Aerogenerador Terrestre de 2.0 MW”. Con este proyecto recordamos que Gamesa se pone a la cabeza, como la primera empresa española diseñadora, promotora, fabricante, mantenedora y constructora de aerogeneradores y parques eólicos, pionera en realizar un análisis de ciclo de vida (ACV) de una turbina eólica.

El objetivo principal de este estudio es calcular el impacto medioambiental asociado a un aerogenerador Gamesa modelo G90-78m-III A, emplazado en la provincia de Burgos, en el término municipal de Castrojeriz y Pedrosa del Príncipe, en el parque eólico de “El Carril”, a lo largo de todo su ciclo de vida, es decir, desde su fabricación hasta su desmantelamiento final. Para calcular este impacto, se analizará íntegramente la vida del producto, definiendo todas las cargas ambientales asociadas a cada fase, etapa, o proceso unitario, valorizando cuales son más o menos perjudiciales.

El ACV es fundamentalmente una herramienta de trabajo, está pensada para poder dirigir los esfuerzos de forma que se erradiquen los impactos, o en su defecto minimizarlos en la medida de lo posible, obteniendo la consecuente mejora medioambiental tanto del proceso productivo como del producto. Adicionalmente, permitirá contar con un modelo de referencia para la elaboración de futuros diseños y rediseños.

Se podrá trabajar en base a este modelo de referencia, reduciendo o eliminando los impactos que en otras ocasiones eran generados por ciertos diseños, procesos, materiales, o componentes.

Consecuencia de su uso será también que se pueda maximizar el uso y aprovechamiento de las entradas, tanto de materias primas como de energía, obteniendo una minimización de las salidas tanto de residuos como emisiones y vertidos. Con esta optimización, además de mejorar medioambientalmente tanto el proceso como el producto final, permite estar en posesión de la herramienta básica para avanzar hacia el Ecodiseño.

Operación y mantenimiento: se ha continuado con la revisión y actualización en contenido, estructura y formato de las tareas de mantenimiento, tanto correctivo como preventivo, para la plataforma Gamesa G9X- 2.0 MW y para la nueva plataforma Gamesa G10X-4.5 MW. A fecha de 31 de diciembre se han actualizado y revisado alrededor de aproximadamente el 60% de las tareas de mantenimiento correctivo pertenecientes a Gamesa G8X-2.0 MW y un 100% de las pertenecientes a Gamesa G10X-4.5 MW.

Requisitos Ambientales incorporados en Diseño G10X, G11X y G97: Dentro del proceso denominado SC2G (Sistema de Concepción de Soluciones para el Cliente de Gamesa), que tiene como ámbito de aplicación tanto los proyectos de desarrollo de producto como los de desarrollo de tecnología, se han definido los criterios de evaluación ambiental que, partiendo de la fase preliminar del diseño de soluciones, cubre todas las etapas de la vida de un aerogenerador. Con esta entrada de requisitos medioambientales en las etapas iniciales de diseño, se pretenden eliminar o reducir en la medida de lo posible, el volumen de impactos ambientales generados a lo largo del ciclo de vida del producto. Los

requisitos de entrada son fundamentalmente criterios de Ecodiseño para producto, proceso y soportabilidad.

Redefinición de envases y embalajes: Fruto del compromiso con el Medioambiente, durante el año 2009 se definieron unos nuevos embalajes para las plantas de multiplicadoras. La idea inicial era reducir el uso de los actuales embalajes de madera que realizan los transportes desde las plantas de fabricación de los componentes de la multiplicadora, hasta las plantas de ensamblaje de las mismas, por otros metálicos de mayor calidad, más seguros y reutilizables. Actualmente, también se están desarrollando para las multiplicadoras de la nueva plataforma G10X-4.5 MW. La redefinición se llevo a cabo para la multiplicadora G8X-2.0 MW, cuyos componentes internos son fabricados en Gamesa Asteasu y posteriormente ensamblados en Gamesa Lerma. Tras su diseño, fabricación, validación y homologación por parte de Gamesa, se comenzó su implantación progresiva en las operaciones logísticas entre estas plantas, lo que por ejemplo ha supuesto para Gamesa Asteasu el pasar de una generación de 100t de residuo de madera en 2008 a 70t en 2009 y 31t en 2010. Reduciendo en tan solo dos años un 70% este residuo. Gamesa continuará estudiando los envases y embalajes problemáticos de sus centros de trabajo, de forma que se puedan continuar desarrollando líneas de trabajo que permitan su reutilización, reducción del consumo de materias primas, así como de la generación de posteriores residuos.

Empleo de sustancias y productos de menor impacto ambiental: Una de las diversas actividades que generan impactos ambientales al medio, son las de recubrimiento de superficies. Durante las operaciones de pintado y limpieza, se liberan emisiones a la atmósfera de compuestos orgánicos volátiles (COV's). En este aspecto, se han iniciado líneas de investigación para evaluar la posibilidad de sustituir las pinturas actuales de los componentes pala y torre, por otras de iguales o superiores prestaciones técnicas, pero con menor impacto ambiental.

Por otro lado también se esta procediendo a la sustitución de numerosos recubrimientos metálicos, materiales y productos químicos por otros más respetuosos con el medioambiente, con el fin de reducir los impactos ambientales asociados al ciclo de vida de todos nuestros productos.

EN27.- Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son reclamados al final de su vida útil, por categorías de productos.

Cada aerogenerador se compone de un elevado número de componentes tanto estructurales como eléctricos y de control. La tipología, forma y materiales de los diferentes componentes es igualmente diversa, siendo fundamentalmente materiales de carácter recuperable en su mayor parte y con un valor añadido considerable, como el acero y los diferentes metales, lo que los hace muy atractivos a la hora de su reciclaje. Para los modelos de aerogenerador Gamesa G5X-850 kW y Gamesa G9X-2.0 MW, el 90% del material utilizado en la fabricación es acero en diferentes presentaciones.

Esta información es la que posibilita la toma de decisión y planificación del destino de los residuos generados al dismantelar los aerogeneradores y parques eólicos. De igual forma, permite determinar en peso el porcentaje de reciclabilidad de dichos materiales. En relación con el plan de dismantelamiento de aerogeneradores actual, la parte correspondiente a las opciones de fin de vida de los componentes principales del aerogenerador, servirá para profundizar más estos aspectos, así como actualizar el plan de dismantelamiento vigente.

Materiales (toneladas)	G52-850 MW	G80-2.0 MW
Acero	101,6 t (91,7%)	275,5 t (90,1%)
FRP	7,7 t (6,9%)	22,7 t (7,4%)
Componentes eléctricos	0,2 t (0,2%)	2,9 t (1,0%)
Otros	1,35 t (1,2%)	4,6 t (1,5%)

Cumplimiento normativa ambiental

EN28.- Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.

No hay constancia de multas y sanciones significativas por incumplimiento de la normativa ambiental en el ejercicio 2010.

Transporte

EN29.- Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.

Dentro de Gamesa se lleva a cabo un seguimiento de las condiciones de seguridad marcadas por el ADR (Acuerdo europeo relativo al transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera).

Dentro de la relación de sustancias peligrosas para el transporte por carretera que se ha producido a lo largo de 2010, una decena de ellas son las más representativas y constituyen el >75% del total desplazado.

Principales mercancías peligrosas (distribución según clasificación ONU)	Nº ONU	2010	2009	2008
Gas natural licuado	1972	9.726	1.635	1.447
Pinturas o productos para la pintura	1263	278	184	450
Líquido orgánico tóxico	2810	62	232	233
Aminas o poliaminas líquidas corrosivas	2735	59	50	141
Líquido inflamable	1993	55	41	116
Sólidos que contengan líquido inflamable	3175	0	0	93
Gasoil	1202	199	58	80
Chem rez 2023/2016	2586	18	52	80
Propano comercial	1965	216	18	70
Material contaminado	1373	23	51	68
Materia sólida pot. Peligrosa para el medio	3037	10	41	65
Acetona	1090	30	19	63
Otros	-	191	229	284

General ambiental

EN30.- Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.

Gastos en medioambiente (tipología de gasto en €)	2010	2009	2008
Adecuación de instalaciones	138.083	238.573	265.113
Analíticas	21.107	34.356	16.069
Consejero de seguridad	9.479	20.816	36.938
Consultoría/Asesoría	966.096	1.510.773	2.240.294
Gestión de residuos	1.467.752	1.648.092	1.595.509
Plan de vigilancia ambiental	286.955	319.295	314.608
Gastos del sistema de gestión ambiental	42.764	14.768	12.676
Formación	27.033	3.754	27.356
Otros	-	8.350	71.560
TOTAL	2.959.268	3.798.677	4.580.143



Prácticas Laborales

Enfoque de gestión de prácticas laborales

El modelo de gestión de capital humano de la compañía y, por tanto, la propuesta de valor a sus empleados tienen su base mínima en el respeto y cumplimiento de las normativas universales reconocidas internacionalmente, tanto de carácter general, relativas a los derechos humanos, como las de carácter laboral, y cuyos principios más esenciales están recogidos en el Código de Conducta y los Principios de Responsabilidad Social Corporativa de Gamesa.

La salvaguarda de la **integridad física** y la **salud** de las personas constituyen una prioridad corporativa, implementada a través de las distintas políticas y procesos de la compañía. Todo el personal que se gestiona por objetivos en Gamesa, de acuerdo con el procedimiento del *Gamesa Management By Objectives (GMBO)* tiene entre los mismos el corporativo de Seguridad y Salud Laboral, referenciado a la constante disminución del índice de frecuencia y del índice de gravedad.

Asimismo, el departamento de Seguridad Integral de Gamesa vela por la salvaguarda de la integridad física de nuestras personas en países donde las condiciones socio-políticas generan un entorno complicado, alertando a los diferentes departamentos, formando a los empleados sobre las medidas de seguridad a adoptar y desplegando, si procede, la correspondiente actividad institucional con autoridades nacionales y locales.

En Gamesa se promueve la **igualdad** de las personas. En 2010 se firmó con las organizaciones sindicales CC.OO, UGT y ELA en España el Plan de Igualdad, así como el Protocolo de Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo, moral y mobbing. Gamesa Estados Unidos cuenta con su propia normativa de aplicación también en este sentido.

El proceso de selección en Gamesa se rige por los principios de **igualdad, mérito y capacidad**. Ninguna candidatura será objeto de discriminación en ninguna de las fases del proceso de selección por motivos de género, edad, raza, religión, creencias y opinión. Todos los candidatos serán evaluados en función de criterios profesionales, garantizando la valoración de sus conocimientos, capacidades y habilidades.

Una sólida **cultura corporativa** constituye un elemento de gestión primario diferenciador de las empresas ganadoras. Conscientes de ello, Gamesa ha redefinido sus valores corporativos en 2010, acompañando a su proceso de transformación y globalidad, a través de la participación de su primera línea de gestión, siendo el objetivo contar con una cultura corporativa que sustente una organización orientada al éxito, que promueva un entorno de trabajo de **alto desempeño y nivel ético**, donde las personas que trabajan en Gamesa encuentren el mejor ambiente y la mayor motivación para desarrollar sus capacidades profesionales y personales y se sientan reconocidas.

Respeto, trabajo en equipo, sostenibilidad, excelencia e innovación constituyen los valores esenciales referentes de los comportamientos de Gamesa, en una **organización global**, con vocación de **liderazgo y apasionada por satisfacer las necesidades de sus clientes**.

Estos referentes básicos, como hemos señalado, junto con otras competencias estratégicas clave son evaluados sistemáticamente en el **Proceso de Evaluación del Desempeño**, que afecta a 3.641 personas.

Este proceso integra:

- El sistema de **Gestión por Objetivos de Gamesa (GMBO)**, que permite, a través de la concertación de los objetivos anuales, traducir a planes de acción operativos las líneas estratégicas de la compañía definidas en su Plan de Negocio y presupuestos anuales. La evaluación de los resultados de estos objetivos tiene impacto directo en el sistema de retribución variable anual de Gamesa.

- La evaluación de los **Factores del Desempeño**, que permite medir el grado de alineamiento y desempeño de nuestro personal respecto a las competencias estratégicas y valores corporativos de Gamesa.

El proceso tiene impacto en el incremento salarial anual, y sirve de referencia, igualmente, para la definición de las acciones formativas y de desarrollo profesional planteadas por el/la empleado/a y la persona responsable correspondiente.

Nuestra **Política de Retribución y Recompensa** es una herramienta de gestión clave para alcanzar el necesario alineamiento de las acciones y comportamientos de nuestras personas con los objetivos y cultura organizativos.

Recompensar a las personas que integran Gamesa para atraerlas, desarrollarlas y motivarlas implica aplicar una estrategia de retribución justa y competitiva, que proporcione una Oportunidad de Recompensa Total para todos, incluyendo una combinación adecuada y bien orientada de recompensas intrínsecas y extrínsecas, que contemplen todos los aspectos de la compensación y de los beneficios que nuestros empleados puedan demandar.

Los elementos fundamentales de nuestra retribución son:

- **Retribución Fija:** Determinada por la posición y la responsabilidad, así como por la aportación individual en el desempeño del puesto.
- Disponemos de un sistema de bandas salariales, que se corresponden con los niveles profesionales de la compañía.
- **Retribución Variable Anual:** Vinculada al desempeño organizativo, de área e individual, con vinculación directa con los resultados clave de negocio.
- **Incentivo a Largo Plazo:** Vinculados con la consecución del Plan de Negocio definido.
- **Beneficios:** Para proporcionar protección y garantía de nivel de vida a corto y medio plazo.

Existen, asimismo, regímenes retributivos definidos en los convenios colectivos de aplicación al personal de Gamesa.

Como decimos, la compensación integra regímenes de reconocimiento no sólo monetarios. En este sentido, destacar el **I Certamen de Patentes e Inventores de Gamesa** (*ver indicador 2.10 para mayor detalle*).

Otro de los ejes en los que se sustenta nuestra propuesta de valor a nuestros empleados es la **empleabilidad**: ofrecemos oportunidades de desarrollo profesional a través de la formación y las experiencias profesionales, como ejes fundamentales del ciclo de gestión del talento que gestionamos desde nuestra **Universidad Corporativa**.

Durante el año 2010, Gamesa pone en marcha su Universidad Corporativa, una iniciativa con la que la compañía pretende contribuir a la empleabilidad de sus empleados, y del resto de la cadena de valor, así como promover el compromiso y alineación con la estrategia y cultura corporativa.

El alcance global de la Universidad Corporativa permite a Gamesa llegar a todas las geografías donde la compañía posee oficinas y bases industriales, así como a todos sus negocios y actividades, categorías profesionales y áreas de conocimiento. Su carácter integral, además, incorpora a otros colectivos, como clientes y proveedores.

La Universidad Corporativa Gamesa trasciende el concepto tradicional de Universidad Corporativa, centrado en los procesos formativos, y se fundamenta en la gestión integral del ciclo de talento, incorporando bajo su responsabilidad las funciones de organización, selección, evaluación, gestión del conocimiento, formación, trayectorias profesionales y gestión de colectivos clave. El desarrollo de estas funciones se apoya en sistemas de información, que aseguran una gestión eficaz y eficiente de los procesos asociados a la gestión del talento y en un espacio online donde se facilita la interactividad con el empleado.

Otro eje fundamental de nuestro modelo de Gestión del Capital Humano reside en su filosofía de relación social con los representantes de los trabajadores, nuestro modelo de **Diálogo Social**. Como hitos especiales a destacar durante 2010 se encuadra la firma del segundo Convenio Colectivo de Gamesa en Estados Unidos, así como el acuerdo mayoritario alcanzado con los representantes de los trabajadores para la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo suspensivo para cuatro plantas en España y extintivo para otra.

Indicadores de desempeño en prácticas laborales

Empleo

LA1.- Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.

Áreas geográficas	2010	2009	2008
Europa y resto del mundo	4.935 (68%)	4.714 (74%)	5.175 (72%)
España	4.629	4.391	4.912
Italia	97	77	73
Alemania	40	42	51
Portugal	19	18	28
Francia	29	23	26
Grecia	23	17	20
Dinamarca	1	26	18
Polonia	24	13	12
Egipto	10	9	10
Marruecos	6	9	10
U.K.	10	5	5
México	11	5	5
Hungría	2	1	1
Irlanda	0	1	1
Japón	1	1	1
Otros	28	-	13
Estados Unidos	912 (12%)	770 (12%)	1.067 (15%)
China	1.083 (15%)	876 (13%)	945 (13%)
India	332 (5%)	67 (1%)	5 (0,1%)
Total trabajadores:	7.262	6.360	7.197

Tipología del empleo	2010	2009	2008
Trabajadores directos	2.239 (31%)	2.089 (33%)	4.390 (61%)
Trabajadores indirectos	2.569 (35%)	2.192 (34%)	2.797 (39%)
Trabajadores en estructura	2.454 (34%)	2.079 (33%)	-
Total trabajadores:	7.262	6.360	7.197

Tipo de contrato	2010	2009	2008
Trabajadores indefinidos	6.316 (87%)	5.472 (86%)	5.191 (72%)
Trabajadores temporales	946 (13%)	888 (14%)	1.996 (28%)
Total trabajadores:	7.262	6.360	7.197



LA2.- Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

Bajas del personal ²¹	2010	2009	2008
Nº total de trabajadores	7.262	6.360	7.197
Por sexo (Nº bajas/porcentaje)			
Hombres	162 (77%)	N.D	N.D
Mujeres	48 (23%)	N.D	N.D
Por región (Nº bajas/porcentaje)			
Europa y resto del mundo	81 (1,7%)	86 (1,8%)	280 (5,4%)
Estados Unidos	42 (5,1%)	55 (7,1%)	92 (8,5%)
China	76 (7,8%)	54 (6,1%)	62 (6,5%)
India	11 (5,3%)	-	-
Por edades (Nº bajas/porcentaje)			
<25 años	13 (6,1%)	N.D	N.D
25-30 años	84 (40%)	N.D	N.D
31-35 años	62 (29,5%)	N.D	N.D
36-40 años	20 (9,6%)	N.D	N.D
>40 años	31 (14,8%)	N.D	N.D
Nº total de bajas	210 (3%)	195 (3%)	434 (6%)

LA3.- Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

De conformidad con la política de compensación y beneficios de la compañía, el paquete de beneficios sociales ofertado no distingue por empleados con jornada completa u otra diferente, sino en función de la categoría profesional en la que se encuadre el empleado.

Relaciones empresa/trabajadores

LA4.- Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

Empleados cubiertos por convenio colectivo	2010	2009	2008
Nº total de empleados cubiertos por convenio colectivo	2.428	2.367	3.037
Por áreas geográficas			
Europa y resto del mundo	2.046 (41%)	2.025 (43%)	2.440 (53%)
Estados Unidos	382 (42%)	342 (44%)	597 (56%)
China	-	-	-
India	-	-	-
Porcentaje sobre el total de trabajadores	33%	37%	42%

LA5.- Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

En relación a los períodos mínimos de preaviso para cambios organizativos, en Europa y España en particular, la legislación es muy garantista en cuanto a comunicación de dichos cambios organizativos. Aún así, el criterio de Gamesa es ir más allá de las obligaciones legales anticipando la comunicación de dichos cambios sobre los plazos exigidos. En Estados Unidos, el único requisito legal de preaviso es el de dos meses en caso de despido colectivo. Este derecho no sólo es reconocido, sino también mejorado en convenio.

²¹ Cálculo utilizado para el ratio de Rotación: nº de bajas voluntarias totales / plantilla media del año

Seguridad y Salud en el trabajo

LA6.- Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

Con independencia de que la regulación vigente aplicable a cada país facilite la existencia de figuras legalmente reconocidas que establecen derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud laboral (i.e. Comité de Seguridad y Salud en España o acuerdos empresa-sindicatos en Gamesa Estados Unidos), la compañía dispone de procedimientos formales y de alcance global para la Comunicación Interna y Externa en materia de Medioambiente, Eficiencia Energética y Seguridad y Salud en el Trabajo (Norma PBE-1-004). En relación a la seguridad y salud están establecidas las Juntas de Prevención, organizadas por centro de trabajo, que tienen como funciones las de promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención de los riesgos y las de participar en la planificación, puesta en práctica y evaluación de la política preventiva, así como todas aquellas que le atribuya la legislación vigente. Su funcionamiento está controlado por un reglamento que tiene como finalidad regular de forma sistemática, ordenada y precisa el funcionamiento de las mismas en todos los centros de trabajo, así como la de los miembros que las integran, cuando actúan por delegación del mismo.

Con la constitución de dichos órganos se garantiza la participación colegiada, en el diseño de la política de prevención de riesgos laborales y en el control de la ejecución de las medidas destinadas a promover la mejora en las condiciones de trabajo. Entre otras, corresponden a las Juntas de Prevención las siguientes funciones:

- Intervenir en la identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
- Ser consultadas sobre la elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
- Intervenir en el estudio previo del impacto en salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Ser consultadas sobre los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad.
- Intervenir en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes, a propuesta de alguna de las partes.
- Ser consultadas sobre la designación de trabajadores, por la empresa, para ocuparse de funciones preventivas, la determinación de dichas funciones y la evaluación de su cumplimiento.
- Intervenir en la designación de los equipos de emergencia del Centro.
- Ser consultadas sobre la selección de modalidad, composición y tipo de expertos, necesarios para la constitución del Servicio de Prevención, así como la planificación de actividades que éste debe desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.
- Ser consultadas sobre la contratación, sanción o despido, de los miembros del servicio de prevención propio.
- Ser consultadas en la elección de la entidad y las condiciones de concertación, en el caso de recurrir a servicios de prevención externos.
- Ser consultadas en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos, y la evaluación de sus resultados, con las limitaciones previstas en las correspondientes legislaciones.
- Cualesquiera otras que les atribuyan las legislaciones particulares.

Porcentaje de trabajadores representados	
España	Más del 75%
Europa y resto del mundo	Más del 75%
Estados Unidos	Más del 75%
China	Más del 75%
India ²²	Entre el 50% y 75%

²² Ocasionado por el inicio en 2010 de la actividad de fabricación en Chennai-India



LA7.- Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.

La gestión de indicadores de siniestralidad está guiada por la normativa interna de gestión (Norma PBE-1-007), que establece criterios homogéneos para clasificar, registrar, notificar, investigar y analizar los incidentes con objeto de: a) determinar las deficiencias del sistema preventivo subyacentes y otros factores que podrían causar o contribuir a la aparición de incidentes; b) identificar la necesidad de implantar acciones correctivas; c) identificar oportunidades para la acción preventiva y la mejora continua.

En los Índices de Frecuencia y Gravedad están incluidos solo los accidentes con baja laboral. En el Índice de Peligrosidad están incluidos todos los incidentes (con y sin baja laboral).

El cálculo de los días perdidos hace referencia a días hábiles de trabajo, que empieza a contar desde el día siguiente al accidente.

En relación a víctimas mortales no se ha registrado en 2010 ninguna muerte relacionada con el trabajo de empleados de Gamesa. Si se ha registrado, no obstante, una víctima mortal relacionada con un contratista no supervisado en un parque eólico en India.

Accidentes ,enfermedades profesionales y absentismo	2010	2009	2008
Índice de frecuencia de accidentes (IF)	4,19	4,91	9,15
Europa y resto del mundo	5,30	6,36	11,94
Estados Unidos	1,28	1,16	2,47
China	0,71	0,00	4,83
India	0	-	-
Índice de gravedad de accidentes (IG)	0,127	0,158	0,19
Europa y resto del mundo	0,161	0,205	0,24
Estados Unidos	0,047	0,017	0,02
China	0,016	0,024	0,16
India	0	-	-

Accidentes ,enfermedades profesionales y absentismo (continuación)	2010	2009	2008
Índice de peligrosidad (IP)	38,71	45,36	87,19
Europa y resto del mundo	43,18	56,01	102,25
Estados Unidos	38,99	21,49	88,53
China	8,56	5,26	15,02
India	96,04	-	-
Índice total de enfermedades profesionales (ODR)	0,034	0,218	N.D.
Índice de días perdidos por accidente (IDR)	25,48	31,67	38,07
Europa y resto del mundo	32,13	40,99	48,63
Estados Unidos	9,33	3,48	4,94
China	3,28	4,87	31,86
India	0	-	-
Índice de absentismo (AR)			
Europa y resto del mundo	7,05%	6,36%	5,71%
Estados Unidos	3,53%	3,81%	5,85%
China	1,64%	1,49%	3,73%
India	0,90%	-	-

Aclaraciones a los índices:

- *Índice de Frecuencia de Bajas (IF) = (Nº total de accidentes con baja / Total horas exposición) x 1.000.000*
- *Índice de Gravedad (IG)= (Nº días perdidos por accidente con baja / Total horas exposición) x 1.000*
- *Índice de Peligrosidad (IP)= (Nº total de accidentes con baja+ enfermedades profesionales+primeros auxilios(FA)+ tratamientos médicos (MT)+ trabajos restringidos (RW)) / Total horas exposición) x 1.000.000 - Ver definiciones en glosario*
- *Índice de enfermedades profesionales (ODR)= (Nº de casos de enfermedad profesional/Total horas exposición)x 200.000*
- *Índice de días perdidos (IDR)= (Nº días perdidos/Total horas exposición) x 200.000*
- *El cálculo del índice de absentismo se define como número de horas perdidas / número de horas trabajadas. Este criterio es aplicado en Europa y resto del mundo, China e India. En el caso particular de Estados Unidos, y por motivo de las especiales características de este mercado, el absentismo se define como "total de horas programadas de trabajo que no han sido trabajadas"*

LA8.- Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

La compañía dispone de una sistemática normalizada (Norma PHS-1-010 y derivadas) y criterios generales para garantizar la vigilancia del estado de salud de todo el personal de la compañía, y establece actuaciones que permiten:

- Detectar de manera precoz los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.
- Obtener conclusiones relacionadas con la adecuación de los puestos de trabajo a las personas.
- Determinar la necesidad de aplicar o mejorar las medidas de prevención y protección.
- Identificar a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

En su desarrollo, de carácter universal a todos y cada uno de los empleados del grupo, se establece en primer lugar la planificación de la vigilancia de la salud (a través de protocolos específicos y una planificación anual), en segundo lugar el establecimiento de los reconocimientos médicos (iniciales, específicos, periódicos y/o tras ausencia prolongada) y por último evaluando los resultados y adaptando las aptitudes de los empleados a cada puesto de trabajo.

Por otra parte, dadas las características y emplazamientos en los que opera Gamesa actualmente, no se ha considerado necesario poner en marcha programas relacionados con la asistencia a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves. El último programa de esta naturaleza llevado a cabo por la compañía data del ejercicio 2009 y tuvo relación con la pandemia de Gripe A declarada por la Organización Mundial de la Salud.

LA9.- Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

Los acuerdos formales y negociaciones con los sindicatos se establecen a nivel local como regla general, no de forma global. Dichos acuerdos cubren los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, ya sea porque dicha materia se encuentra regulada en el país de aplicación, o bien porque en proceso de negociación se incorporan los criterios, indicadores y requisitos del modelo de gestión de la seguridad y salud en Gamesa.

Por otra parte, a través de las Juntas de Prevención explicadas en el apartado LA6 anterior, existe representación sindical cuando el marco laboral así lo facilita (i.e.España), o en su defecto existe siempre una representación de los trabajadores, abordando las materias y acuerdos que comprenden, entre otros temas:

- Datos de siniestralidad laboral.
- Equipos de protección individual.
- Participación de representantes de los trabajadores en las inspecciones, auditorias, e investigaciones de accidentes relacionados con la seguridad y salud.
- Formación y educación en seguridad y salud laboral.
- Mecanismos de reclamación, observación de condiciones inseguras,...etc.
- Derecho a rechazar el trabajo peligroso.
- Inspecciones periódicas.

En las juntas de prevención se presentan los planes de gestión relacionados con la seguridad y salud laboral.



Formación y educación

LA10.- Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

Formación	2010	2009	2008
Horas totales de formación	220.861	205.555	235.687
Promedio de horas de formación por empleado y año	32,27	32,32	32,79
Tipología de la formación			
Conocimientos	81,82%	92%	N.D
Habilidades	18,15%	8%	N.D
Actitudes	0,03%	0,04%	N.D
Distribución de la formación por colectivos			
Técnicos	36%	52%	N.D
Especialistas	42%	32%	N.D
Manager	18%	13%	N.D
Supervisores	3%	3%	N.D
Directores	1%	0,5%	N.D
Distribución de la formación por metodología			
Presencial	75%	81%	N.D
Hand-on	7%	14%	N.D
On-line	17%	4%	N.D
Mixto	1%	1%	N.D
Larga distancia	0,1%	0,3%	N.D
Número total de acciones formativas	3.736	2.838	2.025

LA11.- Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

Gamesa gestiona desde 2009 un programa estratégico de Gestión de Capital Humano con el objetivo de promocionar la empleabilidad de sus personas, constituyéndose desde entonces en uno de los objetivos de la alta dirección de la Compañía.

La necesidad de dar respuesta a las necesidades crecientes de productividad y eficiencia pasan por incrementar la empleabilidad de nuestras personas, basándose, por un lado, en acciones de desarrollo profesional centradas en formación y, por otro, en experiencias profesionales.

Gamesa ofrece, desde el punto de vista formativo, un amplio catálogo, donde se explicita y estructura el conocimiento técnico de la organización. Integra más de 500 cursos, cuyos contenidos se actualizan por la comunidad de expertos de Gamesa y se imparten, tanto internamente, por personal propio, como externamente, en todos los casos de forma gratuita.

Asimismo, se han gestionado programas en habilidades de gestión para directivos, managers, especialistas y supervisores, personalizando para cada colectivo la metodología y el nivel de profundidad del conocimiento en cada una de las habilidades de gestión (27.327 horas; 12,37% del total de formación).

El programa de compensación flexible de Gamesa en España favorece, igualmente, el acceso a la formación, soportada económicamente por el empleado, pero financiada por Gamesa, en cuanto que la detracción de su salario se realiza de forma fraccionada en el tiempo sin coste adicional.

Desde el punto de vista de experiencias profesionales, se han gestionado un total de 772 movilidades internas en 2010, que se desglosa en:

- 437 movilidades transversales.
- 294 movilidades verticales (promociones).
- 41 movilidades internacionales.

Asimismo, el Expediente de Regulación de Empleo tramitado en 2010, afectando a cinco centros productivos en España, incorporaba en su plan social oportunidades de experiencias profesionales en otros puestos que ha permitido mitigar los efectos de las medidas de suspensión temporal de empleo (Sigüeiro, Tauste, Miranda y Medina) y extinción autorizadas (Alsasua). En concreto, respecto a los centros afectados por suspensiones temporales de empleo, se ha contado con más de 150 ofertas de empleo, que han permitido experiencias profesionales en otros puestos de trabajo al 84% de la plantilla afectada, incluyendo, incluso, experiencias internacionales de alto valor añadido. Por otro lado, en el centro para el que se autorizaron 150 extinciones de contratos de trabajo, se ha conseguido recolocar en puestos internos a 71 personas y lograr un acuerdo con una empresa externa, que se ha hecho cargo de las instalaciones, con el compromiso de preferencia en la selección de 45 extrabajadores de Alsasua.

En el proceso extintivo indicado se ha superado la previsión indemnizatoria legal, teniendo en cuenta, por supuesto, los años trabajados por el empleado.

El tiempo de prestación de servicios es referencia para el cálculo de indemnizaciones en otros tipos de procesos de despidos distintos del anterior.

Finalmente, señalar la celebración de más de 50 contratos de relevo en España, como fórmula implantada con el acuerdo con los agentes sociales en aquellos centros de trabajo en los que la plantilla tiene edad avanzada (sólo a partir de los 62 años de edad).

LA12.- Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.

La compañía dispone de las políticas y procedimientos (i.e. norma PRH-1-004) que determinan el marco y criterios de actuación del proceso integral de Gestión del Desempeño, que permiten valorar el rendimiento de las personas durante un período de tiempo determinado, diseñar las acciones de desarrollo necesarias para mejorar su desempeño futuro y establecer una compensación justa que asegure la equidad interna.

Este proceso, por un lado, permite evaluar el rendimiento apoyado en un número reducido de competencias y por otra parte, permite evaluar el grado de consecución de los objetivos establecidos en el GMBO, vinculando el resultado a la retribución variable. Este proceso conceptual incorpora igualmente la dimensión de desarrollo profesional a través de la definición del Plan de Desarrollo Individual para cada empleado.

Evaluación del desempeño	2010	2009	2008
Número de personas sujetas a evaluación	3.641	2.854	2.775
% empleados sujetos a evaluación	50%	45%	39%

Diversidad e Igualdad de oportunidades

LA13.- Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

Consejeros	2010	2009	2008
Por sexo			
Hombres	9	10	10
Mujeres	1	0	0
Por grupo de edad			
<30 años	0	0	0
30-50 años	1	2	2
>50 años	9	8	8
Número medio de Consejeros	10	10	10

Empleados (<i>Datos de plantilla media</i>)	2010	2009	2008
Directores	93	91	83
Hombres	83 (89%)	81 (89%)	76 (92%)
Mujeres	10 (11%)	10 (11%)	7 (8%)
Personal de gestión y especialistas	3.058	2.791	2.610
Hombres	2.294 (75%)	2.067 (74%)	1.957 (75%)
Mujeres	765 (25%)	724 (26%)	653 (25%)
Empleados	3.571	3.829	4.412
Hombres	2.678 (75%)	2.836 (74%)	3.309 (75%)
Mujeres	893 (25%)	993 (26%)	1.103 (25%)
Número medio de empleados:	6.723	6.711	7.105

Si consideramos los datos de cierre de ejercicio, a 31 de diciembre, la composición queda como se indica a continuación:

Indicadores de diversidad de plantilla (a 31-dic)	2010	2009	2008
Por sexo			
Hombres	5.479 (75%)	4.737 (74%)	5.366 (75%)
Mujeres	1.783 (25%)	1.623 (26%)	1.821 (25%)
Total trabajadores:	7.262	6.360	7.197
Por segmento de edad (a 31-dic)			
< 25 años	416 (6%)	310 (5%)	934 (13%)
26-30 años (<i>Nueva segmentación 2010</i>)	1.900 (26%)	-	-
31-35 años (<i>Nueva segmentación 2010</i>)	2.017 (28%)	-	-
26-35 años	-	3.558 (56%)	3.886 (54%)
36-40 años (<i>Nueva segmentación 2010</i>)	1.332 (18%)	-	-
>40 años (<i>Nueva segmentación 2010</i>)	1.597 (22%)	-	-
36-50 años	-	2.045 (32%)	1.868 (26%)
>50 años	-	447 (7%)	503 (7%)
Total trabajadores:	7.262	6.360	7.197
Por grupos profesionales (a 31-dic)			
Universitarios	3.290 (45%)	3.002 (47%)	N.D.
No universitarios	3.972 (55%)	3.358 (53%)	N.D.
Total trabajadores:	7.262	6.360	7.197

LA14.- Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

Gamesa integra la igualdad, diversidad cultural, la lucha por la no discriminación y el favorecimiento de la igualdad de oportunidades en la gestión de su capital humano. En coherencia con este compromiso, el ratio de salario básico entre hombres y mujeres es de 1:1 (tomando como referencia el salario base y exceptuando la remuneración adicional por antigüedad, beneficios sociales u otras prestaciones).

Derechos humanos

Enfoque de gestión de derechos humanos

El respeto a los derechos humanos y a las libertades públicas constituye una de las normas de conducta que han de ser observadas por las personas afectadas por el Código de Conducta de Gamesa. En su epígrafe 3.1 se indica, expresamente, que Gamesa está comprometida con la aplicación del contenido del Pacto Mundial de las Naciones Unidas al que se adhirió formalmente el 21 de diciembre de 2004, con la preservación del entorno natural en el que desarrolla sus actividades y con la colaboración en el desarrollo y bienestar de las Comunidades con las que se relaciona. Para ello, se compromete a respetar los estándares internacionales mínimos para la protección de los derechos y libertades fundamentales de las personas afectadas por sus actividades y, en concreto, las Normas de las Naciones Unidas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo.

La compañía está comprometida en la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio, en la erradicación del trabajo infantil y el trabajo obligado para la devolución de deudas, así como en la desaparición de cualquier otra modalidad de trabajo bajo coacción.

Igualmente establece el principio de cumplimiento de la legalidad vigente en el país en el que desarrolla su actividad, atendiendo al espíritu y finalidad de la misma. Adicionalmente, se han de evitar conductas que, sin violar la legalidad vigente en el país en el que desarrollen su actividad, contravengan los valores, principios y comportamientos éticos establecidos en el Código de Conducta.

Igualmente existe un compromiso con la Igualdad de oportunidades, a efectos de evitar cualquier tipo de discriminación, y en particular se compromete:

- A que la selección y promoción de los empleados se desarrolle sobre la base exclusiva del principio del mérito y en atención a los requisitos de capacidad precisos en cada caso y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Al desarrollo de una adecuada política de formación personal y profesional de sus empleados, fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades llegue a cada uno de ellos asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier otra condición personal, física o social, y rechazando cualquier manifestación de acoso o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de los mismos.

El mismo código establece otra serie de normas de conducta relacionadas con la promoción y defensa de los derechos humanos, como por ejemplo la **promoción de una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo** y la adopción de medidas preventivas, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en cada país, y que consolide la observancia de unas prácticas y estándares internacionales guiados por criterios de excelencia.

La compañía es igualmente consciente de la importancia del desarrollo integral de la persona, por lo que promueve las **políticas de conciliación familiar** que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional y personal.

En garantía de la observancia de estas normas de conducta profesional, existe la **Unidad de Cumplimiento Normativo (UCN)**, facultada para:

- Proponer al Consejo de Administración la revisión y actualización del Código de Conducta periódicamente, atendiendo las sugerencias que se realicen por parte de todos los grupos de interés.
- Resolver cuantas dudas puedan surgir sobre la interpretación y/o aplicación del Código de Conducta.
- Recibir cualesquiera dudas o denuncias de actuaciones que falten a la ética, la integridad o atenten contra los principios recogidos en el Código de Conducta, dándoles el cauce que proceda de acuerdo con el procedimiento que se establece en el propio Código.
- Recibir las sugerencias, dudas o propuestas relacionadas con el Código de Conducta.
- Evaluar y realizar un informe anual sobre el grado de cumplimiento del Código de Conducta.
- Informar a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento sobre las sugerencias, dudas, propuestas e incumplimientos relacionados con el Código de Conducta.

Indicadores de desempeño de Derechos Humanos

Prácticas de inversión y abastecimiento

HR1.- Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

A lo largo del ejercicio 2010 no han existido acuerdos de inversión significativos que puedan poner en riesgo la protección de los derechos humanos, afectar a la reputación de la compañía o a la estabilidad de dichas inversiones. Para mayor detalle ver Memoria Legal 2010 nota 2g). Son consideradas inversiones significativas aquellas que deban ser comunicadas como Hecho Relevante a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), y tendrá tal consideración aquella información cuyo conocimiento pueda afectar a un inversor razonablemente para adquirir o transmitir valores o instrumentos financieros y por tanto pueda influir de forma sensible en su cotización en un mercado secundario.

HR2.- Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.

Las Condiciones Generales de Compra de Gamesa incluyen de manera explícita el respeto a los derechos humanos y prácticas laborales, así como un posicionamiento evidente contra el fraude y la corrupción y trabaja en su plena implantación a lo largo de su base de suministro. Entre otros aspectos:

Exige al proveedor el compromiso de no emplear, ni directa ni indirectamente, a menores definidos de acuerdo al Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT/ILO).

Establece el compromiso del suministrador de no emplear trabajo forzoso o bajo coacción, a no emplear entre sus empleados castigos ni amenazas y a evitar cualquier tipo de discriminación.

De igual modo, estas condiciones establecen que el proveedor impedirá cualquier actividad fraudulenta de sus representantes en relación con la recepción de cualquier suma de dinero procedente de Gamesa o las sociedades de su grupo.

Gamesa regula la relación comercial con sus proveedores a través de Condiciones Generales de Compra o de contratos. El estatus a cierre de 2010 en el grado de cobertura del volumen de compra directa y de los proveedores relacionados que han servido a las unidades de nacelles, palas y torres ha sido el siguiente:

Implantación de las Condiciones Generales de Compra	% Volumen de Compra	% Proveedores
Europa	98%	66%
Estados Unidos	100%	100%
China	97%	86%
India	80%	57%

El documento de Gamesa sobre Condiciones Generales de contratación está disponible en la página Web de la compañía.²³

²³ <http://www.gamesa.es/es/sostenibilidad/compromisos/proveedores/informacion-condiciones.html>

Indicamos, igualmente, que hasta la fecha no se ha realizado análisis y seguimiento de proveedores en materia específica de derechos humanos. No obstante, la compañía trabaja en procedimientos específicos para el otorgamiento de garantías en esta materia que, previsiblemente, estarán en funcionamiento a lo largo de 2011.

HR3.- Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.

Como se reportó en el Informe de Sostenibilidad 2009, durante ese ejercicio se llevó a cabo una intensa tarea formativa, presencial en su mayor parte, que permitió alcanzar la cifra de 2.089 personas formadas durante el mismo, en las diversas áreas geográficas en las que Gamesa desarrolla su actividad.

En consecuencia, la labor formativa desplegada en el ejercicio 2010 se ha centrado en el incremento de dicho número y, fundamentalmente, en el refuerzo y consolidación del mensaje difundido en el año precedente.

De cara a la consecución de los mencionados objetivos se ha continuado con la formación e-learning en el área geográfica Europa y Resto del mundo (ROW) alcanzando hasta un total de 1.073 empleados, lo que representa un porcentaje del 25,48% de los empleados pendientes de recibir formación al inicio del ejercicio 2010.

A ello hay que añadir la realización de diversas sesiones formativas presenciales en el área geográfica China. Estas sesiones se han focalizado en personal clave, con asistencia de un total de 32 empleados, todos ellos pertenecientes al equipo de gestión, así como específicamente a las áreas de compras y ventas. Las sesiones tuvieron como objetivo trasladar a los mencionados equipos el principio de tolerancia cero en cuestiones tan esenciales como el respeto a los Derechos Humanos, la lucha por la erradicación del trabajo infantil y el rechazo a la corrupción y el soborno en todas sus formas, así como el necesario control de los procedimientos de prevención de los conflictos de intereses existentes en Gamesa.

Esta campaña formativa continua en el ejercicio 2011, y así, con ocasión del Forum World Wide de la Unidad de Excelencia de Negocio celebrado los días 19 y 20 de enero, se realizó una sesión formativa con asistencia de los responsables de la mencionada unidad en las cuatro áreas geográficas (Europa, Resto del mundo, China, Estados Unidos e India). Igual intervención ha tenido la Unidad de Cumplimiento Normativo en el curso de la Convención de la Unidad de Promoción y Venta de Parques y de la Dirección de Seguridad Integral.

Fruto de todo ello, el porcentaje de empleados de la compañía formado específicamente sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades alcanza el 50,6%.

Se ha de destacar que, para la elaboración de las presentaciones que han servido de soporte a las sesiones formativas mencionadas, se ha usado el Índice de Percepción de la Corrupción 2010 elaborado por Transparencia Internacional así como diverso material audiovisual disponible en la página Web de Naciones Unidas ²⁴.

Adicionalmente, la totalidad de los empleados de Gamesa han recibido formación continuada y específica en relación con las diversas normas que se incluyen en el Código de Conducta de la Compañía. Para ello, se hace uso de una herramienta de comunicación denominada Nuestro Factor WOW (*La forma de trabajar con el Código de Conducta/Way of Working with the Code of Conduct*), que desde la Unidad de Cumplimiento Normativo y a través del buzón de correo electrónico del Código de Conducta ²⁵ se remite a todos los empleados de la compañía en las distintas áreas geográficas y en formato bilingüe, español e inglés.

²⁴ <http://demo.transformlearning.com/thefightagainstcorruption/>

²⁵ codigodeconducta@gamesacorp.com

En concreto, desde la puesta en marcha de este programa de formación continuada – 20 de noviembre de 2009 – se han enviado 19 comunicaciones sobre:

Formación continuada en el Factor WOW <i>(Forma de trabajar con el Código de Conducta)</i>	
Desempeño de una conducta profesional íntegra	Derecho a la intimidad
Tratamiento de la información	Igualdad de oportunidades
Relación con la Comunidad	Canal de Denuncia
Respeto a los Derechos Humanos y a las Libertades Públicas	Respeto al Medio Ambiente
Corrupción y Soborno y Conflictos de Intereses	Presencia en el Índice Dow Jones de Sostenibilidad
Uso y protección de activos Innovación y patrimonio tecnológico	Cooperación y colaboración
Imagen y reputación corporativas	Cumplimiento de la legalidad
Actividades externas	Relación con los accionistas
Seguridad y salud en el trabajo	La Unidad de Cumplimiento Normativo

Las comunicaciones se envían a todos los empleados de Gamesa que disponen de ordenador y de cuenta de correo electrónico, lográndose el acceso a quienes no disponen de dichos medios mediante su oportuna publicación en el tablón de anuncios del centro de trabajo correspondiente.

Todas las comunicaciones relacionadas se encuentran disponibles en la intranet corporativa.

Finalmente, con periodicidad quincenal los miembros del Comité de Dirección reciben una Newsletter (Compliance Unit Newsletter) que pretende ser una herramienta de información por medio de la cual, desde la Unidad de Cumplimiento Normativo se pone en conocimiento de quienes integran la primera línea de reporte de la compañía aquellos temas, asuntos y/o tendencias que se observan en el mundo de los negocios desde una concepción ética de los mismos.

El formato elegido trata de priorizar la brevedad y concisión del mensaje a los efectos de que los destinatarios dispongan de una adecuada aproximación a los temas incluidos en la Newsletter, sin perjuicio de la información adicional, cuestiones relacionadas o cualquier otro asunto del interés de aquellos que a requerimiento de los mismos es puesto a disposición por la Unidad de Cumplimiento Normativo.

La información contenida en la Newsletter proviene de fuentes públicas y/o privadas y cuenta con las autorizaciones precisas para su uso interno.

No discriminación

HR4.- Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

A lo largo del ejercicio 2010 no se han detectado por la Unidad de Cumplimiento Normativo incidentes de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, procedencia o extracción social según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), u otras formas de discriminación que afecten a grupos de interés internos o externos.

No obstante, se ha de dejar constancia de la existencia de tres comunicaciones de posibles situaciones de discriminación recibidas a través del Canal de Denuncia²⁶, de carácter confidencial. En los tres supuestos mencionados se invocaba la Norma 3.3 del Código de Conducta – que establece el compromiso de la compañía en relación a la Igualdad de oportunidades – como norma presuntamente vulnerada. En todos ellos, la Unidad de Cumplimiento Normativo ha llevado a cabo la oportuna tramitación e investigación resultando que en ninguno de ellos se ha evidenciado una conducta contraria a la mencionada norma.

Particularmente, en lo que a medidas anti-discriminación adoptadas se refiere, Gamesa aprobó, firmó y publicó en 2010 su **Plan de Igualdad**. Acordado con los sindicatos CCOO, UGT y ELA en julio 2010, firmado en Madrid el 2 de septiembre de 2010 y publicado en el BOE en diciembre. Se ha constituido en 2010 una Comisión permanente de Seguimiento como parte del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, por Razón de Sexo, Moral o Mobbing aplicable a todo Gamesa (con excepción de Estados Unidos, donde Gamesa cuenta con normativa específica ya establecida). En el marco de prevención de acoso, las comisiones en España y Estados Unidos han gestionado un caso en España y 2 en Estados Unidos. Resueltos internamente y sin evidencias de discriminación.

Gamesa se ha adherido a los “**Principios para el empoderamiento de la mujer**” (Women’s Empowerment Principles), una iniciativa guiada por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC). Esta iniciativa global, que cuenta con la adhesión de 167 compañías en todo el mundo, ofrece una serie de consideraciones para ayudar al sector privado a centrarse en los elementos esenciales para promover la igualdad de género en el trabajo, el mercado y la comunidad.

Adicionalmente, Gamesa ha iniciado la colaboración con Fundación Once en 2011, a través del programa de sensibilización frente a la discapacidad e **incorporación de discapacitados** en Gamesa. Durante 2010 se ha pilotado la descripción de puestos de trabajo en una planta de palas para perfiles de discapacitados. Además, se han identificado oportunidades de contratación de servicios o compra de productos a centros especiales de empleo a través de Fundosa. También, se han determinado las líneas generales de un Convenio particular con la Fundación Once centrado en la inserción laboral directa de personas con discapacidad, desplegando todo tipo de acciones relacionadas con:

- La promoción de la inserción laboral directa de personas con discapacidad a través de la incorporación a la plantilla de Gamesa de trabajadores con discapacidad.
- La promoción de la formación de personas con discapacidad.
- La promoción de la integración laboral indirecta de personas con discapacidad a través de la compra de bienes o servicios a Centros Especiales de Empleo del ámbito de la ONCE y su Fundación.
- El impulso de acciones en el ámbito de la mejora de la accesibilidad a bienes y servicios.
- La inclusión de la discapacidad en sus planes o estrategias de responsabilidad social.
- La promoción de acciones de difusión y sensibilización social.
- Otros proyectos que contribuyan a la mejora de la inserción laboral e inclusión social del colectivo de las personas con discapacidad.

²⁶ <http://www.gamesa.es/es/capital-humano/canal-de-denuncia.html>

Libertad de asociación y convenios colectivos

HR5.- Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales, constituye el principal estándar en relación con la gestión laboral de la Compañía. Los cuatro principios elementales son:

- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo.
- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Gamesa recoge, por supuesto, en su Código de Conducta y entre sus principios de Responsabilidad Corporativa, el respeto y la promoción de los derechos laborales que hemos comentado: libertad de asociación y afiliación y el derecho efectivo a la negociación colectiva, trabajando asimismo, por la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, del trabajo infantil y de cualquier modalidad de trabajo bajo coacción.

Gamesa es consciente del rol que juegan las asociaciones sindicales, no sólo en la intermediación interna para la negociación de las condiciones laborales de los trabajadores en la empresa, sino también como entidades estratégicas que influyen de una manera importante en los entornos económicos y sociales nacionales y transnacionales.

Construir relaciones positivas con el sindicato, tal y como practicamos en nuestros centros en Estados Unidos y España, requiere:

- Tener una apuesta decidida por ello, que sea apoyado por la alta dirección de la Compañía y sea integrado por toda la cadena de mando.
- Establecer las relaciones al nivel adecuado: perspectiva nacional/perspectiva local.
- Integrar la perspectiva sindical en el proceso de toma de decisiones.
- Buena fe, comunicación y confianza.

Para el caso concreto de China, la Ley para Sindicatos reconoce el derecho de los trabajadores para constituir un sindicato y solicita el apoyo de la compañía empleadora al respecto. Actualmente el Sindicato Nacional trabaja para que los empleados constituyan sus propios sindicatos y la dirección de Gamesa en China apoya y coordina con el Sindicato Nacional todas las iniciativas para facilitar la evolución de esta propuesta.

En el caso de India, y de acuerdo a las leyes del país, la actividad sindical se recoge como un derecho legal de los trabajadores y es contraria a la ley la oposición al mismo. Gamesa en India, por lo tanto, no está en contra de la formación de un sindicato, ni existe ninguna condición oral o por escrito a los trabajadores restringiendo la unión sindical, y por supuesto rechaza cualquier forma de represalia contra los trabajadores por la pertenencia a un sindicato. Así, apoya firmemente toda medida orientada a crear un ambiente laboral positivo donde no existan barreras entre la dirección y los trabajadores, favoreciendo todo proceso de negociación.

Trabajo infantil

HR6.- Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

No se tiene conocimiento de actividades llevadas a cabo en el perímetro social que conlleven riesgo potencial de explotación infantil. El epígrafe 3.1 del Código de Conducta Gamesa, orientado hacia el respeto a los derechos humanos y a las libertades públicas especifica el compromiso con la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio, en la erradicación del trabajo infantil y el trabajo obligado para la devolución de deudas y en la desaparición de cualquier otra modalidad de trabajo bajo coacción.

Esta condición se hace extensiva a la cadena de suministro a través de las cláusulas generales de contratación, que incluyen este particular.

Trabajo forzado

HR7.- Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

No se tiene conocimiento de actividades llevadas a cabo en el perímetro social que conlleven riesgo potencial de trabajo forzado o no consentido. El epígrafe 3.1 del Código de Conducta Gamesa, orientado hacia el respeto a los derechos humanos y a las libertades públicas especifica el compromiso con la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio, en la erradicación del trabajo infantil y el trabajo obligado para la devolución de deudas y en la desaparición de cualquier otra modalidad de trabajo bajo coacción.

Esta condición se hace extensiva a la cadena de suministro a través de las cláusulas generales de contratación, que incluyen este particular.

Prácticas de seguridad

HR8.- Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.

Gamesa cuenta con un departamento de seguridad integral que tiene como objetivo principal la planificación y el establecimiento de políticas y técnicas para la protección integrada de los activos tangibles e intangibles de la compañía, las personas, los bienes, la información y el conocimiento. Este departamento dispone de una plantilla estable de 7 empleados, distribuidos geográficamente entre China, Estados Unidos y España. El resto del personal es contratado a empresas de seguridad que están homologadas ante las instancias gubernativas correspondientes. Las "Condiciones generales de contratación de Gamesa", y específicamente las cláusulas relacionadas con la protección de los derechos humanos y prevención del fraude y corrupción aplican al 100% de las contrataciones.

La composición de la plantilla es variable en función de las necesidades del negocio. En 2010, la media fue de 186 vigilantes de seguridad.

Personal de seguridad y vigilancia	2010	2009	2008
Europa y resto del mundo	87	50	40
Estados Unidos	21	10	10
China	55	35	10
India	23	5	-
Total:	186	100	60

Antigüedad / Experiencia a cierre 2010	< 1 año	1-2 años	> 2 años
Europa y resto del mundo	32%	38%	30%
Estados Unidos	40%	60%	-
China	20%	80%	-
India	85%	15%	-

Tanto la contratación como la gestión de los servicios de vigilancia son responsabilidad del departamento de Seguridad Integral de Gamesa, quien traslada al personal de vigilancia las instrucciones y formación necesarias para el desempeño de sus funciones, en especial el respeto a los Derechos Humanos. Prueba de ello es que el 100% del personal de seguridad sub-contratado ha sido informado sobre el Código de Conducta de Gamesa, tal y como se recoge en el procedimiento operativo interno ISI-1-0011, y que dicho personal es auditado de forma permanente por el departamento de Seguridad Integral.

Derechos de los indígenas

HR9.- Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.

A lo largo del ejercicio 2010 no se han detectado por la Unidad de Cumplimiento Normativo incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas.

No obstante, se ha de dejar constancia de que en el mencionado periodo se ha recibido la comunicación procedente de una empresa de gestión de activos financieros, consultando acerca de la veracidad de ciertas informaciones a las que había tenido acceso, indicando la posible existencia de comportamientos discriminatorios y/o abusivos hacia los propietarios de terrenos en determinada zona geográfica.

Gamesa llevó a cabo la oportuna investigación, a nivel interno, con colaboración de las diversas direcciones y áreas de la compañía afectadas, concluyendo que no ha existido violación de derechos ni comportamientos discriminatorios y/o abusivos.

Sociedad

Enfoque de gestión de sociedad

Gamesa mantiene su voluntad de contribuir a la mejora de la calidad de vida y a la creación de riqueza, tanto a través de la propia prestación de productos y servicios, como mediante la promoción del desarrollo económico-social por cauces no empresariales.

La estrategia de relación con la comunidad, por tanto, se fundamenta en los siguientes principios:

- Sensibilidad a los cambios sociales para comprender mejor la evolución de las necesidades de la sociedad en general y poder, así, anticiparse a futuras exigencias del entorno.
- Información sistemática, fluida y veraz sobre sus actividades, de forma que se genere un clima de confianza y credibilidad.
- Respeto al medio ambiente, cumpliendo con la normativa vigente y colaborando en la preservación y mejora del mismo.
- Creación de empleo, liderando nuevos desarrollos empresariales competitivos.
- Apoyo al desarrollo de los sectores y grupos desfavorecidos.
- Apoyo a la investigación, para así, contribuir a la elevación del nivel científico y tecnológico de nuestro entorno y promoción del uso de tecnologías y métodos de actuación respetuosos con el medio ambiente.
- Colaboración con las instituciones, como plataforma de actuación para el perfeccionamiento y desarrollo de la Comunidad.

Esa sensibilidad se traslada a actividades relacionadas con el desarrollo de los entornos socio-económicos en los que la compañía opera mediante proyectos y programas de apoyo a la comunidad. Dichas contribuciones se encuentran descritas con mayor detalle en la sección EC.8 del presente documento.

También, y en la relación con la sociedad en general, los Principios de Responsabilidad Corporativa y el Código de Conducta que los desarrolla obligan a todas las personas afectadas al cumplimiento estricto de la legalidad vigente, ajustando su actuación a los principios de lealtad, buena fe, interdicción de la arbitrariedad y mantenimiento, en todo momento, los más elevados criterios éticos y morales en sus actitudes y comportamientos. Especialmente, Gamesa ha desarrollado una normativa contra el fraude, y ha puesto en práctica mecanismos tales como la norma para la prevención de Conflictos de Intereses y/o casos de Corrupción y/o Soborno. Un proceso orientado a consolidar los principios de confianza y credibilidad que modelan la orientación empresarial ética de la compañía.

La generación de empleos sostenibles, la contribución al desarrollo de cadenas de suministro locales que enriquezcan el tejido socio-económico local y el cumplimiento de las regulaciones ambientales son algunas de las contribuciones de la compañía al desarrollo social.

La compañía dispone de varias herramientas para impulsar la sensibilización de sus profesionales en los diferentes aspectos que tienen relación con la comunidad en la que se opera, entre ellos:

- Las políticas corporativas son objeto de difusión pública a través de la intranet corporativa.
- El Código de Conducta revisado ha sido comunicado a todos los empleados, estando disponible en la página Web de compañía, así como en la intranet corporativa. Algunos colectivos específicos han sido formados expresamente en el mismo.

La Unidad de Cumplimiento Normativo (UCN) gestiona cualesquiera dudas y denuncias de actuaciones que falten a la ética, la integridad o los principios recogidos en el Código de Conducta e informa puntualmente a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de cualquier irregularidad detectada al respecto de su cumplimiento.

Indicadores de desempeño de sociedad

Comunidad

SO1.- Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.

Tal y como se indicaba en el enfoque de gestión relacionado con las prácticas laborales, un eje fundamental del modelo de Gestión del Capital Humano de la compañía reside en la filosofía de relación social con los representantes de los trabajadores, el modelo de Diálogo Social. Como hitos especiales relevantes en 2010 destaca la firma del segundo Convenio Colectivo de Gamesa en Estados Unidos, así como el acuerdo mayoritario alcanzado con los representantes de los trabajadores para la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo suspensivo para cuatro plantas en España y extintivo para otra. Ver indicador LA11 para mayor detalle.

Corrupción

SO2.- Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.

En el ejercicio 2010 se ha cerrado el proceso PDCA (Plan-Do-Check-Act) relativo al Código de Conducta. Este proceso se inició en el año 2008, con la revisión del texto del Código de Conducta, y continuó en el año 2009 con la campaña de difusión y formación y con la aprobación de la “Norma sobre Prevención de Conflictos de Intereses y/o casos de Corrupción y/o Soborno”. Culmina en el ejercicio 2010 con la realización de una encuesta a los responsables de todas las áreas y unidades de la compañía en las distintas áreas geográficas.

Por medio de dicho cuestionario se ha llevado a cabo el oportuno auto-análisis de la salud del Código de Conducta de la Compañía en general y de los riesgos relacionados con la corrupción en particular. El cuestionario, con un total de 54 preguntas, fue lanzado a un colectivo de 130 personas, todas ellas integrantes del Gamesa Global Management Group.

De las 54 preguntas, además de las 3 que específicamente se agrupan bajo la rúbrica “Lucha contra el soborno y la corrupción”, hay otras 7 que hacen referencia a las políticas y prácticas de la Compañía en materia de lucha y evitación de las prácticas de corrupción y soborno y de las situaciones de conflictos de intereses (5 bajo la rúbrica “Buen Gobierno y ética empresarial” y 2 bajo la rúbrica “No discriminación”).



SO3.- Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.

Cómo se ha indicado en el indicador HR3, en el ejercicio 2010 se ha continuado con la formación relativa al Código de Conducta, en general, y a las políticas y procedimientos anticorrupción en particular.

En concreto, adicionalmente a la publicación de la “Norma sobre Prevención de Conflictos de Intereses y/o casos de Corrupción y/o Soborno” en la Intranet corporativa se ha continuado con la labor formativa iniciada en el ejercicio precedente. En consecuencia, a las 138 personas, de las 356 identificadas en las áreas de compras y de ventas así como en la Unidad de Excelencia de Negocio, que recibieron formación específica en el ejercicio 2009 se han de añadir 32 en el área geográfica China, 55 en la Unidad de Excelencia de Negocio y 18 en la Unidad de Promoción y Venta de Parques.

Consecuencia de todo ello es que el grado de cumplimiento respecto del objetivo planteado en el momento del lanzamiento de la labor formativa (25 de noviembre de 2009) es del 68%.

S04.- Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.

Durante el ejercicio 2010 se han recibido en el canal de denuncia de la Unidad de Cumplimiento Normativo 19 comunicaciones de conductas presuntamente contrarias a lo dispuesto en el Código de Conducta de Gamesa.

De ellas, dos aludían a la Norma 3.8 (Corrupción y Soborno) como norma presuntamente vulnerada, siendo así que, tras la oportuna investigación, tan solo una de ellas ha dado como resultado la existencia de un comportamiento contrario a lo dispuesto en la norma de referencia. La consecuencia de ello ha sido la salida de la compañía de la persona, empleado de Gamesa, autor del comportamiento inadecuado.

Es importante resaltar que los supuestos a que se alude en el párrafo precedente fueron puestos en conocimiento de la Unidad de Cumplimiento Normativo por miembros del equipo directivo de la compañía, lo que demuestra el grado de implicación de dicho equipo en el correcto funcionamiento y cumplimiento del Código de Conducta, y que en la investigación de los mismos se contó con la colaboración de la Dirección de Seguridad Integral.

Políticas públicas

S05.- Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de lobbying.

Gamesa participa en el desarrollo de políticas públicas relativas a la energía eólica a través de la pertenencia a asociaciones sectoriales en los países en los que tiene presencia.

El objetivo de Gamesa al participar en estas asociaciones sectoriales es defender los intereses de la energía eólica y consolidarla como una respuesta a la crisis energética y climática, y una opción clave para cumplir con los objetivos de reducción de gases contaminantes. Gamesa contribuye a formular posiciones políticas de la industria eólica en asuntos clave, ayudando a crear un marco regulatorio en el que Gamesa pueda desarrollar sus actividades con éxito.

El objetivo es crear las condiciones favorables al desarrollo de la energía eólica, ayudando a crear políticas que fortalezcan el desarrollo de mercados eólicos, infraestructuras y tecnología. Concretamente:

- Implementación de normativas que favorezcan la energía eólica, desarrollando iniciativas estratégicas para influenciar las políticas públicas de forma que se creen y mantengan mercados estables y se superen las barreras a la energía eólica.
- Defensa de sistemas eficientes de incentivos públicos a las energías renovables, principalmente el sistema de prima regulada, que ha demostrado ser el más efectivo al proporcionar seguridad, continuidad y confianza a los inversores. Los mercados eólicos más desarrollados tienen este sistema.
- El establecimiento de objetivos ambiciosos de participación de energías renovables en el mix energético.
- La eliminación de barreras tecnológicas, burocráticas y de mercado que limitan el crecimiento de la energía eólica.
- Fomento de la I+D+i.
- Dar a conocer los beneficios de la energía eólica a políticos, creadores de opinión, empresas, medios de comunicación, opinión pública, ONGs y otros grupos de interés.

S06.- Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.

En Gamesa, las relaciones con los poderes públicos están guiadas por el respeto institucional y el estricto cumplimiento de la legalidad, tal y como establece el epígrafe 3.14 del Código de conducta de la compañía. De esta forma, la vinculación, pertenencia o colaboración con partidos políticos, instituciones,

fundaciones o asociaciones con fines que excedan los propios de la compañía, así como las contribuciones a las mismas únicamente podrían hacerse de tal forma que quedara claro su carácter personal y sin involucrar de ninguna forma a la compañía y su neutralidad política.

De forma particular, y en Estados Unidos, la actividad del “lobbying” constituye una práctica permitida, reconocida y regulada. Las contribuciones económicas destinadas por Gamesa a esta actividad tienen carácter público y están disponibles en el Lobbying Disclosure Database.²⁷

Competencia desleal

S07.- Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.

En relación a acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, manifestamos no haber iniciado ni haber sido objeto de reclamación de ninguna acción legal en este sentido.

Cumplimiento normativo

S08.- Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.

En relación a sanciones derivadas del cumplimiento de las leyes y regulaciones, declaramos no haber recibido sanción alguna por incumplimiento de leyes y regulaciones. Hasta dónde nuestro conocimiento alcanza, damos cumplimiento a todas las disposiciones legales y regulaciones.



²⁷ <http://soprweb.senate.gov/index.cfm?event=selectfields>

Responsabilidad sobre los productos

Enfoque de gestión de responsabilidad sobre los productos

Los principales productos que Gamesa pone a disposición del mercado comprende una amplia gama de aerogeneradores, desarrollados para ofrecer las mejores prestaciones en función de los diversos tipos de emplazamientos, tal y como se describe en el indicador 2.2.

Dado que la compañía cuenta con una capacidad propia de diseño y desarrollo tecnológico de aerogeneradores y una integración vertical, que comprende la fabricación de palas y moldes para su fabricación, raíces de pala, multiplicadoras, generadores, convertidores y torres, además de realizar el ensamblaje del aerogenerador, aseguramos que Gamesa planifica y controla el diseño y desarrollo del producto, así como los servicios de operación y mantenimiento. Desde la perspectiva de **seguridad y salud del cliente**, durante la planificación del diseño y desarrollo, Gamesa determina las etapas, la revisión, verificación y validación para cada etapa de diseño y desarrollo, así como las responsabilidades y autoridades para el mismo. Para ello gestiona las interfaces entre los diferentes grupos involucrados en el diseño y desarrollo asegurando una comunicación eficaz y una clara asignación de responsabilidades. Los elementos de entrada relacionados con los requisitos del producto incluyen: requisitos funcionales y de desempeño, requisitos legales y reglamentarios aplicables, la información proveniente de diseños previos similares, requisitos establecidos por el cliente, reciclabilidad así como cualquier otro requisito esencial para el diseño y desarrollo. Dentro de las revisiones sistemáticas realizadas en las diferentes etapas de esta metodología, se incorporan todos los aspectos necesarios para garantizar la inclusión de los aspectos relevantes de seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y eficiencia energética en todos los procesos, tanto de diseño y desarrollo del producto, como de gestión de cambios que tengan incidencia a lo largo de su vida útil.

Uno de los factores clave para nuestra compañía es nuestro enfoque al cliente. Somos conscientes de que nuestro éxito depende del éxito de nuestros clientes. La flexibilidad de la compañía para ofrecer a nuestros clientes tecnologías, productos, servicios y soluciones innovadoras que mejoren su competitividad es un elemento determinante. Nos comprometemos con el éxito de nuestros clientes en el largo plazo, mediante el diálogo, la confianza mutua y una decidida apuesta por la innovación. Por ello, la relación de Gamesa con sus clientes está fundamentada en proveer plena respuesta a sus requerimientos y en satisfacer sus necesidades a través de comunicaciones permanentes con dichos clientes a efectos de medir la Calidad de servicio otorgada, un elemento diferencial, así como una garantía en el mercado. Por ello atendemos al estricto **cumplimiento normativo** con especial atención, asegurando que los aerogeneradores Gamesa están certificados por entidades independientes de reconocido prestigio y de acuerdo a las normativas más actuales tanto de certificado de diseño como de tipo, incluyendo en dichas certificaciones las siguientes mediciones y validaciones:

- Diseño del producto de acuerdo a unos parámetros estándar de viento (clases).
- Cargas de acuerdo a especificaciones.
- Medición de curva de potencia.
- Medición de nivel de ruido.
- Medición de calidad de energía.
- Inspección de centros de producción.

Indicadores de desempeño de responsabilidad sobre los productos

Seguridad y salud de cliente

PR1.- Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.

La compañía dispone de los elementos de gestión necesarios para establecer las actividades, responsabilidades y flujos de trabajo necesarios para asegurar que, en el diseño del producto realizado por Gamesa, se tiene en cuenta la Seguridad y Salud de los trabajadores propios y ajenos a Gamesa que habrán de interactuar con el producto a lo largo de todo su ciclo de vida. En concreto, la norma marco PHS-TEC-001 establece un ámbito apropiado de aplicación en el Sistema de Concepción de Soluciones para el Cliente de Gamesa (SC2G) y es aplicable a:

- Proyectos de Desarrollo de Producto (PDP) y las modificaciones que a lo largo de todo el ciclo de vida sean realizados al diseño del producto, sus subsistemas y sus componentes.
- Proyectos de Desarrollo de Tecnología (TDP) y las modificaciones que puedan sufrir los activos tecnológicos en su ciclo de vida.

La evaluación de la seguridad y salud tiene por objeto detectar características intrínsecas en el diseño que pudieran generar innecesariamente futuros riesgos o peligros derivados de una mala concepción de las condiciones de seguridad, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores que desarrollarán su labor a lo largo de la vida útil del elemento diseñado.

PR2.- Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

En el ejercicio 2010, Gamesa no tiene constancia de incidentes por causas relacionadas con el incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida.

Etiquetado de productos y servicios

PR3.- Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.

Gamesa pone especial relevancia en proporcionar un grado de información y etiquetado adecuados acerca del impacto que sobre la sostenibilidad tienen sus productos y servicios. Dada la naturaleza de los equipos que se comercializan, y no siendo objeto de compra-venta al consumidor final, las garantías se asientan en contratos cliente-proveedor.

PR4.- Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

Uno de los principales cometidos de Gamesa es proporcionar información comercial veraz sobre nuestros productos, tecnologías o servicios. Como consecuencia de ello, Gamesa mantiene prácticas comerciales y de marketing respetuosas con los legítimos intereses y derechos de los receptores, que aportan la información adecuada para facilitar su elección.

Asimismo, los mensajes comerciales desarrollados por Gamesa se encuadran dentro de una política de marketing comercial transparente y veraz donde no se realizan comparaciones subjetivas ni se dan informaciones que pudieran provocar una colisión con derechos de terceros o vulneración de la buena fe de las relaciones de negocio y contractuales con éstos. Estas políticas de actuación se extienden a todas las zonas geográficas donde Gamesa opera comercialmente y garantizan el cumplimiento de las normativas legales.

Así, a lo largo del ejercicio 2010, Gamesa no tiene conocimiento que ha sido objeto de denuncias ni ha recibido sanciones por causas relacionadas con las herramientas comunicativas comerciales de sus productos.

PR5.- Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.

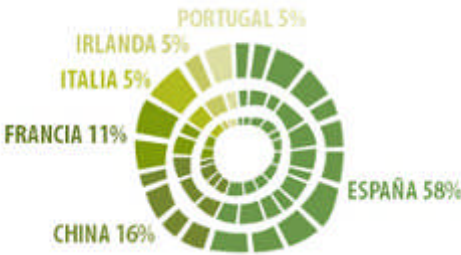
La relación de Gamesa con sus clientes está fundamentada en proveer plena respuesta a sus requerimientos tecnológicos y en satisfacer sus necesidades y sugerencias. Para ello, la compañía considera necesario establecer mecanismos, como el Proyecto de Satisfacción de Clientes (PSC), que nos permitan establecer una comunicación directa a efectos de medir la calidad del servicio otorgado.

El proyecto de satisfacción de clientes nos permite conocer de primera mano la percepción que existe sobre nuestra compañía, productos y servicios. Para ello se evalúan aspectos vinculados con las fases de desarrollo, construcción y operación de nuestros proyectos, obteniendo un índice de satisfacción para cada una de ellas, así como una percepción general sobre la compañía. Este proyecto se desarrolla cada dos años.

En el PSC2010, se ha obtenido la participación de 19 clientes de 6 países diferentes, logrando una representatividad del 92% (representatividad en base al % de MW vendidos/contratados en el periodo evaluado) y alcanzando un nivel general de satisfacción de la compañía del 100% frente al 85% obtenido en la edición anterior.

Características del PSC 2010		
Metodología	Permite	Perfil de encuestados
<ul style="list-style-type: none"> Entrevista presencial con cada uno de nuestros clientes. Cuestionario orientado a las actividades del cliente, estableciendo como prioridad la mejora en sus procesos. Incremento en el número y profundidad de preguntas abiertas (38) y cerradas (47). Campo de importancia de cada una de las cuestiones planteadas (evaluación e importancia). 	<ul style="list-style-type: none"> Reforzar nuestra orientación al cliente. Focalizarnos en aspectos clave del negocio. Definir un marco para obtener información de alto valor para su empresa. Contar con un formato que posibilita desarrollar entrevistas más dinámicas. Obtener datos para la mejora de futuros cuestionarios. 	<ul style="list-style-type: none"> 19 empresas de 6 países diferentes. Se garantizó que la muestra incluyera empresas de diferentes perfiles y que el tamaño de la misma fuera lo suficientemente amplio para ofrecer un resultado estadísticamente fiable.

Distribución geográfica de participantes



Representatividad
% MW vendidos/contratados durante el periodo evaluado



Metodología de la encuesta.

En la encuesta solicitábamos que nos indicaran el nivel de importancia (valorada de 0-3 en grado ascendente de importancia) y el grado de satisfacción que atribuían a una serie de aspectos relativos a las diferentes fases de su actividad (fase de desarrollo, fase de construcción, fase de operación y un apartado sobre satisfacción global de Gamesa como compañía). Asimismo, solicitábamos sugerencias y/o comentarios, a través de diversas preguntas abiertas relativas a cada una de las fases enunciadas.

Metodología del PSC 2010		
Área	Preguntas cerradas	Preguntas abiertas
Fase de desarrollo	15	8
Fase de construcción	13	6
Fase de operación	12	11
Satisfacción General	7	13
Total	47	38

Resultados de la Encuesta por fases

Los resultados obtenidos muestran hoy un alto nivel de satisfacción en las fases de desarrollo y construcción logrando una evaluación muy positiva de Gamesa como compañía. Asimismo, se alcanza un óptimo nivel de satisfacción durante la fase de operación. Cabe destacar que ninguna de las fases se ha identificado como área de insatisfacción por parte de nuestros clientes.



Fase	Valoración	Aspecto	Fortalezas y debilidades
Desarrollo	Alta Satisfacción	Valoración positiva	<ul style="list-style-type: none"> Credibilidad comercial y cumplimiento de compromisos. Plazos de entrega ofertados.
		Área de mejora	<ul style="list-style-type: none"> Rentabilidad del producto
Construcción	Alta Satisfacción	Valoración positiva	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de plazos de entrega exworks. Nivel de seguridad y observación de protocolos de seguridad. Calidad de la gestión del proyecto.
		Área de mejora	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de plazos de firma de aceptación provisional (CAP)
Operación	Satisfacción	Valoración positiva	<ul style="list-style-type: none"> Duración del contrato (garantía y mantenimiento). Disponibilidad de la plataforma Gamesa G5X-850 kW. Calidad de la formación.
		Área de mejora	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad de G8X. Calidad de los trabajos de operación .
Gamesa como Compañía	Alta Satisfacción	Valoración positiva	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con las comunidades. Consecución de acuerdos que creen valor para ambas partes.
		Área de mejora	<ul style="list-style-type: none"> Tecnología e innovación.

Comparativa de la valoración del índice medio de satisfacción 2008 vs 2010



Comunicaciones de marketing

PR6.- Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.

Gamesa ha gestionado durante el 2010 la participación con stand propio en 18 ferias internacionales distribuidas en tres continentes: Europa, Asia y América.

Dentro de este contexto, cabe destacar la presencia, por primera vez, en ferias de primer nivel en mercados como Polonia, Suecia, Rumania y Sri Lanka. Se ha retomado, también, participación ferial en países como Brasil, México, Reino Unido y Canadá. La participación en ferias ha ido unida también a la presencia en programas de conferencias paralelos con presentaciones específicas.

El stand de Gamesa en ferias internacionales 2010 incluyó un nuevo display de producto, Gamesa Innova, que realiza un recorrido por las diferentes plataformas de producto Gamesa con la capacidad de innovación como hilo conductor. Asimismo, la compañía planteó displays de producto específicos para sus stands en China (nacelle Gamesa G8X-2.0 MW) e India (tren de potencia de 850 kW).

Por primera vez se ha organizado un seminario de presentación de producto a clientes fuera de España: Seminario Gamesa G9X y Gamesa G10X, en Ankara y Estambul (Turquía).

PR7.- Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

En el ejercicio 2010, Gamesa no tiene constancia de incidentes por causas relacionadas con el marketing y la publicidad de sus productos.

Privacidad del cliente

PR8.- Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.

En relación a reclamaciones en relación con el respeto a la privacidad y fuga de datos personales de clientes manifestamos no haber iniciado ni haber sido objeto de reclamación de ningún tercero.

Cumplimiento normativo

PR9.- Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.

No hay constancia en 2010 de sanciones o multas significativas relacionadas con el incumplimiento de los requisitos de salud y la seguridad de los productos y servicios ofrecidos por Gamesa, ni relacionadas con el incumplimiento con la información relativa al producto. Tampoco existe constancia en 2010 de sanción alguna relacionada con comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad y la promoción.

Por último, tampoco hay constancia en 2010 de sanciones relacionadas con el incumplimiento de condiciones contractuales pactadas, ni por tanto resoluciones firmes por vía administrativa o judicial que hayan derivado en sanción por esta causa.

VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

VMS-Nº 010/11

La Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) ha verificado que la Memoria de la empresa:

GAMESA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA, SA

Titulada: **INFORME DE SOSTENIBILIDAD GAMESA 2010**

Proporciona una imagen razonable y equilibrada del desempeño, teniendo en cuenta tanto la veracidad de los datos de la memoria como la selección general de su contenido, siendo su nivel de aplicación: **A***

Este aseguramiento externo se ha realizado en conformidad con la Guía G3 del Global Reporting Initiative. La verificación se ha realizado con fecha 25 de marzo de 2011, no considerando cualquier circunstancia acontecida con posterioridad.

La presente verificación es vigente salvo suspensión o retirada notificada en tiempo por AENOR y en las condiciones particulares indicadas en la solicitud nº GRI-013/11 de fecha 22 de febrero de 2011 y en el Reglamento General de verificación de memorias de sostenibilidad de fecha enero de 2007 que exige entre otros compromisos permitir las visitas de sus instalaciones por los servicios técnicos de AENOR para comprobar la veracidad de lo declarado.

Esta declaración no condiciona la decisión que el propio Global Reporting Initiative pueda adoptar para incorporar a GAMESA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA, SA, en la lista de entidades que han realizado la memoria en conformidad con la Guía GRI, y que publica en su página Web: <http://www.globalreporting.org/GRIReports/GRIReportsList/>.

Fecha de emisión: 7 de abril de 2011.


Asociación Española de
Normalización y Certificación
El Director General de AENOR



Declaración de Control del Nivel de Aplicación de GRI

Por la presente GRI declara que **Gamesa** ha presentado su memoria "Informe de Sostenibilidad Gamesa 2010" a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación A+.

Los Niveles de Aplicación de GRI expresan la medida en que se ha empleado el contenido de la Guía G3 en la elaboración de la memoria de sostenibilidad presentada. El Control confirma que la memoria ha presentado el conjunto y el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación y que en el Índice de Contenidos de GRI figura una representación válida de los contenidos exigidos, de conformidad con lo que describe la Guía G3 de GRI.

Los Niveles de Aplicación no manifiestan opinión alguna sobre el desempeño de sostenibilidad de la organización que ha realizado la memoria ni sobre la calidad de su información.

26 de abril 2011, Amsterdam

Nelmara Arbex
Subdirectora Ejecutiva
Global Reporting Initiative



Se ha añadido el signo "+" al Nivel de Aplicación porque Gamesa ha solicitado la verificación externa de (parte de) su memoria. GRI acepta el buen juicio de la organización que ha elaborado la memoria en la elección de la entidad verificadora y en la decisión acerca del alcance de la verificación.

Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que trabaja en red, y que ha promovido el desarrollo del marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad más utilizado en el mundo y sigue mejorándola y promoviendo su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI estableció los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño económico, medioambiental y social. www.globalreporting.org

Descargo de responsabilidad: En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga enlaces externos, incluidos los que remiten a material audiovisual, el presente certificado sólo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 15 de abril 2011. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.

Índice de contenidos Gri

PERFIL

Estrategia y análisis			Pág.
■	1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	5-7
■	1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	7-17

Perfil de la organización			Pág.
■	2.1	Nombre de la organización.	17
■	2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	17-18
■	2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos.	18-19
■	2.4	Localización de la sede principal de la organización.	19
■	2.5	Número de países en los que opera la organización.	19
■	2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	19-20
■	2.7	Mercados servidos.	20-22
■	2.8	Dimensiones de la organización informante.	22-23
■	2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad.	23
■	2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	23-26

Parámetros del informe			Pág.
■	3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.	26
■	3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).	26
■	3.3	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	26
■	3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	26
■	3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria.	26-27
■	3.6	Cobertura de la memoria.	27
■	3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	27
■	3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	28
■	3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	28-29
■	3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.	29
■	3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	29
■	3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	30
■	3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye en el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización.	30

Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés			Pág.
■	4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	31-34
■	4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	34-36
■	4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	36
■	4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	36-37
■	4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización.	37-38
■	4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	38
■	4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	38
■	4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	39-40
■	4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	40-41
■	4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	41
■	4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	41
■	4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	41-43
■	4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	43-44
■	4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	44
■	4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	45
■	4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	46
■	4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	47-49

DIMENSIÓN ECONÓMICA

			Pág.
Enfoque de gestión			49
Indicadores de desempeño			50
■	EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	50-51
■	EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	51-52
■	EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	52-53
■	EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	53
■	EC5	Rango de los ratios correspondientes al salario inicial estándar en comparación con el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	54
■	EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	54-55
■	EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	55
■	EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	56-58
■	EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	58

DIMENSIÓN AMBIENTAL

			Pág.
Enfoque de gestión			60-63
Indicadores de desempeño			63
■	EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	63
■	EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	63
■	EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	64
■	EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	65
■	EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	66
■	EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	66
■	EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	66-67
■	EN8	Captación total de agua por fuentes.	67
■	EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	67
■	EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	68
■	EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	68
■	EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	68
■	EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	68
■	EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	69-70
■	EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitat se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	70
■	EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	70
■	EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	70
■	EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	71-71
■	EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	71
■	EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	72-72
■	EN21	Vertido total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	72
■	EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	73
■	EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	73
■	EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	74
■	EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	74
■	EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	75-76
■	EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son reclamados al final de su vida útil, por categorías de productos.	76
■	EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	77
■	EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	77
■	EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	77

DIMENSIÓN SOCIAL – Prácticas laborales y ética del trabajo

			Pág.
Enfoque de gestión			78-80
Indicadores de desempeño			80
■	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	80
■	LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	81
■	LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	81
■	LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	81
■	LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	81
■	LA6	Porcentaje del colectivo de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	82-83
■	LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	83-84
■	LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	84-85
■	LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	85
■	LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	86
■	LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	86-87
■	LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	87
■	LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	87
■	LA14	Ratio de salario básico de hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	88

DIMENSIÓN SOCIAL – Derechos humanos

			Pág.
Enfoque de gestión			89-90
Indicadores de desempeño			90
■	HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	90
■	HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	90
■	HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	91-93
■	HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	93
■	HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	94
■	HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	95
■	HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	95
■	HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	95
■	HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	96

DIMENSIÓN SOCIAL – Sociedad

			Pág.
Enfoque de gestión			97
Indicadores de desempeño			98
■	S01	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	98
■	S02	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	98
■	S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	98
■	S04	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	99
■	S05	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”.	99
■	S06	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	99
■	S07	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	100
■	S08	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	100

DIMENSIÓN SOCIAL – Responsabilidad sobre productos

			Pág.
Enfoque de gestión			101
Indicadores de desempeño			101
■	PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	102
■	PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	102
■	PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	102
■	PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	102
■	PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	103-105
■	PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	105
■	PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	105
■	PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	106
■	PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	106

Glosario

AREA PROTEGIDA	Área definida geográficamente que está designada, regulada o gestionada para conseguir objetivos de conservación específicos.
AREA DE GRAN VALOR PARA LA BIODIVERSIDAD	Áreas que no cuentan con protección legal, pero cuyas importantes características en términos de biodiversidad han sido reconocidas por organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Entre ellas se incluyen hábitats cuya conservación es prioritaria.
BRM	Business Risk Model (Modelo de gestión de riesgos de negocio).
CERES	Coalición para economías medioambientalmente responsables – Coalición de inversores, organizaciones ambientales y otros grupos de interés público que trabaja con compañías e inversores que afrontan los restos de la sostenibilidad, tales como el cambio climático.
CONSEJERO DOMINICAL	Es quien accede al Consejo de Administración de una Compañía por ser titular o representar a los titulares de paquetes accionariales de la Sociedad que por su volumen tienen capacidad de influir por sí solos, o por acuerdos con otros, en el control de la Sociedad.
CONSEJERO INDEPENDIENTE:	Es un miembro del Consejo de Administración de una compañía cuyo nombramiento se realiza en razón de su alta cualificación profesional y al margen de que sea o no accionista.
CoE	Cost of Energy (Coste de la energía)
COP	Informe de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas (Communication on Progress).
COV	Compuestos orgánicos volátiles (VOCs en inglés).
CRO	Centro regional operativo (Regional Operative Center).
EMAS	Eco-management and audit scheme.
EMISIONES DIRECTAS	Emisiones de fuentes que son propiedad o están controladas por la organización. Por ejemplo las emisiones directas relacionadas con la combustión procedente de la quema de combustibles para la obtención de energía dentro de los límites operativos de la organización.
EMISIONES INDIRECTAS	Emisiones resultantes de las actividades de la organización que son generadas en fuentes que son propiedad o están controladas por otra organización. En el contexto de este indicador, las emisiones indirectas comprenden las emisiones de gases de efecto invernadero procedentes de la generación de electricidad, calor o vapor importado y consumido por la organización.
ERE	Expediente de Regulación de Empleo.
ESG	Environmental, Social and Governance (Medioambiental, social y de buen gobierno)
GCT	Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.
GEI	Gases de efecto invernadero.
GHG	GreenHouse Gases (gases de efecto invernadero).
GL	Normas Germanischer Lloyd para la certificación del diseño de equipos eólicos.
GMBO	Gamesa management by objectives (gestión por objetivos de Gamesa).
FA	Primer auxilio (First Aid): ~ Lesiones menores o enfermedades que no precisan de ningún tipo de asistencia o requieren de un tratamiento simple que no es necesario realizar por personal médico (aunque éste lo realice), no produciendo pérdidas de días de trabajo ni restricciones en el trabajo habitual del trabajador.
I+D+i	Investigación, desarrollo e innovación.
IF	Índice de frecuencia: nº de Accidentes con pérdida de trabajo por cada millón de horas trabajadas.
IG	Índice de gravedad: nº de jornadas perdidas por Accidente de Trabajo por cada 1.000 horas trabajadas.
IP	Índice de peligrosidad: nº total de Accidentes con deterioro a la salud con y sin pérdida de trabajo por 1.000.000 horas trabajadas
IPP	Independent Power Producer – Productores Independientes de Energía.
KPI	Key Performance Indicator (indicador clave de desempeño)
MMEURO	Millón de euros.
MWe	Entendemos por MW equivalente vendido de aerogenerador el dato conforme a criterios contables. Para más detalles acudir al Informe de Gestión integrado en la Memoria legal 2010
O&M	Operation & Maintenance (Operación y mantenimiento)
OHSAS 18.001	Occupational Health and Safety Assessment Series.
ODS	Sustancias que agotan la capa de ozono (Ozone Depleting Substances).
PD	Proyectos de desarrollo de producto (Product Development).
PSC	Proyecto de satisfacción del cliente.

RSC	Responsabilidad Social Corporativa.
ROW	Rest of the world (Resto del mundo).
RW	Trabajo restringido (Restricted Work): Lesiones o enfermedades que impiden al trabajador desarrollar un turno completo o realizar alguna de las tareas que forman parte de su trabajo habitual, pero que no producen pérdidas de días de trabajo.
S&P	Standard & Poors. Índice bursátil de Estados Unidos.
SC2G	Sistema de Concepción de Soluciones para el Cliente de Gamesa.
Stakeholders	Grupos de Interés.
TEP	Tonelada equivalente de petróleo.
TM	Tratamiento médico (Medical Treatment): Lesiones o enfermedades que requieren ser tratadas por personal médico y no producen pérdidas de días de trabajo ni restricciones en el trabajo habitual del trabajador.
UCN	Unidad de cumplimiento normativo (Regulatory Compliance Unit).
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development. Consejo mundial para el Desarrollo Sostenible.