

Informe de  
**Sostenibilidad**  
**2011**





# Índice

## **CARTA DEL PRESIDENTE**      pág. 2

## **1.- ESTRATEGIA Y ANÁLISIS EN SOSTENIBILIDAD**      pág. 5

**1.1.- IMPACTOS DE GAMESA EN LA  
SOSTENIBILIDAD**      pág. 6

**1.2.- TENDENCIAS, RETOS Y OPORTUNIDADES  
PARA LA SOSTENIBILIDAD**      pág. 7

## **2.- PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN**      pág. 25

## **3.- PARÁMETROS DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD**      pág. 33

## **4.- GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**      pág. 38

## **5.- ENFOQUES DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO EN SOSTENIBILIDAD**      pág. 61

**5.1.- DIMENSIÓN ECONÓMICA**      pág. 62

**5.2.- DIMENSIÓN AMBIENTAL**      pág. 74

**5.3.- PRÁCTICAS LABORALES**      pág. 91

**5.4.- DERECHOS HUMANOS**      pág. 107

**5.5.- SOCIEDAD**      pág. 114

**5.6.- RESPONSABILIDAD SOBRE  
PRODUCTO**      pág. 119

## **6.- ANEXOS**      pág. 124

**6.1.- VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE**      pág. 125

**6.2.- NIVEL DE APLICACIÓN GRI**      pág. 126

**6.3.- ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI**      pág. 127

**6.4.- GLOSARIO DE TÉRMINOS**      pág. 132

**6.5.- VERIFICACIÓN DE EMISIONES GEIs**      pág. 133

El Informe de Sostenibilidad de Gamesa 2011 sólo se edita en formato digital, lo que representa un ahorro aproximado de 102,18 toneladas de papel, con una reducción estimada del impacto ambiental de 1.737,2 árboles y 1.737,2 toneladas de CO<sub>2</sub>.

# Carta del Presidente



## Carta del Presidente

**La transformada misión de Gamesa es motor clave para dar respuesta a un escenario global, cambiante y extremadamente rápido que, en nuestro mundo particular, demanda energía más competitiva para su propio desarrollo**

Estimados amigos,

Gamesa entiende la Sostenibilidad como un imperativo de negocio y asocia al comportamiento responsable beneficios que redundan en una mayor competitividad. La finalidad de nuestro trabajo atiende a la creación de valor, accediendo a un número mayor de clientes y mercados, innovando y ofreciendo nuevos y mejores productos y servicios, e incorporando la sostenibilidad en nuestras operaciones, productos y cadena de suministro, a través de una correcta gestión de los riesgos regulatorios, operativos y reputacionales.

La transformada misión de Gamesa, de la que encontraréis suficientes referencias en este informe, es motor clave para dar respuesta a un escenario global, cambiante y extremadamente rápido, que todos los días incorpora nuevos y más exigentes consumidores, en mercados dispersos y con diferentes necesidades y que, en nuestro mundo particular, demanda energía más competitiva para su propio desarrollo. Una energía autóctona, inagotable, limpia y segura, como respuesta frente al incremento global de la demanda y el permanente avance del cambio climático.

Gamesa concluyó el ejercicio cumpliendo previsiones, en términos de volumen, rentabilidad y solidez financiera, y manteniendo un crecimiento rentable, apoyado en su estrategia de globalización -que nos permite aprove-

char el crecimiento de mercados emergentes y diversificar los riesgos de mercado- y en un riguroso programa de eficiencia, con los que conseguimos avances de dos dígitos en nuestras principales magnitudes operativas y mantener márgenes, pese a seguir operando en una compleja coyuntura macroeconómica y sectorial y en mercados altamente competitivos. En 2011, Gamesa alcanzó unas ventas consolidadas de 3.033 millones de euros (+10%); el EBIT fue de 131 millones de euros (+10%); y el resultado neto creció hasta los 51 millones de euros (+2%).

Durante el año, también avanzamos en los 3 vectores que sustentan nuestro Plan de Negocio:

- reduciendo el Coste de Energía, en un 10% -15%, dependiendo de plataformas y regiones, con el lanzamiento de nuevos productos y servicios;
- creciendo, pese a atravesar una coyuntura especialmente compleja, con un aumento del 16,5% de MW vendidos en 23 países y 46 clientes, la apertura de nuevos mercados y el aumento de la cartera de MW en mantenimiento y las ventas de parques; y
- siendo más eficientes, a través del ajuste de la capacidad productiva a la demanda, la creciente localización de la cadena de suministro en nuevos mercados y la optimización de los costes de construcción y logísticos.

Nuestras inversiones en I+D, que en 2011 ascendieron a 117 millones de euros, junto con la apertura de nuevos centros tecnológicos, siguen orientadas al desarrollo de nuevas familias de productos, con las que seguir reduciendo el Coste de Energía, mientras contribuimos al cuidado de nuestro entorno. Todo ello, sin dejar de innovar: desde su reciente aparición, Gamesa G10X-4,5 MW no para de batir récords. No sólo porque es la de mayor potencia del mercado eólico terrestre o porque sus desarrollos tecnológicos nos está permitiendo lanzar otras plataformas con mayor rapidez, sino también porque se trata del primer aerogenerador eco-diseñado del mundo. Estas circunstancias, no sólo nos sitúan a la vanguardia tecnológica en el diseño y desarrollo de aerogeneradores, sino que dan buena muestra de la filosofía de negocio de la compañía.

El Informe de Sostenibilidad de Gamesa en 2011 nos acerca un poco más a nuestro enfoque y formas de hacer en materias como el gobierno corporativo, la transparencia informativa, los aspectos medioambientales y sociales, nuestras relaciones y vías de comunicación con nuestros principales grupos de interés. Nuestro interés por medir, analizar y disponer de las herramientas necesarias para mejorar.

En el ámbito medioambiental y sólo como referencia, los más de 24.000 MW instalados a lo largo de nuestra historia, nos permiten evitar actualmente la emisión



## Carta del Presidente

**Nuestra cultura corporativa constituye un elemento de gestión diferenciador, que debe sustentar a una organización orientada al éxito y en un entorno de trabajo de alto desempeño y nivel ético**

de más de 36 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> cada año, o lo que es lo mismo, el equivalente a compensar las emisiones anuales de CO<sub>2</sub> de 12 millones de vehículos. Esta capacidad de generación eléctrica sería suficiente para cubrir el consumo anual de 17 millones de familias, una contribución clave para la reducción de gases de efecto invernadero, la mitigación del cambio climático y la creación de un futuro más sostenible.

En este capítulo, la existencia de sistemas de gestión medioambiental garantizan igualmente nuestro correcto comportamiento: en la actualidad, mantenemos una cobertura completa de sistemas de gestión medioambiental, según la norma ISO 14001, en nuestros centros de producción en Europa, Estados Unidos, China e India, y hemos comenzado la implementación de sistemas de gestión de la eficiencia energética, de acuerdo con la ISO16001.

Desde una perspectiva social, Gamesa ha seguido proporcionando empleo de calidad a 8.357 personas en el mundo en 2011 (+15% en relación a 2010), sin renunciar a ninguna de las prioridades de gestión. La salvaguarda de la integridad física y la salud de nuestros profesionales constituyen una de ellas: la disminución constante de los índices de frecuencia y gravedad de accidentes (un 22% y 43% respectivamente en los 3 últimos años) o que estos formen parte de los ratios que miden la gestión de objetivos de muchas personas de Gamesa, son buena muestra del binomio sostenibilidad

y actividad productiva en nuestra compañía. Como lo es también, el hecho de que nuestros procesos de selección, desarrollo y gestión del talento se rijan por los principios de igualdad, mérito y capacidad, respetando, en todos los casos, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; o que a través de nuestra Universidad Corporativa hayamos desarrollado una intensa actividad formativa y que la gestión del talento se haya convertido en elemento clave para el desarrollo profesional y la empleabilidad.

Durante el año, hemos desplegado un intenso trabajo de sensibilización en la organización sobre nuestros valores y las actitudes para el éxito. Respeto, trabajo en equipo, sostenibilidad, excelencia e innovación como referentes de los comportamientos de una organización global, con vocación de liderazgo y apasionada por satisfacer las necesidades de sus clientes. Esta cultura corporativa -compartida en más de 300 sesiones de trabajo y con la participación de prácticamente la totalidad de nuestra plantilla- constituye un elemento de gestión diferenciador, que debe sustentar a una organización orientada al éxito y en un entorno de trabajo de alto desempeño y nivel ético, y la mayor motivación para el desarrollo de las capacidades profesionales de nuestras personas.

El respeto a los derechos humanos y las libertades públicas, la aplicación del contenido del Pacto Mundial

de las Naciones Unidas, la preservación del entorno natural, la colaboración en el desarrollo y bienestar de las comunidades con las que nos relacionamos o el respeto a los estándares internacionales en materia de derechos y libertades fundamentales, son también compromisos irrenunciables de Gamesa.

El informe se constituye en una muestra de nuestra gestión rigurosa de los riesgos y oportunidades medioambientales, sociales y de buen gobierno, reconocida además por algunos de los índices de sostenibilidad internacionales más prestigiosos, como FTSE4Good o Dow Jones Sustainability Indexes, en los que permanecemos de forma recurrente durante los últimos 5 años.

Espero que este Informe de Sostenibilidad 2011 que, por octavo año consecutivo Gamesa pone a disposición de sus stakeholders, atendiendo a las guías del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión G3, sea de interés, no sólo porque representa el balance equilibrado de nuestro desempeño económico, social y medioambiental sino también, y fundamentalmente, porque contiene nuestra visión y posicionamiento sobre los principales factores que determinarán el desarrollo de nuestra compañía en un futuro próximo.

Jorge Calvet, Presidente y CEO  
Abril 2012

## 01

# Estrategia y análisis en sostenibilidad



GLOBAL TECHNOLOGY  
EVERLASTING ENERGY



## 1. Impactos de Gamesa en la sostenibilidad

**Sostenibilidad económica:** 18 años de experiencia en el sector tecnológico e industrial eólico permiten a Gamesa posicionarse como líder mundial en el diseño, fabricación, instalación y mantenimiento de aerogeneradores. Su actividad crea valor añadido entre sus principales grupos de interés, que redistribuye entre sus accionistas y genera productos y servicios para atender las necesidades y requisitos de clientes, accionistas, proveedores, empleados, y a las comunidades en las que opera.

	2011	2010	2009	2008	2007
Facturación (10 <sup>6</sup> EURO)	3.033	2.764	3.229	3.834	3.247
MW equivalentes vendidos	2.802	2.405	3.145	3.684	3.289
EBIT (10 <sup>6</sup> EURO)	131	119	177	233	250
BDI neto (10 <sup>6</sup> EURO)	51	50	115	320	220
DFN/EBITDA	2x	-0.6x	0.7x	0.1x	0.5x
Cotización a 31-12 (€)	3,21	5,71	11,78	12,74	31,98
Beneficio por acción (€)	0,209	0,208	0,48	1,32	0,90
Dividendo bruto por acción (€/acción) <sup>1</sup>	0,051	0,119	0,21	0,23	0,21

<sup>1</sup> A partir del ejercicio 2009 se reporta a valor de mercado el dividendo flexible, cuyo valor de mercado en el ejercicio 2011 asciende a 12,6 MMEURO (11MMERURO del dividendo flexible y 1,6MMEURO en dividendo).

**Sostenibilidad social:** Gamesa genera empleo de calidad y es reconocida por su alineamiento con los principales compromisos de ética empresarial internacional.

	2011	2010	2009	2008	2007		2011	2010	2009	2008	2007
Plantilla	8.357	7.262	6.360	7.187	6.945	United Nations Global Compact	✓	✓	✓	✓	✓
Índice de Frecuencia de Bajas	3,84	4,19	4,91	9,15	20,06	Dow Jones Sustainability Index	✓	✓	✓	✓	✓
Índice de Gravedad	0,09	0,13	0,16	0,19	0,30	FTSE4Good	✓	✓	✓	✓	✓
% plantilla internacional	42	36	31	32	33	Ethibel Excellence Europe	✓	✓	✓	✓	-
% mujeres en plantilla	23,17	24,55	25,52	25,34	22,30	Global Challenges Index	✓	✓	✓	✓	✓
% contratos indefinidos	88	87	86	72	68	CleanTech index (CTIUS)	✓	✓	✓	✓	-
Horas de formación/empleado	39,57	32,27	32,32	32,79	24,10						

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

	2011	2010	2009	2008	2007
Materias primas (t/ MMEURO)	45	41	40	47	43
Consumo energético (GJ/MMEURO)	421	401	321	354	396
Consumo de agua (m3/MMEURO)	33	34	28	31	37
Generación de residuos (t/MMEURO)	5	5	5	5	5
Generación de vertidos (m3/MMEURO)	20	20	17	13	20
Toneladas CO <sub>2</sub> emitidas (t/MMEURO)	18	21	15	17	19
Toneladas CO <sub>2</sub> evitadas (acumuladas por efecto de MW instalados)	36.214.050	31.250.550	27.371.850	24.024.600	19.273.500
Toneladas CO <sub>2</sub> evitadas (t/MMEURO)	1.636	1.403	1.036	1.239	1.467

## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

### Nuevos escenarios globales

El mundo que conocemos se encuentra en una rápida y profunda transformación. Gamesa reconoce y analiza los grandes retos desde su misión de proporcionar soluciones tecnológicas, que permitan la producción de energía limpia, duradera y en todas partes. El papel que Gamesa puede desempeñar en este nuevo modelo de sociedad se fundamenta en la necesidad de liderar el debate del cambio del modelo energético hacia una economía baja en carbono y competitiva, reduciendo las incertidumbres sobre futuras soluciones energéticas y aumentando la credibilidad de las renovables.

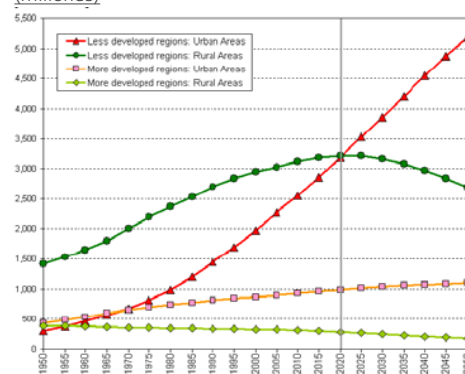
#### Cambios sociales:

En las últimas décadas se observa un importante avance en el mundo de aquellos indicadores que denotan bienestar: esperanza de vida, disminución de la pobreza, consumo energético, renta, salud, acceso a los servicios básicos, etc. Al tiempo, se aprecia una tendencia global de crecimiento sostenido de la población (7.000 millones en 2011), especialmente en el eje asiático, con una mayor concentración en zonas urbanas que incorporan el desarrollo de clases medias en desarrollo, incentivadoras de un consumo per cápita superior, sobre todo en países emergentes.

Una visión a largo plazo (próximos 40 años) evidencia, por lo tanto, que este crecimiento traerá miles de millones de nuevos y más exigentes consumidores, que necesitarán acceso a más servicios básicos, más infraestructuras y especialmente más energía y más competitiva.

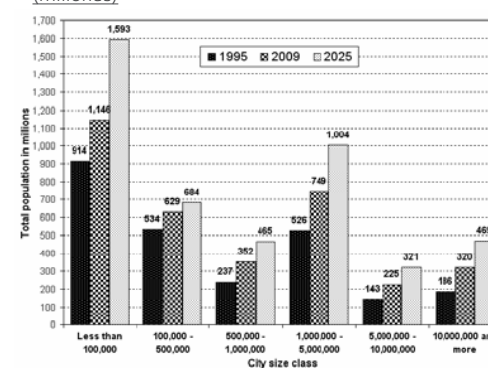
Junto con el crecimiento se espera una alteración en las relaciones de poder entre las nuevas comunidades y las empresas que operan en ellas. Ya hoy, la licencia para operar depende de la contribución de dichas empresas a la consolidación de las sociedades constituidas por dichas clases medias más prósperas.

Población urbana y rural por desarrollo de regiones  
(millones)



Fuente: Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Sociales y Económicos, Población.

Prospección de concentración en núcleos urbanos  
(millones)





La energía eólica se convierte en un elemento estratégico que evoluciona con un ritmo de crecimiento constante, hasta alcanzar los 238 GW instalados en el mundo en 2011

## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

### Cambios ambientales:

La escasez de recursos en el planeta y los potenciales cambios del clima limitarán la capacidad de que cerca de 9.000 millones de habitantes en 2050 alcancen o mantengan un nivel de consumo acorde con la riqueza generada en los mercados desarrollados de hoy. Los gases de efecto invernadero seguirán aumentando a medida que prospera la población y las necesidades energéticas, alcanzando cifras cercanas a las 60 Giga-toneladas (Gt) de CO<sub>2</sub> en el año 2030. Algunos países como Australia, China, India, Polonia o Sudáfrica aún producen entre el 68% y 94% de su electricidad y calor a través de la combustión del carbón.

Dos tercios de las emisiones globales de CO<sub>2</sub> son generadas por 10 países, principalmente China y Estados Unidos, que produjeron 12 Gt CO<sub>2</sub>, el 41% de las emisiones globales en 2011. En particular, y según las perspectivas de la OECD, se espera que el consumo de energía primaria de Brasil, Rusia, India y China en conjunto crezca un 72% entre 2005 y 2030, en comparación con el 29% de los 30 países que integran la OCDE. Las emisiones de gases de efecto invernadero provenientes de tan sólo estos cuatro países aumentarán en un 46% para 2030, sobrepasando los niveles combinados de los 30 países de la OCDE.

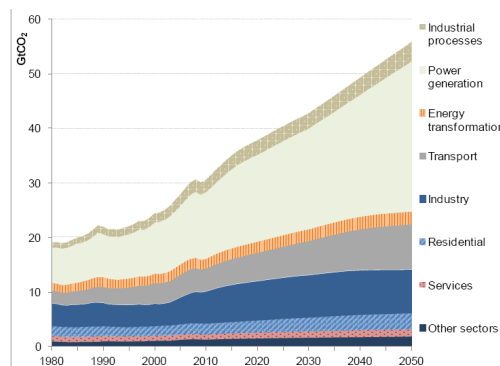
De acuerdo a este escenario, la concentración global de CO<sub>2</sub> se espera que alcance los 530 ppm de CO<sub>2</sub>e

a mediados de siglo y los 780 ppm de CO<sub>2</sub>e en 2100.

Como resultado, la temperatura global media se elevará entre 2,0°C y 2,8°C a mediados de siglo y entre 3,7°C y 5,6°C a final de siglo<sup>2</sup>.

En una economía basada actualmente en los combustibles fósiles, donde el precio de petróleo aumenta y se acerca a los máximos del 2008, o donde los planes de inversión nuclear permanecen suspendidos de forma temporal o permanente en varios países, la demanda de energía a largo plazo sigue creciendo. Según la IEA, la demanda primaria de energía crecerá un 47% hasta 2035, impulsada por el consumo de países emergentes.

Emisiones de CO<sub>2</sub> globales, por fuente

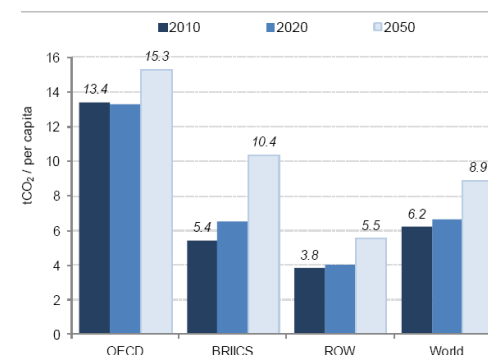


Fuente : OECD Environmental Baseline

En este contexto son determinantes las energías renovables, más limpias, seguras, asequibles y competitivas, que permitan mantener un escenario estable de 450 ppm de CO<sub>2</sub> en 2030. La energía eólica se convierte en elemento estratégico que evoluciona con un ritmo de crecimiento constante hasta alcanzar los 238 GW instalados en el mundo en 2011.

<sup>2</sup> Cambio climático 2007. Informe de síntesis. Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC)

Emisiones de Gases de efecto invernadero per cápita (2010-2050)



Fuente : OECD Environmental Outlook 2030

## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

La globalización constituye igualmente un importante factor impulsor del crecimiento de la demanda de energía

Hoy, cerca de 1.600 millones de personas (1/4 de la población mundial) carece de acceso a la electricidad, y aquellos que la tienen, lo hacen a través de un suministro caro e irregular

**Cambios económicos:**

Junto al escenario de crisis financiera y las dificultades de acceso a la financiación que afecta mayoritariamente al mundo occidental, la última década está definiendo una redistribución del poder económico. Nuevas potencias económicas como China, India, Brasil y Rusia desempeñan un papel más importante e influyente en las normas del comercio internacional, las finanzas, la innovación y el modelo de gobierno, junto con el conjunto de naciones que alcanzaron el éxito durante las últimas décadas.

La globalización constituye igualmente un importante factor impulsor del crecimiento de la demanda de energía. Al tiempo en que los mercados se convierten en globales, crecen las demandas de acceso a energía, transporte y otros servicios necesarios para el estable-

cimiento de los negocios y el comercio. Estos factores requerirán inversiones globales sustanciales en los próximos años que las administraciones públicas afrontan mediante diferentes medidas de estímulo.

Por lo tanto, en los últimos años, han sido identificadas nuevas necesidades de inversión en infraestructuras, servicios básicos y energía, así como una mayor preocupación por el medioambiente. Aún hoy, cerca de 1.600 millones de personas (1/4 de la población mundial) carece de acceso a la electricidad, y aquellos que la tienen, lo hacen a través de un suministro caro e irregular. La tasa de crecimiento de la demanda energética global será la que determine las inversiones necesarias en las infraestructuras de suministro, si bien informes sobre demanda dicen que la necesidad de la inversión total acumulada en infraestructuras eléctricas

en todo el mundo será de USD 9.800 billion hasta 2030, el equivalente a USD350 billones anuales. Los países en desarrollo representan más de la mitad de esta inversión, y China, en particular, el mayor incremento, excediendo USD 2000 billion<sup>3</sup>.

La agencia internacional de la energía (IEA) estima que la demanda eléctrica en China crecerá hasta los 9.594 TWh en 2035, con un crecimiento anual del 5,3%. Hoy, la principal fuente de suministro eléctrico es el carbón (80%), con más del 70% de la capacidad instalada. En 2020, el mix eléctrico incluirá 150 GW de capacidad eólica instalada, desde los 60GW actuales (2011).

<sup>3</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): Infrastructure to 2030.





## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

### Nuevos escenarios en el sector

La ralentización del mercado eólico, ocasionada por la crisis económica mundial, ha transformado las necesidades de los grupos de interés, pero los fundamentos de crecimiento del sector siguen siendo sólidos.

Por un lado, es necesario garantizar la seguridad energética, tanto en términos de independencia energética de suministro (local) como en términos de abundancia de recurso (renovable), a través de una fuente de energía que permita diversificar el suministro energético y mitigar posibles situaciones geopolíticas adversas a través de una fuente autóctona.

Por otro lado, la competitividad energética en términos de precio por MWh, se configura como factor clave. En este contexto, la eólica se convierte en una de las fuentes renovables y locales más cercanas a la paridad de costes de generación a través de fuentes convencionales. Se calcula que el coste de la energía atribuible a un parque eólico de recurso medio será plenamente competitivo con el carbón, el gas natural y la energía nuclear en 2016<sup>4</sup>. De hecho, el coste de la energía nivelado, sin subsidios, en emplazamientos con buen recurso eólico han caído a los €52/MWh, desde los €200/MWh de 1.984. Esto es, actualmente apenas €6 más cara que

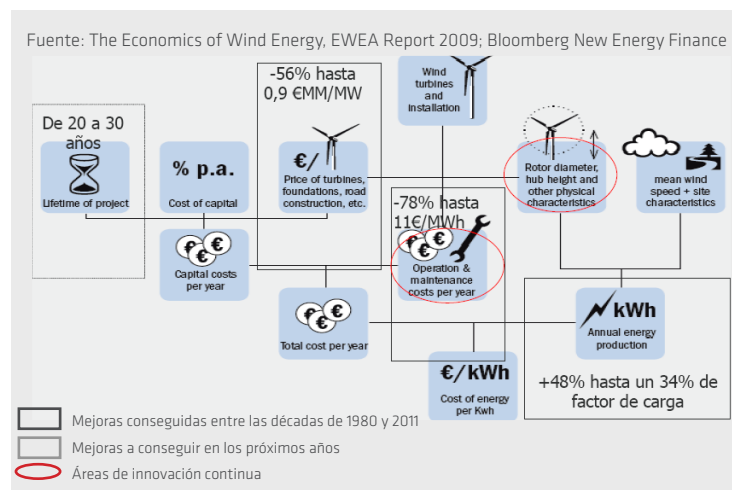
<sup>4</sup> Fuente: Bloomberg New Energy Finance; Grid parity for onshore wind (November 2011)

la energía producida por combustión de gas. En áreas con gran recurso eólico, como Brasil, la energía eólica puede ya hoy competir en costes con las tecnologías basadas en combustibles fósiles. La predicción apunta a una reducción del 12% en el coste de la energía eólica en los próximos 5 años, al observarse que:

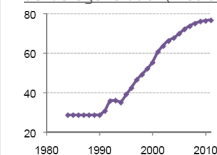
- Los costes de una turbina media han caído desde los €2 MM/MW (1980s) hasta €0,88 MM/MW en 2011;
- Los aerogeneradores cada vez más grandes y las mejoras en la eficiencia contribuyen a mejorar el factor de capacidad de los parques eólicos. La energía procedente de los parques eólicos terrestres (onshore) es

cada vez más barata, determinada por aerogeneradores que reducen su precio un 7% cada vez que la capacidad instalada se duplica y por diseños que han mejorado la eficiencia un 34% (21% en 1984), a medida que, a través de la experiencia y la innovación, se aprende cómo capturar energía en condiciones de viento escaso, mejorar la eficiencia en condiciones de viento normales y construir aerogeneradores más grandes con torres más altas para acceder a vientos de altas velocidades;

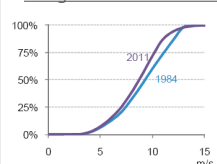
- Los costes de operación y mantenimiento han disminuido en términos reales desde los €50/MWh en los 1980s hasta los €11/MWh actuales.



Altura media del buje del aerogenerador (metros)



Curva de potencia media de aerogeneradores 1984-2011 (%)



## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

**Existe consenso en que la energía eólica tendrá un rol predominante en la producción de energía eléctrica en el mundo, a pesar de la coyuntura económica actual, sustentado por un crecimiento a largo plazo de la demanda**

No menos importante, el objetivo de combatir o frenar el impacto del cambio climático convierte a la energía eólica en una fuente de suministro energético necesaria. La energía eólica es limpia, apenas consume recursos naturales y es inagotable. No genera residuos peligrosos, ni emite CO<sub>2</sub> y genera puestos de trabajo y compras en cadenas de suministro locales.

Las previsiones del Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC) indican un sustancial crecimiento de las energías renovables para 2030, 2050 y en adelante. Los escenarios que incluyen un mayor peso de las renovables apuntan a un 43% de crecimiento para 2030 y un 77% en 2050. Existe, por tanto, un consenso en que la energía eólica tendrá un rol predominante en la producción de energía eléctrica en el mundo, a pesar de la coyuntura económica actual, sustentado por un crecimiento a largo plazo de la demanda que observa:

- un sector eólico terrestre que se normaliza en Europa del Este;
- un crecimiento en Asia y otros mercados emergentes;
- el despegue de la eólica marina, especialmente en el Reino Unido, Alemania, Francia y China en el medio/largo plazo;
- Unas perspectivas regulatorias positivas en la mayoría de los mercados, pese a las incertidumbres en los apoyos económicos a dichas energías.

Esta competitividad creciente de la energía eólica, unida a los compromisos gubernamentales para combatir el cambio climático, compensarán en el largo plazo el actual déficit de demanda de mercados maduros. En este sentido, es importante resaltar sin embargo que, en el corto plazo, la menor demanda eólica de mercados maduros, como es el caso de Europa o EE.UU., se ve compensada por el crecimiento de mercados emergentes en Asia, Latinoamérica o África. Estos nuevos mercados tienen un compromiso con las energías renovables que no se apoya en la necesidad de combatir el cambio climático, sino en la necesidad de combatir déficits energéticos estructurales o una dependencia excesiva en una única fuente energética doméstica.

Los cambios también se detectan en las relaciones con los clientes. Los operadores profesionales -utilities y productores independientes de energía (IPP) - avanzan en la consolidación del sector, acumulando carteras en sus mercados locales para cumplir el compromiso en renovables y buscan fabricantes de aerogeneradores como socios fiables a largo plazo, que ofrezcan conocimientos en toda la cadena de valor a través de un modelo integrado.

Por otra parte, la internacionalización de la energía eólica necesita soporte global del fabricante. La competencia en el sector se basa en ofrecer el mejor coste de

la energía (CoE) como combinación de inversión, costes de operación y mantenimiento (OGM), rendimiento y disponibilidad a lo largo de la vida útil del parque.

En relación a la competencia del sector, se ha producido un aumento de la cuota de mercado de los grandes grupos industriales, desplazando a los pioneros, y se observa una reducción de la presencia de operadores pequeños/locales así como la diferenciación tecnológica de operadores occidentales. Las compañías del sector optan por dos vías de diferenciación: los operadores occidentales apuestan por la diferenciación tecnológica, al mismo tiempo que aparecen cada vez más compañías en regiones de bajo coste. Para hacer frente a esta situación es necesario apostar por la innovación tecnológica y la búsqueda continua de la eficiencia en costes.



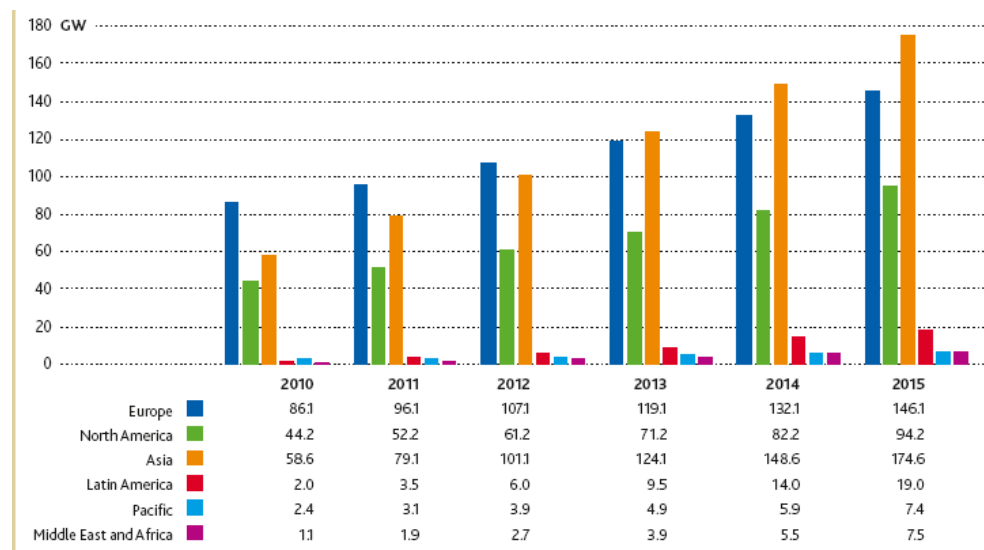
## Capacidad eólica instalada global<sup>5</sup>

			2011	2010	2009
(megavatios-MW)	Acumulado	% share <sup>6</sup>	Nueva 2011	Acumulado	Acumulado
China	62.733	26,3	18.000	44.733	25.805
Estados Unidos	46.919	19,7	6.810	40.298	35.086
Alemania	29.060	12,2	2.086	27.191	25.777
España	21.674	9,1	1.050	20.623	19.160
India	16.084	6,7	3.019	13.065	10.926
Italia	6.747	2,8	950	5.797	4.849
Francia	6.800	2,9	830	5.970	4.574
Reino Unido	6.540	2,7	1.293	5.248	4.245
Canadá	5.265	2,2	1.267	4.008	3.319
Dinamarca	3.871	1,6	178	3.749	3.465
Resto del mundo	32.658	13,8	5.753	26.955	21.796

<sup>5</sup> Fuente: Global Wind Energy Council-GWEC. "Global Wind Report – Annual Market Update 2010"

<sup>6</sup> Cuota de mercado acumulada a cierre de 2011 (Fuente: GWEC)

## Previsiones de mercado acumulado por regiones 2010-2015



Fuente: GWEC, Estudio del mercado eólico 2010

## Nuevos escenarios para empresas globales

A pesar de los efectos que la desaceleración económica tiene en la actividad empresarial, muchas organizaciones se están moviendo rápidamente hacia la sostenibilidad como un imperativo del negocio, asociado a su capacidad para generar confianza. De acuerdo al estudio del Pacto Mundial de Naciones Unidas de 2010 "A new era for sustainability", el 93% de los CEOs declara que la sostenibilidad será crítica en la supervivencia y el éxito futuro de sus negocios y el 72% opina que la "marca, confianza y reputación" es uno de los tres factores clave que les lleva a tomar acciones en sostenibilidad. No menos cierto es que la integración plena de la sostenibilidad en la estrategia de negocio, la complejidad de implantación o su despliegue a lo largo de toda la cadena de suministro se presentan como las mayores dificultades a la hora de su desarrollo.

A todo ello se le añade la evaluación minuciosa y permanente por parte de los inversores socialmente responsables (ISR) en aquellas inversiones a largo plazo, por cuanto es preciso asegurar que el valor de las actividades en sostenibilidad puede ser evidenciado mediante métricas tradicionales como la reducción de costes o incremento de ingresos.

Por tanto, los comportamientos empresariales están siendo objeto de un detenido análisis, y asumiendo estándares globales intergubernamentales que permitan un mayor control de la actividad económica de las empresas, así como de sus iniciativas de carácter social y medioambiental para fortalecer la protección de los derechos humanos en todas sus dimensiones.

Un ejemplo de ello es la "Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Comité de las regiones relativa a la Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de

las empresas (octubre de 2011) " a través de la que se renueva el esfuerzo por promover la Responsabilidad Social de las Empresas , creando condiciones favorables para un crecimiento sostenible, un comportamiento responsable de las empresas y la creación de empleo duradero a medio y largo plazo.

Entre los componentes prioritarios de la sostenibilidad se observa en primer lugar la necesidad de desarrollo de una ética empresarial, códigos de buen gobierno y prácticas de lucha contra el fraude, la corrupción y el soborno como factor clave para implantar en las organizaciones una correcta visión de la responsabilidad.

El colectivo empleados reclama procesos de gestión del talento y fomento de la empleabilidad, oportunidad de empleo sostenible, así como condiciones laborales que superen los estándares de mercado en variables como el salario, la satisfacción en el trabajo, la seguridad, las expectativas respecto a la carrera profesional y que garanticen un tratamiento no discriminatorio.

El colectivo de proveedores, a causa de la globalización y la complejidad logística o por la localización/fabricación de los componentes en determinados países, traslada a las empresas preocupaciones orientadas a mejorar el control de la RC y la seguridad de todos los integrantes de las cadenas de suministro.

La sociedad y las comunidades reclaman la creación de valor compartido, en un escenario en el que la empresa contribuya a la consolidación de las sociedades, respetando la presión sobre los recursos naturales y la minimización de impactos, así como una contribución a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos, aplicando estándares de transparencia y procesos de comunicación inclusivos.

## Enfoque de Gamesa en Sostenibilidad ("Embedding sustainability")

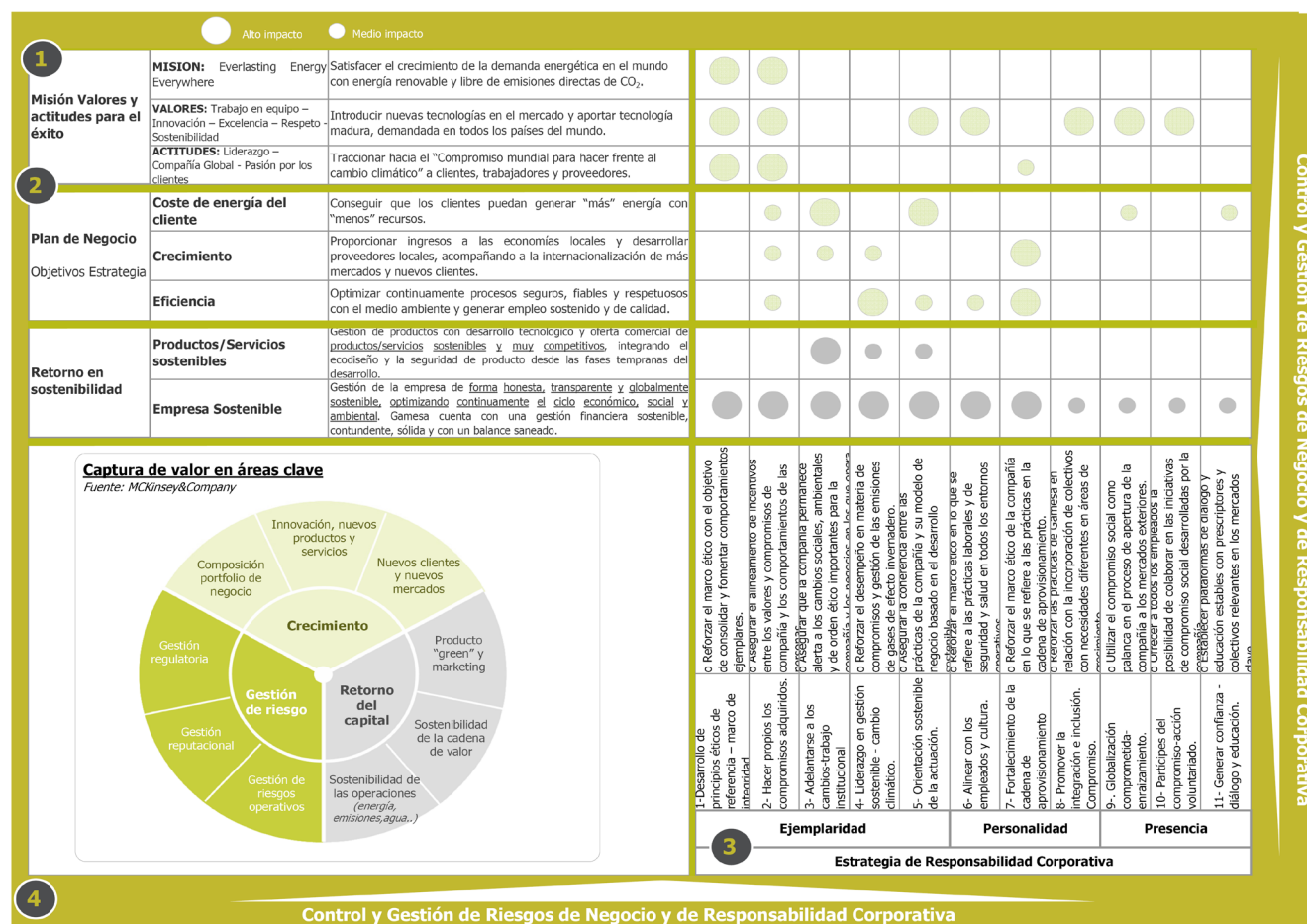
El acercamiento de Gamesa a la sostenibilidad ante estos nuevos escenarios descritos anteriormente se expresa en términos de ventajas competitivas. La “sostenibilidad en el management” para alcanzar ese objetivo contempla la creación de valor a través de un modelo que integra:

- **Crecimiento:** accediendo a nuevos clientes y mercados, a través de la innovación y el impulso de nuevos productos y servicios así como mediante la composición de un portfolio integral de negocio.
- **Retorno del capital:** incorporando la sostenibilidad en las operaciones, la sostenibilidad en la cadena de valor y la creación de productos/servicios sostenibles.
- **Gestión de riesgos:** acometiendo programas que permitan controlar los riesgos regulatorios, operativos y reputacionales entre otros.

Las palancas de la sostenibilidad que permiten alcanzar esta propuesta integrada de valor son:

- 
- El diagrama muestra una secuencia de cuatro círculos de color gris oscuro con números blancos del 1 al 4, conectados por líneas grises. Cada número está asociado con un texto a su derecha:
- 1 Misión, valores y actitudes
  - 2 Estrategia de negocio
  - 3 Estrategia de sostenibilidad
  - 4 Control de riesgos de negocio

## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad



## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

## 1 Misión, valores y actitudes

2011 ha sido un año clave para Gamesa, en términos de despliegue de su Plan de Negocio 2011-2013, como de la misión, los valores y las actitudes para el éxito, que Gamesa ha definido bajo el proyecto Gamesa Way para marcar objetivos estratégicos e involucrar a toda la organización en la cultura corporativa y un estilo propio de comportamiento.

Todos los empleados de Gamesa (7.903 contabilizados a mayo de 2011) fueron invitados a participar en alguno de los más de 300 talleres organizados en todo el mundo, en base a sesiones impartidas por miembros de la dirección o responsables, apoyados por embajadores elegidos por su compromiso a través de su rendimiento y alineamiento con el espíritu del Gamesa Way. Las sesiones contaron con una orientación participativa - uno de los aspectos más valorados por los asistentes - y abiertas al debate. Los inputs de las más de 12.000 horas de formación impartidas han sido registrados y evaluados en casi 1000 hojas de trabajo, evaluadas a su vez, para el análisis, medición y comprensión del impacto del programa. A finales de 2011, el 84% de los empleados de Gamesa han participado en este programa, desarrollado tras la definición de una nueva misión, valores y actitudes en 2010.

## Misión



**GLOBAL TECHNOLOGY  
EVERLASTING ENERGY**

## Valores

- Trabajo en equipo
- Innovación
- Excelencia
- Respeto
- Sostenibilidad

## Actitudes

- Liderazgo
- Compañía global
- Pasión por el cliente

**Programa  
"Gamesa Way"  
2011**

- >300 talleres
- Formación e información global

Despliegue del programa "Gamesa Way" <sup>7</sup>	Asistentes	GMG	Embajadores	Total empleados	Sesiones completadas
España	3.639	96	61	3.796	181
Estados Unidos	769	17	20	806	77
China	1.306	14	11	1.331	38
Europa	67	4	3	74	7
India	603	10	10	623	18
Brasil	12	1	1	14	2
<b>Totales:</b>	<b>6.396</b>	<b>142</b>	<b>106</b>	<b>6.644</b>	<b>323</b>

<sup>7</sup> Los datos del programa están calculados a 31 de enero de 2012.



## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

## 2 Objetivos y estrategia de negocio 2011-2013

La respuesta de Gamesa a los retos globales y del sector se focaliza en el Plan de Negocio 2011-2013, con el objetivo de consolidar su posición como referente en el sector a través de tres ejes estratégicos:

- Reducción del Coste de Energía (CoE): conseguir que los clientes generen más energía con menos recursos;
- Crecimiento: en base a la internacionalización y el acceso a nuevos clientes, proporcionar ingresos a las economías locales y desarrollar cadenas de proveedores locales;
- Eficiencia: optimizar continuamente procesos seguros, fiables y respetuosos con el medio ambiente y generar empleo sostenido y de calidad.

En 2011, Gamesa ha reducido el Coste de Energía en un 10-15% y, en 2012, continuará trabajando en la mejora de la disponibilidad y fiabilidad de sus aerogeneradores, con especial atención a la reducción del coste de materiales. Asimismo, desarrollará dos nuevos aerogeneradores dentro de la plataforma G9X-2,0 MW: G97-2,0 MW clase II y G114-2,0 MW. Dentro del área de servicios de O&M, seguirá centrada en la mejora continua de la disponibilidad de su flota, con un objetivo de mejorar la disponibilidad actual que ya supera el 98%, a través de programas de mantenimiento como el GPA (Gamesa Premium Availability).

Dentro del vector de crecimiento, Gamesa pretende intensificar su esfuerzo comercial en nuevas áreas geográficas y clientes, como es el caso de las eléctricas del

centro y norte de Europa, y mercados como el sureste asiático, Australasia, Sudáfrica y Oriente Medio.

En estos mercados, Gamesa apalancará su presencia en China, India y Norte de África. Asimismo, el área de servicios desempeñará un papel cada vez más importante, tanto en el crecimiento y sostenibilidad de las ventas como de los márgenes. En 2012, la actividad de servicios de O&M intensificará sus esfuerzos comerciales fuera de España para sus nuevos programas de valor añadido y de reparación y mejora de grandes componentes. La actividad de promoción y venta de parques, por su parte, continuará con la estrategia de realización de valor de su cartera con especial concentración durante 2012, en el mercado americano.

## Vector 1: Coste de la energía

## Objetivos


Gama de producto y rendimiento de la máquina	Lanzamiento de nuevas familias de productos en 5 años, entre ellas, dos nuevas plataformas eólico marinas Nuevas tecnologías aplicadas a todas las plataformas de producto (e.g. generador de imanes permanentes, multiplicadora de velocidad media, full converter, diseño de pala segmentada,...)	20% de reducción del Coste de Energía en 2013 30% de reducción del Coste de Energía en 2015
Disponibilidad y rendimiento optimo de la flota de servicios	Mejoras en el mantenimiento para reducir los costes Innovación para minimizar periodos de inactividad y pérdidas de energía Programas de extensión de la vida útil de los aerogeneradores	

## Vector 2: Crecimiento

## Objetivos

Ventas de aerogeneradores	Acceso a nuevos segmentos de producto (Multi MW, offshore) Expansión comercial en nuevas zonas geográficas y nuevos clientes Oferta customizada (Tailor-made)	Presencia en 33 mercados objetivo
Promoción de proyectos eólicos	Promoción y venta de proyectos eólicos completos a través de Gamesa Energía (>5 GW de conocimiento) - acceso a nuevos clientes, i.e. consumidores industriales de energía Avanzar en el modelo de negocio desde la promoción pura y ampliar el enfoque comercial a todos los mercados	Entregas de 700 MW/año para 2013
Servicios	Contratos marco O&M (eléctricas e IPP) Reparación y reacondicionamiento de grandes componentes	24 GW en O&M para 2013

## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

<div> <div>Aerogeneradores Fabricación</div> <div>Parques eólicos Promoción y venta</div> <div>Gamesa </div> </div>				
Aerogeneradores	Previsión 2011	2011		Previsión 2012
MWe vendidos	2.800-3.100	2.802	✓	2.800-3.200
EBIT Margin	4,0%-5,0%	4,0%	✓	2,0%-4,0%
Circulante/ Ventas	15%-20%	24%	×	20%-25%
Capex	250	229	✓	275 <sup>2</sup>
Parques				
MW entregados <sup>3</sup>	c.400	177	✓ <sup>1</sup>	c.400
EBIT (MMEUR)	c.20	26	✓	c.0
Deuda neta (EUR m)	c.500	438	✓	c.250
Grupo				
DFN/EBITDA	<2x	2,0x	✓	<2,5x
<b>FCL</b>				<b>Punto de equilibrio</b>

<sup>1</sup> Las guías para 2011 incluían el parque entregado a Iberdrola (244MW) antes de lo previsto (1T 2011) a petición del cliente.

<sup>2</sup> 2012 es el año de mayores inversiones dentro del Plan de Negocio 2011-2013

<sup>3</sup> Excluyendo los acuerdos de promoción conjunta en China

El vector de eficiencia cobra un peso más relevante en el entorno actual de mercado. Gamesa continuará con el ajuste de capacidad a demanda: en España, con el ejercicio de reducción de capacidad prácticamente completado en 2011, trabajará en la consolidación y adaptación de dicha capacidad a los nuevos productos; mientras que, en Brasil e India se completará la localización de la cadena de suministro para la nueva plataforma G9X-2,0 MW. Dentro del área de construcción y logística, se constituirá un departamento de logística centralizado para homogeneizar procedimientos y optimizar costes. Asimismo, se continuará avanzando en la reducción de los tiempos de construcción a través de WOSS (Wind

Farm Optimization Supply Sequence) y se optimizará el empleo de campos. Además, se desplegarán nuevas herramientas de compras para simplificar y acelerar la homologación de proveedores, manteniendo estrictos criterios de calidad, tiempos y reducción de costes de suministros.

En un entorno económico y de mercado complejo a corto plazo, Gamesa dará prioridad a la solidez de balance y la rentabilidad, supeditando el volumen de ventas a dichos objetivos, y adelantando un año su objetivo de alcanzar el punto de equilibrio de flujo de caja libre neto.

## Vector 3: Eficiencia

## Objetivos

Cadena de suministro	Localización para reducir costes de fabricación/logística (China, India, Brasil)	Aumentar capacidad y autonomía de producción en mercados emergentes clave Ajustar la capacidad industrial Objetivo: reducir los costes de estructura por MW en 15% en 2013
	Reducir costes de materiales mediante optimización de la cadena de suministro	
	Desarrollo conjunto con fabricantes para optimizar la efectividad en costes de los diseños.	
Base industrial	Adaptar la capacidad industrial según mercados Ventajas clave de combinar fuentes internas y subcontratación	
Costes de construcción y logísticos	Modelo logístico integrado y global Procesos optimizados de construcción para reducir tiempos de construcción	
Flexibilidad ligada a la demanda	Adecuación los costes de estructura a la demanda en cada región: asegurar la dedicación de recursos a las áreas de crecimiento, reajustando los recursos a las áreas de menor crecimiento (empleabilidad)	

## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

## 3 Estrategia de sostenibilidad

La atención de Gamesa al nuevo entorno empresarial se focaliza a través de una estrategia de sostenibilidad que tiene entre sus objetivos la creación de valor entre sus grupos de interés, la consecución de los objetivos de negocio y la contribución a la gestión del riesgo. A través de ella y sus planes de acción se busca el reco-

nocimiento de un modelo de negocio y gestión propio, comprometido con la creación de valor y el desarrollo sostenible.

Gamesa quiere ser protagonista de la transición a un mundo sostenible y quiere aprovechar las oportunidades que, como consecuencia de ello, ofrecerán los mercados.

Este enfoque se sustenta en tres pilares:

- **Ejemplaridad:** asegurar la coherencia de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible
- **Personalidad:** plasmar el “sello Gamesa”, nuestra arquitectura de relaciones con terceros, orientada a generar confianza;
- **Presencia:** hacernos ver y oír, acompañando el desarrollo de las comunidades en las que operamos.

## Plan Director de Sostenibilidad de Gamesa

	Línea estratégica de actuación	Objetivos	Inicio	Fin
Ejemplaridad	Desarrollo de principios éticos de referencia - marco integridad.	Reforzar el marco ético con el objetivo de consolidar y fomentar comportamientos ejemplares.	2011-2Trimestre	2014-2Trimestre
	Hacer propios los compromisos adquiridos.	Asegurar el alineamiento de incentivos entre los valores y compromisos de compañía y los comportamientos de las personas.	2011-1Trimestre	2015-2Trimestre
	Adelantarse a los cambios-trabajo institucional	Asegurar que la compañía permanece alerta a los cambios sociales, ambientales y de orden ético importantes para la compañía y los negocios en los que opera.	2012-2Trimestre	2014-4Trimestre
	Liderazgo en gestión sostenible-cambio climático.	Reforzar el desempeño en materia de compromisos y gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero.	2011-1Trimestre	2015-4Trimestre
	Orientación sostenible de la actuación.	Asegurar la coherencia entre las prácticas de la compañía y su modelo de negocio basado en el desarrollo sostenible.	2011-1Trimestre	2014-2Trimestre
Personalidad	Alinear con los empleados-cultura.	Reforzar el marco ético en lo que se refiere a las prácticas laborales y de seguridad y salud en todos los entornos operativos.	2011-1Trimestre	2014-2Trimestre
	Fortalecimiento de la cadena de aprovisionamiento	Reforzar el marco ético de la compañía en lo que se refiere a las prácticas en la cadena de aprovisionamiento.	2011-2Trimestre	2015-4Trimestre
	Promover la integración e inclusión compromiso.	Reforzar las prácticas de Gamesa en relación con la incorporación de colectivos con necesidades diferentes en áreas de crecimiento.	2011-1Trimestre	2014-2Trimestre
Presencia	Globalización comprometida-enraizamiento.	Utilizar el compromiso social como palanca en el proceso de apertura de la compañía a los mercados exteriores.	2011-3Trimestre	2014-3Trimestre
	Partícipes del compromiso-acción voluntariado.	Ofrecer a todos los empleados la posibilidad de colaborar en las iniciativas de compromiso social desarrolladas por la compañía.	2012-1Trimestre	2014-2Trimestre
	Generar confianza - diálogo y educación.	Establecer plataformas de diálogo y educación estables con prescriptores y colectivos relevantes en los mercados clave.	2011-3Trimestre	2014-4Trimestre



## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

### 4 Control de riesgo de negocio

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

Esta política tiene como objetivos principales el cumplimiento de las leyes, reglamentos, normas aplicables y contratos; alcanzar los objetivos establecidos por el Consejo de Administración; aportar el máximo nivel de garantías a los accionistas; proteger los resultados y el patrimonio y preservar los activos y la reputación de la compañía; ejercer un control óptimo sobre las áreas de negocio y las sociedades 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 garantizar la estabilidad empresarial y la solidez financiera de forma sostenida en el tiempo.

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, durante 2011 se ha reforzado el control con la aplicación de un nuevo procedimiento y de la función específica de Cumplimiento Normativo, que tienen como objeto facilitar la vigilancia del cumplimiento de los requerimientos legales aplicables y de los que potencialmente puedan llegar a serlo.

Existen políticas y/o procedimientos específicos adicionales orientados a maximizar y proteger el valor económico, social y ambiental dentro de una variabilidad controlada. Cambios en el entorno o revisiones de objetivos y estrategias, entre otros aspectos, pueden llevar a la necesidad de aprobar nuevas políticas/normas/controles o a la modificación de las existentes, destacando en 2011 la revisión y actualización del Código de Conducta; la aprobación de una Política para la Prevención Penal y contra el Fraude y un programa preventivo basado en varios principios de actuación; y los avances en el desarrollo del SCIIF<sup>8</sup>, que como parte integral del Control Interno, tiene por objetivo proporcionar una seguridad razonable sobre la fiabilidad de la información financiera que Gamesa como entidad cotizada, difunde en los mercados de valores.

<sup>8</sup> SCIIF: Sistema de Control Interno de la Información Financiera



## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

### 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, tecnológica y comercial, en las diferentes áreas geográficas en las que opera, 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 en la gestión y control de riesgos que incluye a:

- Consejo de Administración: supervisa la política de identificación, control y gestión de riesgos;
- Comisión Ejecutiva: en la que se delegan todas las facultades del Consejo de Administración, excepto las legal y estatutariamente indelegables;
- 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): responsable de la identificación, evaluación, 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 (Secretaría General, Auditoría Interna, Cumplimiento normativo y Asesoría Jurídica), 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.

La metodología de gestión de riesgos forma parte integral de la actividad estratégica y operativa de Gamesa según el Procedimiento de Gestión y Control de Riesgos/Oportunidades, aprobado en el año 2008 e incluido en el sistema de gestión certificado. Gamesa considera y agrupa los riesgos en las siguientes categorías:

- Riesgos del entorno que como consecuencia de factores externos e independientes de la gestión de la empresa, pueden influir directa o indirectamente de manera significativa en el logro de sus objetivos y estrategias;
- Riesgos de procesos derivados de la propia actividad de la empresa. A su vez, se clasifican en Riesgos Operacionales, Riesgos de Dirección, Riesgos Tecnológicos/Procesos de Información, Riesgos de Integridad y Riesgos Financieros;
- Riesgos de información para toma de decisiones. Son los riesgos de que la información para la toma de decisiones de tipo operacional, financiero ó estratégico no sea fiable y/o completa.

## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

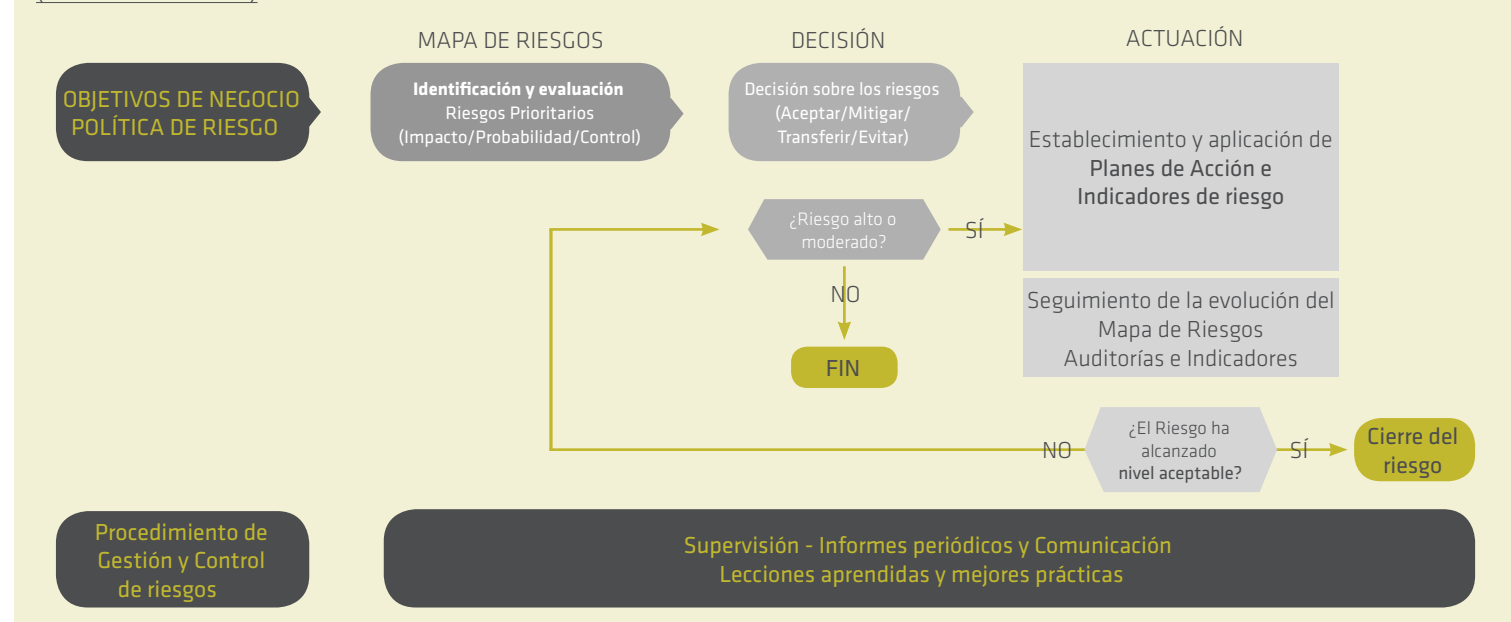
La metodología aplicada se traduce en un mapa de riesgos/oportunidades corporativo actualizado trimestralmente, monitorizándose los riesgos/oportunidades financieros, fiscales, operativos, estratégicos, legales, y aquellos otros específicos asociados a las actividades, los procesos, los proyectos, los productos y los servicios clave a lo largo de todo el negocio para evaluar, si

procede o no, cambios en dicho mapa, por variaciones de tendencia en impacto, probabilidad y/o control y establecer los correspondientes planes de acción.

Adicionalmente se realiza una revisión anual más profunda coincidiendo con el cambio/actualización de objetivos de cada período anual. Igualmente se

desarrollan mapas específicos de las principales áreas geográficas de implantación industrial/comercial, habiéndose desarrollado a lo largo de 2011 los mapas de Europa, Estados Unidos, China e India, determinándose en su caso si procede agregación de algún riesgo de la misma naturaleza y/o la monitorización individualizada de algún riesgo geográfico en el mapa corporativo.

### Modelo de Gestión y Control de riesgos (Business Risk control)



## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

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

En línea con el Plan de Negocio 2011-13 y la Estrategia de Sostenibilidad, en 2011 se ha prestado especial atención al control de riesgos/oportunidades que puedan afectar negativa o positivamente a la consecución de los objetivos de negocio o de sostenibilidad, realizándose mapas de riesgo no sólo a nivel global sino también de las principales áreas en las que opera Gamesa, aplicándose en su caso los planes de acción correspondientes (mitigar, cubrir, evitar, asumir).

- En relación al Plan Estratégico 2011-13: se monitorizan aquellos factores de riesgo que pudiesen afectar a los 3 vectores estratégicos del mismo, es decir, crecimiento, CoE, y eficiencia, controlando el desarrollo y lanzamiento de nuevas plataformas (G97/G10X/Offshore) y nuevos servicios (GPA, alargamiento de la vida útil de parques, etc.) alineados con las demandas del mercado/clientes y los programas de austeridad y optimización de costes e inversiones. A continuación se muestran los principales riesgos y oportunidades controlados en 2011 en relación a los 3 vectores estratégicos y las principales actuaciones para su mitigación y/o mejora de control:



## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

## Vectores Principales riesgos/oportunidades monitorizados

## Principales actuaciones

## CRECIMIENTO

Como principales riesgos del entorno destacan la ralentización en el despegue de la crisis financiera y la incertidumbre regulatoria en algunas áreas geográficas, afectando a la evolución de la demanda eólica en el corto plazo, y como oportunidad, la menor demanda eólica onshore en mercados maduros, se ve compensada por el crecimiento de mercados emergentes en Asia, América Latina o África. Factores de riesgo específicos:

- Evolución de las regulaciones y normativas en las áreas en las que Gamesa focaliza el crecimiento: La situación es especialmente relevante en EE.UU. y en países europeos como España, Italia o Portugal, donde los incentivos económicos han sido o están siendo revisados a la baja.
- Incertidumbre en la progresiva recuperación de la demanda: Por una parte, la menor demanda energética derivada de la debilidad económica conduce a precios de la electricidad más bajos y reduce la necesidad inmediata de añadir capacidad de generación, ya excedentaria en algunos mercados occidentales. Por otra parte, los déficits presupuestarios de países del sur de Europa y de Estados Unidos están disminuyendo la capacidad gubernamental de financiar programas de apoyo a las diferentes energías renovables, disminuyendo así la rentabilidad de los proyectos.
- Capacidad financiera de clientes: En este contexto en el que se une a la menor rentabilidad de los proyectos eólicos un limitado acceso a la financiación y un mayor coste de la misma, los promotores eólicos y las grandes eléctricas europeas y americanas revisan sus planes de inversión en el futuro inmediato.
- Presión de precios y de competencia que ejercen en la eólica tanto operadores y otros fabricantes eólicos, como las fuentes de energía convencionales y otras fuentes de energía renovables.
- Riesgo país en nuevos mercados: A lo largo del año 2011 también se han monitorizado otros factores, tales como cambios geopolíticos, movimientos sociales y ocurrencia de eventos/desastres naturales, ante su posible influencia en el Negocio.

A pesar de este contexto Gamesa ha conseguido cumplir las guías comunicadas a mercado para el año 2011, llevando a cabo actuaciones, entre las que destacan las siguientes:

- La implantación de su estrategia comercial adaptada al modelo más conveniente en cada geografía, a la entrada en nuevos mercados/nuevos clientes, al aprovechamiento de oportunidades atractivas en los mercados emergentes y la introducción en el mercado de productos más eficientes como es el caso de G97-2,0 MW lanzado en cuatro regiones de forma simultánea (Europa, China, India y ESTADOS UNIDOS). La buena acogida del mercado a esta nueva turbina ha quedado constatada en 2011 al conseguir el contrato de suministro de 356 MW.
- El lanzamiento comercial de nuevos servicios de valor añadido en O&M: GPA 99 (Gamesa Premium Availability) para mejorar la disponibilidad (hasta 99%), programas de alargamiento de la vida útil de parques y mantenimiento de parques de terceros.
- La puesta en valor del negocio de parques con fuerte actividad comercial en 2011, habiéndose firmado contratos por 417 Mw.
- El control a través de una continuada comparativa tanto en onshore como en offshore respecto a la competencia y la posibilidad de acceder a nuevos clientes y planes de desarrollo eólicos que se llevan a cabo por los Gobiernos, es una de las garantías para mantener la posición de liderazgo en el sector.

## REDUCCIÓN DEL COSTE DE LA ENERGÍA

Frente a la presión ejercida por el entorno, se controlan continuamente los riesgos internos: adecuada selección del mercado y de las oportunas características de productos/servicios (tecnología, exigencias regulatorias, especificaciones de producto), adaptándolos ágilmente a las exigencias y requisitos necesarios para conseguir productos seguros, fiables, medioambientalmente respetuosos en todo su ciclo de vida y con el menor CoE.

Excelencia en el desarrollo de nuevos productos y servicios lanzados acorde a la hoja de ruta del Plan de Negocio, contribuyendo a la mejora progresiva de CoE demandada como combinación de inversión, costes O&M, rendimiento y disponibilidad a lo largo de la vida útil de los parques. Entre los desarrollos que destacan se encuentran los siguientes:

- La nueva turbina G97-2,0 MW lanzada en 2011 dispone de un área de barrido un 16% superior a la G90 actual y un aumento de casi el 14% de producción de energía.
- En 2011 se ha obtenido el Certificado Tipo IEC WT01 de GL Renewables Certification (GL) para el aerogenerador G128-4,5 MW y se ha iniciado la preserie.
- GPA 99 orientado a conseguir una disponibilidad media del 99% y reducir un 10% los costes de explotación de parques. Monitorización de los efectos de las estrategias y acciones de mejora de coste en los resultados, alcanzándose una optimización del CoE de entre un 10% y un 15% dependiendo de la plataforma y de la región.

## EFICIENCIA

El vector de eficiencia cobra un peso más relevante en el entorno actual de mercado. En este escenario de demanda, se ha continuado trabajando en la flexibilidad de las operaciones, con especial énfasis en la logística y en la cadena de suministro, controlando la adaptación de la organización, de la planificación, la manufactura y/o compra para satisfacer la demanda en cantidad, calidad, coste y plazo, a través de, entre otras medidas, mediante reconfiguraciones industriales y las sinergias que se logran con la estrategia de globalización e implantación en las diferentes geografías. En este contexto es especialmente objeto de monitorización el alineamiento de los stocks a los pedidos de clientes.

Entre las actuaciones destinadas a la mejora de eficiencia se encuentran:

- Capacidad y autonomía de producción en mercados clave: La producción industrial del aerogenerador Gamesa G97-2,0 MW se ha lanzado, en cuatro regiones principales de forma simultánea, Europa, China, India y Estados Unidos, acompañando así al lanzamiento comercial.
- Ajustes de capacidad a demanda y localización de la cadena de suministro: Reducción de capacidad de palas en un 43% respecto a 2009; Reconversión de capacidad en centros de O&M y reparación de grandes componentes; Mercado India abastecido con un 65% de contenido local (para GSX-850 kW)
- Programas de reducción de costes fijos/MW vendidos (alcanzándose una reducción del 5%) y programas de reducción de costes de construcción y logística (OTD ha aumentado hasta 97,6%, desde 95%)

## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

- En relación a la Estrategia de Sostenibilidad, que apoya al Plan de Negocio se monitorizan aquellos factores de riesgo que pudiesen afectar a las líneas estratégicas del Plan de Sostenibilidad - es decir, a Ejemplaridad, Personalidad y Presencia - todo ello considerando el contexto y los nuevos escenarios en los ámbitos del cambio climático, respeto medioambiental, valor reputacional, ética en los negocios, gestión del talento y de la empleabilidad y considerando el enfoque de Sostenibilidad de Gamesa (Producto/Servicios y Empresa sostenibles) que contribuye a mejorar la huella global y local:

- » Gestión de productos con desarrollo tecnológico y oferta comercial de productos/servicios sostenibles y muy competitivos, integrando el ecodiseño y la seguridad de producto desde las fases tempranas del desarrollo.

- » Gestión de la empresa de forma honesta, transparente y globalmente sostenible, optimizando continuamente el ciclo económico, social y ambiental. Gamesa cuenta con una gestión financiera sostenible y sólida y un balance saneado que le permite afrontar el futuro con oportunidades de crecimiento.

Algunos de los riesgos y oportunidades monitorizados en 2011, en relación a las líneas estratégicas de Sostenibilidad y las principales actuaciones para su mitigación y/o mejora de control:

## 2. Tendencias, retos y oportunidades para la sostenibilidad

Líneas RSC	Principales riesgos/oportunidades monitorizados	Principales actuaciones
EJEMPLARIDAD	<p>Se controla el refuerzo de las líneas de trabajo orientadas a la excelencia, asegurando que se aplican los mismos niveles de control en todas las unidades de negocio y áreas geográficas. Contándose con sistemas de gestión certificados OHSAS18001, ISO 14001, ISO 9001.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En el ámbito de prevención, medio ambiente y calidad, la gestión de riesgos está integrada en la gestión de las diferentes unidades/geografías, sirviendo de ejemplo para las áreas/procesos de nueva implantación</li> <li>Fruto de la internacionalización, de la implantación industrial y de la localización de componentes para optimizar la cadena de suministro, Gamesa desarrolla actividades en países con diferentes culturas y percepciones de riesgos relacionados con RSC, considerándose oportuno profundizar en el conocimiento y evaluación de dichas percepciones.</li> </ul>	<p>Mantenimiento de certificación ISO 14001 e ISO 9001 y progresiva implantación de EMAS como camino hacia la excelencia en protección medioambiental. Excelencia en seguridad y salud, manteniendo la certificación OSHAS 18001 y 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. Contribuyendo todo ello a la reducción tanto del IF como del IG respecto a 2010 a pesar de la mayor exposición por la internacionalización y el crecimiento de la actividad y del nº de personas.</p> <p>Mayor contribución a minimizar el consumo energético y las emisiones de CO2, habiendo implantado y certificado el sistema de eficiencia energética según UNE ISO 50001 como área piloto en la planta de Gamesa Lerma y continuando con el proyecto de extender UNE ISO 50001 a otras plantas del grupo.</p> <p>Aplicación de la herramienta de Análisis de Ciclo de Vida (ACV) y diferentes estándares para integrar la seguridad y la minimización de aspectos ambientales desde el diseño del producto. Destaca en 2011 la participación de Gamesa en la creación del polo de ecoinnovación Basque Ecodesign Center.</p> <p>Gamesa lidera el compromiso con el polo de eco-innovación y la consecución de productos medioambientalmente respetuosos y seguros desde las fases tempranas del desarrollo, tal y como se ha demostrado en el año 2011 siendo el primero en obtener para el aerogenerador G128-4,5 MW el certificado de ecodiseño por la entidad de acreditación TÜV conforme a la norma ISO14006/2011 ("Environmental Management Systems – Guidelines For Incorporating Ecodesign"), certificado que constata su mínimo impacto medioambiental durante el ciclo de vida. El control se ejerce a partir de este momento para garantizar su extensión a otros desarrollos. Gamesa continua con el proyecto de extender el ecodiseño acorde a la norma ISO10606/2011 a otros desarrollos.</p>
PERSONALIDAD	<p>Asegurar que se está en la vanguardia de las mejores prácticas de buen Gobierno Corporativo y transparencia en las relaciones con terceros</p> <p>Asegurar que la cultura preventiva en relación a las mejores prácticas de RSC se perciban como una ganancia de valor</p>	<p>Como refuerzo del marco ético, se ha realizado una revisión y actualización del Código de Conducta y se ha aprobado una Política para la Prevención Penal y contra el Fraude, cuyas finalidades son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Proyectar a todos los directivos y empleados del Grupo, así como a terceros que se relacionen con el mismo un mensaje de que Gamesa vela por que su actividad está basada en el principio de respeto de la ley así como en la promoción y defensa de los Valores Corporativos y Principios de Responsabilidad Social Corporativa, entre los que se encuentra la lucha contra la corrupción y en todas sus formas.</li> <li>Establecer el marco general del Programa de Prevención Penal y contra el Fraude para la prevención de delitos y contra el fraude en Gamesa (incluyendo las infracciones administrativas e irregularidades graves)</li> </ul> <p>Como refuerzo del marco ético de la compañía en lo que se refiere a las prácticas en la cadena de aprovisionamiento, destacan las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mejora del control de riesgos reputacionales, avanzando hacia un mayor conocimiento de los comportamientos de RSC en los proveedores de componentes y servicios a través de una de las iniciativas del Plan RSC realizando una encuesta de evaluación de la RSC de proveedores como punto de partida para identificar factores de riesgo y áreas mejorar</li> <li>Gamesa promueve que sus socios le acompañen en los compromisos de respeto medioambiental: Para ello, está aplicando un proyecto de tracción medioambiental de proveedores, para que avancen hacia sistemas de gestión medioambiental certificados ISO 14001.</li> </ul>
PRESENCIA	<p>Asegurar que se contribuye a mejorar la huella global y local, como empresa comprometida, que genera confianza y que es capaz de educar a las comunidades y colectivos relevantes en los mercados clave, a cerca de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad y Salud</li> <li>Respeto medioambiental</li> <li>Prevención de efectos en el cambio climático</li> <li>Seguridad de personas y activos</li> <li>Calidad</li> <li>Ética en los negocios</li> <li>Valor reputacional</li> <li>Respeto de los derechos humanos y laborales,</li> <li>Gestión del talento y de la empleabilidad</li> <li>Reforzar cadena de aprovisionamiento</li> </ul>	<p>Transparencia en la gestión y refuerzo en el desempeño de gestión de emisiones de gases de efecto invernadero (GEIs): Gamesa mejora el inventario de GEIs, según la norma ISO 14064-1, habiendo elaborado un informe de GEI con la finalidad de facilitar la verificación del inventario de GEIs e informar de manera transparente a todos sus Clientes y grupos de interés de las emisiones de Gamesa, de acuerdo con los compromisos asumidos en su Política Medioambiental. Este informe ha sido verificado por el Organismo TÜV.</p> <p>Prevenir/resolver conflictos sociales e impactos en imagen y reputación a través del dialogo</p> <p>Se promueve la empleabilidad y Gestión del talento optimizando la aportación de valor mediante programas de mejora que nos permiten desarrollar nuestra actividad bajo los conceptos de austeridad y eficiencia con el objetivo de afrontar la coyuntura y crecer con rentabilidad.</p> <p>Gamesa continúa invirtiendo en los principales mercados de energía eólica, cerrando el año con un nivel de inversión que asciende a 229 MM EUR y la generación de empleo que ello lleva asociado.</p>

## 02

# Perfil de la organización





## Nombre de la organización [2.1]

Gamesa Corporación Tecnológica S.A.

## Principales marcas, productos y/o servicios. [2.2]

Gamesa es un grupo tecnológico global, especializado en el diseño, fabricación, instalación y operación y mantenimiento de aerogeneradores así como en la promoción, construcción y venta de parques eólicos. 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, multiplicadores, generadores, convertidores y torres (externalizado según países), 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 16.300 MW a finales de 2011.

La compañía está inmersa en el diseño y desarrollo de nuevas familias de turbinas offshore basadas en las tecnologías probadas y validadas de la plataforma Gamesa G10X-4,5 MW.

Ver en indicador EC9 información relacionada sobre la externalización de los diferentes componentes del aerogenerador (página 73).

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:

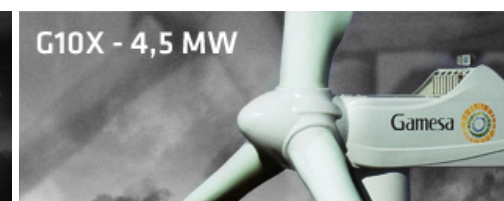
<i>Producto</i>	<i>Diámetro rotor</i>	<i>Área barrido</i>	<i>Longitud pala</i>	<i>Altura buje</i>	<i>Potencia Nominal</i>	<i>Clase</i>
Gamesa G136-4.5 MW	136 m	14.527 m <sup>2</sup>	66,5 m	120 m	4.500 kW	IIIB <sup>4</sup>
Gamesa G128-4.5 MW	128 m	12.868 m <sup>2</sup>	62,5 m	120 m	4.500 kW	IIA
Gamesa G97-2.0 MW	97 m	7.390 m <sup>2</sup>	47,5 m	78-90-120 <sup>3</sup> m	2.000 kW	IIIA
Gamesa G90-2.0 MW	90 m	6.362 m <sup>2</sup>	44 m	67-78-100 m	2.000 kW	IIA/IIIA
Gamesa G87-2.0 MW	87 m	5.945 m <sup>2</sup>	42,5 m	67-78-90-100m	2.000 kW	IA <sup>2</sup> /IIA
Gamesa G80-2.0 MW	80 m	5.027 m <sup>2</sup>	39 m	60-67-78-100 <sup>1</sup> m	2.000 kW	IA
Gamesa G58-850 kW	58 m	2.642 m <sup>2</sup>	28,3 m	44-55-65-74 m	850 kW	IIA/IIIB
Gamesa G52-850 kW	52 m	2.124 m <sup>2</sup>	25,3 m	44-55-65 m	850 kW	IA
Made AE-59-800 kW	59 m	2.734 m <sup>2</sup>	28,6 m	60 m	800 kW	IIIA
Made AE-61-1320 kW	61 m	2.922 m <sup>2</sup>	29,15 m	55 m	1.320 kW	IA

<sup>1</sup>Torre de 100 m IEC IIA

<sup>2</sup>Se certificará como clase S

<sup>3</sup>En desarrollo;

<sup>4</sup> Se certificará como clase S



## Estructura operativa de la organización [2.3]

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. El modelo organizativo de Gamesa está estructurado en unidades operativas, corporativas y geográficas<sup>9</sup>:

<b>Presidente y Consejero Delegado</b>	Jorge Calvet Spinatsch
<b>Unidades Corporativas</b>	
Secretario General y Director General de Asesoría Jurídica	José Antonio Cortajarena
Director Auditoría Interna y BRC	Félix Zarza
Director General Financiero	Juan Ramón Iñárritu
Directora General Gestión del Capital Humano	Juana María Fernández
Directora Comunicación y Sostenibilidad	Susana Sanjuán
Director Desarrollo de Negocio	David Mesonero
Director General Relaciones Institucionales	Jerónimo Camacho
<b>Unidades Operativas</b>	
Director General Operaciones	Ricardo Chocarro
Director Planificación	Martín Barandela
Director General Tecnología	Jose Antonio Malumbres
Director General Excelencia de Negocio	Jose Ignacio Larretxi
Director General Comercial y Proyectos y Offshore	Javier Perea
Director General Promoción y Venta de parques	Teodoro Monzón
Director General de Servicios	Pedro López
<b>Unidades Geográficas</b>	
Presidente y Director Ejecutivo China	José Antonio Miranda
Presidente y Director Ejecutivo India	Ramesh Kymal
Presidente Europa Norte	Dirk Matthys

<sup>9</sup> Con fecha de 1 de marzo de 2012, Gamesa ha reforzado su estructura organizativa en Estados Unidos, con la incorporación de David Flitterman, como Presidente para Norte América. Igualmente, y con fecha de 27 de marzo de 2012, Gamesa ha completado su estructura organizativa en Estados Unidos con la incorporación de Borja Negro, como consejero Delegado para Norte América, con dependencia directa del Presidente para la región, David Flitterman.

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 2011, si bien se indica que no han existido cambios significativos durante el período cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad.

A modo de resumen, puede dividirse así:

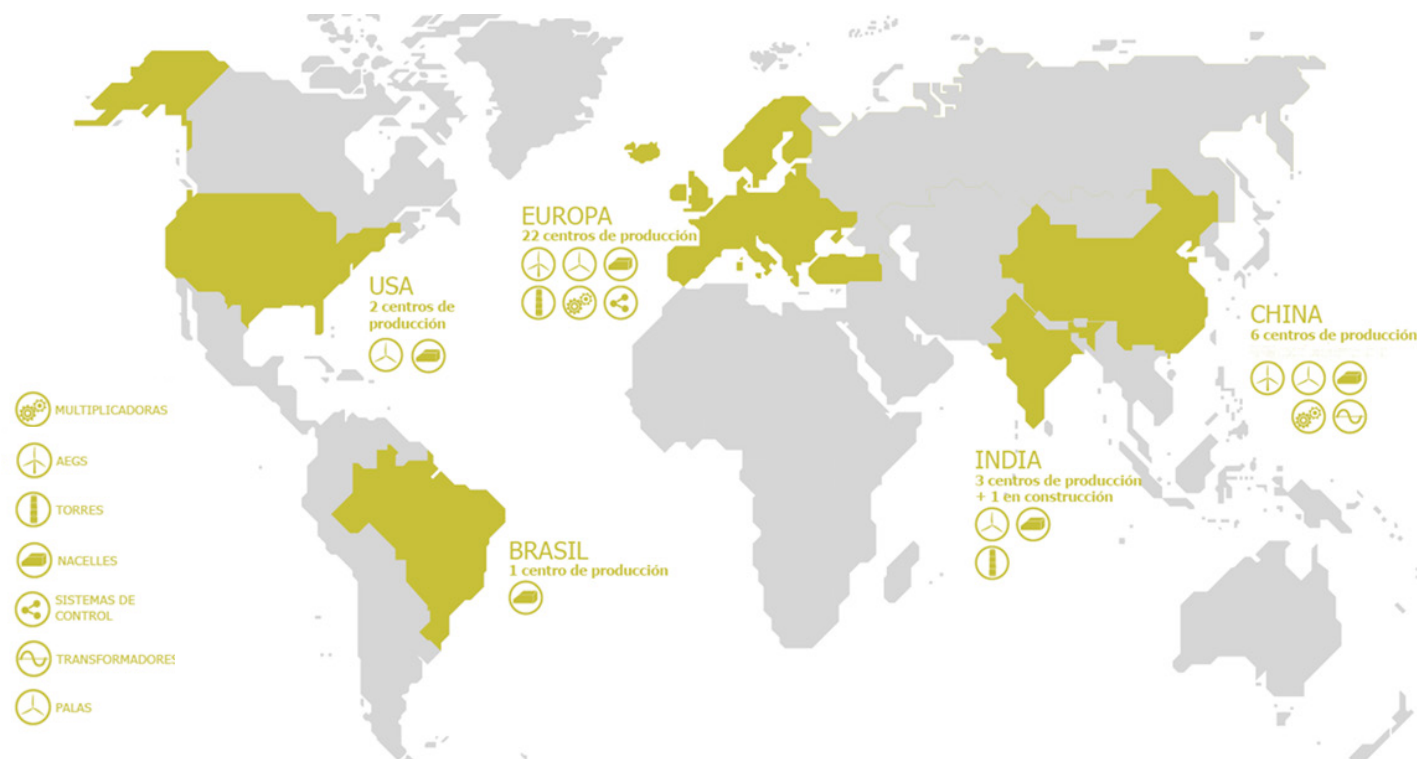
- Grupo Gamesa Energía S.A.Unipersonal, que comprende sociedades de promoción y explotación de parques eólicos en España, Italia, Grecia, Portugal, Francia, República Dominicana, Estados Unidos, Rumanía, Polonia, Alemania, México, Japón, Hungría y Reino Unido. Otras sociedades dedicadas a la fabricación de aerogeneradores, entre las que destacan Gamesa Eólica, S.L. Unipersonal; Gamesa Innovation and Technology, S.L., Estructuras Metálicas Singulares S.A., Gamesa Wind Engineering APS; Gamesa Wind GMBH; Gamesa Eólica Italia SpA.; Gamesa Blade Tianjin Co Ltd; Gamesa (Beijing) Wind Energy System Development Co Ltd; Gamesa Wind Tianjin Co Ltd; Gamesa Electric S.A.U.; Cantarey Reinos S.A.U.; Enertron S.L.U.; Valencia Power Converters S.A.U.; Gamesa Energy Transmisión S.A. o Gamesa Energy Transmisión, S.A., entre otros.
- Grupo Gamesa Technology Corporation Inc, entre las que se encuentran Fiberblade LLC, Gamesa Wind US LLC; Gamesa Wind PA; Gamesa Energy USA LLC; Fiberblade East LLC o Towers & Metallic Structures Inc como representantes más significativos y todos ellos con domicilio en Estados Unidos.
- Otras participaciones relevantes: Cametor S.L., cuya actividad es la tenencia de inmovilizado (100% de participación); Qgrid Technologies S.L.(60%); Compass Transworld Logistics S.A. (51%); Skybuilt, Inc (28,75%); WorldWater, Inc (25%), New Broadband Network Solutions, S.L. (18,81%) y Windar Renovables S.L. (32%).

### Localización de la sede principal de la organización [2.4]

Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 222  
48170 Zamudio - Vizcaya (España)

### Número de países en los que opera la organización [2.5]

Gamesa es una empresa de implantación global que cuenta con 34 centros de producción en Europa, Estados Unidos, China e India y presencia en 50 países



### Naturaleza de la propiedad y forma jurídica [2.6]

Gamesa tiene un capital social de 42.039.297 euros al 31 de diciembre de 2011, integrado por 247.289.984 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.

<i>Datos bursátiles</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Capital social (€)	42.039.297	41.770.668	41.360.984
Nº acciones	247.289.984	245.709.817	243.299.904
Capitalización bursátil (€)	571.239.863	1.403.494.475	2.867.290.500
Free Float (%)	75,42	80,42	77,53
Cotización máxima (€)	7,46	12,50	16,96
Cotización mínima (€)	2,96	4,49	8,04
Cotización media (€)	5,00	7,52	13,34
Cotización a cierre 31 de diciembre (€)	3,21	5,71	11,78
Volumen total de títulos negociados	1.176.855.185	1.037.128.350	676.453.181
Volumen medio de títulos diario	4.579.203	4.067.170	2.591.775
Beneficio por acción (€)	0,209	0,206	0,48

La composición del accionariado a 31 de diciembre de 2011 es la siguiente:

<i>Accionistas significativos y % participación <sup>10</sup></i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Iberdrola S.A.	19,62%	19,58%	14,10%
Blackrock Investment Management LTD	4,96%	-	9,01%
Lolland, S.A.	-	-	5,00%
Norges Bank	-	3,09%	-
Otros(*)	75,42%	77,33%	71,89%

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

<sup>10</sup> A 31 de diciembre en el ejercicio

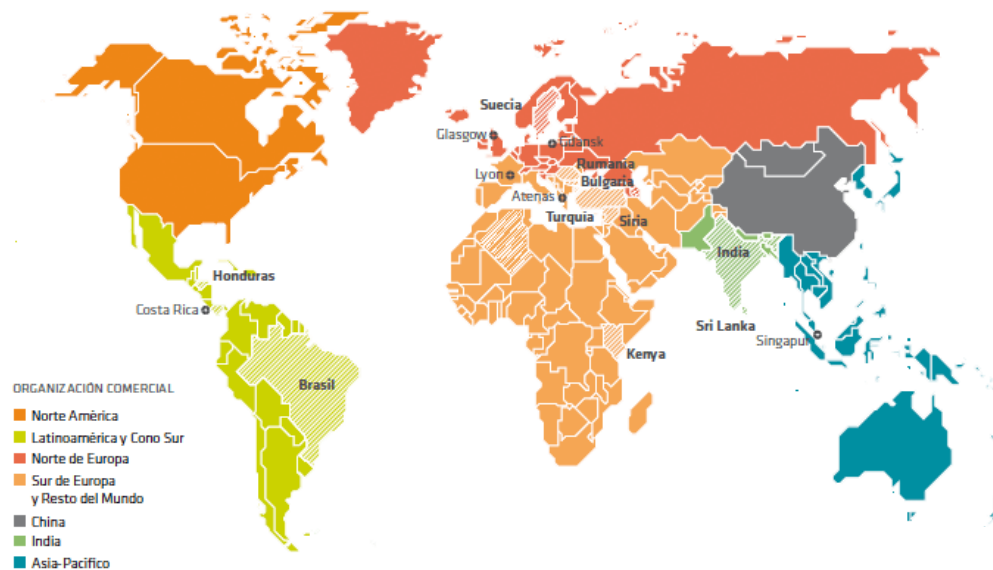


## Mercados atendidos [2.7]

La comercialización y mantenimiento de los productos de Gamesa se realiza a escala mundial. La unidad de aerogeneradores ya ha suministrado turbinas eólicas a Alemania, Argelia, Argentina, Azerbaiyán, Bulgaria, China, Chipre, Corea, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Egipto, España, Estonia, Francia, Grecia, Honduras, Hungría, India, Irlanda, Italia, Japón, Marruecos, México, Nueva

Zelanda, Polonia, Portugal, Puerto Rico, Rumanía, Sri Lanka, Suecia, Taiwán, Túnez, Reino Unido, Estados Unidos, Venezuela y Vietnam, y cuenta con una amplia red comercial que incluye hasta 24 oficinas comerciales en Alemania, China, Italia, Dinamarca, Estados Unidos, Grecia, Portugal, Francia, Reino Unido y Polonia, y sucursales en México, Marruecos, Egipto y Túnez.

### Nuevo impulso a la actividad comercial



Mix de ventas de producto por región/país (MWe)	2011	2010	2009
España	232	168	857
Resto de Europa	564	524	994
Alemania	-	-	5
Azerbaiyán	8	-	-
Bulgaria	-	30	60
Chipre	30	20	-
Estonia	10	40	-
Francia	21	22	148
Grecia	47	38	3
Hungría	-	34	74
Italia	19	75	344
Irlanda	-	10	10
Polonia	245	60	196
Rumanía	109	91	34
Suecia	31	5	-
Turquía	-	50	-
UK	44	49	120
Estados Unidos	382	673	469
China	650	664	479
India	519	192	-
Brasil	103	-	-
Resto del mundo	352	184	344
Argelia	10	-	-
Costa Rica	-	13	-
Egipto	-	-	122
Honduras	98	4	-
Marruecos	1	4	18
México	204	54	59
Nueva Zelanda	8	-	-
Puerto Rico	3	-	-
Sri Lanka	-	-	20
Túnez	8	61	97
Venezuela	21	48	32
<b>Total</b>	<b>2.802 MWe</b>	<b>2.405 MWe</b>	<b>3.145 MWe</b>

## Dimensiones de la organización [2.8]

Número de empleados	2011	2010	2009
	8.357	7.262	6.360

Ventas (importe neto de la cifra de negocio MMEURO)	2011	2010	2009
	3.033	2.764	3.229

Capitalización total (MMEURO)	2011	2010	2009
Desglosada en términos de deuda y patrimonio neto			
Capital suscrito	42	42	41
Patrimonio de la sociedad dominante	1.685	1.624	1.571
Deuda financiera neta	710	-210	259
Inmovilizado material	877	817	725
Amortización acumulada	-420	-371	-306

Productos o servicios prestados (Mwe)	2011	2010	2009
Mwe de energía eólica vendidos	2.802	2.405	3.145

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)	2011		2010		2009	
	(#)	%	(#)	%	(#)	%
España	262	8,6	310	11,4	990	31,1
Resto de Europa	662	21,8	902	32,9	1.045	32,8
Estados Unidos	411	13,5	723	26,4	567	17,8
China	670	22,1	358	13,1	235	7,4
India	530	17,5	189	6,9	-	-
Resto del mundo	493	16,2	253	9,3	347	10,9
Importe neto de la cifra de negocios <sup>11</sup>	3.028	100	2.735	100	3.187	100

<sup>11</sup> No incluye otros ingresos en importe de 5MMEURO y 29MMEURO en 2011 y 2010, respectivamente.

Costes por naturaleza incorporados en el resultado de explotación (millones de euros)	2011		2010		2009	
	(#)	%	(#)	%	(#)	%
Costes de aprovisionamiento	2.315	70,9	2.002	69,8	2.072	72,2
Gastos de personal	355	10,8	295	10,3	292	10,2
Amortizaciones y provisiones	233	7,1	209	7,4	217	7,6
Otros gastos de explotación	361	11,0	359	12,5	287	10,0
Total costes	3.264	100	2.865	100	2.869	100

Empleados por áreas geográficas	2011	2010	2009
Europa y resto del mundo	5.351 (64%)	4.935 (68%)	4.714 (74%)
Estados Unidos	930 (11%)	912 (12%)	770 (12%)
China	1.156 (14%)	1.083 (15%)	876 (13%)
India	920 (11%)	332 (5%)	67 (1%)
Total empleados	8.357	7.262	6.360

## Cambios significativos en el tamaño, estructura y propiedad [2.9]

Como consecuencia del nuevo sistema de retribución al accionista denominado "Gamesa Dividendo Flexible" aprobado con fecha 25 de mayo de 2011 por la Junta General de Accionistas, Gamesa emitió en 2011 un total de 1.580.167 acciones, lo que ha supuesto un incremento de 268.628 euros del capital social.

(Ver información adicional en el indicador 2.6.)

<i>Premios y Distinciones</i>	<i>Concedido por</i>
Annual Golden Award a la Empresa Española de 2010	Galardón concedido por la Cámara Oficial de Comercio de España en Gran Bretaña y reconoce la trayectoria de la compañía y su contribución a las relaciones empresariales entre los mercados español y británico.
Reporta 2011	Mide la calidad de la información de las principales empresas cotizadas españolas, atendiendo a los principios de Transparencia, Adecuación y Accesibilidad. Gamesa lidera el grupo de compañías españolas que mejor adecua la información para comunicarse con sus grupos de interés, tanto aquella relacionada con su actividad, como la dirigida a la estrategia, operativa y expansión de los negocios, responsabilidad corporativa, etc, según el informe Reporta 2011.
Randstad Awards (2 premios)	Gamesa ha sido premiada en los Randstad Awards 2011, que seleccionan anualmente a las empresas más atractivas para trabajar. Gamesa ha sido reconocida en dos categorías, la de desarrollo profesional y la de compromiso social y medioambiental: empresa con "perspectivas de futuro" y que "se preocupa por el medio ambiente y la sociedad"
Premio Cegos y Equipos & Talento 2010 (3 Premios)	Premio Cegos y Equipos & Talento 2010 al programa de Gestión del Capital Humano "Skills Development Program" como parte de los programas de desarrollo de las competencias estratégicas de Gamesa 2009-2011, en las categorías de Mejor práctica en la categoría de Formación y Desarrollo; Distinción al mejor proyecto del Sector Energético en cualquiera de las tres categorías (Formación y Desarrollo, Gestión Organizacional y Selección e Integración) y Distinción Reconocimiento Profesional: Mejores Prácticas El jurado valoró la Escuela de Liderazgo de la Universidad Gamesa como una institución innovadora y con una fuerte vocación de servicio, comprometida y alineada con la estrategia y valores de Gamesa y con su proceso de internacionalización y crecimiento.
Premio al mejor video de simulacro de incendio en la factoría de Aoiz (España)	Mejor video en el Congreso de Medicina y Seguridad en el Trabajo (H&S) organizado por la Sociedad Española de Medicina y Seguridad del Trabajo (SEMST) en Bilbao, en noviembre de 2011.

## Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo [2.10]

Otras iniciativas lideradas desde Gamesa en 2011, o en las que la compañía ha participado activamente comprenden:

- Adhesión al Programa de Ecoeficiencia del Gobierno Vasco 2010-2014.
- Por segundo año consecutivo, Gamesa ha reconocido en el II Certamen de Patentes e Inventores la labor y el esfuerzo de sus profesionales en el proceso de invención y patentes, dos aspectos claves para el desarrollo y protección de las invenciones tecnológicas de la compañía, premiando dos patentes relacionadas con el izado de palas y el control de potencia de los aerogeneradores. El proceso de selección evaluó un total de 26 patentes bajo los siguientes criterios: generación de valor para la empresa, en términos de coste de energía; potencial de defensa frente a competidores; coherencia con la estrategia tecnológica de la compañía; ideas rompedoras y simplicidad de la idea y/o tecnología.
- Por quinto año consecutivo, Gamesa ha celebrado el Día Mundial hacia la Excelencia, bajo el lema "Nuestro compromiso, ventaja para todos", reforzando el fuerte compromiso y la rigurosa política integral de excelencia en materia de seguridad y salud, calidad y medio ambiente.

### Índices de sostenibilidad y otros índices

Dow Jones Sustainability Indexes 2011/2012. 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
CleanTech Index (CTIUS).	Cleantech Group, LLC
S&P Global Clean Energy Index.	Standard & Poors
Global Challenges Index.	BÖAG Börsen AG Oekom research AG

## 03

# Parámetros del Informe de Sostenibilidad





## Perfil del Informe

**Periodo cubierto por la información contenida en la memoria [3.1]**

Este Informe de Sostenibilidad es el octavo 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 período cubierto por este documento refleja la actividad en el ejercicio 2011 y aporta algunos hechos significativos acontecidos en el primer trimestre de 2012. El anterior Informe de Sostenibilidad se publicó en abril de 2011 [3.2].

Señalamos igualmente que este informe – que se edita con carácter anual [3.3]- puede completarse, ya que puntualmente hace referencia a ellas, con otras publicaciones que Gamesa edita y distribuye también anualmente, de forma específica, el Informe Anual de Cuentas Consolidadas 2011 y el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC) 2011, todos ellos disponibles en la página web corporativa: [www.gamesacorp.com](http://www.gamesacorp.com)

Para cuestiones de tipo general sobre este informe, pueden dirigirse a [3.4]

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](mailto:sostenibilidad@gamesacorp.com)

Este documento se encuentra disponible en formato electrónico en la web corporativa de Gamesa [www.gamesacorp.com](http://www.gamesacorp.com)

## Alcance y cobertura del Informe

**Contenido de la memoria [3.5]**

El Informe de Sostenibilidad 2011 de Gamesa contiene información dirigida a accionistas, clientes, empleados, proveedores, administraciones, analistas, comunidades locales y a todo el conjunto de la sociedad, en su sentido más amplio. No obstante, pretende cubrir específicamente aquellos aspectos relacionados con la sostenibilidad que pueden ser relevantes para la organización.

Las solicitudes de los grupos de interés se atienden y consideran clave para definir el contenido del informe. Estas solicitudes se combinan con las expectativas más amplias de la sociedad, los riesgos identificados y las prioridades estratégicas para Gamesa y se representan en la matriz de materialidad considerando

- 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.

Gamesa ha seguido las directrices del Global Reporting Initiative para la definición del contenido del informe de sostenibilidad 2011, con el fin de garantizar una presentación equilibrada y razonable del desempeño de la compañía. Para la identificación del contenido se han aplicado los principios de materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad. Este enfoque concluye con la selección de más de 150 aspectos potencialmente materiales, que han sido unificados posteriormente en 23 agrupaciones (ver matriz de materialidad), una consolidación orientada a simplificar el proceso de tratamiento de datos y homogeneizar las conclusiones finales.

La determinación de prioridades se ha efectuado en una segunda fase, mediante la evaluación de cada uno de los asuntos identificados anteriormente y teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Relevancia externa: el grado de interés mostrado por determinado aspecto por el colectivo de stakeholders
- Relevancia interna: potencial impacto de un determinado aspecto sobre la compañía, así como el grado de control sobre el mismo.

Posteriormente se ha elaborado una Matriz de materialidad cuyo eje vertical lo componen los criterios externos, y el eje horizontal los criterios internos. Atendiendo a estos criterios, la ubicación de cada asunto en la matriz determina su materialidad, y por tanto, su relevancia. En función del posicionamiento final de cada asunto dentro de dicha matriz, éste tendrá la consideración de: Altamente Material/ Relevante/No material.

#### Herramientas para la definición del contenido de la memoria

##### Fuentes de Información

##### Herramientas Empleadas

Aspectos que impactan directamente en los grupos de interés	<p>Análisis del entorno competitivo: benchmarking de las empresas líderes en el sector</p> <p>Organismos internacionales de especial relevancia en sostenibilidad: WBCSD, Global Compact, CERES, Transparency, Institute for Human Rights and Business, Carbon Disclosure Project, documentos de la Comisión Europea relacionados con la Responsabilidad Corporativa, ...etc).</p> <p>Herramientas internas de diálogo con accionistas: Oficina de relaciones con inversores y atención al accionista</p> <p>Propuestas de resolución ESG en Juntas Generales de Accionistas de compañías de referencia.</p> <p>Herramientas internas de diálogo con clientes</p> <p>Herramientas internas de diálogo con proveedores</p> <p>Análisis de prensa y medios de comunicación</p> <p>Organismos nacionales: Red Española del Pacto Mundial, Observatorio de RSC, Observatorio RSE, Monitor Español de Reputación Corporativa, Fundación Entorno,...etc)</p>
Inversores y analistas socialmente responsables	<p>Políticas de inversores institucionales relevantes que forman parte del accionariado de Gamesa así como de los que no</p> <p>Requisitos e informes de analistas no financieros: Dow Jones Sustainability Indexes, FTSE4Good, Ethibel Sustainability Index Excellence Europe, Sustainalytics, etc)</p> <p>Roadshows con inversores socialmente responsables</p> <p>Observatorios de la ISR: Eurosif, Instituto de Innovación Social-ESADE, etc</p>
Reglamentos internos de Gamesa	<p>Misión, Visión y Valores. Política y Principios RC de Gamesa</p> <p>Código de Conducta</p> <p>Plan de Negocio de Gamesa 2011-2013</p> <p>Control de Riesgos Corporativos</p> <p>Sistemas e Indicadores internos de gestión medioambiental, seguridad &amp; salud laboral y calidad</p>
Marco regulatorio	<p>Derivado de normativa sobre renovables</p> <p>Derivado de adhesiones voluntarias</p>
Aspectos de interés para el sector de las renovables	<p>Información pública del sector de las energías renovables; Global Wind Energy Council, European Wind Energy Association, Asociación Empresarial Eólica</p> <p>Información institucional y del entorno desde el área de relaciones institucionales internacionales</p> <p>Aspectos de interés para las asociaciones del sector</p>
Requisitos de reporting	<p>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)</p> <p>Directrices del GHG Protocol</p>

### Cobertura de la memoria [3.6] y limitaciones del alcance [3.7]

El Informe de Sostenibilidad 2011 alcanza a Gamesa y a las sociedades dependientes que componen el grupo (Ver sección 2.3 para más detalle y sección correspondiente en las Cuentas Anuales consolidadas 2011 en la web corporativa [www.gamesacorp.com](http://www.gamesacorp.com), así como la nota 2.g) con las variaciones más significativas en 2011 en el perímetro de consolidación).

Este informe no incluye, por tanto, la información cualitativa ni cuantitativa de negocios conjuntos (joint ventures) ni sociedades asociadas 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 [3.8]

La cobertura del informe de sostenibilidad de Gamesa 2011 da alcance a todas las sociedades identificadas en el punto 2.3, excepto aquellas que tienen la consideración de asociadas.

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, estas 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, Gamesa trabaja de forma continuada en el desarrollo de controles que permitan conseguir una cobertura y alcance completos.

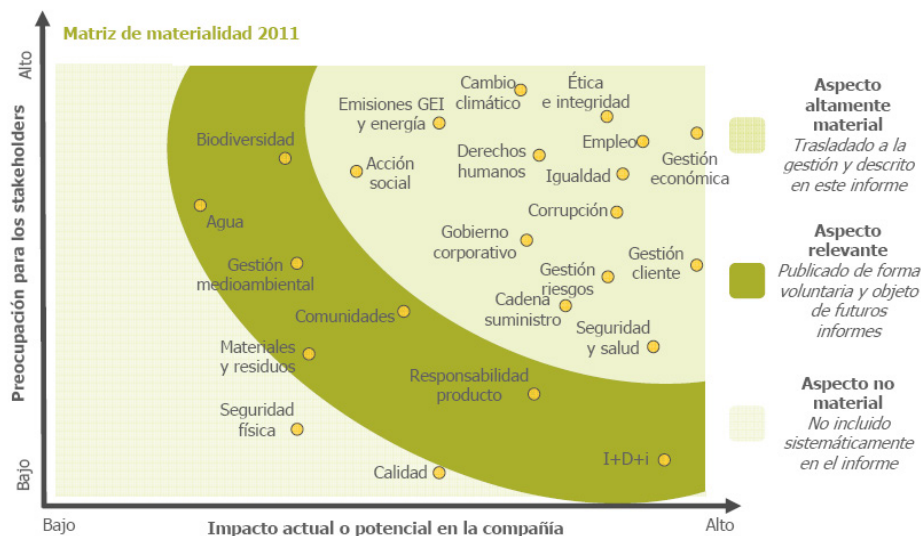
### Técnicas de medición de datos y recopilación de indicadores [3.9]

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 2011.

Adicionalmente, los indicadores medioambientales relacionados con los consumos energéticos y factores de emisión asociados, alcance, limitaciones y conclusiones han sido verificados por terceros tal y como se refleja en la sección 6.5 "Informe de verificación de emisiones 2011".

Gamesa no ha considerado necesario reformular la información de informes anteriores, debido a los cambios producidos en su estructura empresarial [3.10]. No obstante, la información cuantitativa de los ejercicios 2009 y 2010 podría presentar alguna ligera desviación respecto a la presentada en dichos ejercicios como consecuencia de actualización y ajuste.

Asimismo, no existen cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria. [3.11]



### Índice del contenido del GRI

La tabla con la localización de los contenidos básicos de la memoria se encuentra referenciada en la sección 6.3 del presente Informe de Sostenibilidad 2011 (anexos). [3.12]

### 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 PriceWaterhouseCoopers conforme a la normativa contable que en cada caso resulta de aplicación. Por sexto 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 2011, la conformidad con 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 2011 en la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) y el informe de verificación se incluye en la sección 6.1 de este informe. [3.13]

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, Gamesa 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

## 04

# Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés





## Gobierno

La estructura de gobierno de Gamesa se fundamenta sobre dos órganos principales: la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración. [4.1]

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 decide sobre todos los asuntos que, de acuerdo con la Ley, los Estatutos y el Reglamento de la Junta General, sean de su competencia y en especial:

- a. Nombramiento, reelección y separación de los Consejeros y Liquidadores, así como ratificación de los Consejeros designados por cooptación y determinación del número de Consejeros dentro de los límites establecidos en los Estatutos;
- b. 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;
- c. Nombramiento, reelección y separación de los Auditores de Cuentas;

- d. Censura de la gestión social y aprobación, en su caso, de las cuentas anuales del ejercicio anterior, el informe de gestión y de la propuesta de aplicación de resultado;
- e. Aumento y reducción del capital social, así como delegación en el Consejo de Administración de la facultad de aumentar el capital social, incluida la facultad de supresión o limitación del derecho de suscripción preferente;
- f. Emisión de obligaciones y otros valores negociables y la delegación en el Consejo de Administración de la facultad de su emisión;
- g. Autorización para la adquisición derivativa de acciones propias;
- h. Aprobación y modificación del Reglamento de la Junta General de accionistas;
- i. Modificación de los Estatutos Sociales;
- j. Modificaciones Estructurales: Fusión, escisión, transformación, disolución, cesión global del activo y del pasivo, traslado del domicilio social al extranjero, filialización y segregación de la Sociedad;
- k. Disolución de la Sociedad;
- l. Operaciones cuyo efecto sea equivalente al de la liquidación de la Sociedad;
- m. Aprobación del balance final de liquidación;
- n. Operaciones de adquisición o enajenación de activos operativos esenciales cuando entrañen una modificación efectiva del objeto social.

La misión del Consejo de Administración 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, 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. Asimismo, conocerá de los asuntos relevantes para la Sociedad y sus responsabilidades (Art. 5 del Reglamento del Consejo).

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

### Composición del Consejo de Administración (2011)

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

El Consejo de Administración de Gamesa cuenta con una Comisión Ejecutiva Delegada con facultades decisorias generales y 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.

<i>Nombre o denominación Social del Consejero</i>	<i>Representante</i>	<i>Cargo en el Consejo</i>	<i>Fecha primer nombramiento</i>	<i>Fecha último nombramiento</i>	<i>Procedimiento de elección</i>
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
Vázquez Egusquiza, José María		Consejero	25-05-2007	25-05-2007	Junta General
Iberdrola, S.A.	Delgado Martín, Agustín	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
Aracama Yoldi, José María		Consejero	08-03-2011	08-03-2011	Junta General
Rubio Reinoso, Sonsoles		Consejera	14-12-2011	14-12-2011	Consejo de Administración Cooptación

### Comisión Ejecutiva Delegada

El Consejo de Administración, en su sesión de 10 de enero de 2012, acordó, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la constitución de una Comisión Ejecutiva Delegada de cinco (5) miembros en la que se delegan todas sus facultades excepto las legal y estatutariamente indelegables. Los detalles sobre su regulación y funcionamiento se encuentran en el art.17 del Reglamento del Consejo.

<i>Nombre</i>	<i>Cargo</i>	<i>Tipología</i>	<i>Representación</i>
Calvet Spinatsch, Jorge	Presidente	Ejecutivo	N/A
Arregui Ciarsolo, Juan Luis	Vocal	Externo Independiente	N/A
IBERDROLA, S.A. (representada por Delgado Martín, Agustín)	Vocal	Externo Dominical	N/A
Lada Díaz, Luis	Vocal	Externo Independiente	N/A
Rubio Reinoso, Sonsoles	Vocal	Externo Dominical	Iberdrola, S.A.
Rodríguez-Quiroga Menéndez, Carlos	Secretario No Miembro	N/A	N/A

### Comisión de Auditoría y Cumplimiento

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 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.

Las responsabilidades básicas de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento vienen determinadas en el artículo 18.4 del Reglamento del Consejo y en los artículos 6 al 11

del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Tanto el nuevo texto refundido del Reglamento del Consejo de Administración, como el nuevo texto refundido del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento han 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, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento puede recabar el asesoramiento de profesionales externos. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento emite su propia memoria anual de actividades a disposición pública en la página web de la compañía<sup>12</sup>.

En la actualidad la composición de la esta comisión, siguiendo las mejores prácticas a nivel internacional, que requieren mayoría de miembros independientes, es la siguiente:

<i>Nombre</i>	<i>Cargo</i>	<i>Tipología</i>	<i>Representación</i>
Vázquez Eguskiza, José María	Presidente	Externo Independiente	N/A
Rubio Reinoso, Sonsoles	Vocal	Externo Dominical	Iberdrola, S.A.
Lada Díaz, Luis	Vocal	Externo Independiente	N/A
Rodríguez-Quiroga Menéndez, Carlos	Secretario No Miembro	N/A	N/A

<sup>12</sup>Ver <http://www.gamesacorp.com/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-administracion/comision-auditoria-cumplimiento.html>

### Comisión de Nombramientos y Retribuciones

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. Las responsabilidades básicas de esta comisión se encuentran recogidas en el art.19 del Reglamento del Consejo.

En la actualidad su composición, siguiendo las mejores prácticas a nivel internacional, que requieren mayoría de miembros independientes, es la siguiente:

<i>Nombre</i>	<i>Cargo</i>	<i>Tipología</i>	<i>Representación</i>
Fernández-Lerga Garraida, Carlos	Presidente	Externo Independiente	N/A
Arregui Ciarso, Juan Luis	Vocal	Externo Independiente	N/A
Aracama Yoldi, José María	Vocal	Externo Independiente	N/A
Rodríguez-Quiroga Menéndez, Carlos	Secretario No Miembro	N/A	N/A

## Gobierno

## Presidente de la compañía

El Presidente de Gamesa es, asimismo, Consejero Delegado, de manera que ocupa el cargo de primer ejecutivo. [4.2]

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, 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 en el mismo acto.

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

- Convocar el Consejo de Administración, por sí mismo o a través del Secretario del Consejo, 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;
- Dirigir los debates del Consejo de Administración;
- 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;

- Elevar al Consejo las propuestas que considere oportunas para la buena marcha de la compañía 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 primer ejecutivo le corresponde la dirección efectiva de los negocios de la compañía 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 o a la Comisión Ejecutiva Delegada, según proceda.

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 por no oponerse a la acumulación de ambos poderes, con la única indicación de que debe ir acompañada de los necesarios contrapesos (Recomendación 17<sup>13</sup>).

En esta línea, existen diversas medidas adoptadas por Gamesa en orden a reducir los riesgos de concentración de poder en una sola persona, entre ellas:

- 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 consultivas y de supervisión del Consejo (Comisión de Auditoría y Cumplimiento y Comisión de Nombramientos y Retribuciones);
- Competencias del Consejo de Administración y la reserva de determinadas competencias a la Comisión Ejecutiva Delegada como órgano colegiado;
- Evaluación del Presidente y Consejero Delegado por el Consejo de Administración, proceso liderado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

2.- Reflejo de la tradición española, sólo el 20% 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.

<sup>13</sup>La Recomendación n°17 del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) establece que, cuando el Presidente del Consejo sea también el primer ejecutivo de la sociedad, se faculte a uno de los consejeros independientes para solicitar la convocatoria del Consejo o la inclusión de nuevos puntos en el orden del día; para coordinar y hacerse eco de las preocupaciones de los consejeros externos; y para dirigir la evaluación por el Consejo de su Presidente

Esta situación no es ajena a Gamesa, en la que existe un accionista de referencia (Iberdrola, S.A.) 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, de las empresas del S&P500, el 59% 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, expliquen las razones o motivaciones que lo justifican. En Francia, los dos principales códigos o principios de buen gobierno que pueden ser tomados como referencia (Code de Gouvernement D'entreprise des Sociétés Cotées y Recommandations sur le Gouvernement d'entreprise) han adoptado distintas posturas respecto a la recomendación de separación o acumulación de cargos bien no decantándose por ninguna o recomendado la separación de cargos, pero en cualquier caso permitiendo su acumulación y siempre que se incluya su justificación y explicación junto a la designación de un Consejero Especialmente Facultado.

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 sistema de control de riesgos: Gamesa dispone de una organización estructurada y engranada para aportar valor trabajando en la gestión y control de riesgos (Ver detalle en Control de Riesgos de Negocio/ Mecanismos de gobierno, página 16).
- 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, en sus apartados B.1.2, B.1.3 y B.1.21. La información relativa al sistema de control de riesgos puede encontrarse en el apartado D del Informe Anual de Gobierno Corporativo y la relativa a los conflictos de interés puede encontrarse en el apartado C.6 del citado Informe.

## Consejeros independientes o no ejecutivos [4.3]

Información solicitada incluida en el punto 4.1. Conforme a la normativa interna, el Consejo de Administración de Gamesa tendrá una composición tal que los consejeros externos representen mayoría sobre los ejecutivos, con presencia de independientes. El Consejo de Administración procurará, igualmente, que dentro del grupo mayoritario de los consejeros externos se integren dominicales e independientes.

El Reglamento del Consejo de Administración (art. 8.1.b) considera, conforme a las definiciones del Código Unificado de Buen Gobierno, consejero externo a:

- Consejeros dominicales: consejeros que posean una participación accionarial superior o igual a la que se considere legalmente como significativa o que hubieran sido designados por su condición de accionista, aunque su participación accionarial no alcance dicha cuantía; o cuyo nombramiento haya sido propuesto a la Sociedad por accionistas en el caso anterior. En este caso, se presumirá que un consejero ha sido propuesto a la Sociedad por un accionista cuando: (i) hubiera sido nombrado en ejercicio del derecho de representación; (ii) sea consejero, alto directivo, empleado o prestador no ocasional de servicios a dicho accionista, o a sociedades pertenecientes a su mismo grupo; (iii) de la documen-



tación societaria se desprenda que el accionista asume que el Consejero ha sido designado por él o le representa; (iv) sea cónyuge, persona ligada por análoga relación de afectividad, o pariente hasta de segundo grado de un accionista significativo.

- Consejeros independientes: aquellos que, designados en atención a sus condiciones personales y profesionales, puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por relaciones con la Sociedad, sus accionistas significativos, o sus miembros de la Alta Dirección;
- Otros consejeros externos: aquellos que no tengan la condición de dominicales o independientes.

Asimismo el art. 8.2 del Reglamento del Consejo de Administración establece que no podrán ser, en ningún caso, designados como Consejeros independientes quienes:

- Hayan sido empleados o consejeros ejecutivos de sociedades del Grupo, salvo que hubieran transcurrido tres (3) o cinco (5) años, respectivamente, desde el cese en esa relación.
- Perciban de la Sociedad, o de su mismo Grupo, cualquier cantidad o beneficio por un concepto distinto de la remuneración de Consejero, salvo que no sea significativa. No se tomarán en cuenta, a efectos de lo dispuesto en este apartado, los dividendos ni los complementos de pensiones que reciba el Consejero en razón de su anterior relación profesional o laboral, siempre que tales complementos tengan carácter incondicional y, en

consecuencia, la sociedad que los satisfaga no pueda de forma discrecional, sin que medie incumplimiento de obligaciones, suspender, modificar o revocar su devengo.

- Sean o hayan sido durante los últimos tres (3) años, socios del auditor externo o responsables del informe de auditoría, ya se trate de la auditoría durante dicho período de la Sociedad o de cualquier otra sociedad de su Grupo.
- Sean consejeros ejecutivos o altos directivos de otra sociedad distinta en la que algún Consejero ejecutivo o miembro de la Alta Dirección de la Sociedad sea consejero externo.
- Mantengan o hayan mantenido durante el último año, una relación de negocios importante con la Sociedad o con cualquier sociedad de su Grupo, ya sea en nombre propio o como accionista significativo, consejero o alto directivo de una entidad que mantenga o hubiera mantenido dicha relación. Se considerarán relaciones de negocios las de proveedor de bienes o servicios, incluidos los financieros y la de asesor o consultor.
- Sean accionistas significativos, consejeros ejecutivos o altos directivos de una entidad que reciba o haya recibido durante los últimos tres (3) años donaciones significativas de la Sociedad o de su Grupo. No se considerarán incluidos en este apartado quienes sean meros patronos de una fundación que reciba donaciones.
- Sean cónyuges, personas ligadas por análoga relación de afectividad o parientes hasta de segundo grado de

un Consejero ejecutivo o miembro de la Alta Dirección de la Sociedad.

- No hayan sido propuestos, ya sea para su nombramiento o renovación, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Se encuentren, respecto a algún accionista significativo o representado en el Consejo de Administración, en alguno de los supuestos señalados en las letras a), e), f) o g) de este apartado. En el caso de la relación de parentesco señalada en el apartado g), la limitación se aplicará no sólo respecto del accionista, sino también respecto de sus Consejeros dominicales designados a propuesta del mismo.

Los Consejeros dominicales que pierdan tal condición como consecuencia de la venta de su participación por el accionista que propuso su nombramiento, sólo podrán ser reelegidos como externos independientes cuando el accionista que hubiera propuesto su nombramiento hubiera vendido la totalidad de sus acciones en la Sociedad.

Un Consejero que posea una participación accionarial en la Sociedad podrá tener la condición de independiente, siempre que satisfaga todas las condiciones establecidas en este apartado y además, su participación no sea significativa. 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 y en la página web de la compañía.

### Mecanismos de diálogo con accionistas y empleados [4.4]

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 Oficina del Accionista se encuentra coordinada por el departamento de relación con inversores que reporta directamente al Presidente. Los accionistas pueden plantear sus cuestiones por vía telefónica como por vía postal o por correo electrónico, cuyos detalles aparecen indicados en la web de la compañía.

El día de celebración de la Junta General de Accionistas, de acuerdo al artículo 22 del Reglamento de la Junta General de Accionistas, la Oficina del Accionista atiende las cuestiones que sobre el desarrollo del acto de la Junta planteen los accionistas o quienes les representan, antes del inicio de la sesión, sin perjuicio de los derechos de voz, propuesta y voto que legal y estatutariamente les corresponden, e informa sobre el derecho a intervenir, recopilando el texto de sus exposiciones, si dispusieran de ellas por escrito.

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 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.

Igualmente los accionistas que representen al menos el cinco (5) por ciento del capital social podrán, en el mismo plazo señalado anteriormente en el presente párrafo, presentar propuestas fundamentadas de acuerdo sobre asuntos ya incluidos o que deban incluirse en el orden del día de la Junta General de Accionistas convocada.

De acuerdo al art. 528.2 de la Ley de Sociedades de Capital la compañía habilitó con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2011 un foro electrónico de accionistas, 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. 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 Corporación Tecnológica, S.A.
- Ofertas o peticiones de representación voluntaria.

Cabe asimismo resaltar que los contenidos de obligada publicación se encuentran accesibles en la web desde la home, así como en el apartado "Accionistas e Inversores", de acuerdo a la Ley 26/2003, de 17 de julio, de transparencia de las sociedades anónimas cotizadas y la Circular 1/2004, de 17 de marzo, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

### Retribución del Consejo de Administración, Alta Dirección y Directivos [4.5]

La normativa de la compañía que regula la remuneración de los miembros del Consejo de Administración se encuentra recogida en el art.46 de los Estatutos Sociales y el art.31 del Reglamento del Consejo de Administración.

La retribución de los miembros del Consejo de Administración de Gamesa por su actividad de consejeros consiste en una retribución anual fija por pertenencia al Consejo y a las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento y de Nombramientos y Retribuciones y una dieta por asistencia a las sesiones del Consejo y a las sesiones de las comisiones.

Los consejeros no reciben, por tanto, como regla general, una retribución en función del desempeño de la organización. El Presidente no participa de esta retribución fija ni percibe dietas de asistencia, sino que tiene un sistema retributivo por su condición de ejecutivo. En este sentido, 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 y retribución variable -anual y/o a largo plazo- y/o atenciones estatutarias y coberturas de riesgos.

La retribución fija será acorde con la que se satisfaga en el mercado y se basará en el principio de moderación. La fijación de la retribución variable anual tiene como referente indicadores y objetivos clave para el cumplimiento de objetivos estratégicos de la compañía definidos en el Plan de Negocio 2011-2013: crecimiento, coste de energía y eficiencia.

Para 2011, se adoptaron indicadores relativos al EBIT consolidado y solidez financiera (DFN/EBITDA), en línea con las guías dadas al mercado en febrero de 2011, e indicadores no financieros como Responsabilidad Social Corporativa y Seguridad y Salud (Health & Safety), tomando como referencia el benchmark en los resultados del Dow Jones Sustainability Index y certificaciones OSHAS e ISO.

La Junta General de Accionistas de Gamesa, celebrada el 25 de mayo de 2011, aprobó el establecimiento de un Programa de Incentivo a Largo Plazo mediante la entrega de acciones de la compañía dirigido al Presidente, Altos Directivos, Directivos y empleados de la compañía y,

en su caso, de sus sociedades dependientes, vinculado a la consecución de los objetivos estratégicos del Plan de Negocio 2011-2013. En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Gamesa acordó la liquidación anticipada del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2009-2011 autorizado por la Junta General de Accionistas del 29 de mayo de 2009.

El nuevo plan cuenta con aproximadamente 175 empleados como beneficiarios y está vinculado a los objetivos estratégicos del Plan de Negocio 2011-2013 y son: Retorno Total para el Accionistas (RTA), relativo a un grupo de comparación; crecimiento; Coste de Energía (CoE) y eficiencia.

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 está asimismo ligada al desempeño de la organización y al personal, conforme al sistema -indicadores financieros y objetivos de grupo -aprobado para el Presidente, así como los particulares del área en que se integran.

La regulación interna sobre remuneraciones de Gamesa debe ponerse en relación con la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible que en su art.27 señala que las sociedades cotizadas incrementarán

la transparencia en relación con la remuneración de sus consejeros y altos directivos, así como sobre sus políticas de retribuciones, de acuerdo a lo previsto en el artículo 61 bis de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores.

En consecuencia Gamesa elaboró en 2011 un “Informe sobre la política de retribución del Consejo de Administración en el ejercicio 2011 y su aplicación en el ejercicio 2010”, que fue aprobado por el Consejo de Administración, y sometido a votación consultiva en la Junta General de Accionistas 2011. La compañía sometió a votación consultiva en su última Junta General, de forma voluntaria ya que, de acuerdo a la normativa tal sometimiento no era aplicable hasta el ejercicio 2012. El informe fue aprobado por la Junta de Accionistas con el 94,09% de votos a favor. Tanto el informe, que recoge la remuneración individualizada de los miembros del Consejo de Administración, como los resultados detallados de la votación consultiva, se encuentran disponibles en la web de Gamesa, dentro de la Documentación de la Junta General de Accionistas 2011.

## Conflictos de interés [4.6]

El Informe Anual de Gobierno Corporativo 2011, en su apartado C.5, recoge en detalle los conflictos de interés de los consejeros durante el ejercicio 2011 y el apartado C.6, los mecanismos establecidos para detectar y resolver los posibles conflictos de interés entre Gamesa y sus consejeros, directivos y accionistas significativos.

Como complemento a esta información, la compañía dispone desde 2009 de una norma específica bajo el título “Norma sobre prevención de Conflictos de Intereses y/o casos de Corrupción y/o Soborno”, revisada en 2011, como desarrollo de los puntos 3.7 (Lucha contra el fraude. Rechazo de la corrupción y soborno) y 3.8 (Evitación de los 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.

Como norma general, los mecanismos de detección, determinación y resolución de los posibles conflictos de intereses entre la sociedad y/o su grupo y sus consejeros, directivos o accionistas significativos se sustentan en las siguientes reglas de competencia:

- a. El Consejo de Administración posee entre sus responsabilidades básicas la autorización de las operaciones o transacciones que puedan representar Conflictos de Intereses (i) con la sociedad y con las sociedades de su grupo, (ii) con consejeros y sus personas vinculadas, (iii) con accionistas titulares de una participación significativa o representados en el Consejo de Administración sus personas vinculadas, (iv) con la Alta Dirección y directivos, así como (v) cualquier otra transacción relevante respecto de los mismos, salvo que no fuera necesaria de conformidad con lo previsto en el Artículo 41.5 del Reglamento del Consejo.
- b. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento posee entre sus responsabilidades básicas informar en relación con las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses o las transacciones con accionistas que ostenten una participación significativa y, en general, sobre las materias contempladas en el capítulo IX del Reglamento del Consejo de Administración.

Asimismo, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tiene asignada la responsabilidad básica de aprobar una transacción que suponga un conflicto de intereses o

una transacción con un accionista titular de una participación significativa, cuando así se lo encomiende el Presidente del Consejo, en los términos y de conformidad con lo establecido en el art. 35.6 y 41.4 del Reglamento del Consejo.

Gamesa informa de las operaciones que efectúa con los consejeros, accionistas con participaciones significativas y personas vinculadas, en la información financiera periódica, con el alcance previsto en la Ley. Del mismo modo, incluye en la memoria información de las operaciones de la compañía o sociedades del grupo con los administradores y personas vinculadas y quienes actúen por cuenta de éstos, cuando sean ajenas al tráfico ordinario o no se realicen en condiciones habituales de mercado. En el Informe Anual de Gobierno Corporativo, dicha información está igualmente disponible en el apartado C.2.

La información relativa a los mecanismos ante posibles conflictos de intereses puede encontrarse en el IAGC, en su apartado C.6, donde se detallan consideraciones respecto a:

- Posibles conflictos de intereses entre la sociedad y/o su grupo, y sus consejeros;
- Posibles conflictos de intereses entre la sociedad y/o su grupo, y sus directivos;
- Posibles conflictos de intereses entre la sociedad y/o su grupo, y sus accionistas significativos;
- Relaciones de los consejeros y/o accionistas significativos con sociedades del grupo.

## Capacitación y experiencia de los consejeros [4.7]

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. En 2011, se ha producido un incremento en el número de mujeres que forman parte de este órgano hasta un total de dos (2), lo que representa el 20% de su composición.

Tal y como se recoge en el “Índice Spencer Stuart de Consejo de Administración España 2011”, el número de mujeres en los Consejos de Administración del Ibex-35 suponen sólo el 10% del total de Consejeros, porcentaje que Gamesa duplica en 2011.

El Consejo de Administración está integrado por profesionales de reconocido prestigio y especialización, tal y como se comprueba en el detalle de sus currículos, disponibles en la web corporativa. Asimismo, los miembros del Consejo de Administración de Gamesa cuentan con la experiencia y el conocimiento sobre responsabilidad social corporativa que les otorga su pertenencia a empresas reconocidas como líderes en esta materia por los principales índices internacionales de sostenibilidad.

**Gamesa Way: con la participación de 6.644 empleados (84%) y tras concluir 323 sesiones de trabajo, los empleados manifestaron un elevado nivel de satisfacción con el programa (4,18 sobre 5) y un grado de compromiso con la misión de la compañía**

### Misión, valores, Códigos de Conducta y principios relevantes [4.8]

En 2010, Gamesa procedió a la revisión y actualización de sus valores, que se establecieron entorno a los siguientes: trabajo en equipo, Innovación, excelencia, respeto y sostenibilidad.

Asimismo, definió las siguientes actitudes para el éxito: liderazgo, una compañía global y pasión por el cliente. Los principios y valores corporativos de Gamesa son aplicables a toda la compañía en todas sus diferentes regiones y para todos los negocios que la integran.

En 2011, Gamesa ha llevado a cabo tres procesos en estas materias:

- **Gamesa Way.** Este programa de cultura corporativa que Gamesa ha desplegado en toda la organización para dar a conocer el plan de negocio, la misión, los valores corporativos y las actitudes para liderazgo que definen, tanto los objetivos de la organización, como el estilo y forma de hacer que la caracterizan. De la mano de los equipos de dirección y colectivos clave de la compañía, todos los empleados han tenido oportunidad de participar en esta iniciativa orientada al alineamiento organizativo, el diálogo y la mejor comprensión de Ga-

mesa. Con la participación de 6.644 empleados (84%) y tras concluir 323 sesiones de trabajo, los empleados manifestaron un elevado nivel de satisfacción con el programa (4,18 sobre 5) y un grado de compromiso con la misión de la compañía que alcanza el 58,2% (12% de incremento en comparación con los datos de 2008)<sup>14</sup>.

- **Revisión del Código de Conducta.** En 2011, Gamesa ha procedido a la revisión del texto del código de Conducta, aprobado el 10 de noviembre de 2011 por el Consejo de Administración. El código se puso a disposición de los empleados vía web<sup>15</sup> e intranet, junto con una presentación explicativa de las principales novedades y alcance de algunas de las normas, así como a través de su publicación en los tabloneros de anuncios y charlas explicativas específicas entre los trabajadores sin conexión a la intranet corporativa. Para facilitar la comprensión del texto del código y atendiendo a la multiculturalidad de una empresa global, se ha publicado en cinco idiomas (español, inglés, chino, tamil y portugués). Se ha producido una mejoría en el conocimiento general sobre el código de conducta como demuestra que el 74% de los empleados perciben estar bien informados sobre este particular (frente al 49% en 2008), según resultados de la última encuesta de opinión de 2011.

- **Gamesa Opinion Survey.** Encuesta de opinión de empleados que mide, con carácter bienal, los indicadores de satisfacción de la organización, en relación con

múltiples aspectos de la vida laboral, así como también identifica áreas de mejora y analiza el conocimiento que los empleados tienen sobre la compañía. Los indicadores cuantitativos de participación se analizan junto con los aspectos cualitativos de satisfacción, vinculación y compromiso, ofreciendo una mejor comprensión de aquellos temas que se valoran o se consideran susceptibles de mejora. Los planes de acción que se definen tras el análisis de la información permiten focalizar la estrategia de gestión de personas, a través de programas o iniciativas que se centran en aspectos valorados por los empleados. Adicionalmente, algunas de las preguntas formuladas en la encuesta permiten analizar las percepciones en Gamesa en relación con un benchmark internacional que facilita la consultora experta en estos temas.

<sup>14</sup> Ver epígrafe "Gamesa Way" en sección 1.2 para mayor detalle.

<sup>15</sup> Ver enlace: <http://www.gamesacorp.com/recursos/doc/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/reglamentos-estatutos/codigo-conducta.pdf>



### Procedimientos para supervisar la identificación y gestión del desempeño económico, ambiental y social [4.9]

El modelo de gobierno de Gamesa se estructura sobre las siguientes bases:

- El Consejo de Administración: máximo órgano de gobierno que fija y aprueba las estrategias y políticas generales de la Sociedad, el Plan de Negocio y los presupuestos anuales, dirigidos a su consecución. Las políticas generales aprobadas por este organismo son las relacionadas con la Prevención Penal y contra el Fraude, Control y Gestión de Riesgos y Oportunidades, Política de Dividendo, Política de Responsabilidad Social Corporativa, Política de Autocartera, Política de Inversiones y Financiación y de Gobierno Corporativo.
- La Comisión Ejecutiva Delegada: órgano colegiado creado en el seno del Consejo de Administración para facilitar la efectiva dirección de los negocios de la Sociedad. Este órgano delegado presta apoyo a las labores y toma de decisión del Consejo de Administración, en un contexto de creciente internacionalización de la compañía, y tiene carácter decisorio, lo que le permite adoptar decisiones de forma más rápida, eficaz y ejecutiva.

• Presidente y Equipo Directivo (Comité Ejecutivo y Comité de Dirección): el Presidente y Consejero Delegado, con el soporte del Comité Ejecutivo y de los Altos Directivos de la compañía, asume la función de organización y coordinación estratégica del grupo mediante la difusión, implementación y seguimiento de la estrategia y las directrices básicas de gestión establecidas por el Consejo de Administración. El Comité Ejecutivo, integrado por Altos Directivos, se constituye en instancia de soporte técnico, información y gestión y decisión, tanto respecto de las funciones de definición, supervisión, organización y seguimiento de las directrices generales de gestión, como de planificación estratégica de los negocios.

- La Comisión de Auditoría y Cumplimiento y Auditoría Interna (Business Risk Control): la Comisión de Auditoría y Cumplimiento supervisa mensualmente, entre otros asuntos, los sistemas de control interno y gestión de riesgos. La Dirección de Auditoría Interna realiza la supervisión independiente del sistema de control y reporta a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. El 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 y comparece asimismo ante la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones: dirige el proceso de selección de los miembros del Consejo de Administración y evalúa los nombramientos de la Alta Dirección. Asimismo, propone al Consejo de Administración la política de remuneración de los consejeros y la Alta Dirección, y se encarga de su supervisión.

Dentro del marco de la supervisión del desempeño social, destaca la comparecencia de la Dirección de Gestión del Capital Humano ante la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante 2011.

En relación con el cumplimiento del Código de Conducta y de los principios de Responsabilidad Corporativa se destaca:

- La función específica de Cumplimiento Global, responsabilidad de la Unidad de Cumplimiento Normativo (UCN), cuyo objetivo es facilitar la vigilancia del cumplimiento de los requerimientos legales en la diferente normativa: mercantil-civil, negocio edílico, 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 comparecencia semestral de la Unidad de Cumplimiento Normativo ante la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, con el fin de informar del grado de seguimiento y 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.

## Evaluación del Consejo de Administración [4.10]

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 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 estas eleven al Consejo de Administración.”

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevó al Consejo de Administración un informe sobre la evaluación, por separado, del Presidente y del Consejero Delegado, 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 15 de abril de 2011. Asimismo, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento elevó al Consejo de Administración un informe sobre su funcionamiento, que fue examinado y aprobado por dicho Consejo en la sesión de 25 de mayo de 2011, tal y como consta en el apartado B.1.19 del Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Cabe asimismo resaltar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de consultores externos durante el ejercicio 2011, tal y como consta en el apartado B.1.16 del Informe Anual de Gobierno Corporativo.

## Compromisos con iniciativas externas

Gamesa incorpora el principio de precaución [4.11] dirigido a la protección medioambiental, de acuerdo a lo indicado en el art.15 de los Principios de Río, 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 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 asegura a través de la aprobación de la política medioambiental adecuada (integrada en seguridad y salud, calidad y medioambiente) 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.

### Participación de principios y programas externos [4.12]

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. Entre ellos, destacan:

Entidad	Fecha	Carácter	Objetivo y stakeholders involucrados
Pacto Mundial de Naciones Unidas	Desde 2005	Voluntario	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.
Global Reporting Initiative (GRI)	Desde 2006	Voluntario	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.
Caring for Climate: The business leadership platform	Desde 2007	Voluntario	Iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas 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.
Carbon Disclosure Project (CDP)	Desde 2008	Voluntario	Acceso público a la información facilitada en el ámbito de inversores y cadena de suministro. Organización independiente sin ánimo de lucro que aglutina a más de 475 inversores que conjuntamente gestionan activos por valor de 36 billones de euros. CDP recopila información sobre los riesgos y oportunidades identificadas relativas al cambio climático, los planes de reducción de emisiones y la transparencia de las actuaciones corporativas para mitigar el cambio climático.
Grupo Príncipe de Gales de Líderes Empresariales por el Cambio Climático	2008; 2009; 2010	Voluntario	Gamesa ha unido su firma sucesivamente a los comunicados de Cancún, Copenhague y Poznań sobre el cambio climático en el ámbito de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC)
Fundación Entorno	Desde 2009	Voluntario	Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, 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.
Principios de empoderamiento de las mujeres	Desde 2010	Voluntario	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.
Fundación FSC - Inserta ONCE	Desde marzo 2011	Voluntario	Gamesa formaliza un convenio que define el marco, el régimen y los términos de la colaboración entre Gamesa y la Fundación ONCE, con el fin de coordinar los recursos, conocimientos y experiencias propias de cada una de las partes, permitiendo así el impulso de proyectos encaminados a lograr la integración socio-laboral de las personas con discapacidad.



## Asociacionismo nacional e internacional [4.13]

*Principales asociaciones internacionales a las que pertenece Gamesa*

American Wind Energy Association (AWEA)	Global Wind Energy Council (GWEC)
Asociación Chilena De Energías Renovables (ACERA)	Greek Association Of Res Electricity Producers
Asociación Mexicana De Energía Eólica (AMDEE)	Hellenic Wind Energy Association (HWEA)
Asociación Uruguaya De Energía Eólica (AUDEE)	Hungary Wind Energy Association (HWEA)
Association Of Producers Of Ecological Energy Bulgaria (APEE)	Indian Wind Energy Association (INWEA)
Associação Brasileira De Energia Eólica (Abeeólica)	Irish Wind Energy Association (IWEA)
Associação Portuguesa De Produtores Independentes De Energia Eléctrica De Fontes Renováveis (APREN)	New Zealand Wind Energy Association (NZWEA)
Austrian Wind Energy Association (Ig Winkraft)	Norwegian Wind Energy Association (Norwea - Norsk Vindkraftforening)
Associazione Nazionale Energia Del Vento (ANEV)	Polish Wind Energy Association / Polskie Stowarzyszenie Energetyki Wiatrowej (Pwea/Psew)
Associazione Produttori Energia Da Fonti Rinnovabili (APER)	Renewable Uk
Bulgarian Wind Energy Association (BGWEA)	Romanian Wind Energy Association (RWEA)
Bundesverband Windenergie (BWE)	Russian Association Of Wind Power Industry (RAWI)
Canadian Wind Energy Association (CANWEA)	South African Wind Energy Association (SAWEA)
Czech Wind Energy Association (CZWEA)	Svensk Vindenergi (Swedish Wind Energy)
European Union Chamber Of Commerce In China (EUCCC)	Syndicat Des Energies Renouvelables/France Energie Eolienne (SER/FEE)
European Wind Energy Association (EWEA)	Turkish Wind Energy Association (TUREB)
Finnish Wind Power Association (FWPA)	Ukrainian Wind Energy Association (UWEA)

*Principales asociaciones en España a las que pertenece Gamesa*

Agencia de gestión de la energía de Castilla-La Mancha	Fundación Navarra para la excelencia
Agencia provincial de la energía de Toledo	Fundación para el desarrollo de las nuevas tecnologías del hidrógeno en Aragón
Asociación de empresarios de Guipúzcoa Adegí	Fundación para la formación en energías renovables
Asociación de empresas siderometalúrgicas de La Coruña = CEC	Fundación vasca para la calidad
Asociación de promotores y productores de energía eólica de Andalucía	Instituto de auditores internos
Asociación empresarial eólica	Instituto vasco de competitividad fundación Deusto
Asociación empresarial eólica	Nueva economía forum
Asociación eólica de Cataluña	Reoltec (plataforma tecnológica de energía eólica)
Asociación eólica de Galicia	Innobasque
Asociación eólica del principado de Asturias (AEPA)	Bizkaia xede
Asociación de promotores de energía eólica de Aragón	Fundación entorno
Asociación de promotores eólicos de Castilla y León	Asociación eólica canaria
Asociación de promotores de energía eólica en Castilla La Mancha	Asociación eólica de Cantabria
Cluster de energía de Extremadura	Asociación de energías revovaveis
Asociación española del pacto mundial de las naciones unidas	Círculo de empresarios
Asociación Navarra de empresarios del metal	Club español de la energía
Asociación progreso dirección	Cebek
Círculo de empresarios vascos	Instituto de empresa
Cluster de energía	Izate Asociación empresa vasca
Elkargi s.g.r	Cámara de comercio Brasil-España
Fundación CIC Energigune Centro de investigación cooperativa de energías alternativas	Cámara de comercio británica en España
Fundación corporación tecnológica de Andalucía	Cámara de comercio de EE.UU. en España
Fundación escuela de ingenieros	Fundación consejo España india
Fundación instituto madrileño de estudios avanzados energía (IMDEA energía)	Fundación consejo España-EE.UU.
Fundación instituto madrileño de estudios avanzados materiales (IMDEA materiales)	

### Compromiso con los grupos de interés

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, por otro lado, atendiendo a sus expectativas y necesidades. [4.14]

En un ámbito empresarial de carácter internacional y, atendiendo al mantenimiento de relaciones que se consideran éticamente irrenunciables, son considerados relevantes los siguientes grupos de interés:

- Accionistas, inversores y analistas.
- Clientes.
- Empleados.
- Proveedores, contratistas, competencia y colaboradores.
- Competencia
- Comunidad, Administraciones y Poderes públicos.

La identificación de los grupos de interés de Gamesa, así como los modelos de relación [4.15], queda descrita en el Código de Conducta de Gamesa, que establece los siguientes compromisos:

Grupo de interés	Compromisos
Relación con los accionistas, inversores y analistas	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 transmita a los accionistas será veraz, completa y reflejará adecuadamente la situación de la compañía.
Relación con clientes	Gamesa y las sociedades que integran el Grupo Gamesa tienen como objetivo la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes de forma óptima, fiable y competitiva. Promueve el establecimiento de relaciones comerciales duraderas con los clientes basadas en una actitud permanente de servicio, confianza y aportación de valor, desarrollando soluciones que excedan sus expectativas y que no impliquen riesgos para su salud o seguridad, respetarán los compromisos adquiridos, anunciarán con la debida antelación cualquier cambio en los acuerdos y mantendrán un alto compromiso de honestidad, responsabilidad profesional y transparencia para con ellos, por encima del cumplimiento de los estándares legales. Gamesa y las sociedades que integran el Grupo Gamesa garantizarán 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 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	Gamesa y las sociedades que integran el Grupo Gamesa tienen 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 compromete a establecer cauces adecuados de obtención de información 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 y el impulso y 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Información sistemática, fluida y veraz sobre las actividades, de forma que se genere un clima de confianza y credibilidad.</li> <li>• Respeto al medio ambiente, cumpliendo con la normativa vigente y colaborando en la preservación y mejora del mismo.</li> <li>• Creación de empleo liderando nuevos desarrollos empresariales competitivos.</li> <li>• Apoyo al desarrollo de los sectores y grupos desfavorecidos.</li> <li>• 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.</li> <li>• Colaboración con las instituciones como plataforma de actuación para el perfeccionamiento y desarrollo de la comunidad</li> <li>• Las relaciones con los Poderes Públicos deben estar guiadas por el respeto institucional y el cumplimiento de la legalidad.</li> </ul>

## Compromiso con los grupos de interés

Vías de diálogo y comunicación con los grupos de interés  
[4.16]

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

## Grupos de interés Vías de diálogo y comunicación relevantes

Clientes	<p>Proyecto satisfacción del cliente (PSC): 19 clientes en 6 países diferentes en oleada 2010 (bienal).</p> <p>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.</p> <p>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), Web MEGA (predicción meteorológica), documentación técnica, etc.</p> <p>Sistema Web MEGA, 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).</p> <p>Por segundo año consecutivo, Gamesa ha apostado por la realización de seminarios de producto con clientes. Estos eventos han tenido lugar en Río de Janeiro y Sao Paulo (Brasil) y París (Francia).</p> <p>Oferta formativa: cursos certificados y seminarios de carácter técnico eólico y de prevención.</p> <p>Catálogo de todos los productos y servicios de Gamesa y online en 3D de repuestos.</p> <p>Participación con stand propio en 28 ferias internacionales distribuidas en los cinco continentes, lo que supone un incremento del 56% sobre participación en el año 2010.</p> <p>Presencia, por primera vez, en ferias de primer nivel en mercados como Australia y Suráfrica, así como inicio de la participación en ferias específicas offshore en Europa.</p> <p>Presentación de Gamesa en nuevos mercados (Finlandia, Chile, Filipinas, Colombia, Singapur, Jordania) mediante la esponsorización de conferencias sectoriales y la presencia en encuentros.</p> <p>El stand de Gamesa en ferias internacionales 2011 ha mantenido el display de producto Gamesa Innova, que realiza un recorrido por las diferentes plataformas de aerogeneradores Gamesa con la capacidad de innovación como hilo conductor. Asimismo, se ha dado entrada a una zona específica de presentaciones sobre las plataformas Gamesa G9X-2,0 MW y Gamesa G10X-4,5 MW en stands de gran tamaño. La información sobre la oferta de servicios de operación y mantenimiento de Gamesa se ha reforzado con la creación de un display específico.</p> <p>El equipo de vela Gamesa Sailing Team, liderado por Mike Golding y bajo el patrocinio de Gamesa, ha iniciado en 2011 su travesía hacia la regata Vendée Globe 2012 afrontando la regata Transat Jacques Vabre, desde Le Havre (Francia) y la regata Transat B2B, desde San Bartolomé (Antillas francesas). En ambos eventos deportivos Gamesa ha desarrollado eventos específicos con clientes, al tiempo que ha participado por primera vez con stand en el race village de un evento náutico (Transat Jacques Vabre).</p>
Proveedores	<p>Lanzamiento del Gamesa Supplier 2011 CSR Survey: contactos con 4.828 proveedores a nivel global en materia de derechos humanos, condiciones laborales y sistemas de gestión.</p> <p>Encuentros con proveedores nacionales sobre "El reto del desarrollo internacional", con el objetivo de analizar el plan de expansión internacional de la compañía y trasladarles la necesidad de seguir trabajando de forma conjunta en su estrategia de crecimiento global. Total proveedores 2011: 80.</p> <p>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.</p> <p>Web Gamesa: conteniendo Condiciones Generales de Compra (CGC) y Manual de calidad para proveedores.</p>



## Compromiso con los grupos de interés

Grupos de  
interés

## Vías de diálogo y comunicación relevantes

Gamesa People Survey: encuesta de clima laboral con un nivel de respuesta del 54% en esta segunda oleada (4.252 respuestas sobre un universo de 7.853 empleados) y un alto nivel de satisfacción. Uno de cada 5 empleados (26%) valora a Gamesa en términos de excelencia. En general, el nivel de satisfacción es del 73%.

Gamesa intranet: 114.860 visitas en 2011 (+48%) con un promedio de 3'40" para un total de 430.764 (+35,3%) páginas vistas. Publicadas 134 noticias en 2011 frente a 70 en 2010 (+91,4%)

Correos recibidos a buzón interno y gestionados: 286 comentarios y/o peticiones

Portal de empleo: N° de ofertas de empleo publicadas en el portal de empleo en 2011: 521; N° candidatos internos que han aplicado a ofertas publicadas en el portal de empleo: 578.

Plan de acciones o de participación en el capital de Gamesa: para todos los empleados de Gamesa. 3.025 empleados confiaron en la compañía y participaron en este programa en 2011-2012. Teniendo en cuenta el número de empleados en el momento del lanzamiento de la iniciativa (7.721), se ha conseguido una participación del 39,17%.

Buzón Gamesa-Equity ha atendido 464 incidencias. Adicionalmente, se creó un buzón específico por parte de Morgan Stanley para atender las incidencias más específicas de las cuentas individuales en las que cada participante tienen depositadas las acciones.

Desayunos con el Presidente orientados a colectivos clave y personas con alto potencial. Organizados 2 en 2011 para un total de 29 empleados y elevado nivel de satisfacción.

II Premios Gamesa de patentes e inventores: 46 asistentes y revisión de 26 patentes.

Gamesa Club de compras con servicios y descuentos especiales para empleados. 5.510 visitas al portal de Gamesa Club, 60.206 páginas vistas, 9:29 minutos de media empleados en el site. Representa aproximadamente el 5% de las visitas a la intranet.

Buzón Gamesa-Club: 61 consultas.

Buzón Gamesa Flex para gestión e información sobre el plan de compensación flexible de Gamesa. El colectivo de personas que ha decidido adquirir algún producto o servicio Flex en esta última ventana ha sido de 628 empleados. El buzón Gamesa-Flex ha atendido 1.071 cuestiones de interés por parte de los empleados.

Buzón Human Capital Management para el tratamiento de temas generales de gestión del capital humano, procesos de GMBO, de bienvenida y otros. Se han recibido 301 registros de los cuales 89 permanecen en proceso de respuesta o asignación.

Encuentros de directivos: Gamesa Management Group GMC-2011. Encuentro de 3 días y 120 directivos en la localidad de Windsor-UK.

China Management meeting: 90 managers asistieron en 2011.

El Portal del Empleado de Gamesa se ha lanzado en una fase piloto durante diciembre 2011 a un total de 131 empleados. Durante esta fase piloto, se ha conectado más del 90%. El lanzamiento para todos los empleados en España con dirección de correo electrónico (2.700 personas) se ha realizado el 1 de febrero de 2012.

El portal del empleado permite realizar gestiones internas de una forma más sencilla y eficiente online. Gestión del Capital Humano, Organización y Sistemas y Jurídico Laboral proporcionan una nueva herramienta online de servicio. Esta nueva herramienta de autogestión permite mejorar en eficacia, especialmente en organizaciones con dispersión geográfica de sus personas.

Buzones genéricos Universidad Corporativa: leadership school, languages school...etc.

Acciones formativas: 6.166 acciones formativas en 2011 (72% presencial y 17% online).

Centro de recursos de autodesarrollo: 5.000 resúmenes disponibles y 6.147 descargas realizadas.

Plataformas on-line de idiomas: módulos de aprendizaje con 7 idiomas diferentes y más de 15.500 horas de aprendizaje en 2011.

Procedimiento de acogida / bienvenida.

## Empleados

## Compromiso con los grupos de interés

Empleados	<p>Campaña interna: "Día mundial de la excelencia", microsite, videos, material específico,...etc..</p> <p>Día de la familia en Chennai (India): 853 personas (263 empleados, 452 familiares, 120 niños)</p> <p>Campaña de donación entre empleados para el tratamiento de un tipo muy grave de leucemia de un hijo de un trabajador de la planta de nacelles en Tianjin (China). Recaudación de 61.800€.</p> <p>Contacto con los representantes de los trabajadores / diálogo social:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones con representantes sindicales: 130 reuniones ordinarias en 2011, 61 reuniones de negociación de pactos y otras reuniones (67).</li> <li>• Reuniones de la comisión ERE 2011: 10 reuniones de negociación y 2 de seguimiento adicionales.</li> <li>• Reuniones de la Comisión de Diversidad e Igualdad: 2 en 2011.</li> </ul>
Comunidad y Administraciones	<p>Página Web corporativa: 1.918.826 visitas y 4.923.239 páginas vistas.</p> <p>Microsite Gamesa Sailing Team: 6.619 visitas, 32.265 páginas vistas y 286 comentarios y/o peticiones recibidas en el buzón específico.</p> <p>Relación con medios: 80 comunicados enviados a medios (+56,8%); gestión de 700 solicitudes de información o peticiones a través del buzón Media.</p> <p>Impacto de las noticias de Gamesa en medios online 20.000 noticias en las que se cita a Gamesa y 600 menciones en blogs.</p> <p>Impacto de las noticias de Gamesa en medios escritos: cerca de 5.000 menciones, en las que 2.280 veces Gamesa es la protagonista o la fuente de información.</p> <p>Redes Sociales: 109 tweets (1/día), 334 seguidores, alrededor de 100 fans en Facebook, Youtube: 24 videos con más de 6.000 visitas (Nota: Datos entre el 15/09/2011 y 31/12/2011).</p> <p>Relaciones institucionales directas con administraciones: Encuentro con embajadores extranjeros acreditados en España y altos funcionarios diplomáticos de 38 países de todo el mundo. Comisiones del Congreso visitan la planta de palas de la G10X-4,5 MW en Aoiz (Navarra) y el parque de I+D de Jaulín (Aragón) de Gamesa.</p> <p>Comunicaciones a la Comisión Nacional del Mercado de valores (CNMV).</p> <p>Participación en confederaciones empresariales y otras organizaciones sociales: presencia en un total de 81 asociaciones en 2011 (48 en España y 33 internacionales).</p> <p>Participación en foros, jornadas, eventos y colaboraciones con la comunidad.</p> <p>Procesos de evaluación de impacto ambiental. Total de estudios ambientales en 2011: 135.</p> <p>Proyecto EcoEmprendedor XXI: programa integral de formación, asesoramiento y apoyo a los emprendedores, que promueve la creación y el crecimiento de empresas innovadoras en el ámbito de las tecnologías limpias. En esta iniciativa conjunta, Gamesa colabora con "la Caixa", el Ayuntamiento de Barcelona, el Instituto Catalán de la Energía (ICAEN), la Cámara de Comercio de Barcelona y, desde este año, también con KIC InnoEnergy.</p> <p>Presidencia de la Fundación Navarra para la Excelencia, organismo público sin ánimo de lucro, constituido por el Gobierno de Navarra en 1999, con el objetivo de promover y difundir la cultura y principios de la excelencia empresarial en todas las organizaciones navarras públicas y privadas.</p> <p>Acciones de "employer branding" 2011: 31 (7 en España, 10 en China, 10 en Estados Unidos, 3 en Reino Unido y 1 en India).</p>
Accionistas, inversores y analistas	<p>Web corporativa con espacio específico relativo a inversores y accionistas: 190.000 visitas en 2011.</p> <p>Presentaciones de resultados y estratégicas: seguimiento 1.142 personas.</p> <p>Seminario Tecnología y Plataforma de Producto: seguimiento 42 personas.</p> <p>Oficina de atención al accionista: atención a 521 llamadas.</p> <p>Departamento de relación con inversores. Visitas a plazas financieras: Madrid, Hong-Kong, Singapur, Londres, Frankfurt, Ginebra, Zurich, Edimburgo, Milán, París, N.York y Boston. Total inversores 2011: 180.</p> <p>Presencia en conferencias destinadas a inversores institucionales: Londres, Zurich y Madrid. Total inversores: 100.</p> <p>Junta General de Accionistas: presencia del 50% del capital social. Seguimiento 121 personas.</p> <p>Buzón de atención al accionista: 1.064 consultas.</p> <p>Buzón de atención a inversores institucionales y analistas: 528 consultas.</p> <p>Contacto permanente con 36 casas de análisis.</p>

## Compromiso con los grupos de interés

Gamesa se pone a disposición permanente de analistas financieros, ONG, sindicatos, asociaciones de consumidores, periodistas de información económica, líderes de opinión y expertos en RC, en procesos periódicos e inclusivos para la evaluación de empresas responsables.

Este nivel de desempeño de Gamesa en el ámbito de la responsabilidad corporativa se somete a un continuo análisis y evaluación por parte de agencias evaluadoras, bancos de inversión, entidades certificadoras y organismos de opinión, cuyos resultados configuran una fuente de información de gran utilidad para el aprendizaje y la mejora continua de la gestión.

	2011	2010	2009
<b>Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI)</b>			
Calificación global	73	68	62
Líder del sector	77	68	62
Media del sector	50	43	37
<b>Observatorio de la RSC (OBSRSC)</b>			
Posición IBEX-35	10	12	11
Resultado global	1,68	1,59	1,54
Contenidos	1,51	1,32	1,21
Sistemas de gestión	1,80	1,73	1,68
Gobierno corporativo	2,09	1,98	2,02
<b>Observatorio de la RSE</b>			
Posición IBEX-35	22	10	9
Resultado global	45	51	46
Información, transparencia y sistemas de gestión	56	57	54
Política y resultados de gestión	34	45	38
<b>Monitor Español de Reputación Corporativa (MERCOR)</b>			
Posición Top 100	48	62	21
Score general	5.564	3.658	4.210

## Compromiso con los grupos de interés

Aspectos de interés identifi-  
cados [4.17]

La respuesta razonada y equilibrada a las preocupaciones y aspectos de interés identificados a través del diálogo y la participación de los stakeholders quedan reflejados en el presente Informe de Sostenibilidad 2011.

Cada uno de los capítulos reflejados en la tabla anterior tiene su explicación en una o varias secciones del informe, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos de desempeño, así como mediante los correspondientes enfoques de gestión. Esta información se consultada en la sección 5 descrita a continuación.

<i>Principales preocupaciones</i>	<i>Asuntos clave identificados</i>
Cambio climático	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 CO <sub>2</sub> (Scope 1 e indirectas Scope 2). Publicación de indicadores de intensidad CO <sub>2</sub> . 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	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	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	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.

## Compromiso con los grupos de interés

## Principales preocupaciones    Asuntos clave identificados

Derechos Humanos	<p>Políticas formales en materia de Derechos Humanos en línea con estándares internacionales de referencia.</p> <p>Mecanismos para evaluar y gestionar los riesgos asociados a la vulneración de derechos humanos (identificación, evaluación, canales de comunicación, investigación).</p> <p>Desarrollo de mapas de riesgo siguiendo estándares de referencia.</p> <p>Definición de indicadores para monitorizar el cumplimiento y reportar el desempeño.</p> <p>Promoción entre los empleados de prácticas de respeto de los derechos humanos.</p> <p>Promoción de los derechos humanos en los ámbitos de influencia del negocio de la compañía, en particular entre sus socios y proveedores.</p> <p>Participación y colaboración activa con gobiernos y ONG en materia de derechos humanos.</p>
Gobierno Corporativo	<p>Política formal de gobierno corporativo conforme a estándares internacionales.</p> <p>Compromiso con la independencia y diversidad en el Consejo de Administración.</p> <p>Remuneración de los consejeros ligada al logro de objetivos ESG.</p> <p>Evaluación del desempeño de los consejeros.</p> <p>Comité de Sostenibilidad o RSC en el Consejo de Administración.</p> <p>Inclusión de know-how ESG en el departamento de Relación con Inversores.</p>
Personas	<p>Política de recursos humanos basada en estándares internacionales de referencia (i.e. ILO).</p> <p>Política de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades.</p> <p>Compromiso con la estabilidad laboral y gestión de la empleabilidad.</p> <p>Desarrollo de un marco de cultura corporativa y valores que refuerce el compromiso.</p> <p>Desarrollo profesional basado en las competencias.</p> <p>Política de atracción y retención del talento.</p> <p>Remuneración basada en el reconocimiento de méritos (sistemas evaluación del desempeño).</p> <p>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.</p> <p>Compromiso con la libertad de asociación en particular en países donde está negada por la ley.</p>
Seguridad y Salud	<p>Políticas de Seguridad y Salud.</p> <p>Identificación, evaluación y mitigación de riesgos en materia de salud y seguridad laboral.</p> <p>Asistencia psico-sanitaria adecuada (adoptar medidas para controlar el estrés, implantar un sistema de turnos flexibles, proveer asesoramiento psicológico, etc.).</p> <p>Sensibilización y formación en materia de seguridad laboral.</p> <p>Trend de indicadores de accidentabilidad empleados y contratistas (KPI).</p> <p>Trend de indicadores de absentismo (KPI).</p> <p>Objetivos de reducción de accidentes laborales y grado de avance.</p>



# 05

## Indicadores de desempeño





# 05

## Indicadores de desempeño

+10%  
Ventas

+15%  
Reducción del CoE

MW vendidos en  
23  
países

### 1. Dimensión económica

#### Enfoque de gestión económica<sup>16</sup>

Gamesa concluyó el ejercicio 2011 cumpliendo previsiones, en términos de volumen, rentabilidad y solidez financiera, y manteniendo un crecimiento rentable, apoyado en su estrategia de globalización -que le permite aprovechar el crecimiento de mercados emergentes y diversificar los riesgos de mercado- y en un riguroso programa de eficiencia, con los que registra avances de dos dígitos en sus principales magnitudes operativas y consigue mantener márgenes, pese a seguir operando en una compleja coyuntura macroeconómica y sectorial y en mercados altamente competitivos.

En 2011, Gamesa alcanzó unas ventas consolidadas de 3.033 millones de euros (+10%), impulsadas por la recuperación de la actividad de fabricación; el EBIT fue de 131 millones de euros (+10%); y el resultado neto creció hasta los 51 millones de euros (+2%).

La actividad de aerogeneradores incrementó sus ventas (en MWe) un 16,5%, hasta los 2.802 MW y buena parte de ellos (un 92%) provinieron del exterior, consolidando así su estrategia de expansión internacional.

Gamesa consiguió diversificar sus ventas en 5 áreas geográficas: India las multiplica 2,6 veces (representan un 19% del total), en tanto que en LATAM y Cono Sur (Honduras, México y Brasil) son 3,8 veces superiores

(hasta un 15% del total). Europa (sin España) consolida su aportación en un 20% del total, con una notable contribución de los países del Este, principalmente Polonia y Rumanía, que aportan un 14%. China representa un 23% y EEUU, un 14%. España, por segundo año consecutivo, no supera el 8% del total. Mientras se consolidaba en regiones con gran potencial eólico, la compañía accedía también a nuevos mercados, consiguiendo sus primeras ventas en Nueva Zelanda, Argelia y Azerbaiyán.

La recuperación de la actividad de fabricación de aerogeneradores y la focalización en el control de costes sitúan el margen EBIT de aerogeneradores en el 4%, en línea con las guías para 2011.

El área de servicios de operación y mantenimiento (O&M) es clave en el crecimiento rentable de Gamesa, por su contribución a la generación de ingresos recurrentes, la mejora de márgenes y la generación de caja. Gamesa mantiene un total de 16.300 MW -después de incrementar su cartera en 2.700 MW durante el ejercicio-, generando ingresos recurrentes de 250 millones de euros.

Durante 2011, Gamesa ha seguido focalizándose en la puesta en valor de su actividad de promoción y venta de parques, con acuerdos de venta de 417 MW con algunas de las principales eléctricas mundiales y la entrega de

177 MW en España, Alemania, Francia, Grecia y EE.UU. Gamesa mantiene, además, 734 MW en las últimas fases de construcción y puesta en marcha.

Durante el período, Gamesa destinó inversión, un total de 229 millones de euros, a la expansión internacional, el lanzamiento y fabricación de nuevos productos y la inversión en I+D de nuevas plataformas, situando la deuda financiera neta (DFN) consolidada en 710 millones de euros, equivalente a 2x el EBITDA, en línea con las previsiones para el ejercicio.

En 2011, Gamesa avanzó en los tres vectores principales de su Plan de Negocio 2011-2013: la reducción del CoE, en un 10% -15% en 2011 (dependiendo de plataformas y regiones), y el lanzamiento de nuevos productos y servicios; el crecimiento, registrando un 16,5% más de MW vendidos en 23 países y 46 clientes, la apertura de nuevos mercados y el aumento de la cartera de MW en mantenimiento y las ventas de parques; y la eficiencia, a través del ajuste de la capacidad productiva a la demanda, la localización de la cadena de suministro en India y Brasil y la optimización de los costes de construcción y logísticos.

<sup>16</sup> Extracto de los resultados económico-financieros consolidados de Gamesa en ejercicio 2011. Los resultados completos están recogidos en la presentación de resultados, el Informe de Cuentas anuales y el Informe de Actividad, todos ellos disponibles en página Web

## 1. Dimensión económica

### Desempeño económico

Valor económico directo generado y distribuido [EC1]

(en miles de euros)	2011	2010	2009
Valor económico directo generado	3.050.220	2.782.635	3.241.461
Valor económico distribuido	3.145.568	2.863.470	2.471.507
Costes operativos	2.660.934	2.434.327	2.056.394
Retribución a empleados-gastos de personal	354.751	295.116	292.354
Pagos a proveedores de capital-Dividendos <sup>17</sup>	12.600	12.750	29.000
Gastos financieros	80.886	67.318	58.642
Pagos a administraciones públicas	31.076	52.346	34.241
Inversiones en beneficio de la comunidad <sup>18</sup>	5.321	1.613	876
Valor económico retenido	(95.348)	(80.835)	769.954

<sup>17</sup> En los años 2009, 2010 y 2011 se incluye el nuevo sistema de retribución a los accionistas denominado "Gamesa Dividendo Flexible" referenciado a su valor de mercado.

<sup>18</sup> Incluye gastos en asociaciones, patrocinios y mecenazgos

<b>Cuenta de pérdidas y ganancias (MMEURO)</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>
Facturación	3.033	2.764	3.229
Trabajos inmovilizado	114	68	71
Consumos	-2.067	-1.850	-2.326
Gastos de Personal	-355	-295	-292
Otros gastos operativos	-361	-359	-287
EBITDA	364	328	394
Amortizaciones y depreciaciones	-99	-103	-99
Provisiones	-134	-106	-118
EBIT	131	119	177
Resultados financieros	-39	-54	-53
Resultados en enajenación de activos no corrientes	2	-1	-2
Pérdidas netas por deterioro de activos	-25	-30	-2
Resultados Pta. Equivalencia	-	2	2
Beneficio antes de impuestos	70	35	122
Impuestos	-18	15	-7
Beneficio neto	51	50	115

Riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático [EC2]

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 compañía se ha adherido a diversos acuerdos como el de Cancún (anteriormente también a Copenhague y Poznan), que refuerzan este compromiso de llamada a la acción 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

La transición hacia economías bajas en carbono posiciona a la energía eólica y a Gamesa, en particular, como un actor clave, proporcionando energía libre de emisiones de CO<sub>2</sub>, reduciendo la dependencia de combustibles fósiles, aumentando la seguridad energética y contribuyendo a la estabilidad de precios de la energía

## 1. Dimensión económica

de emisiones de CO<sub>2</sub>, donde además de los compromisos de Copenhague, existen otros 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 ha establecido un objetivo de 150-200 GW de potencia eólica para 2020, entre otros.

Gamesa opera, por tanto, en un mercado en continuo crecimiento, que solicita una tecnología madura. El mercado mundial de instalaciones de energía eólica aumentó en 41,2 GW en 2011, según cifras publicadas por el Consejo Mundial de Energía Eólica (GWEC). Esto hace que la capacidad total instalada de energía eólica en 2011 ascienda a 238,3 GW, un 20,6% más con respecto a los 197,6 GW instalados a finales de 2010.

Por tanto, 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 CO<sub>2</sub>, 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.

### Beneficios sociales [EC3]

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, productos y servicios 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 el seguro de salud, alquiler de vivienda, tickets restaurante, equipos informáticos y vales guardería.
  - » En 2011 se ha ido ampliando progresivamente el colectivo potencialmente beneficiario de este Plan lo que, unido a un mayor conocimiento de las ventajas del mismo, ha hecho que se incrementase

el número de personas que han decidido adquirir algún producto o servicio FLEX en un 25% con respecto a la segunda ventana de 2010.

» El número de empleados que han contratado 1 o más productos en esta última ventana ha sido de 628 empleados en 2011.

» Los 3 productos ofrecidos en el plan de compensación flexible, que más se han contratado en la última ventana, han sido el seguro de salud, seguido de los tickets guardería y, en tercer lugar, los vales de comida.

» El ahorro fiscal medio se encuentra cerca de los 900 euros medios anuales por participante.

- Club de Compras (Gamesa Club): condiciones especiales de compras para los empleados de Gamesa. Este es un área de beneficios sociales para los empleados de Gamesa en relación a ciertos productos y servicios. Debido a diferencias geográficas, las ofertas pueden no estar disponibles en todas las regiones. Estas ventajas incluyen descuentos en agencias de viajes, ventajas hipotecarias, descuentos en coches de alquiler, hoteles, etc. En 2011 se han ofertado 36 productos diferentes.
- Plan Familia: fomento de la colaboración con empresas que facilitan la conciliación de la vida profesional con la personal de cada empleado, específico para promoción y venta de parques.
- Comedores de Empresa: subvención total o parcial, por parte de la empresa, de los servicios de restauración en algunos de sus principales centros de trabajo.

## 1. Dimensión económica



- **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.
- **Plan de Acciones:** El Plan de Participación en el capital de Gamesa ha ofrecido en 2011 la posibilidad a todos los empleados –de cualquiera de las sociedades del grupo Gamesa, cuyo contrato pudiera expirar antes de la finalización del plan el 1 de junio de 2012- de convertirse en accionista de la compañía. El importe que cada empleado decidiera destinar a la adquisición de acciones, hasta un máximo de 1.200 euros, ha sido financiado por Gamesa y se ha deducido proporcionalmente de la nómina (salario neto) en las mensualidades que mediaban desde la fecha de lanzamiento del plan el 28 de abril de 2011 hasta el fin del período. Como contrapartida a este compromiso de los empleados, por cada 2 acciones adquiridas por el empleado, en el marco de este plan, se les entregará 1 acción gratuita, siempre y cuando el empleado siga formando parte del equipo de Gamesa y conserve las acciones hasta la fecha de finalización del plan.
- **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 algunas geografías planes 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.

• **Incentivo a Largo Plazo (ILP).** La Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Gamesa Corporación Tecnológica acordó en su reunión celebrada el 30 de mayo de 2011:

» La liquidación anticipada del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2009-2011 autorizado por la Junta General de Accionistas del 29 de mayo de 2009

## 1. Dimensión económica

(hecho relevante 109164)

- Número de beneficiarios: 136 personas, incluido el Presidente y Consejero Delegado (ningún otro miembro del Consejo de Administración es beneficiario del Programa), directivos y personal clave conforme a las condiciones del Programa<sup>19</sup>;
- Número total de acciones entregar: 460.903<sup>20</sup>. Se especifica que 35.755 acciones corresponden a las acciones asignadas al Presidente y Consejero Delegado. El porcentaje sobre el capital social de la totalidad del programa ha sido del 0,19%. El origen de las acciones a entregar: autocartera.

» El Programa de entrega de acciones ligado a la consecución de los objetivos del Plan de Negocio de la Sociedad 2011-2013, aprobado por la Junta General de Accionistas del 25 de mayo de 2011, (hecho relevante 144470), se establece para reforzar el compromiso del equipo clave de gestión y el alineamiento con los objetivos de Gamesa, orientado a la consecución de los principales objetivos del Plan de Negocio 2011-2013. El Plan consiste en un incentivo extraordinario, plurianual y pagadero en acciones de la sociedad, que consiste en la asignación inicial al beneficiario de un número de “acciones teóricas” que, tras la aplicación de unos determinados coeficientes, en base al grado de consecución de unos objetivos estratégicos, podrán dar lugar a la entrega efectiva de acciones de Gamesa en la fecha de abono prevista. No se garantiza ningún valor mí-

nimo de las acciones asignadas. Si fuera necesario o conveniente por razones legales, regulatorias u otras de análoga naturaleza, podrán adaptarse en casos concretos los mecanismos de entrega de las acciones, sin alterar el número máximo de acciones vinculadas al Plan ni las condiciones esenciales de las que dependa la entrega. Entre estas posibles adaptaciones se incluye la sustitución de la entrega de acciones por entrega de cantidades en metálico de valor equivalente en la fecha de entrega. En este caso, el equivalente en metálico se calculará multiplicando el número de acciones que hubieran correspondido en la fecha de abono por el precio de cierre de la acción en dicha fecha.

### Ayudas financieras recibidas de gobiernos [EC4]

El volumen de nuevas subvenciones a la inversión en I+D concedidas a Gamesa en el año 2011 ha sido de 10,8 millones de euros. Estas concesiones han provenido de organismos europeos, nacionales y autonómicos, tanto españoles como de otros países, en concreto: Comisión Europea en el marco del FP7, Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, Ministerio de Ciencia e Innovación, Gobierno de Navarra, Gobierno Vasco, Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, Gobierno de Escocia, Gobierno de Singapur y Departamento de Minas, Minerales y Energía del Estado de Virginia (Estados Unidos).

Además, Gamesa ha obtenido en el año 2011 créditos a bajo interés por valor superior a los 12,8 millones de euros, provenientes del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, del Ministerio de Ciencia e Innovación, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y del Gobierno Vasco.

Gamesa no tiene constancia de la participación de las administraciones públicas en el accionariado de las sociedades que componen su grupo.

<sup>19</sup> Presidente y Consejero Delegado y Alta Dirección realizarán la comunicación prevista en el artículo 9 del Real Decreto 1333/2005, de 11 de noviembre por el que se desarrolla la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, en materia de abuso de mercado, a partir de la fecha de la entrega de las acciones por la Sociedad, que se realizará no más tarde del 30 de junio de 2011.

<sup>20</sup> Conforme a lo previsto en las condiciones del Programa, los beneficiarios que por razón de la legislación del país no puedan recibir el incentivo en acciones, percibirán su equivalente en metálico. Tal circunstancia podría afectar a beneficiarios de nacionalidad china por un total de 16.844 acciones

## 1. Dimensión económica

### Presencia en el mercado

#### Política de retribución y compensación [EC5]

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.

En este contexto, el sistema de compensación de Gamesa asegura que se paga adecuando la retribución al nivel profesional y al salario de mercado, lo que nos garantiza, en cualquier caso, que ofrece a sus 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 aquel recoge los requisitos y garantías pactados con la unión sindical.

Así, este ratio asciende a 2x en España; 1,8x en Estados Unidos; 2,3x en China y 1,2x en Brasil. En el caso de India, al tratarse de un mercado altamente competitivo, se aplican normas según mercado y sector y posición específica.

#### Compras y relación con proveedores locales [EC6]

Gamesa, dentro de su estrategia de crecimiento, ha profundizado durante 2011 en su estrategia global, consolidando su presencia en mercados donde ya operaba, abriendo su actividad a nuevas regiones y, en su caso, instalando o fortaleciendo su presencia industrial en mercados en expansión, con el objetivo de dar respuesta a una demanda creciente. Esto ha obligado a la identificación, desarrollo y rápida capacitación de la cadena de suministro, en cada una de las áreas geográficas en las que se encuentra presente.

La globalización de la cadena de suministro se ha logrado a través de:

- la contribución de proveedores globales con presencia local;
- el desarrollo de nuevos proveedores locales;

- la internacionalización de la base de suministro que sigue a Gamesa en su expansión.

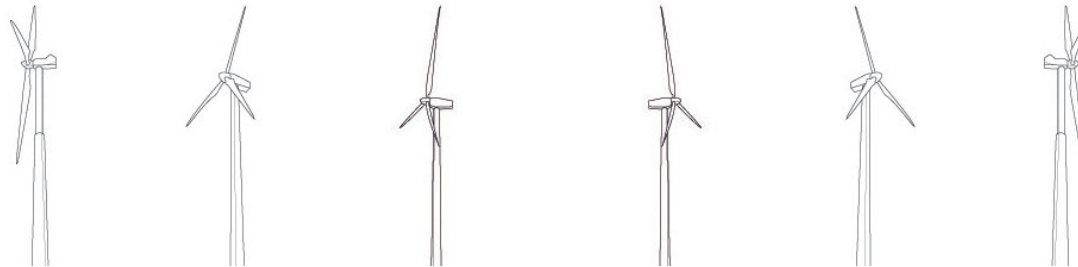
Todo ello sin afectar negativamente ni a la calidad y ni al desempeño.

En 2011, Gamesa realizó compras a proveedores de todo el mundo por valor de más de 2.000 millones de euros. La compañía persigue la generación de riqueza en la zona donde tiene actividad industrial y destina recursos propios a trabajar en las instalaciones de los proveedores con el fin de lograr su desarrollo tecnológico y competitividad. Así, por ejemplo, en India se han desarrollado en 2011 proveedores de estructura de fibra de vidrio, como es el caso de Venkateshwara Fibre Glass, y en China, fundidores como Wuxi Faw Foundry.

Asimismo, y con objeto de lograr rápidas localizaciones, importantes proveedores han acompañado a Gamesa en su expansión internacional, como es el caso de Hine (componentes hidráulicos), que, tras haberse instalado en China y Estados Unidos, este año lo ha hecho en India y Brasil.



## 1. Dimensión económica



El grado de localización (compra local) conseguido en 2011 ha sido:

<i>Grado de localización por País / Plataforma</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>
Estados Unidos – localización de G8X (US+Asia)	62%	60%
China – localización de G8X	95%	89%
China – localización de G5X	82%	76%
India – localización de G5X	46%	35%
Brasil-localización de G8X	48%	-

En línea con el Plan de Negocio 2011-2013, la gestión de suministros contribuye de manera decidida a la reducción del Coste de la Energía (CoE) trabajando con las áreas de tecnología y calidad para: el rediseño del producto dentro de programas de “Costwise Product Evolution” y la consecución de 133 proyectos de generación de proveedores alternativos.

Ambos factores han contribuido a la reducción de costes en 2011, frente al cierre de 2010, en un entorno en el que las materias primas han continuado subiendo.

<i>Nº proyectos de generación de proveedores alternativos</i>	<i>Plataforma</i>				<i>Total</i>
	<i>G5X</i>	<i>G8X</i>	<i>G97</i>	<i>G10X</i>	
Europa	3	23	7	3	36
China	11	25	7	-	43
Estados Unidos	-	22	-	-	22
India	26	-	2	-	28
Brasil	-	4	-	-	4

## 1. Dimensión económica

La base de proveedores de compra directa<sup>21</sup> con la que Gamesa trabaja es la siguiente:

<i>Mix de proveedores para compra directa</i>	2011		2010	2009	2008
Por áreas de negocio	Nº	%			
Nacelles	698	79%	71%	56%	63%
Palas	134	15%	23%	36%	31%
Torres	49	5%	5%	8%	6%
Por áreas geográficas					
Europa y resto del mundo	446	50%	64%	53%	63%
Estados Unidos	117	13%	12%	22%	15%
China	261	30%	21%	25%	22%
India	44	5%	3%	-	-
Brasil	13	1%	-	-	-

<sup>21</sup> Materiales y aprovisionamientos asociados directamente o que forman parte del aerogenerador.

En lo relacionado con compra indirecta, el mix es el siguiente:

<i>Mix de proveedores para compra indirecta</i>	2011		2010	
	Nº	% facturación	Nº	% facturación
Europa y resto del mundo	1.772 (63%)	50%	2.783 (66%)	62%
Estados Unidos	256 (9%)	26%	801 (19%)	28%
China	224 (8%)	3%	211 (5%)	1%
India	562 (20%)	20%	422 (10%)	9%
Brasil	10 (0,3%)	1%	15 (0,3%)	<1%

Para dar soporte a esta actividad global, Gamesa cuenta con un equipo de profesionales de 171 personas a cierre de 2011, distribuidas de la siguiente forma:

<i>Mix de fuerza de compras</i>	Europa	Estados Unidos	China	India	Brasil	TOTAL
Nº personas	71	22	48	20	10	171
Distribución	41%	13%	28%	12%	6%	100%

### Contratación local [EC7]

La compañía dispone de un conjunto de políticas y procesos de contratación de personal, de carácter global, atendiendo a procesos de gestión perfectamente establecidos, con el objetivo de 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.

## 1. Dimensión económica

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.

Fundamentado en la gestión integral del ciclo de talento existen, dentro de la Universidad Gamesa, una amplia gama de actividades de organización, selección y evaluación, gestión del conocimiento, formación y experiencias profesionales completas. Prueba de ello es el programa de desarrollo internacional (i-STEP).

<i>Personal directivo de carácter local</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>
España	94,2%	96%
Resto de Europa	83,3%	100%
Estados Unidos	83,3%	67%
China	66,6%	71%
India	100%	100%
Resto del mundo	20%	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.

Teniendo en cuenta la dimensión de la experiencia profesional, es esencial incluir en el proceso de desarrollo del talento la experiencia internacional, con la finalidad de fortalecer la cultura de globalización de las empresas, aumentar la empleabilidad de las personas y velar por su motivación, compromiso y desarrollo profesional.

El programa I-STEP es una herramienta anual para el desarrollo del talento clave que consiste en experiencias internacionales a través de proyectos de alto impacto con una duración media estimada de 3 meses. 2011 ha sido el año de implementación del primer programa I-STEP y ha contado con 19 proyectos.

El Gabinete Internacional de Gamesa da soporte a la función de Gestión del Capital Humano en la gestión de la movilidad internacional de las personas de Gamesa, garantizando la estandarización de condiciones, la equidad interna de las personas, la calidad de los procesos y la objetivación de criterios. En 2011, este gabinete ha gestionado un total de 759 asignaciones, tanto de corta como de larga duración, en todas las geografías en las que la compañía opera.

### *Programa I-STEP*

<i>Facultad</i>	<i>Campus (destino del proyecto)</i>	<i>Nº proyectos</i>
Comercial y proyectos	Estados Unidos → China → India (1) China → Brasil → Polonia (1)	2
Gestión del Capital humano	España	1
Auditoría interna	China → India	1
Excelencia de negocio	China (2) / India (1)	3
Control de gestión	China (2) / Brasil (1) / India (1)	4
Operaciones	Brasil → Estados Unidos → China → India (1) China (5)	6
Servicios	Estados Unidos (1) / India (1)	2

Gamesa ha desarrollado acciones especialmente relevantes en los ámbitos de la salud, la educación y el cuidado del medio ambiente en países como India, Brasil, Estados Unidos y China, algunas de ellas con la colaboración de sus empleados

## 1. Dimensión económica

### Impactos económicos indirectos

#### Impacto de las inversiones en las comunidades [EC8]

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 2011 en las regiones de India y Brasil, donde Gamesa ha llevado a cabo iniciativas en los campos de la salud, la educación y el cuidado del medio ambiente de la comunidad.

Gamesa ha desarrollado otros programas de cooperación al desarrollo destinados a paliar deficiencias de orden socio-económico en áreas deprimidas y ha canalizado fondos económicos en 2011 para el desarrollo de proyectos de este tipo 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).

Adicionalmente, y especialmente en India, la compañía realiza numerosas acciones con la comunidad con programas relacionados con la salud, la educación, el medioambiente y el desarrollo de infraestructuras.

- En el ámbito de la salud, Gamesa India ha ofrecido atención de salud preventiva y servicios de diagnóstico a la comunidad, mediante la gestión de campamentos de salud en general y especializada en diversas localizaciones: Thadichery (*Theni District*), Iluppanagar (Tiruppur District); Gudimanagalam (*Tiruppur District*); Pazham Kottai, (*Tuticorin District*). Con un alcance que ha cubierto a 2.155 personas se ha ofrecido asesoramiento de especialistas médicos (ginecólogos, cardiólogos, pediatras, dentistas y oftalmólogos) y

la realización a todos los pacientes de revisiones de la presión arterial, electrocardiogramas y análisis de sangre. Las prescripciones médicas derivadas de dichas revisiones han sido financiadas en su totalidad por Gamesa. Al mismo tiempo, 139 empleados de Gamesa han participado en una campaña solidaria de donación de sangre.

- En el ámbito de la educación, Gamesa ha participado en un programa de apoyo a dos escuelas de educación primaria y secundaria en la localidad de Shirgaon (*Chidoki Talud, Belgaum district, Estado de Karnataka*) en la que estudian 439 niños. Con el fin de proporcionar a los estudiantes el acceso a formación de calidad, se ha establecido el Gamesa Gram Jyankari Kendra (Gamesa Village Information Center) y ejecutado un programa que ha cubierto la compra de equipos informáticos. Igualmente, ha patrocinado con 3,5 lakhs (350.000 rupias -5.345 euros) la promoción de programas de recaudación de fondos en Chennai (*Conciertos con causa*) orientados a la renovación de aulas, albergues y aseos para la "Shri Sharada Devi Home for Differently Valed"

- En el área de desarrollo de las infraestructuras, Gamesa ha colaborado en labores de adecentamiento de la escuela Union Primary School (*Vadamalappalyam, Tiruppur District*), y ha realizado formación en programas de higiene personal y mantenimiento de instalaciones. Igualmente, ha suministrado equipos eléctricos (1.500 W) al centro médico primario de Gudimangalam, que permite proveer cuidados médicos de

#### Proyectos de cooperación al desarrollo canalizados por Gamesa en 2011

Descripción de la iniciativa	Localización	Beneficiarios	Aportación (€)
Construcción centro para discapacitados de karattuputhur	Tamil Nadu. India	175 niños	73.091 €
Construcción de colonia de 35 viviendas	Andhra Pradesh. India	Familias Dálits	24.967 €
Acogida y Educación a niños y jóvenes en una favela	Baurú, Sao Paulo. Brasil	Niños, jóvenes	31.242 €
Educación integral para niñas.	Belém. Brasil	Niñas de Belém	10.700 €
Total asignado			140.000 €

## 1. Dimensión económica

forma permanente sin cortes en el suministro, evitando a la comunidad los desplazamientos al hospital central de Tiruppur. Además, da apoyo a la Union Middle School (Ambasamudram, Theni District), para la prestación de servicio de agua potable (pozo, tanque, motores y accesorios) y un ambiente higiénico en la escuela a la que asisten 150 personas.

- En el área medioambiental, una iniciativa pionera ha consistido en crear la unidad de reciclaje de madera dentro de la planta de nacelles en Chennai, encargada de recuperar la madera y material de embalaje de las nacelles y otros materiales de aprovisionamiento y transformarlos hasta la producción de mobiliario escolar. Esta unidad ha nacido en 2011 y prevé construir 2.500 bancos y pupitres en 2012.
- El proyecto aerogenerador verde es aplicado en todos los parques eólicos de Tamil Nadu (India). Con el objetivo de reducir la huella de carbono en la fabricación, montaje, puesta en marcha y mantenimiento de aerogeneradores, se ha previsto plantar árboles en cada emplazamiento eólico, ya que los árboles absorben una cantidad considerable de carbono cada año. Dado que asociada a la fabricación de un aerogenerador de 850 kW se encuentra la emisión de 6.656 kg de carbono, se ha calculado que son necesarios 115 árboles (especie *Gliricidia sepium*) por cada aerogenerador de 850 KW para absorber su huella de carbono en el plazo de 20 años. En 2011, se han plantado 84.600 árboles (un exceso de 8.850 árboles para garantizar la supervivencia),

que neutralizarán la huella de carbono asociada a los 650 aerogeneradores de 850KW instalados en India en 2011, con lo que dichos aerogeneradores se consideran “carbón neutral”.

- A ello hay que añadir la campaña de donación de uniformes por parte de los empleados de Gamesa-India a estudiantes de las escuelas rurales de la población de Vadamalaipalayam, en la que cada escolar recibió dos conjuntos de uniformes, medias y zapatos.

En Estados Unidos, se llevó a cabo una campaña de colecta de juguetes que recibió una carta de agradecimiento de los servicios sociales católicos (Catholic Social Services), se completó una colecta de alimentos para el día de Acción de Gracias (Thanksgiving day) y se donaron 1.887 libras en alimentos a la iglesia de St. Mary's Cupboard.



En 2012, Gamesa pretende dar continuidad a estas y otras actividades de desarrollo de la comunidad, a través de nuevos proyectos de generación de bienestar social, algunos de los cuales comprenden:

### Proyectos de cooperación al desarrollo objetivo de Gamesa en 2012

Descripción de la iniciativa	Localización	Beneficiarios	Promueve
Educación básica. Derecho fundamental para todos.	Vyara (Gujarat, India)	900 niños	Adivasi Pragati Kendra Society, Vyara
Construcción de viviendas para aborígenes desplazados y sin tierra.	Gujarat, India	Familias locales	Catholic Church, Ankleshwar
Oportunidades educativas para niños sin casta “intocables”	Madras (Chennai, India)	Centros educativos	Ong Amigos Tercer Mundo (ATM)
Educación marianista en las favelas	Sao Paulo (Brasil)	100 niños/as	Fundación Educación Marianista Domingo Lázaro

**Gamesa continúa apostando en los principales mercados de energía eólica, con un nivel de inversión que ascendió a 229 millones de euros en 2011**

## 1. Dimensión económica

A través de una iniciativa global, Gamesa ha llevado a cabo la campaña solidaria para ayudar en el tratamiento de Fang Hongyao, hijo de un trabajador de la planta de nacelles en Tianjin (China), que padece un tipo muy grave de leucemia, y que se ha cerrado con un gran éxito de participación. Gamesa ha recaudado 58.500 euros, la mitad de los cuales han sido donados por los trabajadores de Gamesa de todo el mundo, tanto a través de transferencias bancarias como con los donativos depositados en las urnas en los distintos centros de trabajo.



**Tu ayuda puede salvar la vida de Fang Hongyao**

Realiza tu donación hasta el 15 de enero

Gamesa aportará la misma cantidad que el total recaudado entre sus empleados



### Impactos económicos indirectos [EC9]

El Plan de Negocio de Gamesa 2011-2013 se apoya en tres vectores estratégicos: reducción del Coste de la Energía, crecimiento y eficiencia.

En su desarrollo se produce un impacto económico indirecto generado por la creación 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.

La compañía ha continuado avanzando en su estrategia de combinar la fabricación interna con el suministro externo de los componentes claves del aerogenerador, maximizando la flexibilidad operativa y optimizando la inversión. A diciembre 2011 se había progresado considerablemente de acuerdo con el Plan de Negocio 2011-2013, externalizando componentes en palas y piezas de fundición.

Además, Gamesa continúa invirtiendo en los principales mercados de energía eólica, con un nivel de inversión que ascendió a 229 millones de euros en 2011:

- Avance en la construcción de la planta de palas para la máquina GSX-850 KW en India;
- Lanzamiento global de la G97-2,0 MW (adecuación de capacidad productiva);
- Inversión vinculada a la fabricación del aerogenerador G10X-4,5 MW;
- Nueva capacidad en Brasil para la máquina G9X-2,0 MW (construcción de planta de ensamblaje de nacelles);
- Inversión en I+D, estrechamente unida a la optimización del coste de la energía, asociada a nuevas plataformas (G97-2,0 MW, G10X-4,5 MW y offshore).

### Grado de externalización de componentes

	2010	2011	2013
Palas	28%	41%	50%
Multiplicadoras	35%	38%	53%
Generadores	12%	3%	31%
Piezas de fundición	82%	85%	88%
Electrónica de potencia	62%	60%	39%



La seguridad y la salud en el trabajo, el respeto al medio ambiente, la eficiencia energética y los requisitos de calidad son inherentes a la organización, formando parte integral de cada persona y cada actividad y, específicamente, de todos aquellos con responsabilidad sobre un equipo

## 2. Dimensión ambiental

### Enfoque de gestión ambiental

Gamesa mantiene entre sus compromisos la mejora continua y la colaboración en la consecución de un desarrollo sostenible, gestionando y aplicando buenas prácticas orientadas hacia la protección medioambiental desde un enfoque preventivo y fomentando la información y formación en esta cultura.

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, 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.

A través 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. Consciente 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.

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 de Gamesa para 2012



Alineado con dicha planificación estratégica del área medioambiental de Gamesa, se fijan para 2012 los siguientes objetivos:

Aspecto	Objetivo 2012
Sistema de Gestión	Avanzar en el Plan Director de Sostenibilidad, fomentando la cultura ambiental y la participación de las personas.
Cambio Climático	Continuación del programa de eficiencia energética a través de la reducción de un 10% en relación con los niveles de 2011. Verificación Huella de Carbono.
Emisiones	Reducción de las emisiones directas y difusas de COV, mediante la modificación de procesos y cambio de materiales utilizados.
Residuos	Disminuir en un 10% el vertido de residuos como destino final de los mismos, incrementando el reciclado y la valorización de los mismos. Continuar con el programa de reducción de costes de gestión de residuos en un 10%, en relación con los niveles de 2011.
Sustancias peligrosas	Definición de las sustancias que por su mayor peligrosidad se deben eliminar paulatinamente de los procesos y productos.
Producto	Avanzar internamente en materia de ecodiseño mediante la realización del análisis de ciclo de vida de la máquina G10X y su declaración ambiental de producto promoviendo dentro del Polo de Ecodiseño del País Vasco la generación de una metodología que permita el análisis LCC (Life Cycle Cost). Desarrollo de indicadores de control e introducción de los Informes de Evaluación de Riesgos Ambientales en los procesos de Fabricación de los nuevos proyectos G10X, G11X y G14X según corresponda en cada fase, en la MPBS.
Cadena de suministro	Incrementar el porcentaje de suministradores con Sistemas de Gestión Ambiental implantados y promover el análisis de la huella de carbono entre los mismos.

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. Gamesa asegura que prácticamente el 100% de su capacidad productiva en el mundo se encuentra certificada con respecto a estas normas.

## 2. Dimensión ambiental

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 (Gipúzcoa)	2004	2005	2009
Multiplicadoras	Mungia (Vizcaya)	2006	2008	2009
Multiplicadoras	Burgos	2005	2009	2007
Palas	Aoiz (Navarra)	2010	2010	2010
Palas	Somozas (A 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
Promoción y Venta de Parques	Madrid	-	2011	-
Estados Unidos				
Nacelles	Fairless Hills (Pensilvania)	2008	2009	2009
Palas	Ebensburg (Pensilvania)	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

Dentro del año 2011, el área de Promoción y Venta de Parques ha integrado su sistema de gestión ambiental, certificado desde 2002, en el sistema corporativo.

Dentro del sistema de gestión de Gamesa se han introducido en 2011 los requisitos necesarios para dar cumplimiento a la norma 14064 sobre la verificación de Gases de Efecto Invernadero y la norma 14006 de Ecodiseño.

En el contexto de su compromiso ambiental, ya manifestado por la certificación en la norma ISO 14001, Gamesa ha llevado a cabo la verificación del año base -2010- de emisiones de Gases de Efecto Invernadero conforme a la norma ISO 14064.

Adicionalmente se ha certificado en Eco-diseño, conforme a la norma 14006, la nueva plataforma de aerogeneradores de Gamesa G10X, el primer aerogenerador certificado en ecodiseño en el mundo. Dentro de los proyectos no eólicos desarrollados en Gamesa, también se ha certificado bajo el mismo referencial el poste de recarga de vehículo eléctrico desarrollado en la planta de Benissanó (Valencia).

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. En este sentido, 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).

## 2. Dimensión ambiental

### Materiales

Materiales utilizados [EN1]

<i>Consumo de materias primas (t)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
	137.254	113.364	129.601
<i>Consumo de materias primas por áreas geográficas (t)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Europa y resto del mundo	92.090	79.754	107.007
Estados Unidos	11.974	13.019	9.821
China	17.386	16.137	12.774
India	15.983	4.554	-
Total	137.254	113.364	129.601
<i>Consumo de materias más significativas (t)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Aceites	961	702	544
Disolventes	308	295	94
Pinturas	266	271	24
Acero y chapas	7.559	4.650	2.613
Despieces	9.835	9.234	8.038
Fundición	13.944	10.049	7.871
Prepeg	12.555	14.081	13.083
Coat	354	472	604
Adhesivos	1.009	1.148	881
Total de materias primas más significativas:	46.810	40.900	33.752
% consumo total	34%	36%	26%
<i>Consumo de materias primas por línea de producto semielaborado (t)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Multiplicadoras	19.503	17.022	19.470
Bastidores	15.540	13.154	17.144
Generadores	9.860	8.519	10.804
Ejes	6.430	5.325	6.920
Transformadores	6.040	4.006	4.963
Cuadros eléctricos	1.462	1.554	1.982
Total semielaborado:	58.745	49.580	65.523
% consumo total	43%	43%	47%
<i>Ecoeficiencia en el consumo de materias primas</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Toneladas de materia prima por empleado (t/empleado)	16	16	20
Toneladas de materia prima por facturación (t/MMEURO)	45	41	40

En el área de Servicios de los países de España y Portugal, se ha eliminado la utilización de papel en el circuito de órdenes de trabajo, lo que supone una reducción en el consumo de 6.000.000 de folios al año, esto es, aproximadamente, 30 toneladas de papel anuales.

**Materiales utilizados que son materiales valorizados.**  
[EN2]

Aunque para los principales materiales empleados por Gamesa no existe un sustituto valorizado en el mercado, podemos indicar que, dentro del proceso productivo de la fundición en Gamesa Burgos, se han reciclado 7.156 t de chatarra.

En este contexto, la gestión se centra en el uso eficiente de la energía, agua y productos químicos, a través de las mejores tecnologías disponibles.

## Energía

### Consumo directo de energía [EN3]

Fuente de energía <sup>22</sup>	2011	2010	2009
Gas natural (Gigajulios)	174.033	229.742	197.994
Europa y resto del mundo	111.653	165.940	174.407
Estados Unidos	34.868	34.759	21.510
China	27.512	29.044	2.077
India	-	-	-
Propano (Gigajulios)	9.815	16.647	14.306
Europa y resto del mundo	8.751	15.749	13.953
Estados Unidos	1.056	891	353
China	9	7	-
India	-	-	-
Diésel (Gigajulios)	63.575	58.466	12.931
Europa y resto del mundo	48.404	52.646	9.679
Estados Unidos	3.373	2.622	1.779
China	2.934	2.629	1.473
India	8.957	569	-
Gasolina (Gigajulios)	3.373	341	207
Europa y resto del mundo	-	-	-
Estados Unidos	3.373	341	207
China	-	-	-
India	-	-	-
(1) Energía primaria directa adquirida (Gigajulios)	250.797	305.195	225.438
(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:	250.797	305.195	225.438

<sup>22</sup> Los datos reportados asociados a los consumos energéticos son los que sirven de partida para el informe de gases de efecto invernadero, cuyos datos son verificados conforme a la norma ISO 14064 y con el alcance definido en dicho informe. Habiéndose corregido los datos de 2010 conforme a la verificación realizada para el año base (2010).

Consumo de energía primaria por áreas geográficas (GJ)	2011	2010	2009
Europa y resto del mundo	168.808	234.334	198.039
Estados Unidos	42.577	38.612	23.849
China	30.455	31.680	3.550
India	8.957	569	-
TOTAL	250.797	305.195	225.438

### Consumo indirecto de energía [EN4]

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 intermedia adquirida y consumida (MWh)	2011	2010	2009
Electricidad	104.466	94.749	71.401
Europa y resto del mundo	75.712	67.875	51.142
Estados Unidos	10.976	10.382	7.719
China	16.535	16.111	12.540
India	1.243	380	-

Energía indirecta consumida (GJ)	2011	2010	2009
Europa y resto del mundo	722.290	627.985	576.471
Estados Unidos	109.850	103.909	89.197
China	180.369	175.743	147.625
India	16.515	5.044	-
Consumo total indirecto de energía:	1.029.023	912.681	813.294

Ecoeficiencia en el consumo de energía (total)	2011	2010	2009
Consumo energético por empleado (GJ/empleado)	153,1	145,7	163,3
Consumo energético por facturación (GJ/MM EURO)	421,9	401,5	321,6

## 2. Dimensión ambiental

**El aerogenerador G128-4,5 MW ha demostrado su liderazgo medioambiental al ser el primero en el mundo en obtener el certificado de Ecodiseño, que constata su mínimo impacto medioambiental durante el ciclo de vida**

### Ahorro de energía [EN5]

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. Gamesa 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 361.548 euros, mediante la evitación de 16.156 GJ/año, lo que supone un ahorro de 1.354 toneladas de CO<sub>2</sub>.

### Iniciativas en productos y servicios eficientes en el consumo de energía [EN6]

Gamesa ha registrado importantes hitos en el ámbito de la optimización del Coste de la Energía (CoE) en 2011, a través del desarrollo de productos más eficientes y nuevos servicios de operación y mantenimiento (O&M).

Asimismo, en el tercer trimestre recibió el Certificado Tipo IEC WT01 de GL Renewables Certification (GL) para el aerogenerador G128-4,5 MW, que facilita el acceso a financiación de esta turbina y de los proyectos eólicos

que lo incorporen. El aerogenerador G128-4,5 MW es el primer producto resultado de las nuevas tecnologías desarrolladas íntegramente por Gamesa, que convertirá a la nueva familia de productos G10X-4,5 MW en líder en Coste de Energía en el futuro: MultiSmart®, Innoblade®, CompacTrain®, GridMate® y Flexifit®.

La plataforma ha demostrado su liderazgo medioambiental al convertir al aerogenerador G128-4,5 MW en el primero en obtener el certificado de Ecodiseño por la entidad de acreditación TÜV, conforme a la norma ISO14006/2011 ("Environmental Management Systems – Guidelines For Incorporating Ecodesign"), certificado que constata su mínimo impacto medioambiental durante el ciclo de vida.

En 2011, se ha seguido avanzando en la nueva plataforma de producto G9X-2,0 MW, que optimiza la plataforma anterior (G8X-2,0 MW), llegando a conseguir mejoras de doble dígito en la productividad del aerogenerador. Después de conseguir pasar de diseño a prototipo en tan solo 18 meses e industrializar el producto en cuatro regiones simultáneamente, se han montado dos prototipos en Navarra (España) y Colorado (EE.UU.) y se han instalado las primeras unidades comerciales en cliente en Baitugang (China) y en Tamil Nadu (India). A diciembre de 2011, Gamesa tenía firmado un acuerdo marco por 1.300 MW para la G97-2,0 MW en India y contratos en firme por 356 MW en EE.UU., Europa, China e

India. Durante 2011, este aerogenerador ha contribuido en más de un 5% a las ventas del grupo.

El diseño de nuevos servicios de operación y mantenimiento (O&M) ha desempeñado, también, un papel fundamental en la optimización del Coste de Energía que Gamesa ofrece a sus clientes, con la comercialización de nuevos productos como el programa GPA (Gamesa Premium Availability), con el que Gamesa ofrece una garantía de disponibilidad superior a la de mercado y a un menor coste para el cliente. GPA tiene como objetivo alcanzar una disponibilidad de un 99% en la flota de Gamesa y ha conseguido ya reducciones de hasta un 10% en los costes operativos de aquellos parques en los que se ha instalado. Dentro de la mejora del CoE, la compañía ha lanzado en 2011 el proyecto de ampliación de la vida útil de la flota G4X, que permitirá, mediante un programa de implantación de mejoras y adecuación de los mantenimientos, llevar la flota hasta los 35 años en las mejores condiciones de funcionamiento y manteniendo los costes de explotación en los niveles actuales.



## 2. Dimensión ambiental

### Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía [EN7]

En el marco de la optimización del CoE, Gamesa continúa trabajando en mejorar la disponibilidad y fiabilidad de sus aerogeneradores, poniendo especial atención durante 2012 a la reducción del coste de materiales. Asimismo, se desarrollarán durante el año dos nuevos aerogeneradores dentro de la plataforma G9X-2,0 MW: G97-2,0 MW clase II y G114-2,0 MW. El área de servicios de operación y mantenimiento continuará centrada en la mejora continua de la disponibilidad de su flota, con el fin de mejorar la disponibilidad actual que ya supera el 98%, a través de programas de mantenimiento como el GPA.

Durante el ejercicio se han llevado a cabo diferentes acciones dirigidas encaminadas a la reducción de consumo y a la eficiencia energética, implantadas en diversas áreas de la organización. (Ver certificado de verificación de emisiones incluido en la sección 6.5 de este informe y un informe, en la web). El cálculo de las emisiones evitadas mediante dichas acciones asciende a 148 t de CO<sub>2</sub>eq.

Con el objeto de compensar la huella de carbono, en India se ha desarrollado el proyecto “1.000.000 trees” para la plantación de árboles de diversas especies adecuadas a cada área, como la Gliricidia y la Jatropha, en colaboración con el Tamil Nadu Government Agriculture

Research Institute. El objetivo es plantar 115 árboles por cada aerogenerador instalado, de forma que en los 20 años de vida media de la máquina se compensen las emisiones generadas en su fabricación y mantenimiento. A finales de 2011, se habían plantado ya 84.600 árboles jóvenes.

### Agua

#### Captación total de agua [EN8]

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.

No se han registrado fuentes de agua afectadas de forma significativa por la captación de agua por parte de

Gamesa en 2011 [EN9]. 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.

Con respecto al volumen 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. [EN10]

Consumo total de agua (m³)	2011	2010	2009
Europa y resto del mundo	33.605	29.839	35.148
Aguas de red	27.938	24.974	30.835
Aguas subterráneas	5.667	4.865	4.313
Estados Unidos	3.185	3.465	3.461
China	61.144	58.002	52.616
India	3.171	1.833	-
Consumo total de agua:	101.105	93.140	91.225
Ecoeficiencia en el consumo de agua	2011	2010	2009
Consumo agua por empleado (m³/empleado)	12	13	14
Consumo agua por facturación (m³/MMEURO)	33	34	28

## 2. Dimensión ambiental

### Biodiversidad

En 2011, 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. [EN11] Esta afirmación cubre igualmente a los parques eólicos construidos durante el ejercicio, ninguno de los cuales se incluye dentro de un espacio natural protegido.

Los proyectos que Gamesa ha promocionado, construido y operado durante el año 2011 han sido evaluados de la siguiente manera en sus impactos sobre el medio en que se establecen. [EN12] En la tabla, al tiempo que la evaluación, puede observarse la localización del impacto y las medidas llevadas a cabo para su compensación:

<sup>23</sup> Se entiende por "Compensación natural" los pagos económicos o actuaciones sobre el entorno inmediato del proyecto encaminadas a mejorar la situación ambiental de la zona, todos ellos con el objeto de compensar un impacto específico (en este caso particular, la vegetación).

*Nota: El formato que incluye el impacto de las actividades ha sido modificado en 2011, reflejando únicamente si existen impactos severos o críticos.*

<i>Impactos más significativos en la biodiversidad (por tipo de impacto)</i>	<i>Impacto severo o crítico</i>	<i>Localización</i>	<i>Medidas correctoras</i>
VEGETACIÓN: Ocupación de vegetación natural, generalmente monte.	Sí	Alemania	• Compensación natural <sup>23</sup> (€49.919)
FAUNA: Ocupación del espacio aéreo por las estructuras.	Sí	Alemania	• Seguimiento tras puesta en marcha (€98.638)
		Estados Unidos	• Seguimiento murciélagos (€53.850)
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	-	
		Alemania	• Derechos ambientales (€1.580.670)
IMPACTO VISUAL	Sí	Francia	• Creación de un área de picnic a la entrada del aerogenerador nº6, incluyendo: varios carteles informativos, estacionamiento para 3 vehículos (uno para una persona con discapacidad), creación de accesos y mobiliario con madera, plantación de árboles frondosos y jardín (€7.376)
			• Plantación de castaños junto a la construcción eléctrica, a fin de que cubrir el impacto visual (€1.111)
ATMÓSFERA	No	-	-

## 2. Dimensión ambiental

### Hábitat protegidos o restaurados [EN13]

#### Grado de ocupación de espacios físicos

Ejercicio	Potencia (MW)	Superficie total (Ha)	Cultivo (Ha)	Vegetación natural (Ha)	Vegetación no natural (Ha)	Espacio protegido (Ha)
2011	349	130,2	83,6	27,3	6,9	0,4
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

### Estrategias y acciones para la gestión de impactos sobre la biodiversidad [EN14]

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.

En 2011 se han incrementado los estudios realizados en un 36%, principalmente en Europa.

Estudios Biodiversidad (Distribución según fase)	España			Internacional			Total				
	2011	2010	2009	2011			2010	2009	2011	2010	2009
Fase Promoción				Euro-Row	EEUU	China					
Estudios previos al EIA*	-	17	24	10	-	-	-	8	10	17	32
Arqueología	-	-	5	1	-	-	-	5	1	-	10
Est. impacto ambiental	-	17	11	13	1	1	7	8	15	25	19
Avifauna y murciélagos	-	1	7	33	-	-	6	20	33	7	27
Ruido	-	-	-	15	-	-		8	15	-	8
Estudios específicos	-	22	16	31	-	-	1	5	31	23	21
Fase Construcción											
Seguimiento ambiental	-	7	23	-	1	-	-	-	1	7	23
Seguimiento arqueológico	-	-	3	1	-	-	-	-	1	-	3
Otros	-	-	-	2	1	-	-	-	3	-	-
Fase Explotación											
Seguimiento ambiental	-	7	7	19	-	-	-	-	19	7	7
Otros	-	14	-	6	-	-	-	-	6	14	-
TOTAL	-	85	96	131	3	1	14	54	135	99	150

## 2. Dimensión ambiental

Las especies afectadas en parques en operación [EN15] se encuentran en el parque de Cabezo Negro y son las siguientes: Circus pyrganus (vulnerable), Falco peregrinus (vulnerable), Pterocles orientalis (vulnerable), Sterptopelia turtur (vulnerable), Falco subbuteo (casi amenazada), Milvus migrans (casi amenazada), y Sylvia undata (asi amenazada).

Especie	Cat IUCN	# Europa	# EE.UU.
Circus pyrganus	V	4	0
Falco peregrinus	V	4	0
Pterocles orientalis	V	4	0
Sterptopelia turtur	V	4	0
Tetra1 tetra1	NT	2	0
Falco subbuteo	NT	4	0
Pleurodeles waltl	NT	1	0
Ciconia Nigra	V	1	0
Milvus migrans	NT	5	0
Neophron percnopterus	EP	1	0
Milvus milvus	NT	5	0
Aquila chrysaetos	NT	3	0
Hieraetus fasciatus	NT	3	0
Falco subbuteo	NT	1	0
Calandrella brachydactyla	V	1	0
Phoenicurus phoenicurus	V	1	0

Especie	Cat IUCN	# Europa	# EE.UU.
Lanius meridionales	NT	1	0
Dioon merolae	V	1	0
Penelope purpurascens	(*)	1	0
Sylvia undata	NT	4	0
Pelobates culprites	NT	1	0
Chalcides bedriagai	NT	1	0
Vipera latastei	V	1	0
Eliomys quercinus	NT	1	0
Oryctolagus cuniculus	NT	1	0
Coenagrion mercuriale	NT	1	0
Myotis dasycneme	NT	1	0
Limosa limosa	NT	1	0
Numenius arquata	NT	2	0
Barbastella barbastellus	NT	1	0
Dendroica cerulea	V	0	1
Chimney Swift	NT	0	1

EP: En peligro  
V: Vulnerable  
NT: Casi amenazado  
(\*): Bajo protección especial (nacional)

## 2. Dimensión ambiental

### Emisiones, efluentes y vertidos

#### Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero [EN16]

En el reporte de las emisiones de gases de efecto invernadero se incluyen los datos verificados conforme a la norma ISO 14064 y con el alcance definido en dicho informe, habiéndose corregido los datos de 2010 conforme a la verificación realizada para el año base (2010).

<i>Emisiones de gases efecto invernadero (t)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Emisiones directas CO <sub>2</sub> (t)	15.991	17.929	12.983
Europa y resto del mundo	10.714	13.976	11.382
Estados Unidos	2.599	2.213	1.375
China	2.012	1.696	226
India	666	44	-
Emisiones indirectas CO <sub>2</sub> (t)	40.756	40.053	33.722
Europa y resto del mundo	22.548	22.127	19.690
Estados Unidos	5.576	5.555	4.276
China	12.286	12.003	9.756
India	1.182	367	-
Total emisiones CO <sub>2</sub>	57.583	57.982	46.705

#### Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero [EN17]

La actividad de Gamesa es básica para combatir el cambio climático, ya que sus más de 24.000MW instalados evitan la emisión a la atmósfera de 36 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> anualmente. La actividad de Gamesa, por lo tanto, contribuye a la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEIs), a la consecución de los objetivos de Kyoto, y al mantenimiento de un entorno más sostenible mediante la mitigación del cambio climático. [EN18]

<i>Otras emisiones de gases efecto invernadero (t)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Emisiones directas CH <sub>4</sub> (tCO <sub>2</sub> equivalentes <sup>24</sup> )	8,57	9,39	5,89
Emisiones directas de N <sub>2</sub> O (tCO <sub>2</sub> equivalentes <sup>25</sup> )	66,56	60,99	10,56
Total emisiones CO <sub>2</sub> (otras emisiones)	75,12	70,38	16,45

<i>Ahorros emisiones GEIs (según histórico MW instalados)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
MW instalados-anual	3.309	2.586	2.231
MW instalados acumulados	24.143	20.834	18.249
GWh / año <sup>26</sup>	60.357	52.084	45.616
tCO <sub>2</sub> evitadas-acumuladas <sup>27</sup>	36.214.050	31.250.550	27.371.550
tNO <sub>x</sub> evitadas-acumuladas	414.953	358.079	313.632
tSO <sub>2</sub> evitadas-acumuladas	229.356	197.920	173.353
TEP evitadas-acumuladas	5.190.681	4.479.246	3.923.256

<sup>24</sup>Factor de conversión 21 teq CO<sub>2</sub>/t CH<sub>4</sub>

<sup>25</sup>Factor de conversión 310 teq CO<sub>2</sub>/t N<sub>2</sub>O

<sup>26</sup>Considerando un número de horas efectivas=2500

<sup>27</sup>Considerando los siguientes factores de conversión por año de funcionamiento de aerogeneradores. Fuente IEA:2009 CO<sub>2</sub> emissions from fuel combustion: 0,6 tCO<sub>2</sub>/MWh; 0,006875 t NO<sub>x</sub>/MWh; 0,0038 tSO<sub>2</sub>/MWh; 0,086 tep/MWh

## 2. Dimensión ambiental

### Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono [EN19]

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.

<i>Sustancias destructoras de ozono (ODS's)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
R12 (expresados en kg eq CFC-11)	0	0	0
R22 (expresados en kg eq CFC-11)	15,95	21,7	54,7
R409 (expresados en kg eq CFC-11)	0	0	0
R401 (expresados en kg eq CFC-11)	0	1,1	0
Total kg eq CFC-11	15,95	22,8	54,7

### NO, SO y otras emisiones significativas [EN20]

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.

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.

<i>Otras emisiones</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
CO (t)	1,9	15,4	58,4
NOx (t)	2,2	7,6	21,3
SOx (t)	1,0	1,0	1,1
VOC (t)	3,9	3,6	3,9
Partículas (t)	0,5	1,0	1,5
HCx (t)	0	0	0
Carbono orgánico total -COT(t)	11,2	6,6	6,9



## 2. Dimensión ambiental

### Vertido total de aguas residuales [EN21]

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.

<i>Volumen de vertido (m³)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Europa y resto del mundo	26.884	23.871	29.118
Estados Unidos	2.548	2.772	2.769
China	29.519	28.003	25.402
India	2.357	1.466	-
Total vertidos (m³):	61.488	56.113	56.289

<i>Concentración de contaminantes en vertido</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
pH	7,90	7,95	7,61
Sólidos en suspensión (mg/l)	51,49	77,10	76,91
DQO	99,29	121,82	198,92
DBO5	27,48	35,20	73,42
Aceites y grasas	15,39	16,16	19,56
Fósforo total	3,66	4,40	5,25
Nitrógeno total	27,92	16,16	57,43
Cromo total	0,74	0,73	0,02

<i>Ecoeficiencia en el vertido</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Vertido por empleado (m³/empleado)	7,35	7,72	8,85
Vertido por facturación (m³/MMEURO)	20,27	20,30	17,43

## 2. Dimensión ambiental

### Peso total de residuos gestionados [EN22]

El incremento de generación de residuos en Estados Unidos está asociado a un incremento de la producción en ambos centros (fabricación de palas y nacelles), que han representado crecimientos del 30% y 37%, respectivamente.

Similar comportamiento se refleja en los centros de producción de Gamesa en China, asociados al aumento de la actividad, 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 se ha elevado también de forma significativa, hasta un 20%.

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 métodos de detección, reporte y corrección de anomalías medioambientales. [EN23]

<i>Residuos (t)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Residuos Peligrosos	2.522	2.603	3.429
Europa y resto del mundo	1.844	1.995	2.887
Estados Unidos	29	22	13
China	589	573	529
India	61	14	-
Residuos No Peligrosos	13.814	13.349	12.631
Europa y resto del mundo	9.357	9.616	10.182
Estados Unidos	2.439	2.319	1.582
China	1.368	1.197	867
India	649	181	-
Total generación de residuos:	16.336	15.952	16.060

<i>Destino de los Residuos (por medio de tratamiento)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Valorización			
Peligrosos	3,28%	4,15%	3,9%
No peligrosos	0,03%	0,14%	0,4%
Eliminación			
Peligrosos	81,52%	71,89%	69,3%
No peligrosos	53,78%	51,13%	34,5%
Reutilización			
Peligrosos	0,62%	1,93%	1,9%
No peligrosos	1,00%	2,48%	2,9%
Reciclado			
Peligrosos	10,51%	15,33%	18,0%
No peligrosos	44,81%	42,61%	42,0%
Depósito en espera			
Peligrosos	4,07%	6,70%	6,9%
No peligrosos	0,37%	3,64%	20,0%

## 2. Dimensión ambiental

En 2011 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. Si están registrados, no obstante, pequeños derrames, en número total de quince (15), de aceites hidráulicos y de lubricación con un volumen total de 1,5 m3 (1.500 litros). Todos ellos han sido registrados, notificados y corregidos de conformidad con los procesos internos de gestión, no habiendo sido preciso adoptar medidas correctoras excepcionales.

Asimismo, Gamesa no transporta, importa, exporta o trata residuos clasificados como peligrosos por el Convenio de Basilea. Igualmente, ninguno de los residuos que se genera en Gamesa es transportado internacionalmente. [EN24]

No se han registrado en 2011 vertidos y escorrentías a hábitat acuáticos que puedan tener un impacto significativo sobre la disponibilidad de los recursos hídricos. [EN25]

<i>Ecoeficiencia en gestión de residuos</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Residuos por empleado (t/empleado)	1,95	2,19	2,52
Residuos por facturación (t/MMEURO)	5,38	5,77	4,97

<i>Residuos más característicos transportados (t)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Residuos Peligrosos			
Prepeg	1.177	1.364	1.669
Catalizados	114	162	119
Envases metálicos contaminados	91	59	259
Material contaminado	362	333	602
Resinas pastosas	81	66	97
Aceite usado	97	102	120
Envases plástico contaminado	77	116	59
Residuos No peligrosos			
Basura general	3.313	2.940	3.893
Papel y cartón	553	623	701
Madera	2.016	1.903	1.313
Arenas de fundición	2.387	2.137	2.296
Chatarra	3.935	4.081	3.280
Polietileno	632	754	795

## 2. Dimensión ambiental

### Productos y servicios

#### Iniciativas para mitigar los impactos ambientales [EN26]

En 2011, Gamesa ha avanzado en la consecución de sus objetivos anuales de sostenibilidad. El aerogenerador Gamesa G10X – 4,5 MW ha sido certificado en Ecodiseño por la entidad de acreditación TÜV, conforme a la norma ISO14006/2011 “Environmental Management Systems – Guidelines For Incorporating Ecodesign”, que constata su mínimo impacto medioambiental y lo convierte en el primer aerogenerador en obtener la certificación en Ecodiseño a nivel mundial.

Esta certificación, sitúa a Gamesa como líder en sostenibilidad y excelencia ambiental, así como en el liderazgo tecnológico internacional, ya que se convierte en la primera compañía de renovables del mundo en obtener este estándar internacional, así como en desarrollar un aerogenerador eco-diseñado.

Asimismo, Gamesa ha diseñado y desarrollado un punto de recarga de vehículo eléctrico dentro de la gama de productos no eólicos donde la compañía quiere seguir diversificándose tecnológicamente. Desarrollar el primer aerogenerador ecodiseñado del mercado ha sido un exigente reto para la compañía. Este proyecto ha sido liderado por un equipo multidisciplinar de 24 personas, perteneciente a diferentes unidades y áreas

de la compañía. Un reto culminado con éxito y que ha requerido la participación de aproximadamente 400 personas.

Gamesa ha trabajado durante el ejercicio en el diseño y el desarrollo de un Punto de Recarga de Vehículos Eléctricos (PRVE) en la fábrica de Gamesa Electric en Valencia. Un producto novedoso en el mercado y para la compañía – forma parte de su estrategia de diversificación tecnológica – para el que se estableció, como uno de los requisitos iniciales de partida, que fuera un dispositivo ecodiseñado.

Otras actividades relacionadas con la mitigación de los impactos ambientales de los productos y servicios incluyen:

- Instalación del laboratorio de ensayo de materiales de Aoiz;
- Gamesa participa en el Programa Empresa y Medioambiente;
- Gamesa es Socio-Fundador del Polo de Ecodiseño del País Vasco (España) y del Bilbao Ecodesign Center BEC;
- Entre los objetivos para 2012 se encuentra la realización de una EPD- Environmental Product Declaration, de la generación del KWh eólico a partir de un aerogenerador Gamesa G90-2,0MW.



#### Productos vendidos y materiales de embalaje [EN27]

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 otros materiales, 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 desmantelar 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 desmantelamiento de aerogeneradores actual, la parte correspondiente a las opciones de fin de vida de los componentes principales del aerogenerador servirá para profundizar más en estos aspectos, así como actualizar el plan de desmantelamiento 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%)

## 2. Dimensión ambiental

### Cumplimiento normativa ambiental

Gamesa no tiene constancia de multas y sanciones significativas por incumplimiento de la normativa ambiental en 2011. [EN28]

### Transporte

En el ámbito del transporte de productos, Gamesa 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 2011, una decena de ellas son las más representativas y constituyen el >75% del total desplazado. [EN29]

La reducción en el movimiento de gas natural licuado es consecuencia del cierre de la planta 1 de Somozas.

<i>Principales mercancías peligrosas (distribución según clasificación ONU)</i>	<i>Nº ONU</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Gas natural licuado	1972	741	9.726	1.635
Pinturas o productos para la pintura	1263	95	278	184
Líquido orgánico tóxico	2810	62	62	232
Aminas o poliaminas líquidas corrosivas	2735	18	59	50
Líquido inflamable	1993	21	55	41
Gasoil	1202	15	199	58
Chem rez 2023/2016	2586	17	18	52
Propano comercial	1965	107	216	18
Material contaminado	1373	19	23	51
Materia sólida pot. Peligrosa para el medio	3037	3	10	41
Acetona	1090	7	30	19

### General ambiental

#### Gastos e inversiones ambientales [EN30]

<i>Gastos en medioambiente (tipología de gasto en €)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Adecuación de instalaciones	7.825	138.083	238.573
Analíticas	9.216	21.107	34.356
Consejero de seguridad	3.872	9.479	20.816
Consultoría/Asesoría	2.270.788	966.096	1.510.773
Gestión de residuos	1.175.181	1.467.752	1.648.092
Plan de vigilancia ambiental	1.260.327	286.955	319.295
Gastos del sistema de gestión ambiental	101.408	42.764	14.768
Formación	191.115	27.033	3.754
Otros	-	-	8.350
TOTAL	5.020.542	2.959.268	3.798.677

### 3. Prácticas laborales

#### Enfoque de gestión

El modelo de gestión de capital humano de la compañía y, por tanto, la propuesta de valor a sus empleados tienen su base 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, implantada a través de las distintas políticas y procesos de la compañía, así como recursos expresamente destinados a este fin. La constante disminución de los índices de frecuencia y gravedad de accidentes forman parte de los objetivos de todas las personas que gestionan sus objetivos de acuerdo con el procedimiento del Gamesa Management By Objectives (GMBO).

En Gamesa se promociona la igualdad de las personas. En 2011 se han llevado a cabo las primeras acciones definidas en el Plan de Igualdad acordado en 2010 con las organizaciones sindicales CC.OO, UGT y ELA en España, como marco de referencia en la gestión del igualdad en la compañía. En este sentido, se trabaja en la realización de un adecuado seguimiento de los indicadores,

teniendo en cuenta aspectos de género, hasta en cómo garantizar la inclusión de los principios de igualdad en procedimientos clave de gestión de personas, además de incluirse aspectos culturales asociados con valores como el respeto o la sensibilización a colectivos clave de Gamesa.

Asimismo, la Comisión de Prevención del Acoso, ya formalmente constituida y con su reglamento de funcionamiento interno, se encarga de velar por el cumplimiento del Protocolo de Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo, moral y mobbing. Estados Unidos cuenta con su propia normativa de aplicación.

En marzo de 2011, Gamesa firmó con la Fundación FSC Once un convenio marco de colaboración para fomentar la incorporación de personas con discapacidad, así como para trabajar en la sensibilización de los empleados de la compañía en lo relativo a discapacidad. El convenio ha permitido que personas con discapacidad participen en los procesos de selección de una forma más regular y para aquellos perfiles profesionales que se adapten a su experiencia y cualificación técnica.

Todos los procesos de selección, desarrollo y gestión del talento se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Ninguna persona es objeto de discriminación por motivos de género, edad, raza, religión, creencias y opinión. Todas las personas son siempre evaluadas en

función de criterios profesionales, garantizando la valoración de sus conocimientos, capacidades y habilidades.

La propuesta de valor sostenible de Gestión del Capital Humano que ha enmarcado nuestros procesos en el marco temporal 2009-2011 es la mejor síntesis de nuestras políticas, fundamentadas en la creación de un equipo, cuyo máximo rendimiento y aportación solo son posibles desde unas prioridades constantes dirigidas por el negocio pero fundamentadas en el desarrollo de perfiles de empleo de calidad, la gestión de la empleabilidad, la gestión del talento y del compromiso, así como un modelo de relaciones con el entorno centrado en la influencia positiva, desde en una sólida cultura corporativa. Los principios guía de la empresa tricolor siguen rigiendo nuestras políticas:

#### Gestión del Capital Humano

*Propuesta de valor sostenible: la empresa tricolor*

**Azul viento:** es alto rendimiento y compromiso con la empresa

**Verde planeta:** es influencia positiva en nuestro entorno social y medioambiental

**Naranja personas:** es especialización como diferenciación y espíritu emprendedor como crecimiento





**Respeto, trabajo en equipo, sostenibilidad, excelencia e innovación constituyen los valores referentes de los comportamientos en Gamesa**

**Gamesa dispone de una Política de Retribución y Recompensa como herramienta de gestión clave para alcanzar el alineamiento de las acciones y comportamientos del personal con los objetivos y cultura organizativa**

### 3. Prácticas laborales

Gamesa redefinió sus valores corporativos en 2010, desde la orientación y vinculación con el Plan de Negocio y ha trabajado durante el ejercicio en su implantación en la organización, con la implicación de la primera línea de gestión. La compañía entiende que una sólida cultura corporativa constituye un elemento de gestión diferenciador de las empresas ganadoras, lo que sustenta una organización orientada al éxito, un entorno de trabajo de alto desempeño y nivel ético, con un buen ambiente de trabajo y la mayor motivación para el desarrollo de las capacidades profesionales de nuestras personas.

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.

2011 ha sido el año del despliegue a todos los empleados de estos valores y actitudes para el éxito entorno al proyecto Gamesa Way<sup>28</sup>. El programa global de cultura corporativa ha alcanzado a más del 80% de los profesionales de la compañía en todo el mundo. Centrado en el despliegue del plan de negocio, la misión, los valores y las actitudes para el éxito, ha permitido conocer de la mano de los directivos y colectivos clave de la organización el estilo que Gamesa quiere imprimir al desempeño de su actividad.

<sup>28</sup> Ver página 14 para más detalle

El compromiso con estas formas de hacer y entender la actividad se refleja en el hecho de que el 10% de los objetivos individuales de la Alta Dirección se ha evaluado conforme al cumplimiento de dichos valores y actitudes para el éxito. Además, el Gamesa Way es ya hoy un módulo del proceso de bienvenida de nuevos empleados a la compañía.

Durante 2010, la Gamesa Opinion Survey o encuesta de opinión ha permitido conocer el grado de satisfacción de los empleados en todo el mundo, así como medir la evolución de sus niveles de compromiso con respecto a la edición de 2008. Entre ambas ediciones, Gamesa ha llevado a cabo 120 planes de acción, lo que ha permitido mejorar los ratios globales de satisfacción y compromiso, además de tener una visión ajustada de cómo la organización percibe los procesos de gestión del capital humano.

Como fundamento del vínculo entre el trabajo de los profesionales y los objetivos de negocio de la compañía, Gamesa gestiona el Proceso de Evaluación del Desempeño, que afecta a 4.540 personas e 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 del personal respecto a las competencias estratégicas y valores corporativos de la compañía.

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.

Además, existe una Política de Retribución y Recompensa como herramienta de gestión clave para alcanzar el alineamiento de las acciones y comportamientos del personal 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 puedan demandar.

La Universidad Corporativa de Gamesa contribuye a la empleabilidad de sus empleados y del resto de la cadena de valor, y promueve el compromiso y alineación con la estrategia y cultura corporativa

Las actividades de gestión del capital humano han tenido en 2011 una especial orientación internacional

### 3. Prácticas laborales

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. Gamesa dispone de un sistema de bandas salariales, cuyo fin es alinear el nivel de responsabilidad de cada posición, con la retribución con la que el mercado está remunerando ese nivel de responsabilidad y/o conocimientos / habilidades;
- **Retribución Variable Anual:** reconocimiento de la consecución de los objetivos individuales de cada persona con vinculación directa e inmediata al nivel de consecución de los resultados clave de negocio;
- **Plan de acciones:** diseñado para reforzar el compromiso y confianza de los empleados en el proyecto Gamesa;
- **Incentivo a Largo Plazo:** vinculado a la consecución del Plan de Negocio;
- **Beneficios:** para proporcionar protección y garantía de nivel de vida a corto y medio plazo, en función de las necesidades de cada persona en función de su estilo de vida. Iniciativas como el Gamesa Flex permiten flexibilizar la compensación u ofrecer servicios de interés a nuestros empleados.

Asimismo existen regímenes retributivos definidos en los convenios colectivos de aplicación para el personal de Gamesa.

La compensación integra regímenes de reconocimiento no sólo monetarios. En este sentido, destacar la segunda edición del Certamen de Patentes e Inventores de Gamesa.

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

Durante 2010, Gamesa puso en marcha su Universidad Corporativa, una iniciativa que 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. 2011 ha supuesto una consolidación de todos los procesos vinculados con el área de gestión del talento: organización, selección, evaluación y gestión del conocimiento, formación, trayectorias profesionales y gestión de colectivos clave.

El modelo de diálogo social facilita las relaciones entre Gamesa y los representantes de los trabajadores. Como hitos especiales a destacar se encuentran las iniciativas de gestión de la empleabilidad en España, los procesos de continuación de los expedientes de regulación de

empleo en 2010 o la gestión de la empleabilidad de los equipos de Bergondo y Sigüeiro en 2011, así como las Comisiones de Igualdad y Diversidad, o las garantías totales en los procesos de elecciones sindicales, así como las negociaciones para la renovación de pactos específicos en nuestros centros de trabajo.

Las actividades de gestión del capital humano han tenido en 2011 una especial orientación internacional. La realización de 2 importantes nuevas implantaciones en Brasil y Reino Unido han requerido la definición organizativa e implementación de todos nuestros procesos para los nuevos equipos de Gamesa en estos países:

- **Brasil:** con oficinas centrales en Sao Paulo con 33 personas de diversas áreas de negocio y una planta de montaje de nacelles y bujes en Camaçari, donde trabajan, a finales de diciembre 2011, 34 personas.
- **Reino Unido:** además del centro de servicios de O&M en Cumbernault y de la delegación de Promoción y Venta de Parques en Newport, en julio de 2011 comenzó la actividad en el Centro Tecnológico Offshore en Glasgow. A 31 de diciembre de 2011, el centro contaba con 46 empleados, 21 de ellos expatriados. En Londres, se ubica la oficina corporativa de Reino Unido, con 7 personas en la actualidad.

### 3. Prácticas laborales

#### Empleo

##### Tipología del empleo [LA1]

Gamesa incrementó su plantilla neta (diciembre 2011/2010) un 15%, principalmente por su proceso de expansión internacional, así como por el aumento de la cartera de producto. El crecimiento más significativo se ha producido en la India, donde Gamesa ha consolidado su presencia con un crecimiento neto del 177%, hasta alcanzar las 588 personas.

Tipología del empleo <sup>29</sup>	2011	2010	2009
Trabajadores directos	2.201 (26%)	2.239 (31%)	2.089 (33%)
Trabajadores indirectos	3.088 (37%)	2.569 (35%)	2.192 (34%)
Trabajadores en estructura	3.068 (37%)	2.454 (34%)	2.079 (33%)
Total trabajadores:	8.357	7.262	6.360

<sup>29</sup> A fecha de cierre de este informe, los criterios de clasificación de la tipología de empleo en Gamesa están siendo analizados como parte de los procesos de mejora continua de la compañía. Ver definiciones en glosario.

Tipo de contrato	2011	2010	2009
Trabajadores indefinidos	7.315 (88%)	6.316 (87%)	5.472 (86%)
Trabajadores temporales	1.042 (12%)	946 (13%)	888 (14%)
Total trabajadores:	8.357	7.262	6.360

Balances con personal externo	2011	2010	2009
Trabajadores internos	8.357 (94%)	7.262 (95%)	6.360 (96%)
Trabajadores externos	528 (6%)	400 (5%)	270 (4%)
Total trabajadores:	8.885	7.662	6.630

##### Áreas geográficas

	2011	2010	2009
Europa y resto del mundo	5.351 (64%)	4.935 (68%)	4.714 (74%)
España	4.853	4.629	4.391
Italia	114	97	77
Alemania	36	40	42
Portugal	17	19	18
Francia	36	29	23
Grecia	24	23	17
Dinamarca	-	1	26
Polonia	35	24	13
Egipto	17	10	9
Marruecos	9	6	9
Reino Unido	72	10	5
México	26	11	5
Hungría	4	2	1
Irlanda	-	0	1
Japón	1	1	1
Honduras	1	-	-
Bulgaria	5	4	-
Rumania	14	6	-
Suecia	4	1	-
Túnez	1	18	-
República Dominicana	1	-	-
Turquía	7	-	-
Singapur	7	1	-
Brasil	67	3	-
Estados Unidos	930 (11%)	912 (12%)	770 (12%)
China	1.156 (14%)	1.083 (15%)	876 (13%)
India	920 (11%)	332 (5%)	67 (1%)
Total trabajadores:	8.357	7.262	6.360

### 3. Prácticas laborales

La plantilla de trabajadores de Gamesa que actualmente trabaja en una jornada inferior a la completa es del 4% respecto del total de la plantilla (8.357 empleados). El total de los trabajadores a tiempo parcial se encuentra concentrado en "Europa y resto del mundo".

En Estados Unidos, China e India, no se tienen trabajadores a tiempo parcial a fecha de 2011.

<i>Generación neta de empleo</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Europa y resto del mundo	+416 (+8,4%)	+221 (+4,7%)	-461 (8,9%)
España	+224 (+4,8%)	+238 (+5,4%)	-521 (-10,6%)
Resto del mundo	+192 (+62,7%)	-17 (-5,2%)	+60 (22,8%)
Estados Unidos	+18 (+1,9%)	+142 (+18,4%)	-297 (-27,8%)
China	+73 (+6,7%)	+207 (+23,6%)	-69 (-7,3%)
India	+588 (+177% <sup>30</sup> )	+332 (+395%)	-
Generación neta:	+1.095 (15%)	+902 (14%)	-827 (-11%)
Total trabajadores:	8.357	7.262	6.360

#### Empleados y rotación media [LA2]

<i>Bajas del personal</i> <sup>30</sup>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Nº total de trabajadores	8.357	7.262	6.360
Por sexo (Nº bajas/porcentaje)			
Hombres	297 (80%)	162 (77%)	N.D
Mujeres	72 (20%)	48 (23%)	N.D
Por región (Nº bajas/porcentaje)			
Europa y resto del mundo	110 (2%)	81 (1,7%)	86 (1,8%)
Estados Unidos	68 (7,1%)	42 (5,1%)	55 (7,1%)
China	126 (10,9%)	76 (7,8%)	54 (6,1%)
India	61 (8,8%)	11 (5,3%)	-
Brasil	4 (10%)	-	-
Por edades (Nº bajas/porcentaje)			
<25 años	54 (14,6%)	13 (6,1%)	N.D
25-30 años	128 (34,6%)	84 (40%)	N.D
31-35 años	84 (23%)	62 (29,5%)	N.D
36-40 años	55 (15%)	20 (9,6%)	N.D
>40 años	48 (13%)	31 (14,8%)	N.D
Nº total de bajas y porcentaje	369 (4%)	210 (3%)	195 (3%)

<sup>30</sup> Cálculo utilizado para el ratio de Rotación: nº de bajas voluntarias totales / plantilla media del año

## 3. Prácticas laborales

Gamesa ofrece diferentes paquetes de beneficios sociales para adaptarse a las mejores prácticas de mercado en cada país.

Por ello, no existe un único paquete de beneficios, sino tantos como países en los que Gamesa está implantada

## Beneficios sociales para los empleados [LA3]

De conformidad con la estrategia 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 las prácticas habituales más competitivas de los mercados de los diferentes países en los que Gamesa está presente, así como también de la categoría profesional en la que se encuadre el empleado.

El personal de convenio se rige por los aspectos definidos en su convenio, así como el personal de gestión cuenta con determinados beneficios, que procuran extenderse siempre que sea posible también a personal de convenio.

Así, Gamesa ofrece diferentes paquetes de beneficios sociales para adaptarse a las mejores prácticas de mercado en cada país. Por ello, no existe un único paquete de beneficios, sino tantos como países en los que Gamesa está implantada. Para garantizar un nivel mínimo de homogeneidad, la Política de Compensación y Beneficios garantiza un esquema retributivo idéntico (Retribución Fija, Retribución Variable, y Beneficios Sociales) para todos los empleados de gestión. Información de detalle sobre beneficios sociales en el indicador EC3 del informe.

## Relaciones empresa/trabajadores

## Empleados con convenio colectivo [LA4]

Gamesa entiende que la libertad de asociación y la negociación colectiva constituyen herramientas clave para la relación con los stakeholders que ayudan a

construir marcos de relaciones institucionales estables y asientan posiblemente los pilares clave de toda sociedad próspera.

<i>Empleados cubiertos por convenio colectivo</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Nº total de empleados cubiertos por convenio colectivo	2.401	2.428	2.367
Europa y resto del mundo	2.069 (38,66%)	2.046 (41,45%)	2.025 (43,38%)
Estados Unidos	332 (35,69%)	382 (41,88%)	342 (44,41%)
China	-	-	-
India	-	-	-
Porcentaje sobre el total de trabajadores	28,73%	33,43%	37,21%

En España, en 2011, se han acordado 5 pactos (en Somozas, Asteasu, Munguía, Burgos y Ágreda), al tiempo que se han iniciado las negociaciones de otros 6. Por otra parte, durante 2011 se han celebrado 15 procesos

de elecciones sindicales en España, con la siguiente representación (los procesos tienen lugar periódicamente, cada 4 años aproximadamente y la mayoría de ellos se han concentrado en 2011):

<i>Representación sindical en España</i>	<i>CCOO</i>	<i>UGT</i>	<i>ELA</i>	<i>LAB</i>	<i>Independientes</i>	<i>USO</i>	<i>ESK-CUIS</i>	<i>CIG</i>	<i>CSIF</i>	<i>Total Gamesa</i>
Nº representantes sindicales	82	76	30	8	2	7	2	3	1	211
% representación	38,9%	36,0%	14,2%	3,8%	0,9%	3,3%	0,9%	1,4%	0,5%	100%

## 3. Prácticas laborales

En Gamesa, el 100% de los trabajadores de sus centros en España, el resto de Europa y del mundo, Estados Unidos, China, India y Brasil -donde se ha iniciado la implantación industrial este mismo año- están representados por sus correspondientes Juntas de Prevención

En España existen 40 Comités de Empresa o Delegados Sindicales constituidos y la compañía mantiene reuniones periódicas con dicha representación. Concretamente, durante 2011, se han mantenido con el conjunto de comités y delegados un total de 130 reuniones ordinarias, 61 reuniones de negociación de pactos y 67 otras reuniones de diversa temática.

En relación al expediente de regulación de empleo (ERE) 2011, se han mantenido 10 reuniones de negociación y 2 más de seguimiento.

En Brasil, por ejemplo, país donde Gamesa ha iniciado su actividad en 2011, existen diferentes sindicatos interlocutores en función del territorio. Así, en Bahía, los representantes por la patronal son el Sindicato de las Industrias Metalúrgicas, Mecánicas e de Material Eléctrico de Bahía (SIMMEB). Por la parte obrera, el sindicato de los trabajadores en las industrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecánicas, Automovilísticas y de autopiezas, de material Eléctrico y Electrónico, e Informática y de empresas de servicios de reparos, mantenimiento y montaje. (STIM- Camaçari).

En São Paulo, los sindicatos interlocutores son el Sindicato de la Industria de Aparatos Eléctricos, Eletrónicos y Similares en el Estado de São Paulo (SINAES), por parte de la patronal, y el Sindicato de los trabajadores en las industrias Metalúrgicas, Mecánicas y de material

Eléctrico del Estado de São Paulo (FUERZA SINDICAL-Camaçari), por la parte obrera.

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. [LA5] 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.

En China e India, si bien no hay exigencias al respecto, los empleados son informados adecuadamente y en línea con los estándares de la compañía en relación con cualquier cambio organizativo relevante o que les aplique.

## Seguridad y Salud en el trabajo

Gamesa dispone de procedimientos formales y de alcance global para la comunicación en materia de medioambiente, eficiencia energética y seguridad y salud en el trabajo (Norma PBE-1-004). En relación a la seguridad y salud, la compañía tiene establecidas las Juntas de Prevención [LA6], organizadas por centro de trabajo, con el objetivo 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 su regulación de forma sistemática y ordenada y precisa el funcionamiento de las mismas en todos los centros de trabajo, así como la de los miembros que las integran.

En Gamesa, el 100% de los trabajadores de sus centros en España, otros países de Europa y resto del mundo, Estados Unidos, China, India y Brasil – donde se ha iniciado la implantación industrial este mismo año – están representados por sus correspondientes Juntas de Prevención. Este porcentaje, el 100%, se mantenía igualmente en 2010.

Con la constitución de dichos órganos se garantiza la participación colegiada en el diseño de la política de

### 3. Prácticas laborales

En 2011, Gamesa ha registrado los índices de siniestralidad más bajos en toda su historia

prevención de riesgos laborales y 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.

#### Tasas de absentismo y enfermedades profesionales [LA7]

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

En 2011, Gamesa ha registrado los índices de siniestralidad más bajos en toda su historia. Junto con la consecución de los objetivos de seguridad y salud establecidos, durante el ejercicio se ha producido un importante descenso en el ratio de frecuencia de accidentes con baja, del 8%, y lo que es más importante, con una reducción en el índice de gravedad asociado del 29%.

En los Índices de Frecuencia y Gravedad están incluidos sólo 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 2011 ninguna muerte de empleado relacionada con el trabajo, ni víctimas mortales relacionada con contratistas no supervisados.



# 05

## Indicadores de desempeño

### 3. Prácticas laborales

99

#### Personal propio accidentes y enfermedades profesionales

	2011		2010	2009
	Real	Objetivo grupo		
Índice de frecuencia de accidentes con baja (IF)	3,84		4,19	4,91
Europa y resto del mundo	4,63		5,30	6,36
Estados Unidos	4,90	4,0	1,28	1,16
China	1,12		0,71	0,00
India	0,00		0,00	-
Índice de frecuencia de accidentes con baja (IF) <sup>31</sup>	0,76		0,83	0,98
Europa y resto del mundo	0,92		1,06	1,27
Estados Unidos	0,98	0,80	0,25	0,23
China	0,22		0,14	0
India	0		0	-
Índice de gravedad de accidentes (IG)	0,09		0,127	0,158
Europa y resto del mundo	0,11		0,161	0,205
Estados Unidos	0,16	0,13	0,047	0,017
China	0,004		0,016	0,024
India	0,00		0,00	-
Índice de incidencia de bajas (II)	6,34		6,74	9,90
Europa y resto del mundo	7,84		9,32	12,94
Estados Unidos	9,67	-	2,19	2,59
China	1,73		0,92	0,00
India	0,00		0,00	-
Índice de peligrosidad (IP)	36,85		38,71	45,36
Europa y resto del mundo	42,89		43,18	56,01
Estados Unidos	56,04	-	38,99	21,49
China	7,29		8,56	5,26
India	3,56		96,04	-
Índice de días perdidos por accidente (IDR)	18,38		25,48	31,67
Europa y resto del mundo	21,28		32,13	40,99
Estados Unidos	32,43	-	9,33	3,48
China	0,78		3,28	4,87
India	0,00		0,00	-
Índice total de enfermedades profesionales (ODR)	0,057	-	0,034	0,218

<sup>31</sup> Referenciado a 200.000 para acomodarlo a otras referencias empleadas internacionalmente. El factor 200.000 se deriva de 50 semanas laborales @40 horas para 100 empleados. Empleando este factor, el ratio resulta asimilable al número de empleados que se accidentan en un año en una fábrica estándar de 100 empleados, no al número de horas.

En relación a los datos de siniestralidad del personal contratado, las actividades que estos desarrollan se centran en la fase de construcción de parques eólicos y en los servicios de mantenimiento de los mismos, con una ocupación superior a los 9,7 millones de horas en 2011:

#### Personal externo: Índices de siniestralidad

	2011	
	Real	Objetivo
Construcción y Proyectos		
Índice de frecuencia de accidentes con baja (IF)	6,07	13,64
Índice de frecuencia de accidentes con baja (IF) <sup>32</sup>	1,21	2,72
Índice de gravedad de accidentes (IG)	0,13	0,24
Servicios de mantenimiento		
Índice de frecuencia de accidentes con baja (IF)	7,38	11,00
Índice de gravedad de accidentes (IG)	0,28	0,40

#### Aclaraciones a los índices:

- Índice de Frecuencia de Bajas (IF) = (Nº total de accidentes con baja / Total horas exposición) x 1.000.000; que representa el número total de accidentes con baja por cada millón de horas trabajadas.
- Índice de Gravedad (IG) = (Nº días perdidos por accidente con baja / Total horas exposición) x 1.000; que representa el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas.
- Índice de Incidencia de Bajas (II) = (Nº total de accidentes con baja / Total de trabajadores) x 1.000; equivalente al número de accidentes con baja ocurridos por cada mil personas expuestas.
- 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
- 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

<sup>32</sup> Referenciado a 200.000 para acomodarlo a otras referencias empleadas internacionalmente. El factor 200.000 se deriva de 50 semanas laborales @40 horas para 100 empleados. Empleando este factor, el ratio resulta asimilable al número de empleados que se accidentan en un año en una fábrica estándar de 100 empleados, no al número de horas.

### 3. Prácticas laborales

En cada incidente se produce la oportuna investigación y la determinación de sus causas raíz. Los principales factores de accidentalidad relacionados con el personal propio se resumen en:

<i>Principales causas de accidentalidad en 2011 (Top 5 por causa)</i>	<i>Accidentes con baja</i>	<i>Accidentes sin pérdida de trabajo</i>	<i>Accidentes con daños materiales</i>	<i>Cuasi-accidentes</i>	<i>Total</i>
Sobre-esfuerzos	34%	23%	-	-	16%
Golpes y cortes por objetos o herramientas	18%	25%	-	-	15%
Atrapamiento por / entre objetos	12%	6%	-	-	-
Proyección de fragmentos o partículas	-	10%	-	-	8%
Caídas a distinto nivel	11%	-	-	10%	-
Caídas al mismo nivel	9%	-	-	-	-
Choques contra objetos inmóviles	-	7%	32%	8%	13%
Choques contra objetos móviles	-	-	8%	-	-
Caída de objetos en manipulación	-	-	11%	13%	6%
Caída de objetos desprendidos	-	-	7%	9%	-
Atropellos o golpes con vehículos	-	-	8%	-	-
Accidentes causados por seres vivos	-	-	-	7%	-
Otros	16%	29%	34%	53%	42%

Gamesa actúa proactivamente en el análisis de las causas raíz de la accidentalidad y dispone de otros indicadores de gestión, que muestran el grado de penetración de esta filosofía de trabajo en la gestión diaria:

- un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral único, estandarizado y global, aplicable a la totalidad de la organización, con más de 100 profesionales trabajando en el ámbito de la seguridad y salud laboral, y un servicio de más de 70 trabajadores externos con

funciones de recurso preventivo;

- 83 auditorías integrales realizadas por el equipo de auditoría en 2011, con un grado de cumplimentación de la programación anual del 100%;
- 1.123 acciones formativas específicas de seguridad y salud laboral, sobre un total de 1.402 acciones planificadas en 2011, lo que representa un grado de cumplimiento global del 80%. La evaluación de la eficacia de las acciones formativas asciende al 92%;
- los esfuerzos en la investigación del 100% de los accidentes e incidentes han derivado en 2011 en un total de 2.539 acciones de mejora de seguridad y salud, con programas en diversas fases de avance, resaltando que el 79% de ellas completadas;
- 21.549 inspecciones de seguridad y 3.020 observaciones preventivas planificadas, junto con las notificaciones de riesgos y auditorías realizadas en 2011, identificaron 2.345 nuevas acciones de mejora, que actualmente se encuentran cumplimentadas con un índice de cumplimiento del 90,4%.
- 100% de cumplimiento en los reconocimientos de vigilancia de la salud de conformidad con la planificación establecida.
- un programa de intervenciones ergonómicas de carácter global que incluye la formación en la prevención de trastornos músculo-esqueléticos y la mejora de las condiciones de trabajo a través de la incorporación de plataformas de trabajo, cambios de layout o modificaciones de tareas, entre otros. Estas acciones están encaminadas a la reducción

de los índices de frecuencia de accidentes y su gravedad.

- un grado de cumplimiento del plan de gestión anual de seguridad y salud - que contempla 73 líneas de trabajo a nivel global - ponderado del 90%, en cada una de las áreas operativas y geográficas.

Este programa se ha convertido en un referente de la industria y del sector. Y así, por ejemplo, en 2011, el equipo de seguridad y salud de Gamesa ha impartido formación a los técnicos que trabajan para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y ha sido premiada en el Congreso de Medicina y Seguridad en el trabajo.

Asimismo, colabora con la Global Wind organization (GWO), una organización sin ánimo de lucro integrada por fabricantes de aerogeneradores, destinada a conseguir un entorno de trabajo libre de incidentes para, en cooperación con otros miembros, establecer estándares comunes de trabajo, programas de formación en seguridad y procedimientos de emergencias.

Gamesa colabora, además, con la Agencia Europea de Seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA) en el programa "Healthy Workplaces", desarrollando la campaña europea sobre mantenimiento seguro ("Safe maintenance"), evaluando y mejorando la cultura preventiva en el mantenimiento, sensibilizando al personal y creando el compromiso de los empleados con el respeto a las normas y procedimientos básicos de seguridad y salud.

### 3. Prácticas laborales

#### Absentismo

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 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”.

El incremento más significativo en los ratios de absentismo en 2011 se produce en India, debido al incremento de actividad en este país, siendo proporcional al incremento de plantilla neto en 2011, que fue del 177%.

<i>Índice de absentismo (AR)</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Europa y resto del mundo	5,49%	7,05%	6,36%
Estados Unidos	4,57%	3,53%	3,81%
China	1,86%	1,64%	1,49%
India	3,11%	0,90%	-

Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos [LA8]

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.

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, sus familias o miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves. El último programa de esta naturaleza se desarrolló en 2009 con objeto de la pandemia de Gripe A declarada por la Organización Mundial de la Salud.

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 el proceso de negociación se incorporan los criterios, indicadores y requisitos del modelo de gestión de la seguridad y salud en Gamesa. [LA9]

Por otra parte, a través de las Juntas de Prevención explicadas en el indicador LA6, existe representación sindical cuando el marco laboral así lo facilita (ej. 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, auditorías, 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.

## 3. Prácticas laborales

La práctica totalidad de los empleados de Gamesa ha asistido, al menos, a un curso durante el ejercicio

El incremento de horas de formación en 2011 con respecto a 2010 asciende a 46%

## Formación y educación

Horas de formación [LA10]

Formación	2011	2010	2009
Horas totales de formación	323.694	220.861	205.555
Promedio de horas de formación por empleado y año	39,57	32,27	32,32
Europa y resto del mundo (h/empleado)	40,35	N.D.	N.D.
Estados Unidos (h/empleado)	55,73	N.D.	N.D.
China (h/empleado)	36,34	N.D.	N.D.
India (h/empleado)	19,93	N.D.	N.D.
Tipología de la formación (% sobre total de cursos)			
Conocimientos	73,05%	81,82%	92%
Habilidades	15,58%	18,15%	8%
Actitudes	11,37%	0,03%	0,04%
Distribución de la formación por colectivos			
Blue collar: Técnicos	37%	36%	52%
Blue collar: Supervisores	2%	3%	3%
White collar: Especialistas	45%	42%	32%
White collar: Manager	15%	18%	13%
White collar: Directores	1%	1%	0,5%
Distribución de la formación por metodología			
Presencial	72,14%	75%	81%
Hand-on	10,52%	7%	14%
On-line	17,08%	17%	4%
Mixto	0,21%	1%	1%
Larga distancia	0,05%	0,1%	0,3%
Número total de acciones formativas	6.166	3.736	2.838

En 2011, 8.260 empleados han recibido formación. Esto significa que el 98,39% de los empleados de Gamesa ha asistido, al menos, a un curso durante el ejercicio. El incremento de horas de formación en 2011 con respecto a 2010 asciende a 46%.

Entre los cursos on-line (17% del total de la formación), se han desarrollado de forma específica, para el programa de seguridad y salud, 4 cursos cuyo volumen de participantes ascendió a 3.153 empleados, con un número de horas asociado de 4.729.

Cursos on-line de seguridad y salud laboral	Nº alumnos	Horas empleadas
Formación en puestos de trabajo y riesgos asociados	1.260	1.890
Liderazgo, motivación y comunicación en Seguridad y Salud	153	229,50
Pantallas de visualización de datos (PVDs)	1.299	1.948,50
Seguridad vial	441	661,50
Total	3.153	4.729,50

### 3. Prácticas laborales

La Universidad Gamesa ha impulsado durante 2011 dos herramientas de autodesarrollo entre sus empleados de gestión: biblioteca de libros de management y plataforma de idiomas online

También se ha llevado a cabo el programa para directivos del IESE (Focus Open Program): cursos intensivos de entre 2 y 4 días para los directivos de Europa. Con un nivel de participación del 54%, el nivel de satisfacción ha ascendido a 4,5 sobre 5.

En Estados Unidos, durante 2011, se han llevado a cabo 2 de los 3 módulos del curso "Global outlook & Strategic Vision" realizado in-company por IESE Business School para 22 participantes. El programa se ha centrado en la comprensión del contexto de negocio de Gamesa en Estados Unidos, el análisis de las métricas financieras que tienen que definir el rendimiento, así como el rol de los ejecutivos en la toma de decisiones estratégicas. Por otra parte, la Universidad Gamesa ha impulsado durante 2011 dos herramientas de autodesarrollo entre sus empleados de gestión:

- Biblioteca de resúmenes de libros de management, con más de 5.000 resúmenes disponibles y que ha alcanzado un total de 6.147 descargas;
- Plataforma de idiomas online, que pone a disposición 7 idiomas distintos para el aprendizaje en los diferentes niveles existentes y con más 15.500 horas de aprendizaje durante 2011.

Gamesa mantiene un centro especializado de formación, la Facultad Gamesa, en el seno de su Universidad Corporativa: un recurso de capacitación orientado a:

clientes: para la formación requerida por contrato o formación a demanda;  
personal interno: para empleados y/o nueva incorporaciones;  
subcontratas: personal externo subcontratado por Gamesa y/o proveedores.

Esta herramienta dispone de diferentes centros formativos en España, Estados Unidos y China y que espera ampliarse a Reino Unido e India próximamente, con un catálogo de más de 50 cursos diferentes y más de 200 convocatorias en 2011, especializado en las plataformas Gamesa G5X, G9X y G10X y sus sistemas mecánicos, eléctricos, electrónicos, hidráulicos, de construcción y ensamblaje, mantenimiento, etc.

Los centros cuentan con una plataforma de formadores cercana a las 50 personas que incluye especialistas "full time", especialistas de las áreas de cada componente y la participación de proveedores de Gamesa. El balance 2011 registra 2.000 horas de formación presencial con la asistencia de 323 externos (clientes y subcontratas fundamentalmente).

#### Formación para el fomento de la empleabilidad [LA11]

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 pasa por incrementar la empleabilidad de los empleados, 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. Durante 2011 se ha lanzado el nuevo catálogo de formación con 381 cursos.

Los contenidos se imparten, tanto internamente, por personal propio, como externamente, con cargo a la empresa. El catálogo constituye el soporte para la elaboración de los Planes de Formación y está organizado en Campus (Áreas Geográficas), Facultades (Unidades de Negocio) y Escuelas (Corporativas). El acceso es libre y on-line a través de la intranet.

Asimismo, se han gestionado programas en habilidades de gestión para directivos, managers y especialistas, personalizando para cada colectivo la metodología y el nivel de profundidad del conocimiento en cada una de las habilidades de gestión (el número de horas de formación en este ámbito ascendió a 45.253 horas, el 14% del total de 2011).

## 3. Prácticas laborales

En 2011, Gamesa ha gestionado 752 procesos de movilidad internos, un 33% más que en 2010

Otras iniciativas enmarcadas en la gestión de la empleabilidad han ido dirigidas a la adecuación de la estructura

Especialmente relevante ha sido el programa de movilidads internas, que en 2011 ha gestionado 752 procesos (un 33% más que en 2010), distribuidos de la siguiente forma:

<i>Programa de movilidad 2011</i>	<i>Movilidad transversal</i>	<i>Movilidad vertical</i>	<i>Movilidad internacional</i>
Europa y resto del mundo	306	190	70
Balance de Genero (H/M)	214 (70%) / 92 (30%)	129 (68%) / 61 (32%)	63 (90%) / 7 (10%)
Estados Unidos	26	46	1
Balance de Genero (H/M)	20 (77%) / 6 (23%)	38 (83%) / 8 (17%)	1 (100%) / -
China	42	53	1
Balance de Genero (H/M)	25 (59%) / 17 (41%)	38 (83%) / 15 (17%)	1 (100%) / -
India	15	2	0
Balance de Genero (H/M)	13 (87%) / 2 (13%)	2 (100%) / -	- / -
Total de movilidads	389	291	72

Otras iniciativas enmarcadas dentro de la gestión de la empleabilidad y enfocados a la adecuación de la estructura a las necesidades de producción han sido:

- integración de los centros de Bergondo y Sigüeiro. Con motivo de la caída de la demanda y la adecuación de plataformas se ha decidido reorientar la estructura hacia el negocio de reparaciones de grandes componentes y su asistencia en unas únicas instalaciones (Sigüeiro). Esta integración ha permitido garantizar la empleabilidad de 41 trabajadores de Sigüeiro y 33 de Bergondo;
- adaptación de la capacidad de la unidad de palas (personas de distintas plantas se desplazaron de forma temporal) que derivó en la asignación de 15 personas a India para apoyar la implantación y para formación, 6 personas a China para apoyo a la implantación y para formación y una persona a Estados Unidos para workshops proceso vigas;

- otros movimientos entre plantas en España, para hacer frente a necesidades de la producción y gestionar mejor el empleo determinaron que el 20% de la plantilla de mano de obra directa de Cuenca (6 personas) se desplazara durante 11 meses a Valencia, 8 personas de Somozas estuvieran en Tudela como apoyo a producción y 2 personas de Somozas estuvieran desplazadas a Compass Transword Logistics (CTL) en apoyo a reparaciones;
- dentro de la unidad de nacelles, 2 personas se desplazaron a India, dos estuvieron en China, otras dos se desplazaron a Brasil y otras 15 personas han sido ocupadas en otras áreas y plantas;
- finalmente, señalar la firma de 38 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);

- a principios de 2011, con duración de varios meses y finalizando en noviembre de 2011, hubo 61 empleados indios desplazados a China y la duración media de las asignaciones fue de 5 meses y medio. Su cometido estuvo enfocado en recibir formación técnica in-situ acerca del proceso de fabricación de palas de Gamesa, de modo tal que fueran capaces de fabricar palas en la nueva fábrica en Halol, India, cuya actividad comenzó en octubre/noviembre 2011.

El procedimiento de selección implantado en Gamesa dispone de un proceso que permite conocer las razones por las que se producen las bajas voluntarias. Este proceso está protocolizado a través de una entrevista entre un Especialista de Capital Humano y la persona que decide desvincularse de la compañía. La información que proporciona esta entrevista se emplea para mejorar los procesos de gestión de gestión del capital humano.

### 3. Prácticas laborales

La compañía dispone, asimismo, 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. [LA12]

Este proceso, por un lado, permite evaluar el rendimiento apoyado en un número reducido de competencias y por otra parte, el grado de consecución de los objetivos establecidos en el GMB0, 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.

En la evaluación del desempeño 2011 se ha incorporado la referencia de seguimiento de los compromisos individuales adquiridos en el programa de cultura corporativa Gamesa Way, que cada empleado se comprometió a empezar a hacer, dejar de hacer o continuar haciendo en aspectos relacionados con valores corporativos y/o actitudes para el éxito.

<i>Evaluación del desempeño</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Número de personas sujetas a evaluación:	4.540	3.641	2.854
% empleados sujetos a evaluación:	54%	50%	45%
Desglose por áreas geográficas:			
Europa y resto del mundo	2.952 (65%)	2.599 (71%)	2.317 (81%)
Estados Unidos	326 (7%)	310 (9%)	270 (9%)
China	473 (11%)	428 (12%)	225 (9%)
India	789 (17%)	304 (8%)	42 (2%)



### 3. Prácticas laborales

#### Diversidad e Igualdad de oportunidades

##### Composición de los órganos de gobierno y plantilla [LA13]

El incremento de la plantilla media correspondiente a personal de gestión y especialistas está alineado con el incremento neto de plantilla real dado en 2011 (1.095 personas de diferencia entre diciembre 2011 y

2010) y responde a la estrategia de globalización de la Compañía y la consolidación en el mercado indio, donde Gamesa creció en 2011 un 177%.

En Gamesa existen cerca de 50 nacionalidades, siendo mayoritarias la española, china, india, estadounidense y brasileña, que se corresponden con las áreas geográficas en las que se encuentra el mayor número de empleados.

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). [LA14]

Indicadores de diversidad de plantilla (a 31-dic)	2011	2010	2009
Por sexo			
Hombres	6.420 (77%)	5.479 (75%)	4.737 (74%)
Mujeres	1.937 (23%)	1.783 (25%)	1.623 (26%)
Total trabajadores:	8.357	7.262	6.360
Por segmento de edad (a 31-dic)			
< 25 años	460 (6%)	416 (6%)	310 (5%)
26-30 años (Nueva segmentación 2010)	2.201 (26%)	1.900 (26%)	-
31-35 años (Nueva segmentación 2010)	2.303 (28%)	2.017 (28%)	-
26-35 años	-	-	3.558 (56%)
36-40 años (Nueva segmentación 2010)	1.620 (19%)	1.332 (18%)	-
>40 años (Nueva segmentación 2010)	1.773 (21%)	1.597 (22%)	-
36-50 años	-	-	2.045 (32%)
>50 años	-	-	447 (7%)
Total trabajadores:	8.357	7.262	6.360
Por grupos profesionales (a 31-dic)			
Universitarios	4.477 (54%)	3.290 (45%)	3.002 (47%)
No universitarios	3.880 (46%)	3.972 (55%)	3.358 (53%)
Total trabajadores:	8.357	7.262	6.360

Empleados (Datos de plantilla media)	2011	2010	2009
Directores	99	93	91
Hombres	87 (88%)	83 (89%)	81 (89%)
Mujeres	12 (12%)	10 (11%)	10 (11%)
Personal de gestión y especialistas	4.146	3.058	2.791
Hombres	3.126 (75%)	2.294 (75%)	2.067 (74%)
Mujeres	1.019 (25%)	765 (25%)	724 (26%)
Empleados	3.642	3.571	3.829
Hombres	2.788 (77%)	2.678 (75%)	2.836 (74%)
Mujeres	854 (23%)	893 (25%)	993 (26%)
Número medio de empleados:	7.920	6.723	6.711
Consejeros	2011	2010	2009
Por sexo			
Hombres	9	9	10
Mujeres	1	1	0
Por grupo de edad			
<30 años	0	0	0
30-50 años	1	1	2
>50 años	9	9	8
Número medio de Consejeros	10	10	10
Nacionalidades mayoritarias	2011		
Española	58%		
China	13%		
India	11%		
Estadounidense	10%		
Brasileña	0,7%		
Otros-resto	7,3%		

## 4. Derechos humanos

### Enfoque de gestión

Gamesa y las sociedades que la integran están comprometidas con el respeto a los derechos humanos y las libertades públicas; con la aplicación del contenido del Pacto Mundial de las Naciones Unidas al que Gamesa se adhirió formalmente el 21 de diciembre de 2004; la preservación del entorno natural en el que desarrollan sus actividades; la colaboración en el desarrollo sostenible y bienestar de las Comunidades con las que se relacionan y la promoción constante de la igualdad de oportunidades, respetando 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, la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (ILO-OIT) y los Principios para el Empoderamiento de la mujer del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

Gamesa está comprometida asimismo con la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio, en la erradicación del trabajo realizado en condiciones penosas, extremas, inhumanas o degradantes, el trabajo

infantil y el obligado para la devolución de deudas y en la desaparición de cualquier otra modalidad de trabajo bajo coacción.

Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación, la selección y promoción de los empleados se desarrolla sobre la base exclusiva del principio del mérito y en atención a los requisitos de capacidad precisos en cada caso y, en particular, con respeto, en todo caso al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Igualmente, desarrolla una política de formación personal y profesional de los 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.

Estos y otros principios y normas de actuación quedan recogidos en el Código de Conducta<sup>33</sup>, cuyo incumplimiento da lugar a la comisión de las infracciones previstas en la normativa legal, societaria y laboral. Con independencia del cargo o posición jerárquica, ninguna persona afectada puede solicitar, requerir u ordenar actuaciones o comportamientos que contravengan lo dispuesto en dicho Código de Conducta. A su vez,

ninguna de las personas afectadas deberá cumplir solicitudes, requerimientos u órdenes contrarias al Código de Conducta, ni podrán ampararse en aquéllas como justificación de comportamientos ilegales.

<sup>33</sup>Código de Conducta de Gamesa Corporación Tecnológica, S.A. y de su Grupo de Sociedades (texto revisado aprobado por el Consejo de Administración en fecha de 10 de noviembre de 2011) – (3ª revisión). Disponible en: <http://www.gamesacorp.com/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/normativa-interna/>

### Prácticas de inversión y abastecimiento

A lo largo del ejercicio 2011 no han existido acuerdos de inversión significativos<sup>34</sup> 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 2011 apartado 2g). [HR1]

Asimismo, 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 la Compañía trabaja en su plena implantación a lo largo de su base de suministro.

<sup>34</sup>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.

## 4. Derechos humanos

### Una de las líneas de trabajo prioritarias en 2011 ha sido la evaluación del cumplimiento en materia de derechos humanos en la cadena de suministro global

Entre otros aspectos, Gamesa 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) y 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. En 2011, 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 en la base de proveedores*

	2011		2010	
	% Volumen de Compra	% Proveedores	% Volumen de Compra	% Proveedores
Europa	96%	52%	98%	66%
Estados Unidos	100%	100%	100%	100%
China	96%	77%	97%	86%
India	75%	50%	80%	57%
Brasil <sup>35</sup>	73%	15%	-	-

El documento de Gamesa sobre Condiciones Generales de contratación está disponible en la página web de la compañía<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> Los datos relativos a Brasil se ven afectados por la apertura de operaciones en 2011.

<sup>36</sup> <http://www.gamesa.es/es/sostenibilidad/compromisos/proveedores/informacion-condiciones.html>

Una de las líneas de trabajo prioritarias en 2011 ha sido la evaluación del cumplimiento en materia de derechos humanos en la cadena de suministro global. [HR2] Dentro de un proceso complejo, que incluye la adaptación de los procesos internos de compra y requisitos de homologación y seguimiento de proveedores, un equipo interno y multifuncional llevó a cabo un diagnóstico y correspondiente análisis de derechos humanos en la cadena de suministro (Gamesa 2011 CSR Survey) sobre un universo global de 4.828 proveedores, con un nivel de respuesta representativo del 30% del volumen total de compra (referido a 2010):

- casi el 100% de los proveedores de Gamesa declara cumplir con los principios universales y convenciones internacionales relativas al trabajo infantil en lo relativo a edad mínima de empleo, garantías de acceso a la educación y la prohibición de destinar trabajos peligrosos a menores de 18 años. Las excepciones identificadas se consideran no significativas;
- casi el 100% de los proveedores declaran mantener prácticas contra el trabajo forzoso, e indican que sus empleados pueden abandonar su lugar de trabajo al finalizar sus turnos y sus empleos tras notificación previa;
- casi el 100% de los proveedores declaran proveer contratos justos y transparentes. Sin embargo, 24 compañías (el 2%) reportaron retener documentos personales de los trabajadores;

- en relación a las condiciones de trabajo, prácticamente el 100% de los proveedores declara que sus empleados tienen derecho a salario digno y que las horas extra no son necesarias para conseguirlo. Cerca del 6% de los proveedores indica que no cumple con el mínimo número de días de vacaciones pagadas, y el 3% indica igualmente que excede el número de horas de trabajo semanales.

Este proceso de análisis deriva en un plan de acción hacia la cadena global de suministro que trabaja sobre las siguientes líneas estratégicas:

- adaptación de las políticas de relación con proveedores;
- afianzamiento de los procesos de alta de proveedor, mediante la suscripción de compromisos específicos para la sostenibilidad de la cadena de suministro;
- procesos de auditoría y verificación de proveedores; y
- mantenimiento de campañas periódicas de análisis de aspectos relacionados con derechos humanos en la cadena de suministro.

## 4. Derechos humanos

Desde 2009, Gamesa desarrolla una continuada actividad formativa sobre el Código de Conducta y los Derechos Humanos

En 2011, estas acciones han sido especialmente importantes en China e India

### Formación en derechos humanos [HR3]

Derivado del plan de acción de implantación del Plan de Igualdad de Gamesa, se han organizado en 2011 dos sesiones piloto del programa de sensibilización en igualdad. Las sesiones cubrieron el contexto social y empresarial de la igualdad, la situación de la mujer en el mercado laboral, el marco jurídico internacional y español y el acoso sexual, por razón de sexo y moral, además de revisar al detalle el Plan de Igualdad de Gamesa y el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, por razón de sexo, moral o mobbing. En una de las sesiones participaron 13 representantes de los trabajadores de los comités de empresa de centros de Pamplona y en la otra 39 personas de los equipos de gestión del capital humano.

Además, desde el año 2009 Gamesa desarrolla una importante y continuada actividad formativa en relación al Código de Conducta en general y a los Derechos Humanos en particular.

Concretamente, en 2011 la labor formativa se ha centrado en dos áreas geográficas de gran importancia y complejidad: China (583 empleados) e India (457 empleados).

Para el desarrollo de la formación, se ha hecho uso de la modalidad “e-learning” con contenidos de aproximadamente 1 hora de duración y revisados y autorizados por la Dirección de Cumplimiento Normativo.

<i>Formación en derechos humanos</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Información a empleados sobre Derechos Humanos	100%	100%	100%
Objetivo de formación específica en DDHH	1.000	1.000	2.000
Número de empleados formados	1.040	1.073	2.089

Adicionalmente, en 2011 se ha procedido a la revisión del texto del Código de Conducta, aprobado por el Consejo de Administración y puesto a disposición de los empleados (vía web e intranet), junto con una presentación explicativa de las principales novedades y del alcance de algunas de las normas, así como vía publicación en los tablones de anuncios y charla explicativa específica a aquellos trabajadores sin conexión a la intranet corporativa.

Para facilitar la comprensión del texto de Código y teniendo en cuenta la multiculturalidad propia de una empresa global el texto del Código se ha publicado en cinco idiomas (español, inglés, chino, tamil y portugués).

Asimismo, en diversas reuniones ordinarias con los distintos Comités de Empresa, se les ha trasladado el contenido del código y su alcance.

La formación anterior se completa con otras actividades desarrolladas en 2011:

- aprobación de la política de prevención penal y contra el fraude de Gamesa;
- aprobación del programa de ética y cumplimiento de Gamesa;
- compromiso expreso con la política de prevención penal y contra el fraude de los distintos comités de dirección existentes en Gamesa (Comité de Dirección de Gamesa, Comité de Dirección de Gamesa China, Comité de Dirección de Gamesa India y Comité de Dirección de Gamesa Estados Unidos);
- difusión del programa de ética y cumplimiento.

## 4. Derechos humanos

Un 74% de los empleados manifiesta disponer de suficiente información sobre el Código de Conducta y un 67% cree que Gamesa es una compañía responsable

En el marco de la difusión del Programa de Ética y Cumplimiento se han realizado visitas a las distintas áreas geográficas y unidades de negocio:

<i>Difusión del programa de ética y cumplimiento 2011</i>	<i>ÁREAS GEOGRÁFICAS</i>				<i>UNIDADES DE NEGOCIO (global-ww)</i>			
	<i>Estados Unidos</i>	<i>China</i>	<i>India</i>	<i>Brasil</i>	<i>Excelencia de negocio</i>	<i>Prom. y venta de parques</i>	<i>Seguridad</i>	<i>Comercial y proyectos</i>
Número de empleados formados	154	61	27	30	61	26	7	123
Total 2011	489							

Estas formaciones se centran en uno de los principios contenidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del que Gamesa es firmante desde el año 2004, concretamente el principio número 10 relativo a la lucha contra la corrupción, la extorsión y el soborno.

Asimismo, durante 2011 se ha trabajado entorno a un grupo de trabajo (integrado por las Direcciones de Compras, Seguridad y Salud, Medio Ambiente, Calidad, Sostenibilidad y Cumplimiento Normativo) que ha concluido con la propuesta de incluir un compromiso de sostenibilidad (respeto a los Derechos Humanos, a la ética y a la integridad empresarial) en el proceso de alta de proveedores. La implementación de esta propuesta se espera desarrollar en 2012.

Finalmente, con periodicidad quincenal, los miembros del Comité de Dirección reciben una newsletter (Com-

pliance Unit Newsletter) con aquellos temas, asuntos y/o tendencias que se observan en el mundo de los negocios desde una concepción ética de los mismos. La información contenida en la newsletter proviene de fuentes públicas y/o privadas y cuenta con las autorizaciones precisas para su uso interno.

El resultado de estas acciones ha quedado reflejado en una encuesta de opinión del empleado (Gamesa People Survey 2011), que refleja que un 74% (frente a un 49% en la encuesta anterior) manifiesta disponer de suficiente información acerca del Código de Conducta de la compañía y un 67% declara que Gamesa es una compañía responsable con un código de conducta adecuado.

## No discriminación

*Incidentes de discriminación y medidas adoptadas [HR4]*

La compañía dispone de mecanismos orientados a detectar potenciales incidentes relacionados con la discriminación:

- Unidad de cumplimiento normativo: A lo largo del ejercicio 2011 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 dos comunicaciones de posibles situaciones de discriminación recibidas a través del Canal de Denuncia (frente a 3 en 2010), de carácter confidencial. En los dos 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.

## Gamesa ha seguido trabajando en su Plan de Igualdad y en programas de sensibilización frente a la discapacidad

### 4. Derechos humanos

En los primeros días del ejercicio 2012, se ha recibido, a través del Canal de Denuncia, la comunicación de un incidente que pudiera ser constitutivo de una conducta discriminatoria. En dicho supuesto, la persona afectada inició simultáneamente la vía judicial, situación que motiva la suspensión de actuaciones por parte de la Unidad de Cumplimiento Normativo hasta que recaiga la oportuna resolución judicial. La instancia judicial abierta por la persona afectada concluyó, en primera instancia, con la condena de los infractores y, tras el oportuno expediente laboral, con su despido.

- Comisión de prevención del acoso: en el canal de denuncia asociado al protocolo de Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo, moral o mobbing para Europa y Asia, que gestiona la Comisión de Prevención del Acoso, se han recibido en 2011 seis incidencias que han sido gestionadas con rigor desde la comisión y de acuerdo con los principios de confidencialidad. En el caso de Estados Unidos, que se rige por un protocolo diferente de actuación, se han gestionado cuatro incidencias en el ejercicio. Todos los casos, así como las decisiones que se han tomado, están documentados en las actas y/o informes que custodian los miembros de la Comisión.

En relación a las medidas encaminadas a prevenir incidentes relacionados con la discriminación, en el ejercicio se indican:

- Plan de Igualdad: Gamesa aprobó, firmó y publicó en 2010 su Plan de Igualdad, acordado con los sindica-

tos CCOO, UGT y ELA. Asimismo, se constituyó 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).

Durante 2011 se han mantenido las reuniones regulares de la Comisión de Igualdad y Diversidad y se ha trabajado en los ejes de sensibilización y diseño de las formaciones piloto que en 2012 se desplegarán a la organización, pero también en garantizar que la igualdad y no discriminación está presente y garantizada en todos los procesos que se gestionan desde Gestión del Capital Humano. Uno de los principales esfuerzos ha estado en dirigir los mecanismos de reporte de datos para poder segmentar adecuadamente la información por géneros. A través de la encuesta de opinión de empleados también se ha identificado una mejora en la percepción de los empleados en lo relativo a igualdad de oportunidades (tanto entre los distintos géneros, como para con las personas con discapacidad).

- Gamesa está adherida 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).

- El 18 de marzo de 2011, Gamesa iniciaba la colaboración con Fundación Once, a través del programa de sensibilización frente a la discapacidad e incorporación

de discapacitados en Gamesa. Mediante la formalización de un convenio, se persigue coordinar los recursos, conocimientos y experiencias propias de cada una de las partes, permitiendo así el impulso de proyectos encaminados a lograr la integración socio-laboral de las personas con discapacidad. Los ámbitos de colaboración de esta relación incluyen:

- » 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.

## 4. Derechos humanos

### Libertad de asociación y convenios colectivos

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT/ILO) 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 y la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

[HR5] Gamesa recoge en su código de conducta y entre sus principios de Sostenibilidad el respeto y la promoción de los derechos laborales: 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 los sindicatos, tal y como practica la compañía en sus 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.

En 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 este proceso, Gamesa, a través de su área de gestión del capital humano, cubre las actividades que habitualmente serían ofrecidas por los sindicatos a los empleados de la compañía, tales como el desarrollo de actividades sociales, servicio de cantina y servicio de transporte al centro de trabajo.

En India, la actividad sindical se recoge como un derecho legal de los trabajadores y es contraria a la ley la oposición al mismo. Gamesa en este país, 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. De hecho, 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. Actualmente, existen 30 trabajadores en la planta de nacelles de India con comités formados para tratar aspectos como el comedor, la seguridad y procedimientos de sugerencias y quejas. La planta de palas no está aún plenamente operativa y se unirá al proceso, por lo que los comités están en proceso de implantación.

### Trabajo infantil y forzado

Gamesa no tiene conocimiento de actividades llevadas a cabo en el perímetro social que conlleven riesgo potencial de explotación infantil [HR6] o forzado o no consentido [HR7]. El epígrafe 3.1 del código de conducta, 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.

## 4. Derechos humanos

### Prácticas de seguridad

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 10 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. [HR8]

La composición de la plantilla es variable en función de las necesidades del negocio. En 2011, la media fue de 217 vigilantes de seguridad.

Entre los requisitos imprescindibles exigibles a las empresas proveedoras se encuentran la homologación por parte de un organismo gubernamental que les autorice para dicho desempeño, así como la existencia de una política de salud y seguridad.

<i>Antigüedad / Experiencia a cierre 2011</i>	<i>&lt; 1 año</i>	<i>1-2 años</i>	<i>&gt; 2 años</i>
Europa y resto del mundo	10%	15%	70%
Estados Unidos	15%	20%	65%
China	60%	20%	20%
India	50%	20%	30%

<i>Personal de seguridad y vigilancia</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Europa y resto del mundo	100	87	50
Estados Unidos	22	21	10
China	52	55	35
India	43	23	5
Total:	217	186	100

Entre los requisitos imprescindibles exigibles a las empresas proveedoras se encuentran la homologación por parte de un organismo gubernamental que les autorice para dicho desempeño, así como la existencia de una política de salud y seguridad.

Otras iniciativas globales de sensibilización en materia de seguridad destacadas en 2011 son:

- selección y contratación de un partner global de seguridad en caso de evacuación del personal en zonas de riesgo;
- diseño y puesta en marcha del observatorio de seguridad en países de riesgo;
- integración plataforma gestión de viajes – observatorio seguridad;

- intranet corporativa – minisite de soporte al viajero en zonas de riesgo;
- plataforma e-learning (iniciativa World-Wide);
- buenas prácticas en materia de seguridad integral. 979 empleados convocados – 979 horas de formación.

El servicio dispone de canales de comunicación y consulta permanente por parte de los empleados: sólo en Europa se han gestionado 18.103 actuaciones en materia de seguridad integral (antisociales, accidentes laborales, informativas, sensibilización, funcionamiento equipos de seguridad, otras).

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 dicho personal es auditado de forma permanente por el departamento de Seguridad Integral.

### Derechos de los indígenas

A lo largo de 2011 no se ha detectado por la Unidad de Cumplimiento Normativo ningún incidente relacionado con la violación de los derechos de los indígenas. [HR9]



## 5. Sociedad

**Gamesa ha desarrollado una normativa contra el fraude y ha puesto en práctica la norma para la prevención de conflictos de intereses, casos de corrupción o sobornos**

**La generación de empleos sostenibles, la contribución al desarrollo de cadenas de suministro locales y el cumplimiento de las regulaciones ambientales son algunas de las contribuciones de la compañía al desarrollo social**

### Enfoque de gestión

Gamesa contribuye 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 actividades empresariales y mediante la promoción del desarrollo económico-social por cauces no empresariales.

Los principios de Gamesa en su relación con la Comunidad son los siguientes:

- 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. (Ver sección EC8 para más detalle).

En el enfoque de gestión con la sociedad se incluyen igualmente compromisos de respeto a la legalidad vigente en los países en que se desarrollan las actividades, evitando conductas que, sin violar la legalidad vigente en estos países, contravengan los valores, principios y comportamientos éticos establecidos en el código de conducta.

En este sentido, 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.

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 que impulsan la sensibilización de sus profesionales en los diferentes aspectos que tienen relación con la comunidad en la que se opera, entre ellos políticas, códigos, reglamentos y otras herramientas de supervisión del cumplimiento.

### Comunidad

[501] 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 2011 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)

Debido a la rápida expansión global de la compañía, se ha identificado la necesidad de crear un departamento para dar apoyo al negocio a la hora de implantarse en los nuevos mercados internacionales. Este departamento de internacionalización trabaja en establecer la definición del marco jurídico laboral, políticas de empre-

## 5. Sociedad

sa, calendario laboral, manual del empleado y definición de los beneficios sociales a aplicar, en aquellos países en los que se prevén contrataciones locales.

Desde el punto de vista de compensación y beneficios, la propuesta de valor para los empleados de Gamesa en los respectivos países tiene siempre en consideración las ofertas de beneficios sociales más demandadas en el territorio en cuestión, tomando como base estudios de mercado de consultoras de referencia que permitan de esta manera asegurar un mejor complemento a políticas de protección social, salud, cantina etc. En 2011 las estructuras salariales propuestas por Gamesa siguiendo estos análisis específicos<sup>37</sup> de adecuación de compensación a ámbito local, se han realizado para el establecimiento o formalización de operaciones en los siguientes países: Bulgaria, Egipto, Hungría, Japón, Marruecos, México, Rumanía, Singapur, Suecia, Túnez, Turquía y Reino Unido.

Otras acciones de colaboración que fomentan la contratación de personas locales, tienen relación con la ejecución de 31 acciones de “*employer branding*”, desarrolladas en 2011 mediante la participación en ferias y foros de empleo y acciones de promoción de Gamesa en Universidades con el objetivo de incorporar programas de formación en los perfiles profesionales más requeridos, así como en los emplazamientos geográficos en los que la compañía tiene presencia.

<sup>37</sup> Benchmark salarial de la consultora Mercer: “Worldwide Global Pay Summary” Ed. 2010

### Actuaciones de fomento de la contratación 2011

Áreas geográficas	Acciones	Actividad
España	7	Presencia en las ferias de empleo organizadas por las Universidades de Navarra, Deusto, Escuela Superior Ing. Industriales de Madrid, Complutense, Politécnica, Universidad Politécnica de Madrid UNED, y por Escuelas de Negocio de prestigio, IE Business School Participación en la V Feria Virtual de Empleo , Universidad Politécnica de Madrid, 904 visitas y recogida de 585 currícula Visita a oficinas de una comitiva de 25 alumnos del MBA de la escuela de negocios McDonough School de la Georgetown University. Presentación de Gamesa y establecimiento de relaciones de networking y colaboración especialmente en Estados Unidos.
Estados Unidos	10	Participación en 7 ferias de empleo en MIT, Drexel University, Princeton University, Temple University, Northwestern Renewable Institute y Penn State University Participación en 3 acciones en Universidades para crear conciencia de marca y networking. Columbia University y Penn State University
China	10	Participación en 5 ferias de empleo en Tianjin e Inner Mongolia Participación en 5 acciones en Universidades para crear conciencia de marca y networking. Universidad de Tianjin, Escuela Industrial de Tianjin
Reino Unido	3	Participación en 3 ferias de empleo del sector: All-Energy Aberdeen, Off- Shore Wind Conference & Exhibition in Liverpool y Renewable UK Conference & Exhibition in Manchester
India	1	Con la idea de crear conciencia de marca, se ha patrocinado el concurso AIGore Sustainability Technology Venture Competition en la Universidad de Madras. Organizado por el Indian Institute of Technology, más de 360 profesores, 6.000 estudiantes y 1.250 perfiles administrativos. El concurso tiene como objetivo inspirar a los jóvenes estudiantes a diseñar y desarrollar soluciones tecnológicas innovadoras que aborden los difíciles temas de la sostenibilidad, cambio climático, seguridad energética, y grandes problemas socio-ambientales

## 5. Sociedad

Son relevantes las cooperaciones con universidades en el desarrollo de proyectos de ingeniería:

- Universidad Politécnica del País Vasco: ETSI-Bilbao. "Aula Gamesa": Investigación y desarrollo sobre conocimientos específicos de mecánica, eléctrica y automática;
- Universidad Politécnica de Navarra. ETSII. "Aula Renovables": Investigación y desarrollo en máquina eléctrica y automática;
- Universidad Politécnica de Madrid. ETSIA y ETSII. "Cátedra Gamesa": Investigación y desarrollo en aerodinámica, material compuesto y potencia electrónica para parque eólico;
- Universidad de Zaragoza. "Cátedra Gamesa": potenciar la investigación y desarrollo de nuevas tecnologías sostenibles;
- Universidad de Strathclyde, Glasgow: Acuerdo de Colaboración para proyectos de investigación y desarrollo en energía eólica offshore.

Los programas de becas y prácticas en los que hemos colaborado a lo largo de 2011:

- Becas ICEX (Instituto de Comercio Exterior);
- Programa Becas Citius;
- Convenio de Cooperación Educativa (Oficina de Prácticas y Empleo);
- Programa Iniciación a la Empresa y al Ejercicio Profesional;
- Convenio Cooperación CUNEF y Gamesa Energía;

- Convenio Cooperación Educativa entre la Carlos III y Enertron;
- Módulo Profesional de Formación en Centros de Trabajo

### Corrupción

2011 ha sido un ejercicio de consolidación, en términos de posicionamiento de la compañía, en la lucha contra el fraude y la corrupción en todas sus formas.

Al trabajo realizado en años precedentes se han unido una serie de medidas que han reforzado, si cabe, el compromiso de la organización. Entre ellas, destacan las siguientes:

- aprobación de la Política de Prevención Penal y contra el fraude, por el Consejo de Administración el 23 de marzo de 2011, con la finalidad de promover entre directivos, empleados y terceros un mismo mensaje: que las actividades de la compañía están en el respeto de la ley, así como en la promoción y defensa de los valores corporativos y principios de sostenibilidad, entre los que se encuentra la lucha contra la corrupción y el fraude en todas sus formas;
- aprobación del Programa de Ética y Cumplimiento, garantizar ante accionistas, administraciones públicas y demás grupos de interés y ante los órganos judiciales que la compañía ejerce el debido control que legalmente le resulta exigible, considerando el modelo de gobierno del grupo, sobre administradores, directivos, emplea-

dos y demás personas o entidades dependientes de la sociedad y, en particular, el rechazo de la corrupción y el fraude en todas sus formas, incluidas la extorsión, el cohecho y el soborno, en el marco de unos sólidos principios de Gobierno Corporativo, basados en la transparencia empresarial.

- El programa de ética y cumplimiento, en definitiva, define y planifica el conjunto de actividades o medidas a adoptar por Gamesa en aras a la prevención de delitos y contra el fraude, su detección y reacción en el caso de que se produzcan, en el marco de lo previsto en las normas 3.2 y 3.7 del código de conducta de Gamesa. Gamesa ha desarrollado un plan de acción para reforzar el marco ético de la compañía y consolidar y fomentar comportamientos ejemplares, entre las que se encuentran la implementación de un marco de ética e integridad para el conjunto de la compañía, un sistema de formación con alcance global, un adecuado marco de indicadores, la extensión del cumplimiento a contratistas, colaboradores, proveedores y empresas colaboradoras o la aplicación de una metodología due-diligence en materia de ética e integridad para nuevos proyectos y mercados.
- Carácter colegiado de la Unidad de Cumplimiento Normativo, integrada por el Secretario General, el Director General de Asesoría Jurídica, el Director de Auditoría Interna y el Director de Cumplimiento Normativo o Compliance Officer, tiene encomendada la definición, diseño, seguimiento, actualización y supervisión efectiva del Programa de Ética y Cumplimiento, reportando

## 5. Sociedad

al Comité de Dirección y a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Igualmente, tiene atribuido el ejercicio efectivo de la vigilancia y seguimiento del entorno normativo que afecte a la actividad de Gamesa, supervisar y vigilar el cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta en el ámbito de los Mercados de Valores y el Código de Conducta siendo responsable, en particular, de promover la cultura del cumplimiento y la prevención de la corrupción y el soborno y los potenciales conflictos de interés en el grupo.

- Director de Cumplimiento Normativo, por delegación de la Unidad de Cumplimiento Normativo, tiene encomendada la gestión ordinaria del programa de ética y cumplimiento y la promoción e implementación de protocolos y herramientas de prevención de delitos y contra el fraude.

A estas medidas organizativas se añaden otras de implementación y/o control, encaminadas a garantizar la existencia de adecuadas normas internas, procedimientos, procesos y protocolos de actuación y de toma de decisión que contienen las medidas de prevención de delitos y contra el fraude. En 2011, se ha llevado a cabo la revisión y actualización de las normas internas, procedimientos, procesos y protocolos de actuación y de toma de decisión referidos a las siguientes materias o ámbitos de actuación: políticas de Gobierno Corporativo y de Riesgo de Negocio; compra de inversiones y servicios, directa e indirecta; homologación de proveedores de materiales y componentes; homologación y seguimiento

de subcontratas; inversión en inmovilizado material e inmaterial; políticas y principios contables; aprobación de contratos; ordenación de la estructura jurídico-societaria y de los órganos de administración y apoderamientos de Gamesa; gestión de viajes, anticipos, caja chica y tarjetas de crédito; protección del patrimonio tecnológico, el know-how y la propiedad intelectual de Gamesa; la seguridad de la información; la protección de datos personales; el uso de recursos de comunicación; la seguridad y salud en el trabajo; la protección del medio ambiente y condiciones generales de los contratos.

Estas normas internas abarcan y afectan a todas las áreas y unidades de negocio y corporativas en cualquier geografía de la compañía, por lo que puede afirmarse que constituyen todas ellas el objeto de la actividad de análisis y control respecto a riesgos relacionados con la corrupción. [S02]

Estos sistemas de control se completan con el canal de denuncia, que en el ejercicio 2011 ha sido objeto de un adecuado proceso de normativización y puesta a disposición en la intranet, web y por vía postal, así como el régimen de derechos, deberes, garantías, términos y condiciones de acceso y uso del mismo por parte de sus usuarios.

La actuación conjunta de todas las herramientas determina un alcance del cien por cien de la plantilla y de las actividades de la compañía, en términos de control del riesgo de corrupción.

Asimismo, las formaciones impartidas en las diversas áreas geográficas alcanzan a todas las unidades de negocio de la compañía y sus destinatarios (489) forman parte del equipo de gestión (*Management Group*), lo que garantiza que la misma se asiente en sólidos principios de buen gobierno, entre ellos la lucha contra la corrupción, así como la diseminación de la cultura de cumplimiento y de respeto a la ley entre quienes integran los respectivos equipos de cada una de aquellas personas. [S03] (*Más detalle en el indicador HR3*)

### Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción [S04]

Durante 2011, se han recibido en el canal de denuncia veintidós (22) comunicaciones de conductas presuntamente contrarias a lo dispuesto en el Código de Conducta de Gamesa.

De ellas, dos aludían a la Norma 3.7 (Lucha contra el fraude. Rechazo de la corrupción y el soborno) como norma presuntamente vulnerada. Tras la oportuna investigación, ninguna de ellas ha dado como resultado la existencia de un comportamiento contrario a lo dispuesto en la norma de referencia.

Nº de denuncias recibidas	2011	2010	2009
España	16	15	12
Estados Unidos	1	3	4
China	4	0	0
Europa y resto del mundo	1	1	0
Total:	22	19	16

## 5. Sociedad

### Políticas públicas

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 [S05], a través de las que se defienden los intereses de la energía eólica y se trabaja en 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, y a crear políticas que fortalezcan el desarrollo de mercados eólicos, infraestructuras y tecnología:

- 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, ONG y otros grupos de interés.

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<sup>38</sup>. [S06]

<sup>38</sup> <http://soprweb.senate.gov/index.cfm?event=selectfields>

### Competencia desleal

En relación a acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, Gamesa manifiesta no haber iniciado ni haber sido objeto de reclamación de ninguna acción legal en este sentido. [S07]

### Cumplimiento normativo

En relación a sanciones derivadas del cumplimiento de las leyes y regulaciones, Gamesa declara no haber recibido sanción alguna por incumplimiento de leyes y regulaciones. Hasta donde su conocimiento alcanza, Gamesa da cumplimiento a todas las disposiciones legales y regulaciones. [S08]

El análisis del ciclo de vida en un aerogenerador permite una visión de la globalidad del producto y proceso, focalizando oportunidades de mejora y eficiencia y aumento de la competitividad

## 6. Responsabilidad sobre producto

### Enfoque de gestión

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. (Ver indicador 2.2)

La compañía cuenta con una capacidad propia de diseño y desarrollo tecnológico de aerogeneradores y una integración vertical, que comprende la fabricación de los componentes del aerogenerador además de realizar el ensamblaje, lo que asegura 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 Gamesa es el enfoque al cliente. La flexibilidad de la compañía para ofrecer a sus clientes tecnologías, productos, servicios y soluciones innovadoras que mejoren su competitividad es un elemento determinante. 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 el objeto de medir la Calidad de servicio otorgada, un elemento diferencial, así como una garantía en el mercado.

Por ello, atiende al estricto cumplimiento normativo 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.

### Seguridad y salud de cliente

El proceso denominado ANÁLISIS DE CICLO DE VIDA - ACV tiene como objetivo evaluar las cargas ambientales asociadas a un producto, proceso o actividad, teniendo en cuenta todo el ciclo de vida del mismo. Se basa en realizar un balance material y energético del sistema estudiado, para identificar las entradas y salidas del sistema, para posteriormente evaluar los diferentes impactos ambientales que pueden causar.

Hace unos años que Gamesa se interesó por la sistemática de análisis de ciclo de vida. [PR1] En 2009 desarrolló el primer ACV sobre un aerogenerador, concretamente sobre el modelo G80-2,0MW. Se demostró la valía y gran potencial de esta novedosa herramienta, que permite a una compañía tener una visión absoluta de la globalidad de su producto y proceso, a lo largo de todas las fases del ciclo de vida, focalizando oportunidades de mejora, eficiencia y aumentando la competitividad.

El ACV permite tener una perspectiva de todo el ciclo de vida y desplegar acciones de mejora en todas y cada una de sus fases: diseño, aprovisionamiento de materias primas y componentes, fabricación, distribución, montaje, explotación, mantenimiento y desmantelamiento

## 6. Responsabilidad sobre producto

En diciembre de 2011, ha concluido el proyecto Ecowind: Análisis de Ciclo de Vida de un aerogenerador Gamesa G90-2.0 MW., inventariando un 99,8% del total del aerogenerador y cubriendo los componentes: nacelle, rotor, torre y cimentación. En la actualidad, el ACV se ha convertido en una herramienta disponible para ser implementada dentro de la plataforma G9X-2,0 MW, de forma que se optimice el ciclo de vida de esta exitosa plataforma de producto.

Gamesa ha realizado también un análisis de ciclo de vida (ACV) en el proyecto de punto de Recarga de Vehículos Eléctricos, sobre el que trabajará la evolución de los diferentes prototipos, con objeto de mejorar el producto en calidad, tecnología, materiales, sostenibilidad y eficiencia a lo largo de todo su ciclo de vida, así como obtener el certificado en ecodiseño.

Los próximos pasos consideran el despliegue de la herramienta para las plataformas G10X-4,5 MW y offshore, así como el avance en la integración de la herramienta ACV en el área de tecnología.

El ACV permite tener una perspectiva de todo el ciclo de vida y, por consiguiente, desplegar acciones de mejora en todas y cada una de sus fases: diseño, aprovisionamiento de materias primas y componentes, fabricación, distribución, montaje, explotación, mantenimiento y desmantelamiento.

- **Diseño:** los aspectos ambientales están considerados desde las fases iniciales del diseño de los proyectos, incorporando los requisitos que debe cumplir el producto, subsistemas, componentes y partes, así como sus procesos asociados (RD's Requirements Document), elaboración de las pertinentes evaluaciones ambientales de los diseños (EDA-Environmental Design Assessment) y observaciones ambientales al diseño (EDO-Environmental Design Observations) y, por último, las de proceso (MPEIAR-Manufacturing Process Environmental Impact Assessment Report). Actividad de soporte y supervisión a los diseños de los primeros prototipos en parque;
- **Aprovisionamientos de materias primas y componentes:** trabajando con la cadena de proveedores hacia aquellos que desempeñan una actividad más respetuosa con el medio ambiente, con la finalidad de traccionar a sus proveedores y contar con un suministro más sostenible;
- **Fabricación:** principalmente, se han focalizado en la disminución de residuos, consumo de materias primas y emisiones de COV. Se han conseguido logros en la eliminación de procesos innecesarios, como la aplicación de la cinta protectora del borde de ataque de las palas y limpieza de llanas con disolvente. También se han introducido procesos menos contaminantes y más eficientes: llanas teflón, sistemas de pintado con bajos residuos y emisiones, limpieza por ultrasonidos de útiles, destiladores recuperadores de disolventes o

lavadoras de piezas con recuperación de aguas en las plantas de multiplicadoras. Al tiempo, se ha producido la homologación de productos menos contaminantes, como las pinturas de altos sólidos y productos de limpieza con menor contenido en volátiles o la sustitución paulatina de los cromados, halógenos;

- **Distribución:** utilización de embalajes retornables entre centros Gamesa y de plantas a parque, minimizando la generación de residuos y el consumo de embalajes;
- **Montaje:** elaboración de la mayor parte de los manuales de montaje emitidos, con los pertinentes avisos y anotaciones ambientales. Incorporación de kits ambientales y almacenes de residuos estándar, en listados de materiales;
- **Explotación y mantenimiento:** dispositivos de contención de derrames incorporados, diseñados para evitar cualquier posible accidente o fuga en operación, así como útiles para las labores de soporte. Manuales de operación y mantenimiento, revisados íntegramente conforme al flujo de elaboración de tecnología, incorporando todos los pertinentes avisos y anotaciones ambientales. Incorporación de kits ambientales y almacenes de residuos estándar en listados de materiales;
- **Desmantelamiento:** en 2011 se ha iniciado el manual de desmantelamiento e inertización del aerogenerador G10X-4,5 MW que concluirá a lo largo de 2012. Para las plataformas predecesoras G5X-850 kW y G9X-2,0 MW está planificado actualizar el manual genérico desarrollado en el año 2005.

Las actuaciones prioritarias en los productos son claras: orientar la oferta a sus necesidades y al desarrollo de nuevas tecnologías que permitan mejorar los parámetros de productividad, sostenibilidad y excelencia de los productos y servicios

## 6. Responsabilidad sobre producto

Gamesa dispone de elementos de gestión para establecer las actividades, responsabilidades y flujos de trabajo para asegurar que, en el diseño del producto realizado, se tiene en cuenta la seguridad y salud de los trabajadores propios y ajenos a ella que tendrán que 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).

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.

En el ejercicio 2011, 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. [PR2]

### Etiquetado de productos y servicios

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, las garantías se asientan en contratos cliente-proveedor. [PR3]

Uno de los principales cometidos de Gamesa es proporcionar información comercial veraz sobre sus 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.

A lo largo del ejercicio 2011, Gamesa no tiene conocimiento de sanciones por causas relacionadas con las herramientas comunicativas comerciales de sus productos. [PR4]

#### Satisfacción del cliente [PR5]

En sus actividades comerciales, Gamesa aspira a satisfacer las expectativas de sus clientes, mejorar los canales de relación con ellos y asegurar la máxima calidad de la oferta.

Las actuaciones prioritarias en esta línea son claras: orientar la oferta a sus necesidades y al desarrollo de nuevas tecnologías que permitan mejorar los parámetros de productividad, sostenibilidad y excelencia de los productos y servicios, redundando en el beneficio de los clientes.

Para ello, Gamesa considera esencial la cercanía y el diálogo permanente para entender de primera mano sus necesidades, expectativas y requerimientos. Gamesa establece mecanismos y procesos de retroalimentación continua. La compañía ha hecho un esfuerzo notable en los últimos tiempos para mantenerse cercana al cliente, reforzando la atención personal a través de la apertura de nuevas oficinas comerciales, lo que ha posibilitado una mayor información de los productos disponibles y sus características, así como la atención de consultas, quejas y reclamaciones.



## 6. Responsabilidad sobre producto

Adicionalmente, la participación en ferias internacionales y el desarrollo de eventos específicos con clientes propician canales adicionales de comunicación que contribuyen a fortalecer las relaciones comerciales.

Con carácter bienal, Gamesa lanza el Proyecto de Satisfacción de Clientes (PSC), una encuesta personalizada con los principales clientes que le permite establecer una comunicación directa y medir la calidad de su servicio.

Para ello, se evalúan aspectos vinculados con las fases de desarrollo, construcción y operación de los proyectos, obteniendo un índice de satisfacción para cada una de ellas, así como una percepción general sobre la compañía.

En el último PSC realizado en 2010, se obtuvo la participación de 19 clientes de 6 países diferentes, logrando una representatividad del 92% (en base al % de MW vendidos/contratados en el período evaluado) y alcanzó 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
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 nº y profundidad de preguntas abiertas (38) y cerradas (47). Campo de importancia de cada una de las cuestiones planteadas (evaluación e importancia).	Reforzar la 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.	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.

La encuesta solicitaba que 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, se solicitaron sugerencias y/o comentarios, a través de diversas preguntas abiertas.

### 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

## 6. Responsabilidad sobre producto

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. Ninguna de las fases se ha identificado como área de insatisfacción por parte de los clientes.

Fase	Valoración	Aspecto	Fortalezas y debilidades
Desarrollo	Alta Satisfacción	Valoración positiva	Credibilidad comercial y cumplimiento de compromisos. Plazos de entrega ofertados
		Área de mejora	Rentabilidad del producto
Construcción	Alta Satisfacción	Valoración positiva	Cumplimiento de plazos de entrega exworks Nivel de seguridad y observación de protocolos de seguridad Calidad de la gestión del proyecto
		Área de mejora	Cumplimiento de plazos de firma de aceptación provisional (CAP)
Operación	Satisfacción	Valoración positiva	Duración del contrato (garantía y mantenimiento) Disponibilidad de la plataforma Gamesa G5X-850 kW Calidad de la formación
		Área de mejora	Disponibilidad de G8X Calidad de los trabajos de operación
Gamesa como Compañía	Alta Satisfacción	Valoración positiva	Compromiso con las comunidades Consecución de acuerdos que creen valor para ambas partes
		Área de mejora	Tecnología e innovación

### Comunicaciones de marketing

Gamesa ha gestionado en 2011 [PR6] la participación con stand propio en 28 ferias internacionales distribuidas en los cinco continentes, lo que supone un incremento del 56% sobre 2010.

Durante el año, y por primera vez, Gamesa ha participado en ferias de primer nivel en mercados como Australia y Suráfrica, así como en ferias específicas de offshore en Europa. De manera adicional, se ha potenciado de manera importante la presentación de Gamesa en nuevos mercados (Finlandia, Chile, Filipinas, Colombia, Singapur y Jordania), mediante la sponsorización de conferencias sectoriales y la presencia en encuentros de networking. La participación en todos estos eventos ha ido unida también a la presencia en los respectivos programas de conferencias con presentaciones específicas sobre la oferta de producto, servicios y soluciones tecnológicas desarrolladas por la compañía.

Por segundo año consecutivo, Gamesa ha apostado por la realización de seminarios de producto con clientes, que tuvieron como escenario Río de Janeiro y Sao Paulo (Brasil) y París (Francia).

Desde 2011, Gamesa desarrolla una ambiciosa acción de patrocinio del equipo de vela Gamesa Sailing Team, liderado por Mike Golding, con el objetivo de participar en la regata Vendée Globe 2012. Durante el ejercicio, su preparación le ha llevado a afrontar sus primeros desafíos:

la regata Transat Jacques Vabre (Le Havre, Francia) y la regata Transat B2B (San Bartolomé). En ambos eventos, Gamesa ha desarrollado acciones específicas con clientes, al tiempo que ha participado por primera vez con stand en el race village de un evento náutico (Transat Jacques Vabre).

### Privacidad del cliente

En el ejercicio 2011, Gamesa no tiene constancia de incidentes por causas relacionadas con el marketing y la publicidad de sus productos, [PR7] ni con el respeto a la privacidad y fuga de datos personales de clientes. Gamesa manifiesta no haber iniciado ni haber sido objeto de reclamación de ningún tercero. [PR8]

### Cumplimiento normativo

Asimismo, no tiene constancia en 2011 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 de la información relativa al producto. Tampoco existe constancia en 2011 de sanción alguna relacionada con acciones 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. [PR9]

# 06

## Anexos





## VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

VMS-Nº 009/12

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 2011**

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 7 de marzo de 2012, 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-003/12 rev. 1 de fecha 7 de febrero de 2012 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://database.globalreporting.org>.

Fecha de emisión: 11 de abril de 2012



AENOR Asociación Española de Normalización y Certificación  
Avelino BRITO MARQUINA  
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 2011" 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.

Amsterdam, 24 de abril 2012



Nelmar 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 mejorándolo y promoviendo su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI establece los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño económico, medioambiental y social. [www.globalreporting.org](http://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 solo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 19 de abril 2012. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.

## Perfil

<i>Estrategia y análisis</i>	<i>Pág.</i>
■ 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	3
■ 1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	7
<i>Perfil de la organización</i>	<i>Pág.</i>
■ 2.1 Nombre de la organización	26
■ 2.2 Principales marcas, productos y/o servicios	26
■ 2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos	27
■ 2.4 Localización de la sede principal de la organización	28
■ 2.5 Número de países en los que opera la organización	28
■ 2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	29
■ 2.7 Mercados servidos	30
■ 2.8 Dimensiones de la organización informante	31
■ 2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad	31
■ 2.10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	32

■ Indicador principal  
■ Indicador adicional

<i>Parámetros del informe</i>	<i>Pág.</i>
■ 3.1 Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.	34
■ 3.2 Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).	34
■ 3.3 Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	34
■ 3.4 Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	34
■ 3.5 Proceso de definición del contenido de la memoria.	34
■ 3.6 Cobertura de la memoria.	36
■ 3.7 Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	36
■ 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.	36
■ 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.	36
■ 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.	36
■ 3.11 Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	36
■ 3.12 Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	37
■ 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.	37

	<i>Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés</i>	<i>Pág.</i>
■ 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.	39
■ 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).	42
■ 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.	43
■ 4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	45
■ 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.	46
■ 4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	47
■ 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.	48
■ 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.	49
■ 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.	50
■ 4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	51
■ 4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	52
■ 4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	52
■ 4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	53
■ 4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	54
■ 4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	54
■ 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.	55
■ 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.	59



## Dimensión económica

	Pág.
Enfoque de gestión	62
Indicadores de desempeño	
■ EC1 Valor económico directo generado y distribuido.	63
■ EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	63
■ EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	64
■ EC4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	66
■ EC5 Rango de los ratios correspondientes al salario inicial estándar en comparación con el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	67
■ EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	67
■ EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	69
■ 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.	71
■ EC9 Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	73

## Dimensión ambiental

	Pág.
Enfoque de gestión	74
Indicadores de desempeño	
■ EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.	77
■ EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	77
■ EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	78
■ EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	78
■ EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	79
■ 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.	79
■ EN7 Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	80
■ EN8 Captación total de agua por fuentes.	80
■ EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	80
■ EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	80
■ EN11 Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	81
■ 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.	81
■ EN13 Hábitats protegidos o restaurados.	82
■ EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	82
■ 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.	83
■ EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	84
■ EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	84
■ EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	84
■ EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	85
■ EN20 NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	85
■ EN21 Vertido total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	86
■ EN22 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	87
■ EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	87
■ 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.	88
■ 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.	88
■ EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	89
■ EN27 Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son reclamados al final de su vida útil, por categorías de productos.	89
■ EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	90
■ 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.	90
■ EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	90



## Dimensión social: Prácticas laborales y ética del trabajo

Enfoque de gestión	Pág.
Indicadores de desempeño	91
■ LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	94
■ LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	95
■ 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.	96
■ LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	96
■ LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	97
■ 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.	97
■ LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	98
■ 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.	101
■ LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	101
■ LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	102
■ 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.	103
■ LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	105
■ LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	106
■ LA14 Ratio de salario básico de hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	106

## Dimensión social - Derechos Humanos

Enfoque de gestión	Pág.
Indicadores de desempeño	107
■ 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.	107
■ HR2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	108
■ 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.	109
■ HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	110
■ 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.	112
■ HR6 Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	112
■ 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.	112
■ 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.	113
■ HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	113

## Dimensión social - Sociedad

Enfoque de gestión	Pág.
Indicadores de desempeño	
■ 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.	114
■ SO2 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	117
■ SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	117
■ SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	117
■ SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”.	118
■ SO6 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	118
■ SO7 Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	118
■ SO8 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	118

## Dimensión social - Responsabilidad sobre productos

Enfoque de gestión	Pág.
Indicadores de desempeño	
■ 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.	119
■ 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.	121
■ 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.	121
■ 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.	121
■ PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	121
■ 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.	123
■ 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.	123
■ PR8 Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	123
■ 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.	123

ÁREA PROTEGIDA	Área definida geográficamente que está designada, regulada o gestionada para conseguir objetivos de conservación específicos.
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.
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).
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.

ÁREA PROTEGIDA	Área definida geográficamente que está designada, regulada o gestionada para conseguir objetivos de conservación específicos.
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)
OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Son miembros: Australia, Alemania, Austria, Bélgica, Canada, Chile, Corea, Dinamarca, España, Eslovenia, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, Reino Unido, República Eslovaca, Suecia, Suiza, Turquía.
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.
SC2G	Sistema de Concepción de Soluciones para el Cliente de Gamesa.
TEP	Tonelada equivalente de petróleo.
Tipología del empleo	Trabajadores directos: mano de obra directa, operarios directamente relacionados con la fabricación del producto en fábrica. Trabajadores indirectos: posiciones de soporte a la mano de obra directa; Trabajadores en estructura: cualquier otra posición diferente a las anteriores.
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.

# Certificado

Norma de aplicación **UNE-ISO 14064-1:2006 Gases de efecto invernadero. Parte 1: Especificación con orientación, a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero.**

Nº registro certificado 00/110090

TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing S.A. certifica:

Titular del certificado: **GAMESA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA, S.A.**  
Parque tecnológico de Zamudio, - Edificio 222  
E - 48170 Zamudio (Bizkaia)

(con las sociedades incluidas en el anexo)

Ámbito de aplicación: Diseño, fabricación, ensamblaje, montaje en campo, puesta en marcha y servicio postventa de aerogeneradores y otros componentes mecánicos y eléctricos, tanto eólicos como no eólicos.

Mediante auditoría realizada, según consta en el informe nº 110090 se verificó el cumplimiento de los requisitos recogidos en la norma UNE-ISO 14064-1:2006.

Fecha Auditoría: Auditoría realizada del 2012-02-28 al 2012-02-29.

Inventario validado: 2011

Primer inventario validado: 2010



2012-03-08 TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing S.A.  
Garrotxa, 10-12 - E-08820 El Prat de Llobregat

