



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

Gamesa Corporación Tecnológica, S.A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Gamesa Corporación Tecnológica, S.A

- *Dirección web:* www.gamesa.es
- *Alto cargo:* Jorge Calvet Spinatsch , Presidente
- *Fecha de adhesión:* 02/02/2005
- *Sector:* Energético
- *Actividad:* Equipos de energía renovable
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas, Inversores, Proveedores, ONG y Comunidad RSC, Sociedad, Gobiernos y Administraciones públicas, Medio ambiente, Sindicatos
- *Países en los que está presente:* Centros productivos en España, EEUU, China e India. Gamesa ha suministrado turbinas eólicas a Alemania, Argentina, China, Corea, Cuba, Ecuador, Egipto, España, Francia, Grecia, Hungría, India, Irlanda, Italia, Japón, Marruecos, México, Polonia, Portugal, Taiwán, Túnez, Reino Unido, EE.UU. y Vietnam y cuenta con una amplia red comercial que incluye oficinas comerciales en Alemania, China, Italia, Dinamarca, EE.UU., Grecia, Portugal, Francia, Reino Unido y Polonia, y sucursales en México, Marruecos, Egipto y Túnez.
- *Alcance del Informe de Progreso:* Global
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Via documentación pública que comprende: 1) Informe Anual 2009 2) Informe de sostenibilidad 2009, 3) Memoria Legal 2009 y 4) Informe anual de Gobierno Corporativo 2009
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 03 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Isaac Ruiz
- *Tipo de informe:* A+B+C+D

" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "

" La entidad tiene un **alto impacto ambiental**. "

• Carta de Renovación del Compromiso

Jorge Calvet
Presidente

Gamesa



Madrid, 29 de octubre de 2010

Estimados stakeholders,

Me complace confirmar que Gamesa Corporación Tecnológica, S.A. continúa con su apoyo y promoción de los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, relativos a los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Desde nuestra adhesión formal a los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, en febrero de 2005, la compañía se ha esforzado para que estos principios se conviertan en una referencia fundamental para sus actuaciones en todo el mundo.

Mediante este informe de progreso, queremos comunicar nuestros avances en la aplicación de estos principios, tanto interna como externamente y con todos los grupos de interés.

En el ejercicio 2009, destacamos los avances y mejoras realizados en el ámbito de la ética de los negocios, con el desarrollo de reglamentos de lucha contra la corrupción y soborno, el fraude o la prevención de conflictos de interés y su despliegue en las áreas clave de la organización.

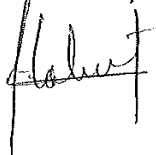
También son notorios los avances en el orden social, mediante el establecimiento de un Plan de Igualdad, acordado con los principales representantes sindicales, los programas de cooperación al desarrollo, el lanzamiento de la Universidad Corporativa Gamesa, con la misión de contribuir a la empleabilidad de las personas, así como la contribución efectiva en el desarrollo y difusión de las tecnologías más respetuosas con el medio ambiente, a través del lanzamiento de nuevos productos cuyo diseño y prestaciones les sitúan en la vanguardia tecnológica.

Nuestra cultura empresarial continúa apoyándose en los procesos de excelencia en materia de seguridad y salud laboral, que ha pasado a formar parte de nuestra forma de hacer empresa.

En el área ambiental, las actuaciones orientadas a la lucha contra el cambio climático, la implantación de medidas de eficiencia energética y los planes de reducción de la huella ecológica han sido claves para mantener el debido enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

En este sentido, y de acuerdo a los valores que rigen nuestra actividad, hacemos explícito nuestro compromiso de seguir colaborando en la difusión de los principios promulgados por la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como el soporte a su delegación en España, la Red Española del Pacto Mundial.

Atentamente,



• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Gamesa cuenta con un Sistema de Control y Gestión de Riesgos y Oportunidades en toda la organización (divisiones, departamentos, empresas) y 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. Como fundamento de este sistema se encuentra la Política de Control y Gestión de Riesgos y Oportunidades de Gamesa, aprobada por el Consejo de Administración, que establece las bases y contexto general sobre los que se asientan todos los componentes del control y gestión de riesgos, proporcionando disciplina y estructura en relación a dichos componentes: filosofía de gestión, modelo de identificación, evaluación, medición y control de riesgos/oportunidades, nivel de riesgos aceptado, integridad, valores éticos, competencias, asignación de responsabilidades, comunicación, reporte y supervisión ejercida por el Consejo de Administración. Los objetivos de la política y el modelo de riesgos de Gamesa se pueden consultar en el apartado D.1 del informe anual de gobierno corporativo 2009 de Gamesa.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El compromiso del Consejo de Administración de Gamesa en relación a los derechos humanos es claro y se pone de manifiesto a través de los Principios de Responsabilidad Social Corporativa y Código de Conducta. El artículo 39 del Reglamento del Consejo de Administración, en sus apartados 1 y 2 establece que "el Consejo de Administración, consciente de la responsabilidad que le corresponde a la Compañía respecto a la sociedad en su conjunto, se compromete a que su actividad se desarrolle de acuerdo a un conjunto de valores, principios, criterios y actitudes destinados a lograr la creación sostenida de valor para los accionistas, empleados, clientes y para el conjunto de la



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

sociedad".

Estos principios rectores tienen soporte en el marco del Pacto Mundial de Naciones Unidas, a quien la Corporación se adhirió el 2 de febrero de 2005. El mencionado código puede ser consultado en la página Web www.gamesa.es. El nuevo texto aprobado del Código de Conducta, vigente de forma efectiva desde el 1 de enero de 2009, está sujeto a un plan específico de difusión y formación, que incluye al 100% de los empleados de Gamesa, en todas las localizaciones geográficas, y a través de todos los medios disponibles:

- Ejemplar físico del Código a todos los empleados en soporte trilingüe (español-inglés-chino)
- Boletín interno de comunicación
- Web Corporativa
- Intranet
- Sesiones formativas
- Plataformas e-learning
- Cuestionarios de auditoría y cumplimiento
- Canal de denuncia

Adicionalmente, durante el ejercicio se han llevado a cabo más de 100 acciones formativas orientadas al despliegue del Código de Conducta en tres áreas geográficas (Europa, USA, China y resto del mundo). Un total de 2.089 empleados de la compañía han recibido formación presencial en relación con el Código de Conducta.

Adicionalmente a las sesiones formativas se han desarrollado acciones de comunicación interna relacionadas con el Código de Conducta, con la finalidad de posibilitar el conocimiento de su alcance y contenido por todos los empleados de la Compañía.

El Código de Conducta ocupa un espacio destacado en la Intranet Corporativa con un acceso directo por medio del cual los empleados de la compañía pueden consultar su contenido en tres idiomas (español, inglés y chino), así como formular sugerencias, propuestas y, llegado el caso, denuncias de comportamientos presuntamente vulneradores de los principios y valores corporativos.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

Indique si la entidad cuenta con una política de atención al cliente o con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.) (P1C4I2)

Respuesta: SI

Implantación: Con carácter bienal, Gamesa ejecuta el Proyecto de Satisfacción de Cliente (PSC), un modelo de consulta que permite, a través de la medición de diferentes indicadores, una gestión eficaz del negocio. La percepción y conocimiento de nuestros clientes es un elemento imprescindible que nos posibilita orientarnos claramente a sus necesidades y seguir desarrollando nuevas tecnologías que mejoren los parámetros de productividad, sostenibilidad y calidad de nuestros productos.

A través de entrevistas realizadas a directivos de más de 30 empresas en nueve países diferentes se obtienen resultados cuantitativos sobre sus áreas de satisfacción y aquellas en las que son necesarias emprender acciones de mejora. Un plan de acciones de mejora que es evaluado con carácter permanente en el que se encuentran las principales acciones desarrolladas internamente por Gamesa durante los años 2008-2009.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas (P1C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Gamesa está comprometida con la aplicación del contenido del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y por tanto, con el respeto a los estándares internacionales mínimos para la protección de los derechos y libertades fundamentales. Prueba de ello es que:

- En lo relativo a la sociedad en general, gobiernos y administraciones públicas, Gamesa actúa como agente dinamizador de primer orden en la regeneración económica y social de las comunidades en las que opera.
- En relación a la igualdad de oportunidades y conciliación ha suscrito con la representación sindical un acuerdo para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y medidas para conciliar la vida familiar y laboral, mediante la firma de un PLAN DE IGUALDAD, creando una Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad encargada de su seguimiento. Este plan de igualdad incluye un protocolo de prevención del acoso que cuenta con un canal de denuncia a través de: prevencion.acoso@gamesacorp.com.
- En relación al desarrollo, formación y capacitación se ha desarrollado un catálogo de formación que identifica e integra 501 diferentes tipos de cursos formativos, en múltiples disciplinas, modalidades de impartición y con un alcance específico para cada necesidad identificada. En 2009 se han registrado 25.711 participaciones de empleados.
- También asistimos al lanzamiento de la Universidad Corporativa Gamesa, cuya misión es contribuir a la empleabilidad de las personas a través de la evaluación, el conocimiento y el desarrollo profesional, para aumentar el compromiso y alineación de los empleados con la estrategia y cultura de compañía. Esta universidad alcanza a todas las geografías, todas las Unidades Operativas / Corporativas, todas las categorías profesionales y roles, todas las áreas de conocimiento, así como a clientes y proveedores.
- En relación a inversores socialmente responsables, se han difundido los principios del Global Compact y su aplicación en la compañía entre un gran número de inversores ISR y analistas ESG, a través de roadshows específicos.
- La Facultad de Comercial, Construcción y Servicios (CCS) ha producido en 2009 más de 2.500 horas de formación en los mercados de Europa, EE.UU., China e India (presencial 2.072h y no presencial 608h). Esto implica la participación de 1.620 personas en las formaciones realizadas por 50 formadores distintos (personal interno y externo), así como la creación de un nuevo catálogo de material didáctico con más de 100 presentaciones y 20 videos de formación, una formación específica orientada a clientes o visitas guiadas a otros colectivos: colegios, institutos y universidades.
- En relación a la seguridad y salud de sus trabajadores la gestión en clave de excelencia ha permitido una favorable evolución de los resultados de siniestralidad. Gamesa cierra el ejercicio 2009 sin ninguna víctima mortal asociada al trabajo y registrando un índice de frecuencia de bajas de 4,91 accidentes por millón de horas trabajadas, el valor más bajo en la historia de la compañía.
- En relación a la lucha contra la Corrupción y soborno se ha desarrollado el Reglamento sobre Prevención de Conflictos de Intereses y/o casos de Corrupción y/o Soborno, una norma integrada por directrices orientadas hacia la honestidad, imparcialidad y profesionalidad, que sirve de guía de la actuación de las personas y entidades que integran Gamesa, con especial atención a las relaciones con terceros.
- En el área de medioambiente en 2009 se ha suscrito el Comunicado de Copenhagen sobre cambio climático. A través de sus productos y servicios contribuye a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero equivalente a 27 millones de toneladas de CO2 cada año y gestiona su propia huella ecológica mediante la reducción significativa de impactos ambientales tales como los residuos (26%) o intensidad energética (22%) por citar algunos ejemplos

•En relación a los proveedores, Gamesa está comprometida desde el área de Compras con los derechos humanos y prácticas laborales. Dispone de unas condiciones generales de compra que 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 que exigen al proveedor el compromiso de no emplear ni directa ni indirectamente a menores, de no emplear trabajo forzoso o bajo coacción, a no utilizar entre sus empleados castigos ni amenazas y a evitar cualquier tipo de discriminación. De igual modo, se establece 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.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)

Respuesta: SI

Implantación: Los Principios de Responsabilidad Social Corporativa y el Código de Conducta de Gamesa Corporación Tecnológica, S.A. constituyen, en el marco del Buen Gobierno y Responsabilidad Social Corporativa, el desarrollo y la expresión formal de los valores y principios que deben regir la conducta de las sociedades que integran Gamesa y de las personas sujetas al mismo en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones laborales, comerciales y profesionales, con la finalidad de consolidar una ética empresarial universalmente aceptada. Los Principios de Responsabilidad Social Corporativa representan los valores éticos y principios básicos de actuación de Gamesa. Son Principios de Responsabilidad Social Corporativa de GAMESA los siguientes:

- 1) Derechos y libertades fundamentales.
- 2) Derechos laborales
- 3) Capital humano.
- 4) Comunidad
- 5) Seguridad, salud y medio ambiente.
- 6) Investigación e innovación.
- 7) Buen gobierno.

En cumplimiento de estos principios, desde Gamesa se obtiene información de su grado de cumplimiento desde múltiples fuentes, de forma orientativa:

- Unidad de Cumplimiento Normativo y canales de denuncia: relacionando las vulneraciones y potenciales incumplimientos del código.
- Encuestas de clima laboral, en el que se incorporan aspectos relativos a la responsabilidad corporativa y cumplimiento del código.
- Comunicaciones y sistemas de sugerencias
- Resultados de los análisis realizados por las agencias de rating en sostenibilidad-ESC, inversores, así como resultados obtenidos en índices internacionales de sostenibilidad.
- Análisis de observatorios de RSC y opiniones e informes de asociaciones sindicales
- Auditorías internas y externas realizadas contra el sistema de gestión de la seguridad y salud, el medioambiente y el sistema de calidad.
- Procesos de compra y de homologación de proveedores en la cadena de suministro.
- Procesos de desarrollo y diseño de productos
- Auditorías e inspecciones laborales internas
- Auditorías de verificación del Informe de sostenibilidad
- Otras fuentes.

También se está trabajando en el diseño de un nuevo modelo de seguimiento de las políticas de derechos humanos,

específica para este apartado y de carácter global. Todas estas fuentes de seguimiento condicionan las planificaciones estratégicas de las diferentes unidades de la Corporación, contando además con la existencia de un Comité de RSC que vela por el impulso de las iniciativas de mejora.

La Unidad de Cumplimiento Normativo informa semestralmente a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento sobre la aplicación del Código de Conducta y Canal de Denuncia.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Gamesa mantiene prácticas comerciales y de comunicación respetuosas con los legítimos intereses y derechos de los receptores, que aportan la transparencia adecuada para facilitar su elección. Esto supone asumir el compromiso de ofrecer a terceros una publicidad responsable que cumpla con los códigos de conducta y acepte las resoluciones del Jurado de la Publicidad sobre las reclamaciones que puedan presentar consumidores o competidores ante este organismo.

La política publicitaria de Gamesa se realiza en medios especializados en energías renovables, concretamente especializados en el ámbito eólico, a través de mensajes que buscan destacar las fortalezas de nuestra cartera de producto y las capacidades y valor añadido que aportamos como compañía, evitando en todo momento lanzar mensajes engañosos o que pudieran inducir a error. El plan de medios de Gamesa abarca un total de 94 inserciones en publicaciones especializadas del sector eólico y de las energías renovables. La presencia publicitaria de Gamesa se extiende a las principales revistas especializadas de países del continente americano, europeo y asiático, mercados comerciales prioritarios de la compañía española.

Asimismo, los mensajes publicitarios desarrollados por Gamesa se encuadran dentro de una política comunicativa honesta 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.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Gamesa dispone de un Canal de Denuncia a través del que los empleados de la compañía pueden poner en conocimiento de la Unidad de Cumplimiento Normativo (UCN) aquellas conductas que falten a la ética, la integridad o atenten contra los principios contenidos en el Código de Conducta.

Asimismo, los empleados de Gamesa pueden utilizar este Canal para la formulación de cuantas dudas puedan surgir en la interpretación y/o aplicación del Código de Conducta o para la realización de sugerencias o propuestas relacionadas con el mismo.

Todas las comunicaciones recibidas por la Unidad de Cumplimiento Normativo son tratadas confidencialmente.

Durante el ejercicio 2009, se han recibido 40 comunicaciones en el Canal de Denuncia. De ellas, 16 lo han sido de conductas presuntamente contrarias a las normas contenidas en el Código de Conducta, siendo las otras 24 sugerencias,

propuestas o consultas sobre el alcance y contenido del Código.

Tras la recepción de la comunicación de conductas presuntamente contrarias a las normas contenidas en el Código de Conducta, la Unidad de Cumplimiento Normativo despliega un procedimiento en el que podrá requerirse la colaboración precisa de todas las Personas Afectadas, que están obligadas a prestarla dentro de los términos de la normativa aplicable. El resultado del expediente tramitado es comunicado a los interesados y, en su caso, a la Dirección General de Gestión del Capital Humano, si se apreciara infracción laboral o, si procediera, a las autoridades judiciales o administrativas. De las 16 comunicaciones de conductas presuntamente contrarias a las normas contenidas en el Código de Conducta recibidas durante el ejercicio 2009, ninguna de ellas, tras el desarrollo de los oportunos expedientes, ha dado como resultado una vulneración de aquellas, sin perjuicio de la adopción por parte de Gamesa de las medidas preventivas o correctoras que se han estimado oportunas para evitar potenciales vulneraciones en el futuro. La Unidad de Cumplimiento Normativo informa semestralmente a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento sobre la aplicación del Código de Conducta y Canal de Denuncia.

Adicionalmente, existen mecanismos asociados a otras áreas funcionales que mantienen su propio mecanismo de seguimiento, como por ejemplo en el área de Seguridad y Salud Laboral que se configura para asegurar un alineamiento entre todos los niveles de la organización, en relación con requisitos corporativos, de unidad de negocio y de sus sociedades. La garantía de seguimiento del Plan operativo se produce por el requerimiento a los centros de trabajo de una autoevaluación anual y auditoría con respecto al grado de cumplimiento de dichas condiciones.

Por último, y a través de la Unidad de Control de Riesgos (BRC) se controla la gestión de riesgos que forma parte integral de la actividad estratégica y operativa de Gamesa; constituye una actividad pro-activa por parte de la Corporación para garantizar que el cumplimiento de sus responsabilidades no se vea mermado por factores incontrolados.

Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos, como mecanismo de seguimiento (P1C2I4)

Respuesta: No

Implantación: No disponemos de un sistema de verificación acreditado para el cumplimiento de las políticas de derechos humanos de Gamesa como mecanismo de seguimiento.

Sometemos los avances en esta materia al escrutinio permanente de los analistas internacionales de sostenibilidad y agencias de rating, a quienes se presta información actualizada sobre los balances de gestión en este área.

Por otra parte, aún no siendo un mecanismo de seguimiento específico, sometimos el informe de sostenibilidad 2009 de Gamesa al proceso de verificación en relación a las guías G3 del Global Reporting Initiative, obteniendo la calificación GRI-A+.

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. Describa en el campo de notas los canales de comunicación utilizados para informar a los empleados (P1C3I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: El texto revisado del Código de Conducta de Gamesa fue aprobado en sesión del Consejo de Administración de fecha 21 de octubre de 2008 y entró en vigor de forma efectiva el 1 de enero de 2009. En coherencia con la obligación de informar y formar a las personas afectadas por el mencionado código, dicho Código fue entregado a todos los empleados de Gamesa de forma sistemática durante el primer trimestre de 2009.

Adicionalmente, durante el ejercicio se han llevado a cabo más de 100 acciones formativas orientadas al despliegue del Código de Conducta en tres áreas geográficas (ROW, USA, China). Un total de 2.089 empleados de la compañía han



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

recibido formación presencial en relación con el Código de Conducta.

Adicionalmente a las sesiones formativas reseñadas se han desarrollado diversas acciones de comunicación interna relacionadas con el Código de Conducta, con la finalidad de posibilitar el conocimiento de su alcance y contenido por todos los empleados de la Compañía.

En primer lugar, el Código de Conducta ocupa un espacio destacado en la Intranet Corporativa con un acceso directo por medio del cual los empleados de la compañía pueden consultar su contenido en tres idiomas (español, inglés y chino), así como formular sugerencias, propuestas y, llegado el caso, denuncias de comportamientos presuntamente vulneradores de los principios y valores corporativos.

Ello es complementario de la campaña de distribución del Código de Conducta que, en los meses de febrero y marzo de 2009, fue entregado a todos y cada uno de los empleados de la compañía. Además, en el mes de marzo, por medio de la herramienta de comunicación interna "Renueva", se recordó la puesta en práctica de dicha campaña de difusión. De esta forma y con la labor ya iniciada en febrero de 2008 de anexar el Código de Conducta a los contratos de trabajo de las nuevas incorporaciones, se ha logrado alcanzar y mantener el objetivo de difusión cien por cien (100%) del texto en el que se expresan y desarrollan los valores y principios que deben regir la conducta de las sociedades que integran Gamesa. Adicionalmente, durante 2009 se ha puesto en marcha la campaña denominada "Gamesa Way Of Working" (WOW), que consiste en el envío a todos los empleados de la compañía de comunicaciones periódicas relacionadas con cada una de las normas contenidas en el Código de Conducta. Por medio de estas comunicaciones se pretende la difusión de los principios y valores corporativos y la sensibilización en el respeto y observancia de los mismos por parte de los empleados de la compañía a todos los niveles.

[Descargar el documento adjunto](#)

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente (P1C4I3)

Respuesta: 0

Implantación: No se han registrado en 2009 incumplimientos de normativas referentes a la seguridad y salud del cliente.

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios (P1C4I4)

Respuesta: 0

Implantación: Durante el año 2009 no se han registrado demandas ratificadas por organismos reguladores por incumplimiento de requisitos establecidos en cuanto a la salubridad y seguridad de los productos y servicios suministrados por Gamesa.

Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos (P1C4I5)

Respuesta: 0

Implantación: Durante el año 2009 no se han registrado incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de los productos y servicios suministrados por Gamesa.

No obstante hay que señalar que las actividades que realiza Gamesa no generan productos comercializables para el gran consumo por lo que no requieren un etiquetado específico.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) en miles de euros (P1C5I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 315

Implantación: 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 del impulso y del lanzamiento de nuevas actividades empresariales, así como también mediante la promoción del desarrollo económico social por cauces no empresariales.

Las actuaciones de Patrocinio más significativas realizadas en el periodo 2009 han supuesto una inversión del orden de 315.000 euros.

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad y desarrolla campañas de educación y de otras características de interés público en la misma en relación con los Objetivos del Milenio (P1C5I2)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: En general, se disponen de métodos de análisis que contemplan variables que permiten realizar una selección de proyectos prioritarios. Algunas de las variables contempladas en el proceso de selección son: 1) Criterio de coste de proyecto; 2) El reconocimiento internacional del partner; 3) El favorecimiento de la imagen de la Compañía, 4) El área geográfica de desarrollo del proyecto; 5) El alineamiento del proyecto con posicionamiento de mercado de Gamesa; 6) La confianza existente en el socio local que ejecute finalmente el proyecto; 7) Si el desarrollo tiene lugar en un año natural ó si se despliega a lo largo de varios años; 8) Si promueve el voluntariado; 9) El número de beneficiarios y 10) Si tiene como objetivo la protección del menor e infancia.

Cada criterio de selección tiene una ponderación diferente y todos juntos consolidan un orden de prioridad.

No obstante a lo largo de 2009 y con objetivo de implantación 2010 se trabaja en el establecimiento de nuevos procedimientos para el análisis estratégico del desarrollo de la comunidad.

Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas (P1C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: El departamento de seguridad integral de Gamesa tiene como objetivo principal la planificación y el establecimiento de políticas y técnicas para la protección integrada de los activos tangibles e intangibles de la compañía, las personas, los bienes, la información y el conocimiento. Este departamento dispone de una plantilla estable de 7



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

empleados, distribuidos geográficamente entre China, EEUU y España. El resto del personal es contratado a empresas de seguridad que están homologadas ante las instancias gubernativas correspondientes. Es especialmente notorio indicar que se les aplica 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.

La composición de la plantilla es variable en función de las necesidades del negocio. En 2009, la media fue de 100 vigilantes de seguridad.

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

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	<p>R.:Grado de cumplimiento de requerimientos</p> <p>O.:Mejoras en la cadena de valor</p>	<p>R.:Principios de RSC y Código de Conducta, Proyecto de Satisfacción del Cliente</p> <p>O.:Completar el despliegue de la formación, Cierre del Plan de acción 2008-2009 y Proyecto de Satisfacción del Cliente 2010</p>	<p>R.:Sistema de gestión de riesgos. Políticas de comunicación. Facultad CCS, Sistema de gestión de riesgos. Políticas de comunicación</p> <p>O.:Proyecto de satisfacción del cliente 2010,</p>	<p>R.:Unidad de cumplimiento normativo (UCN)</p> <p>O.: -</p>
Empleados	<p>R.:Sistema de control y gestión de riesgos. Encuesta de opinión</p> <p>O.:Desarrollo del Plan de Igualdad</p>	<p>R.:Principios de RSC y Código de Conducta</p> <p>O.:Completar el despliegue de la formación</p>	<p>R.:Planes de igualdad de oportunidades. Universidad Corporativa</p> <p>O.:Medidas de igualdad y conciliación. Gamesa Lifestyle y Gamesa Blue Culture Prog</p>	<p>R.:Unidad de cumplimiento normativo (UCN). Buzón de sugerencias</p> <p>O.: -</p>
Accionistas	<p>R.:Fiabilidad y transparencia</p> <p>O.:Evaluación de procesos</p>	<p>R.:Principios de RSC y Código de Conducta</p> <p>O.:Completar el despliegue de la formación</p>	<p>R.:Actualización del código de conducta</p> <p>O.: -</p>	<p>R.:Unidad de cumplimiento normativo (UCN)</p> <p>O.: -</p>
Inversores	<p>R.:Autorización y evaluación</p> <p>O.:Control de auditoría interna</p>	<p>R.:Principios de RSC y Código de Conducta</p> <p>O.:Completar el despliegue de la formación</p>	<p>R.:Código de conducta. Roadshows con Inversores socialmente responsables</p> <p>O.: -</p>	<p>R.:Unidad de cumplimiento normativo (UCN)</p> <p>O.: -</p>
Proveedores	<p>R.:Componentes críticos y costes</p> <p>O.:Desarrollo proveedores locales</p>	<p>R.:Principios de RSC y Código de Conducta</p> <p>O.:Completar el despliegue de la</p>	<p>R.:Modificación de las contrataciones generales de contratación. Facultad CCS</p>	<p>R.:Unidad de cumplimiento normativo (UCN)</p> <p>O.: -</p>

		formación		
ONG y Comunidad RSC	R.: - O.: -	R.: - O.: -	R.: - O.: Nuevo Plan director de RSC	R.: - O.: -
Sociedad	R.: Seguridad y salud laboral O.: Política integrada. OHSAS 18001. Indices IFb-IG	R.: Principios de RSC y Código de Conducta O.: Completar el despliegue de la formación	R.: Código de conducta. Acción social y ayuda humanitaria O.: Cooperación al desarrollo. Patrocinios y mecenazgo	R.: Unidad de cumplimiento normativo (UCN) O.: -
Gobiernos y Administraciones públicas	R.: Plan de crecimiento O.: Compromiso operativo	R.: Principios de RSC y Código de Conducta O.: Completar el despliegue de la formación	R.: Regeneración económica y social. Código de conducta O.: -	R.: Unidad de cumplimiento normativo (UCN) O.: -
Medio ambiente	R.: Gestión de procesos O.: ISO14001. Concienciación	R.: Principios de RSC y Código de Conducta O.: Completar el despliegue de la formación	R.: Lucha contra el cambio climático. Comunicado Copenhague O.: Adhesión iniciativas internacionales	R.: Unidad de cumplimiento normativo (UCN) O.: -
Sindicatos	R.: Planes de carrera. Participación por objetivos O.: Retención del talento. Rotación	R.: Principios de RSC y Código de Conducta O.: Completar el despliegue de la formación	R.: Código de conducta O.: Derechos laborales	R.: Unidad de cumplimiento normativo (UCN) O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad dispone de un diagnóstico en cuanto a los riesgos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) y por lo tanto la clasifica en función de su tamaño, país, producto y sector de actividad. Indique, en el campo de notas, si la entidad favorece a los proveedores que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 9001, etc.) (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Las condiciones generales de compra de Gamesa (CCG) determinan su relación con su base de proveedores. Su cometido es regular el suministro de todo tipo de bienes, equipos y materiales y/o la prestación de todo tipo de servicios, por parte de proveedores a la Corporación y/o a cualquier sociedad directa o indirectamente controlada por ésta. Dada la diversidad de entornos en los que trabaja, se dispone de condiciones generales de compra para España, para la República Popular China, para Estados Unidos, para India y para el resto del mundo.

- **Calidad:** la calidad de los productos/servicios entregados debe cumplir las normas exigidas en la documentación, planos, especificaciones y normas entregadas al proveedor y referidos en el pedido, así como con lo previsto en el GSQM (Gamesa Supplier Quality Management). El artículo 39 de las citadas CGC indica que el Proveedor deberá disponer de un sistema de aseguramiento de calidad que permita que el Producto entregado o Servicio prestado se adecue a las especificaciones recibidas del Comprador. Este sistema deberá estar debidamente documentado, elaborado según las directrices de una norma de reconocido prestigio acreditada por un tercero independiente (ISO 9000, o similar).
- **Medioambiente:** El proveedor deberá cumplir todo lo dispuesto en la normativa medio ambiental vigente relativa a la generación y gestión de residuos, vertidos, emisiones atmosféricas, ruido y prevención de la contaminación de suelo. Igualmente es responsable de cumplir toda reglamentación sobre uso y almacenamiento de productos químicos en las áreas de trabajo. Adicionalmente, dentro del proceso de validación del proveedor se evalúan todos los aspectos relevantes correspondientes a medioambiente, siendo crítico su cumplimiento de cara a conseguir la homologación.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto de Derechos Humanos? Indique, en el campo de notas, si la entidad registra y responde a las quejas y comentarios de/sobre los proveedores y subcontratistas (P2C312)

Respuesta: SI

Implantación: Los Principios de RSC y Código de conducta especifican en su apartado 3.12 que Gamesa tiene como objetivo propiciar con sus proveedores, contratistas y colaboradores relaciones basadas en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades.

• En relación a la Selección:

Las Personas Afectadas que participen en procesos de selección de proveedores, contratistas y colaboradores externos tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad. Serán, entre otros, criterios de selección de proveedores, contratistas y colaboradores externos los siguientes:

- a) Adecuación de los precios al producto y servicio (calidad y coste).
- b) Procesos de fabricación y distribución que tengan en cuenta la disminución de los impactos ambientales.
- c) Garantía de cumplimiento de la legislación aplicable en materia de condiciones laborales y de prevención de riesgos.
- d) Cumplimentación de la legislación sobre no discriminación.

Los precios y las informaciones presentadas por los proveedores, contratistas y colaboradores en un proceso de selección serán tratados confidencialmente y no se revelarán a terceros salvo consentimiento de los interesados y salvo los casos de obligación legal, o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

Las Personas Afectadas que, por su actividad, accedan a datos de proveedores, contratistas y colaboradores, deberán mantener la confidencialidad de tales datos y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal, en la medida en que resulte aplicable.

La información facilitada por las Personas Afectadas a los proveedores, contratistas y colaboradores será veraz y no proyectada con intención de inducir a engaño.

• En relación al Comportamiento Gamesa establece 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.

Los contenidos del Código de Conducta que sean aplicables a los contratistas, proveedores y colaboradores externos se anexarán, en su caso, en los contratos de colaboración o prestación de servicios que se formalicen.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Gamesa ha reforzado a lo largo de 2009 la formalización de los acuerdos comerciales con sus proveedores a través de la firma de contratos o Condiciones Generales de Contratación, alcanzando un 90% del volumen de compra directa cubierta por estos. Se dispone de condiciones particularizadas para Europa, China, EEUU e India publicadas en la web de la compañía.

Estas Condiciones Generales de Contratación, por otra parte, 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 Gamesa trabaja en su plena implantación a lo largo de su base de suministro. Y así, exigen 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).

Además establecen el compromiso del suministrador de no emplear trabajo forzoso o bajo coacción, a no utilizar 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.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 65 %

Implantación: Para incorporar un proveedor a la base de suministro se ha de pasar por el proceso de aseguramiento de la calidad:

- Selección del proveedor.
- Validación del producto.
- Validación del proceso de fabricación del proveedor.
- Comienzo de la fabricación.
- Evaluación y control en la producción en serie.

Se exige a todo proveedor la obtención de la certificación ISO 9000: 2000 u otra certificación del sistema de Calidad equivalente, siendo este aspecto un condicionante para la contratación.

Cerca del 65 % de los proveedores disponen de certificación ISO, parámetro que aumentará en base a acciones lanzadas.

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad % (P2C3I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0 %

Implantación: A cierre de 2009 no se dispone aún de un sistema global y estandarizado que permita establecer auditorías de verificación del cumplimiento de los derechos humanos de forma íntegra en la totalidad de la cadena de suministro. Cubrimos no obstante la verificación de los estándares relacionados con medioambiente, salud y seguridad laboral ó calidad.

Se está trabajando, no obstante, en la adopción y ejecución del mencionado sistema estándar de verificación.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Gamesa Supplier Quality management (GSQM). CGC O.: -	R.:Código de Conducta. Condiciones generales de compra (CGC) O.: -	R.:Condiciones generales de contratación O.: -	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: El marco de gestión 2009-2011 del área de gestión del capital Humano (GCH) incide en programas enfocados a la creación de empleo de calidad, en los que la Seguridad y Salud Laboral son lo primero y la estabilidad en el empleo se convierte en una prioridad. En este marco, igualmente, la empleabilidad, entendida como promoción interna, desarrollo y estabilidad a través de la gestión del tiempo de trabajo, se convierte en un elemento clave, al igual que nuestro compromiso – a través de procesos transparentes y participativos – en el fortalecimiento de un modelo de diálogo social basado en nuestros principios de Responsabilidad Social Corporativa y Código de Conducta. Los programas de cultura corporativa “Blue Culture Programme” y “Green Gamesa LifeStyle” se consolidan como elementos clave de gestión, al igual que sucede con la gestión de la diversidad en el marco del crecimiento internacional y evolución de modelos de género (Plan de Igualdad).



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Gamesa incorpora expresamente dentro de sus principios rectores de Responsabilidad Social Corporativa, epígrafe 2.1, el cumplimiento de los Derechos laborales, en los que expresamente se manifiesta que Gamesa promoverá y materializará el derecho de los trabajadores a la 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.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: • Gamesa mantiene un compromiso de diálogo permanente y pacto social con los trabajadores, a través de procesos transparentes y participativos, entendidos desde la cooperación y la implicación de todos. Este enfoque participativo y cooperativo se fundamenta en un total respeto a la libertad de asociación.

- En relación con los centros que cuentan con estructuras de representación sindical en marcha, dentro de la unidad de aerogeneradores Europa, Made y promoción y venta de parques, existe representación sindical en 28 de los 32 centros de trabajo que Gamesa tiene en España, lo que eleva dicha representación al 87,5%.
- En Estados Unidos, estas estructuras de representación sindical alcanzan el 100% de los centros productivos.
- 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.
- A cierre de ejercicio 2009, un total de 2.637 personas estaban incluidas en el ámbito de un convenio colectivo, que representa algo más del 37% (37,22%) de los empleados.
- Atendiendo al reparto por áreas geográficas, el porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo asciende al 46% en España, 44% en Estados Unidos y 43% en Europa y resto del mundo .



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Gamesa mantiene un compromiso de diálogo permanente y pacto social con los trabajadores, para que éstos sean protagonistas del objetivo estratégico de búsqueda de la excelencia. En consecuencia, Gamesa es la principal interesada en que las personas que trabajan en ella cuenten con canales para esa interlocución, diálogo y pacto social, solicitando la implantación de estructuras de representación legal de los trabajadores, y firmando pactos y convenios colectivos.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Gamesa realizó una encuesta de opinión de empleados (Gamesa People Survey 2008) en todos los países en los que tiene presencia, orientada a conocer el grado de satisfacción general con la compañía, así como el

grado de satisfacción de cada empleado con su puesto de trabajo (en relación a tareas, contenidos y procesos de gestión). Sobre un universo de 6.753 empleados, se recogieron 4.482 entrevistas, lo que supuso una participación del 66%, calificada como alta en el marco del benchmarking realizado por la empresa especializada externa que ha ayudado a Gamesa con este estudio (IPSOS).

El estudio ha servido de herramienta de comunicación interna, con un notable éxito en su índice de participación (55% via on-line y un 80% de manera presencial a personal de planta).

El porcentaje de empleados que manifestaron satisfacción con Gamesa ascendía al 68%. En cuanto a la satisfacción de los empleados respecto a las tareas y contenidos de su puesto de trabajo alcanzó el 75,7%.

- Durante 2009 se han elaborado y puesto en marcha planes de acción focalizados en los factores que determinan la satisfacción en Gamesa. Así, la mayoría de los centros de trabajo realizaron planes de acción con el objetivo de mejorar los resultados de la encuesta en ediciones futuras, y adicionalmente, la Dirección General de Gestión del Capital Humano ha llevado a cabo iniciativas corporativas centradas en los aspectos críticos identificados en el análisis.
- Como resultado, se han elaborado más de 120 iniciativas en 27 centros de trabajo y áreas funcionales, en todas las áreas geográficas o en la propia corporación. Planes de acción de carácter local y de alcance corporativo, de los que el 90% se encuentran completados o en curso de ejecución durante el ejercicio.
- La naturaleza de estas iniciativas es muy variada y comprende actuaciones en cada uno de los campos de mejora detectados. De forma no exhaustiva y en el área de remuneración, Gamesa trabaja en la implantación de un plan de incentivos a largo plazo (ILP 2009 – 2011); la optimización de la retribución, mediante la puesta en marcha de un plan de compensación flexible; el análisis de equidad interna que asegure que para los mismos niveles profesionales se dispone de niveles salariales semejantes, así como el análisis de competitividad externa.
- Adicionalmente, y con carácter geográfico y/o funcional, se ponen en marcha otras actuaciones encaminadas a la revisión de la estrategia y proceso del bonus anual y al conocimiento del sistema retributivo y del sistema de gestión del desempeño, entre otros.
- También se consideran actuaciones positivas en el campo del ambiente de trabajo, incluyendo mejoras en comunicación interna. Asimismo se propone una información sobre la empresa o a través de programas de “morale boosting”, entre otros.
- El área de formación, identificada como prioritaria, contempla distintos programas orientados a mejorar los planes de acogida, al lanzamiento de la Universidad Corporativa Gamesa y al fortalecimiento de los planes de desarrollo de carrera, entre otros.
- Se completa esta gama de iniciativas con otras actuaciones igualmente relevantes en el ámbito de la mejora de las condiciones físicas del puesto, ligadas a prácticas de excelencia en materia de Seguridad y Salud laboral, mejoras en las instalaciones, así como en la accesibilidad a las mismas.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Modelo de gestión del Capital Humano. Marco de gestión 2009-2011 O.: -	R.:Principios RSC-Derechos Laborales O.: -	R.:Convenios colectivos.Consultas, negociaciones y acuerdos O.: -	R.:Estructura representación, encuesta satisfacción laboral y seg y salud. Buzón sugerencias., Comunicación interna. Gamesa People Survey. Plan de acción O.: -

R.: Respuesta



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

O.: Objetivo



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: De conformidad con las Políticas Laborales, Principios de Responsabilidad Social corporativa y Código de Conducta de Gamesa, no puede ser considerado un factor de riesgo.

Por otra parte, y en relación a las prácticas laborales y comerciales establecidas en nuestra cadena de suministro, todas las compras y subcontrataciones obligan expresamente al cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos en materia sociolaboral, exigiendo el cumplimiento de los Derechos Humanos Universales.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: • Políticas Laborales: Los epígrafes 2.1, 3.1, 3.2, 3.4 y 3.22 de los Principios de RSC y Código de conducta de Gamesa establecen el compromiso con el respeto a la legalidad y a los derechos humanos y libertades públicas evitando la complicidad en la violación de los mismos, adoptando de forma complementaria normas y directrices internacionales allí donde no exista un desarrollo legal adecuado. A la vez requiere de todo el personal afectado el desempeño de una conducta profesional íntegra cumpliendo estrictamente la legalidad vigente, ajustando su actuación a los principios de lealtad, buena fe, interdicción de la arbitrariedad y manteniendo, en todo momento, los más elevados criterios éticos y morales en sus actitudes y comportamientos.

• Políticas de Remuneración: Gamesa mantiene políticas de remuneración equilibradas en todos los países en los que opera, donde determinados colectivos reciben evaluaciones anuales y regulares del desempeño, tanto sobre los objetivos del ejercicio, como respecto de las competencias necesarias para el desarrollo del puesto.

Además cabe destacar que en 2009 se lanzó una iniciativa para potenciar el desarrollo profesional de las personas de los primeros niveles de responsabilidad de la compañía y lograr resultados concretos en la mejora de las habilidades de liderazgo de Gamesa. Esta iniciativa consistió en un ejercicio de evaluación multifuente o 360º de 99 directivos y mandos intermedios, identificados en Europa, EE.UU. y China, a través del cual se identificaron fortalezas y áreas de mejorar personalizadas para guiar su desarrollo profesional en Gamesa.

- La evaluación del desempeño orienta en la definición de la retribución (sobre la base del criterio “pay per performance”) y el desarrollo profesional.
 - El porcentaje de empleados sujetos a un proceso sistemático de evaluación del desempeño en Gamesa a cierre de 2009 asciende al 45% (2.854 empleados).
 - La compensación variable anual gira en torno a tres ejes fundamentales:
 1. Creación de valor a la compañía, evaluada a través del resultado anual de los objetivos financieros clave de rentabilidad y solidez financiera.
 2. Competitividad, considerando la posición relativa de la compañía con respecto a sus competidores, que determina la aplicación de un factor multiplicador siempre positivo, que mantiene, en el peor de los casos, o incrementa el fondo de capital destinado al abono de la retribución variable anual.
 3. Contribución individual a los resultados, partiendo del desempeño personal respecto de los objetivos corporativos, de área e individuales (Sistema “Gamesa Management By Objectives” – GMBO).
 - Respecto a la distribución de la compensación basada en el desempeño individual, en atención a la categoría del empleado y expresada como porcentaje de la compensación total, la situación en Gamesa 2009 es la siguiente:
 - a) Dirección: La retribución variable anual target varía entre un 33% y un 23%, representando entonces la retribución fija entre un 67% y un 77% de su compensación total.
 - b) Middle Management: La retribución variable anual target (peso de la retribución variable sobre el resto del paquete retributivo) es de un 17%. La retribución fija representa, en este caso, un 83% de su compensación total.
 - c) Especialistas: La retribución variable anual target (peso de la retribución variable sobre el resto del paquete retributivo) es de un 9%. La retribución fija representa, por tanto, un 91% de su compensación total.
 - La correlación de la compensación variable con el desempeño corporativo e individual en 2009 es la siguiente:
 - 100% de la retribución variable ligada al desempeño corporativo (objetivos corporativos y de área) para el primer nivel de dirección de la compañía;
 - 70% de la retribución variable ligada al desempeño corporativo, para el segundo nivel de dirección y 30% ligada a objetivos individuales.
 - Middle management y especialistas: 60% de la retribución variable ligada al desempeño corporativo, 40% ligado a objetivos individuales.
- En cuanto a la tipología y distribución porcentual de la compensación ligada al desempeño, la retribución variable máxima anual se distribuye conforme al siguiente esquema: dirección, entre 30%-50% de la retribución fija anual; middle management, 20% y especialistas 10%.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación:

- El epígrafe 3.3 del código de conducta establece el compromiso de Gamesa para el fomento de un ambiente en el que la igualdad de oportunidades llegue a cada uno de ellos asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier otra condición personal, física o social, y rechazando cualquier manifestación de acoso o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de los mismos.
- El Plan de Igualdad acordado con la representación sindical recoge el programa de trabajo “Gamesa Lifestyle Program” por el que estos principios se traducen en pautas que rigen naturalmente tanto el comportamiento de las personas que

integran la organización, como los procesos que definen las formas de trabajar de la compañía.

- Con respecto a las condiciones generales de contratación, estas recogen de manera explícita el compromiso de no emplear el trabajo forzoso o bajo coacción, ni castigos ni amenazas y a evitar cualquier tipo de discriminación que constituya una amenaza a la garantía de preservación de los derechos universales. De esta forma Gamesa garantiza la inexistencia de actividades con este tipo de riesgo potencial.
- En relación al personal de seguridad integral de Gamesa, este departamento dispone de una plantilla estable de 7 empleados, distribuidos geográficamente entre China, EEUU y España. El resto del personal es contratado a empresas de seguridad que están homologadas ante las instancias gubernativas correspondientes. Es especialmente notorio indicar que se les aplica 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. La composición de la plantilla es variable en función de las necesidades del negocio. En 2009, la media fue de 100 vigilantes de seguridad. Tanto la contratación como la gestión de los servicios de vigilancia son responsabilidad del departamento de Seguridad Integral de Gamesa, quien traslada al personal de vigilancia las instrucciones y formación necesarias para el desempeño de sus funciones, en especial el respeto a los Derechos Humanos. Prueba de ello es que el 100% del personal de seguridad sub-contratado ha sido informado sobre el Código de Conducta de Gamesa, tal y como se recoge en el procedimiento operativo interno ISI-1-0011, y que dicho personal es auditado de forma permanente por el departamento de Seguridad Integral.
- Al testar el clima sociolaboral de la compañía, indicamos que sobre un universo de 6.753 empleados encuestados en la "Gamesa People Survey" de 2008, se recogieron 4.482 entrevistas (participación del 66%) y el porcentaje de empleados que han expresado satisfacción con Gamesa asciende al 68%. Mientras que la satisfacción de los empleados respecto a las tareas y contenidos de su puesto de trabajo, el valor alcanza el 75,7%.
- También, de forma periódica se celebra el "día de la familia" jornada de puertas abiertas a los empleados y sus familias que están invitados a conocer las instalaciones y condiciones de trabajo en Gamesa.
- En relación a los empleados, Gamesa también tiene implantadas medidas de conciliación diseñadas teniendo en cuenta la diversidad de su plantilla y actividad. Algunas medidas destacables han sido: Flexibilidad horaria, Jornada intensiva, días de vacaciones adicionales a los legalmente establecidos, Sistema de compensación flexible: tickets restaurante, seguro de salud, pago de guarderías o planes de asistencia integral a personal de servicio internacional.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso (P4C3I2)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: • Gamesa dispone de un procedimiento de compras global, cuyo alcance incluye los centros de Gamesa Corporación Tecnológica en todo el mundo. El objetivo es la evaluación completa y equitativa de las diferentes alternativas a la hora de la firma de acuerdos con Proveedores. Este procedimiento garantiza que el proceso de compras en Gamesa se realiza cumpliendo siempre con criterios éticos.

Así, se han regulado los posibles casos de Conflictos de interés para todos aquellos empleados de Gamesa que tengan responsabilidad directa o indirecta en la gestión de adquisición de bienes y servicios y de relaciones con Proveedores, ó el Control de Obsequios y atenciones que puedan comprometer su juicio e independencia en la toma de decisiones.

• A todo ello hay que sumar los condicionantes incluidos en las condiciones generales de contratación que establecen compromisos para el proveedor en relación a trabajo infantil, forzoso, discriminación y prácticas anti-corrupción



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores (P4C3I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Como herramienta formal, desde el área de compras se disponen de mecanismos contractuales que permiten ejecutar las sanciones asociadas a la obligatoriedad de ausencia de trabajo forzoso o bajo coacción, tal y como se indica en la cláusula 87 de las condiciones de compra de Gamesa: "El Principal se reserva el derecho a requerir información y/o a hacer las inspecciones que considere oportunas a fin de garantizar el respeto de los Derechos Humanos por parte del Proveedor, sin que esta práctica exonere al Proveedor de la exclusiva responsabilidad que le incumbe. En caso de incumplimiento por parte del Proveedor, el Principal tomará las medidas que considere oportunas, incluyendo la suspensión y/o resolución del contrato"

Por otra parte es objetivo de Gamesa limitar todas las potenciales lesiones tanto las del personal propio como las que puedan afectar a personal ajeno a la empresa, por consiguiente, y en cumplimiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, los centros de trabajo están obligados al cumplimiento.

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000; ppo.2; OSHAS) (P4C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Los Principios de RSC y el Código de Conducta en vigor establecen que Gamesa trabajará 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. Además, como se indica en el Código de Conducta, cualquier duda o denuncia de actuaciones que falten a la ética, la integridad o atenten contra los principios recogidos en el Código de Conducta podrá dirigirse a la Unidad de Cumplimiento Normativo (UCN) a la atención del Secretario General de la Compañía. Todas las comunicaciones recibidas se tratan con absoluta confidencialidad. La UCN evalúa y realiza un informe anual, comunicándoselo a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento para que adopte las medidas oportunas.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Prácticas laborales que atienden al cumplimiento de Derechos Humanos Universales	R.:Código de conducta. Políticas retributivas	R.:Condiciones generales de contratación. Código de Conducta. Plan de Igualdad. Personal de seguridad	
	O.: -	O.: -	O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Atendiendo a las Políticas Laborales, Principios de Responsabilidad Social corporativa y Código de Conducta de Gamesa, no puede ser considerado un factor de riesgo.

Por otra parte, y en relación a las prácticas laborales y comerciales establecidas en nuestra cadena de suministro, todas las compras y subcontrataciones obligan expresamente al cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos en materia sociolaboral, exigiendo el cumplimiento de los Derechos Humanos Universales.

A cierre del ejercicio 2009, no obstante, no se ha establecido un mecanismo de diagnóstico adhoc que especifique de forma inequívoca el grado de exposición a este riesgo, ni se ha acudido a un tercero para dicho objetivo. Indicamos, sin embargo, que se trabaja en la implantación de herramientas internas y específicas de control, y que hasta entonces los sistemas de control y gestión de riesgos de negocio así como la unidad de cumplimiento normativo (UCN) velan por la preservación de esta política corporativa.

[Descargar el documento adjunto](#)



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: En el epígrafe 3.1 de los Principios de RSC y Código de Conducta de Gamesa se especifica que la compañía está comprometida en la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio, en la erradicación del trabajo infantil y el trabajo obligado para la devolución de deudas y en la desaparición de cualquier otra modalidad de trabajo bajo coacción.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: •Durante el ejercicio 2009 se han llevado a cabo más de 100 acciones formativas orientadas al despliegue del Código de Conducta en tres áreas geográficas (ROW, USA, China). Un total de 2.089 empleados de la compañía han recibido formación presencial en relación con el Código de Conducta.

•Adicionalmente a las sesiones formativas reseñadas se han desarrollado diversas acciones de comunicación interna relacionadas con el Código de Conducta, con la finalidad de posibilitar el conocimiento de su alcance y contenido por todos los empleados de la Compañía.

•En primer lugar, el Código de Conducta ocupa un espacio destacado en la Intranet Corporativa con un acceso directo por medio del cual los empleados de la compañía pueden consultar su contenido en tres idiomas (español, inglés y chino), así como formular sugerencias, propuestas y, llegado el caso, denuncias de comportamientos presuntamente vulneradores de los principios y valores corporativos.

•Ello es complementario de la campaña de distribución del Código de Conducta que, en los meses de febrero y marzo de 2009, fue entregado a todos y cada uno de los empleados de la compañía. Además, en el mes de marzo, por medio de la herramienta de comunicación interna "Renueva", se recordó la puesta en práctica de dicha campaña de difusión. De esta forma y con la labor ya iniciada en febrero de 2008 de anexar el Código de Conducta a los contratos de trabajo de las nuevas incorporaciones, se ha logrado alcanzar y mantener el objetivo de difusión cien por cien (100%) del texto en el que se expresan y desarrollan los valores y principios que deben regir la conducta de las sociedades que integran Gamesa.

•Adicionalmente, durante 2009 se ha puesto en marcha la campaña denominada "Gamesa Way Of Working" (WOW), que consiste en el envío a todos los empleados de la compañía de comunicaciones periódicas relacionadas con cada una de las normas contenidas en el Código de Conducta. Por medio de estas comunicaciones se pretende la difusión de los principios y valores corporativos y la sensibilización en el respeto y observancia de los mismos por parte de los empleados de la compañía a todos los niveles.

•En concreto, durante el ejercicio 2009, se han lanzado WOW relativos a "Ética e integridad corporativas", "Tratamiento de la información", "Relación con la comunidad", "Respeto a los Derechos Humanos", "Corrupción y soborno y conflictos de intereses" e "Innovación y patrimonio tecnológico".

[Descargar el documento adjunto](#)

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil (P5C3I2)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Existe un pliego de condiciones generales que tiene por objeto establecer las condiciones generales que regulan el suministro de todo tipo de bienes, equipos y materiales y la prestación de servicios por parte de

proveedores. Estas condiciones establecen que el proveedor debe estar al día en sus obligaciones fiscales y de seguridad social, y que asume estar obligado al cumplimiento de la normativa laboral, especialmente en lo relativo a la afiliación de trabajadores, cotización a la Seguridad Social y pago de salarios. Asimismo, el proveedor deberá cumplir todo lo dispuesto en la normativa de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuanto a personal empleado, directa o indirectamente, para la ejecución del contrato. Además, el proveedor informará por escrito a los trabajadores de los riesgos específicos que conlleva el desempeño de su trabajo, y las medidas preventivas que obligatoriamente han de adoptar para evitarlos. En relación con los DERECHOS HUMANOS, la cláusula 85 de las condiciones generales de compra establece que: El Proveedor se compromete a no emplear ni directa ni indirectamente, a menores definidos de acuerdo al Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT/ILO). Finalmente, la cláusula 86, establece que: El Proveedor se compromete: (i) a no emplear ni directa ni indirectamente, trabajo forzoso u obligatorio ó cualquier modalidad de trabajo bajo coacción; (ii) a no emplear entre sus empleados el castigo físico, las amenazas de violencia ni otras formas de coacción ó abuso mental ó físico; (iii) a evitar cualquier tipo de discriminación entre sus empleados, entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo ó la desigualdad, realizada por razón de raza, color, sexo, religión, opciones políticas, nacionalidad, enfermedad ó cualquier otra condición personal, física ó social.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores (P5C3I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: Los países en los que opera la red de suministro de Gamesa son países que o bien han ratificado los convenios de la OIT, especialmente los referentes a los derechos humanos universales, como el Convenio 138 que hace referencia a la edad mínima de admisión al empleo, o que quedan sujetos al cumplimiento de las Condiciones Generales de compra de Gamesa como condición de contratación.

No obstante, desde Gamesa se trabaja en la búsqueda de soluciones que permitan verificación expresa de las condiciones sociolaborales en la cadena de suministro.

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: Como se indicaba en el diagnóstico anterior, el trabajo infantil no se considera un factor de riesgo para Gamesa, y por lo tanto, no se han desarrollado certificaciones en este sentido hasta la fecha, si bien se está considerando avanzar en este sentido.

Sin embargo Gamesa, como firmante del Pacto Mundial y socio de la Red española del Pacto Mundial, se compromete públicamente a erradicar el trabajo infantil, y así se recoge en el Código de Conducta y Principios de RSC.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de asociados a programas de ayuda (P5C4I2)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: No hay constancia de la existencia de empleados dentro de Gamesa que respondan a estas condiciones

Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C4I3)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: La gran mayoría de países en los que opera Gamesa son países que han ratificado los convenios de la OIT, especialmente en lo referente a los derechos humanos universales, como el Convenio 138 que hace referencia a la edad mínima de admisión al empleo.

En la legislación laboral española, que concentra el 69% de la plantilla, no es posible el empleo de menores de 16 años, lo que deriva en la imposibilidad por parte de los proveedores de su justificación.

No obstante, y afin de regular esta verificación se está trabajando internamente en el desarrollo de auditorías ad hoc para la verificación de las condiciones sociolaborales que garanticen el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil.

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Sistema de gestión de riesgos. Códigos y Políticas. Prácticas socio-laborales responsables <hr/> O.: -	R.: Principios de RSC y Código de conducta <hr/> O.: -	R.: Formación en Código. Factor WOW. Comunicación <hr/> O.: -	
Proveedores				R.: Pacto Mundial de Naciones Unidas. Actualización de las Condiciones Generales de Contratación <hr/> O.: -

R.: Respuesta
O.: Objetivo



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción. (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Hay que indicar que Gamesa ha realizado un diagnóstico de género así como una encuesta de opinión de empleados (Gamesa people Survey), cuyo análisis cualitativo y cuantitativo ha servido de base para la consecución satisfactoria de un acuerdo con los representantes sindicales y la firma del Plan de Igualdad. Este diagnóstico exhaustivo de Género se realizó con el grupo BLC, de acuerdo a los requerimientos de la ley de Igualdad de 22 de marzo de 2007 en España. Este diagnóstico ha analizado para los empleados en España:

- La plantilla por niveles y áreas de negocio.
- Procesos de gestión de personas (selección, promoción y desarrollo, formación y retribución).
- La política de Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Comunicación, lenguaje e imagen.
- Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Prevención de riesgos laborales asociados a la maternidad y el embarazo.

Ver cuestión P6/C2/1 para más detalles.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades? Descríbala. (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: En el epígrafe 3.3 de los Principios de RSC y Código de conducta se especifica que Gamesa, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación se compromete:

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

manifestación de acoso o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de los mismos.

Los empleados de Gamesa deberán participar de manera activa en los planes de formación que la compañía ponga a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose, en el marco de dichos planes, a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a los clientes, accionistas y a la sociedad en general.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: En lo relativo al Plan de Igualdad, pueden indicarse como hitos relevantes de 2009 la aprobación y aplicación en España del protocolo de prevención del acoso, así como la reunión de presentación a los sindicatos, tanto del diagnóstico de igualdad 2008, como del Plan de Igualdad 2009-2011.

Durante el ejercicio 2009 Gamesa ha trabajado en la fase de compilación de feedback de los representantes de los trabajadores para elaboración del Plan de Igualdad.

Este proceso ha concluido a lo largo del ejercicio 2010, mediante el acuerdo con los representantes sindicales de un Plan de Igualdad que garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y medidas para conciliar la vida familiar y laboral.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: •Consejo de administración:

En relación con los procedimientos de nombramiento, reelección, evaluación y remoción de los consejeros es posible consultar el epígrafe B.1.19 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2009. Por otra parte, el artículo 15.4 m) del Reglamento del Consejo de Administración atribuye a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la responsabilidad de velar para que al proveer nuevas vacantes en el Consejo de Administración los procedimientos de selección no adolezcan de ningún sesgo implícito de discriminación por cualquier causa.

El perfil personal y biográfico de los miembros del Consejo de Administración se recoge en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2009 de Gamesa, y se hace constar en la página Web de la Compañía. Asimismo, se deja constancia en el hecho relevante por medio del cual se da cuenta del nombramiento a la CNMV.

• Ratios de diversidad de género:

En el Informe de Sostenibilidad 2009 de Gamesa se presenta una relación de indicadores relacionados con la composición de la plantilla, en razón a su evolución, distribución geográfica, presencia internacional, grupos de edad, tipo de empleo, tipo de contrato, edad media ..etc, así como otros factores de diversidad, incluido el desglose por género a nivel global y

regional.

A modo indicativo señalamos que en relación a la presencia de mujeres en los órganos de gobierno, y plantilla, esta representación alcanza el 25,52%.

Para mayor detalle ver Informe de sostenibilidad 2009 de Gamesa y web link www.gamesacorp.com

¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El código de Conducta de Gamesa, en su sección 5, indica que la Unidad de Cumplimiento Normativo, adscrita a la Secretaría General, dispone de las siguientes competencias en relación con el Código de Conducta de Gamesa :

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

Por otra parte, el protocolo de actuación en caso de acoso de Gamesa incluye en su sección 3.3.1. un procedimiento de denuncia habilitado para la persona afectada o para una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico. La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a prevencion.acoso@gamesacorp.com , o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integren el "Comité de Prevención del Acoso" que la estudiará e investigará. Para aquellos empleados que no dispongan de acceso a correo electrónico de Gamesa, los equipos de Gestión del Capital Humano de los distintos centros de trabajo facilitan el envío del documento escrito al buzón de correo electrónico definido para tales comunicaciones.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. (P6C3I2)

Respuesta: 0

Implantación: Los expedientes relativos a acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo que obran en poder de la Unidad de Cumplimiento Normativo tienen carácter absolutamente confidencial.

Indicamos no obstante que en 2009 no han existido en Europa y resto del mundo ni en China procedimientos judiciales relacionados con incidentes de discriminación.

Tampoco se han constatado empleados menores de 15 años (ni menores de 18 años en caso de trabajo considerado peligroso) y no han existido verificaciones llevadas a cabo por las autoridades laborales ocasionadas por el uso de trabajo infantil.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Diagnóstico de género <hr/> O.: Desarrollo del Plan de Igualdad	R.: Principios RSC y Código de conducta <hr/> O.: -	R.: Diagnóstico de Igualdad. Protocolo de Prevención del Acoso <hr/> O.: Desarrollo del Plan de Igualdad	R.: Protocolo de Actuación en caso de Acoso. Unidad de Cumplimiento Normativo (UCN) <hr/> O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas. (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Desde la dirección general de calidad, medio ambiente y seguridad laboral (business excellence unit-BEU), y de forma anual, se elabora un plan trienal corporativo para las tres áreas. En coherencia con el mismo, se ha diseñado la carta de encuadre que define los objetivos para el año 2009 como base para la elaboración del presupuesto que debe soportar las acciones a desarrollar. En relación a este principio han sido identificado como prioritarias las siguientes acciones:

- Residuos peligrosos: disminución de un 15% de su generación en relación con los niveles de 2008.
 - Residuos no peligrosos: disminución de un 15% de su generación en relación con los niveles de 2008.
 - Valorización de residuos: incremento de un 10% en relación con los niveles de 2008.
 - Eliminación del riesgo de vertido accidental sobre suelo desprotegido, arquetas o cauces pluviales de sustancias peligrosas.
 - Disminución de las emisiones de COVs a valores inferiores al 75% de los límites establecidos para cada centro.
- Las acciones de Gamesa están permanentemente orientadas a mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente, pero no exclusivamente, como se demuestra en el posicionamiento de la Corporación en los principales índices de transparencia y sostenibilidad internacionalmente reconocidos y que demuestra el cumplimiento permanente de exigentes criterios de orden económico, ético, medioambiental y social que distinguen a las empresas comprometidas con la sostenibilidad de aquellas que no lo están. Por ello podemos indicar que:
- Gamesa se integra como empresa constituyente de la familia de índices de sostenibilidad Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI) desde septiembre de 2007 hasta la fecha.
 - Igualmente permanece incluida en los índices FTSE4Good Index series desde marzo de 2004.
 - Gamesa permanece igualmente en el índice Ethibel Sustainability Index (ESI)
 - Y específicamente en el área medioambiental la permanencia en índices globales medioambientales y de liderazgo tecnológico en la promoción de energías limpias ha merecido nuevamente la confianza del KLD Global Climate 100 Index, índice diseñado para promover la inversión en compañías cuyas actividades tienen mayor potencial para reducir las consecuencias sociales y ambientales del cambio climático. La integración como miembro constituyente del Global Challenges Index, creado por BÖAG Börsen para reunir a las 50 mejores compañías que desarrollan productos y servicios afines al desarrollo sostenible, o la inclusión en el CleanTech Index (CTIUS), índice que contiene a otras 75 empresas cotizadas líderes entre otros aspectos en eficiencia energética y energías renovables.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad. (P7C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: • Desde la perspectiva de la innovación, el proyecto del aerogenerador Gamesa G10X—4.5 MW ha nacido ante la necesidad de introducir en el mercado una máquina que pudiese generar megavatios en cualquier emplazamiento terrestre, con el mejor coste de energía del mercado. Un equipo de más de 150 ingenieros ha trabajado en el diseño conceptual del proyecto que ha supuesto una inversión de más de 100 MMEur y una dedicación de 1.300.000 horas de ingeniería. Este proyecto es el más ambicioso realizado por la compañía en toda su historia. Esta nueva gama de producto incorpora innovaciones (Gamesa InnoBlade®, MultiSmart®, CompacTrain®, ConcreTower®, FlexiFit® o GridMate®) que representan el desarrollo de tecnologías punteras no existentes hasta el momento en el mercado. La energía generada por un único aerogenerador contribuye a un abastecimiento energético respetuoso con el medioambiente, evitando la emisión de sustancias contaminantes a la atmósfera. La producción anual de un único aerogenerador puede proporcionar electricidad para un año a 3.169 hogares, sustituir cerca de 1.000 t equivalentes de petróleo o evitar la emisión de 6.750 tCO₂/año. Esta máquina ocupa un lugar preferente como impulsor de crecimiento rentable y sostenible, y sale al mercado con el equivalente de 5 años de operación, garantizando así desde el momento cero la mayor disponibilidad, eficiencia y fiabilidad al mercado.

• Desde el punto de vista operacional y dado que entre los aspectos ambientales más significativos de la organización se encuentran el consumo energético y la generación de residuos, para dichos aspectos se definieron objetivos generales de mejora encaminados a la reducción de los mismos (ver cuestión (P8C2I3)).

• En materia de biodiversidad, y desde la política de monitorización y prevención que aplica la compañía en relación a los impactos de su actividad sobre la biodiversidad se han realizado un importante número de estudios (150) realizados durante el ejercicio 2009.

• Durante el año 2009 se ha seguido trabajando en el proyecto denominado "ECOWIND: Análisis de Ciclo de Vida y Aplicación del Concepto de Ecodiseño a un Aerogenerador Terrestre de 2.0 MW". Con este proyecto Gamesa se pone a la cabeza, como la primera empresa española diseñadora, promotora, fabricante, mantenedora y constructora de aerogeneradores y parques eólicos, pionera en realizar un análisis de ciclo de vida (ACV) de una turbina eólica.

• A nivel interno se ha llevado a cabo la promoción del uso eficiente de la energía y concienciación medioambiental, a través de la distribución de información de sostenibilidad ambiental, la celebración del día mundial de la eficiencia energética ó del día mundial del medioambiente entre otros.

• A nivel institucional y de cooperación con Stakeholders, Gamesa mostrado su iniciativa y liderazgo en la lucha contra el cambio climático mediante la adhesión al comunicado de Copenhague, la adhesión a la Fundación Entorno y su participación en los grupos de trabajo de "Eficiencia energética" y "Construcción sostenible", o en la promoción del Statement "Caring for climate: The business leadership platform" dando su apoyo y soporte expreso a esta iniciativa.

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %. (P2C2I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Respuesta: 0,11 %

Implantación: El total de gastos ambientales de Gamesa en el año 2008 asciende a 3.798.677 euros, lo que representa un 0,11% con respecto al volumen de facturación. Este coste comprende partidas presupuestarias relacionadas con la adecuación de instalaciones, analíticas, planes de vigilancia ambiental y formación entre otros epígrafes, no existiendo una partida presupuestaria expresa para lo relativo a campañas de sensibilización.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			<p>R.: Programas y objetivos ambientales, reorganización, índices sostenibilidad., Producto e Innovación. Programas y objetivos ambientales</p> <hr/> <p>O.: Plan de acción Business Excellence Unit (BEU), Nuevas plataformas de producto mas sostenibles</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad así como si la entidad tiene certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.). (P8C2I4)

Implantación: La actividad de la Corporación es básica para combatir el cambio climático, ya que sus más de 18.000MW instalados evitan la emisión a la atmósfera de 27 millones de toneladas de CO2 cada año.

No obstante, Gamesa trabaja para reducir los impactos asociados al uso de la energía, siempre consciente de sus propias contribuciones. La dirección general de calidad, medio ambiente y seguridad laboral (business excellence unit-BEU), reporta directamente al Presidente y Consejero Delegado de Gamesa. Esta unidad tiene como misión la promoción, refuerzo y monitorización de la seguridad y salud, medio ambiente y calidad. Es este departamento existen direcciones de auditoría y mejora continua que con una actividad independiente, implantan y verifican la mejora del desempeño en las diferentes áreas.

Con el objetivo de cumplir con las líneas marcadas en el plan estratégico, se ha definido los siguientes objetivos 2010:

- Certificación en ISO 14001 de las actividades desarrolladas en los nuevos centros de Gamesa (Aoiz e India).
- Residuos: Disminución de un 5% en relación con los niveles de 2009.
- Costes de gestión de residuos: Disminución de un 10% en relación con los niveles de 2009.
- Ciclo de vida: Análisis del ciclo de vida del modelo G90 como primer paso hacia el ecodiseño.
- Avanzar en la implantación del ecodiseño en la G10X con el objetivo de la certificación en base a la norma UNE 150301 en 2011.
- Proveedores: Planes de certificación en ISO 14001 del 10% de nuestros proveedores.
- Emisión de gases efecto invernadero: Reducir un 20% las emisiones de CO2 (t CO2/MW fabricado).

En relación a las certificaciones medioambientales, Gamesa dispone de certificados ISO14.001 de gestión medioambiental para todos sus centros de operación excepto 2 de ellos (Centro de competencia de torres en Navarra y la nueva planta de aerogeneradores en Chennai-India). Es especialmente relevante indicar que a lo largo de 2009 han venido a sumarse a la lista de instalaciones certificadas ISO14001 los siguientes centros:

- China: Actividad de Construcción y Servicios;
- Europa: Gamesa Burgos – Fundación Nodular del Norte;
- Estados Unidos: Ebensburg (Fabricación de Palas); Fairless Hills(Montaje de Nacelles) ; Actividad de Construcción y Servicios; Centro Regional Operativo (CRO) de Bristol y las Oficinas de Oxford Valley.

Para mayor detalle de centros certificados ISO14001 acudir a página 95 del Informe de Sostenibilidad 2009 de Gamesa.

Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno. (P8C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Tal y como establece el sistema de gestión medioambiental implantado en el Grupo Gamesa, se realizan evaluaciones de impactos ambientales de forma recurrente, tanto de las actividades propias como de las afecciones al entorno. La determinación de dichos impactos sirve para orientar los objetivos y planes de acción de carácter medioambiental a corto, medio y largo plazo. En la cuestión P8C12I1 se amplian detalles.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas. (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los Principios de RSC y Código de Conducta aprobados por el Consejo de administración, establecen en sus epígrafes 2.1 y 3.5 que la preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de Gamesa, que se garantiza a través de la aprobación de la política medioambiental adecuada y la implantación de un sistema de gestión medioambiental. 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.

En el desarrollo de estos principios, Gamesa ha evolucionado a lo largo de estos años desde una política medioambiental hacia el desarrollo de la Política integrada de Seguridad y Salud Laboral, Medio Ambiente y Calidad de Gamesa, que se adjunta al presente documento.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: •Especialmente relevante en 2009 ha sido el desarrollo en Tarragona de una ruta que permite conocer otra perspectiva de la Conca de Barberà. Un paseo entre aerogeneradores que se puede realizar tanto en bicicleta como caminando, a través de los términos municipales de Passanant, Belltall, Forès, Conesa, Llorac, Talavera y Savalla

del Comtat. La ruta de unos 20 km, discurre actualmente entre los parques eólicos Les Forques, Montargul y Conesa I, con una potencia total de 102 MW. En un futuro, tres parques más -Conesa II, Savallà y Les Forques II- se unirán a este recorrido, sumando un total de 168 MW. En varios lugares del recorrido el visitante se encuentra con paneles informativos para conocer mejor la energía eólica, desde cómo funciona un aerogenerador, hasta datos sobre la fauna y la flora de la zona. Todo esto combinado con miradores, mesas de picnic e, incluso, mobiliario urbano para la práctica deportiva. La puesta en marcha de esta ruta responde también a la responsabilidad de Gamesa con los vecinos de los municipios, donde se encuentran instalados los parques eólicos y con el medio ambiente, ofreciendo un espacio idóneo para la diversión y el ocio en familia, enmarcado perfectamente con el entorno. Este proyecto contribuirá además, al impulso y desarrollo de los municipios de la zona, mediante la creación de puestos de trabajo y la expansión de los negocios en torno a la ruta verde (guías turísticos, personal de servicios, puntos de alquiler de bicicletas, etc.)

- También en 2009, Gamesa ha unido su firma al Copenhagen Communiqué on Climate Change publicitado en el ámbito de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC) por el Programa de la Universidad de Cambridge para la Industria y el Grupo Príncipe de Gales de Líderes Empresariales por el Cambio Climático,
- En clave de transparencia informativa, y desde 2008, Gamesa colabora con el Carbon Disclosure Project (CDP), dando acceso público a la información facilitada.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad posee una persona responsable de la implementación y el seguimiento de los asuntos relacionados con la protección del medio ambiente o un departamento de medio ambiente. (P8C2I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: El área de Medio Ambiente esta integrada en la Bussiness Excellence Unit (BEU), en dependencia directa de la Dirección General, que reporta directamente al Chief Operating Officer. La organización dispone de diferentes procedimientos para gestionar la formación y sensibilización de sus empleados, así como para establecer acciones correctivas y preventivas en base a un análisis previo de las causas que los originan. Estos procedimientos son integrados y dan respuesta a las necesidades que puedan surgir en cualquier área de la compañía y en particular en Seguridad y Salud laboral, Medioambiente y Calidad.

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía. (P8C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Con el objetivo de cumplir con las líneas marcadas en el plan estratégico, se ha definido los siguientes objetivos 2010:

- 1) Certificación en ISO 14001 de las actividades desarrolladas en los nuevos centros de Gamesa (Aoiz e India).
- 2) Residuos: Disminución de un 5% en relación con los niveles de 2009.
- 3) Costes de gestión de residuos: Disminución de un 10% en relación con los niveles de 2009.
- 4) Ciclo de vida: Análisis del ciclo de vida del modelo G90 como primer paso hacia el ecodiseño.
- 5) Avanzar en la implantación del ecodiseño en la G10X con el objetivo de la certificación en base a la norma UNE 150301

en 2011.

6) Proveedores: Planes de certificación en ISO 14001 del 10% de nuestros proveedores.

7) Emisión de gases efecto invernadero: Reducir un 20% las emisiones de CO₂ (t CO₂/MW fabricado).

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %. (P8C3I1)

Respuesta: 0 %

Implantación: El porcentaje de certificados ISO 14001 de los proveedores no está disponible. Gamesa anima a los proveedores a que se certifiquen de acuerdo a la norma ISO 14001. Si el proveedor no dispone de esta certificación, se le requiere una serie de información para poder realizar la evaluación ambiental del proveedor.

Asimismo, se exige que el proveedor tenga un procedimiento que asegure el cumplimiento de todas las normativas ambientales y de salud y seguridad que le sean de aplicación, incluyendo aquellas relativas a reciclaje y eliminación de residuos peligrosos. El cumplimiento deberá ser evidenciado mediante los certificados apropiados. Por último, el Proveedor debe confirmar y asegurar que en el proceso de fabricación de los componentes suministrados a Gamesa no se ha utilizado ninguna sustancia incluida en la Lista de Gamesa de Sustancias prohibidas.

No obstante, se exige a todo proveedor la obtención de la certificación ISO 9000: 2000 u otra certificación del sistema de Calidad equivalente, siendo este aspecto un condicionante para la contratación. Más del 60% de los proveedores disponen de certificación ISO, parámetro que aumentará en base a acciones lanzadas desde el departamento de compras.

Número de episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios/tratados/declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales. (P8C4I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 0

Implantación: En 2009 no han existido sanciones por cuestiones relacionadas con aspectos medioambientales.

Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ). (P8C5I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 1061776

Implantación: El consumo eficiente de la energía se ha convertido en uno de los pilares sobre los que Gamesa sustenta la lucha contra el cambio climático. En el desarrollo de sus actividades, la compañía incurre en el consumo directo de energía, empleado para operaciones de transformación y cadena de valor tales como ensamblajes, climatización, sistemas de curado de componentes o fundición de metal, entre otros. Igualmente se contabiliza el consumo indirecto de la energía, entendido como aquel empleado para producir y distribuir productos energéticos adquiridos por Gamesa. El consumo total de energía alcanza el valor de 1.061.776 Gigajulios en 2009, lo que representa una disminución cercana al

22% (21,79%), frente a 2008, debido fundamentalmente al menor nivel de producción del año.

En el caso de Estados Unidos, la reducción es sensiblemente superior (51,3%), ocasionado por la concentración de las producciones de palas en Gamesa-Ebensburg.

Los niveles de ecoeficiencia en el consumo energético establecen que son necesarios 167 Gigajulios por empleado y año, el mejor dato de los tres últimos años y 21 puntos por debajo de la tasa de 2008.

Indique el consumo total de agua de su entidad (m³/año). (P8C5I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 91225

Implantación: 2009 ha visto como el consumo de agua por parte de Gamesa se reducía en prácticamente el 25% con respecto al ejercicio anterior, alcanzando un valor final de 91.225 m3.

En relación al uso, el consumo se distribuye en usos sanitarios (53,1%), el 30,1% se utiliza para refrigeración o lavado (torres de refrigeración en fundición y climatización palas, unidad prueba bastidores, sistema de filtrado por lámina de agua en cabinas de pintado y bancos de prueba) y un 16,8% se dedica al riego. El suministro habitual es el propio del municipio, aunque en varios centros de trabajo existen pozos de captación subterránea de agua.

Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas). (P8C5I3)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Especifique material y cantidad: Prepeg: 16,6 miles de toneladas

Especifique material y cantidad: Fundición: 11,7 miles de toneladas

Especifique material y cantidad: Despieces: 10,3 miles de toneladas

Implantación: El volumen total de materias primas gestionadas durante el ejercicio asciende a 129.601 toneladas, prácticamente un 29% inferior al ejercicio 2008. En este consumo, Estados Unidos representa el 8%, China un 10% y Europa y resto del mundo el 82% restante.

Los niveles de ecoeficiencia en el consumo de estas materias se sitúan en 20 toneladas/empleado y año, siendo cinco puntos mejor que en el año anterior.

Para mayor detalle, remitirse a página 74 del Informe de sostenibilidad 2009 de Gamesa.

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino. (P8C5I4)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Especifique residuo y cantidad: Basura general: 3893 t

Especifique residuo y cantidad: Chatarra: 3280 t

Especifique residuo y cantidad: Arenas de fundición: 2296 t

Implantación: El volumen total de residuos generados por Gamesa en 2009 asciende a 16.069 toneladas, que representa una disminución próxima al 26% con respecto a 2008 e incluso con niveles mejores que los de 2007. Desde el punto de vista de generación, la unidad de diseño, fabricación y operación representa el 98% del volumen total gestionado en 2009 (15.789 toneladas). La unidad de promoción y venta de parques apenas ha generado 9,55 t de residuos durante el año, todos ellos no peligrosos. Esto representa un valor de ecoeficiencia global de 2,5 toneladas de residuos por empleado y año, medio punto mejor que en 2008.

El reparto del volumen de residuos se establece en 2009, con un 21% de residuos peligrosos (3.429 toneladas) y un 79% (12.640 toneladas) de no peligrosos.

La gestión de los residuos atiende a los principios básicos de segregación, almacenamiento y gestión más adecuados, siempre atendiendo a los principios básicos de prevención de la contaminación y de conformidad con la legislación vigente, tal y como se establece en los procedimientos estándar del sistema de gestión ambiental.

Para mayor detalle remitirse a páginas 81-82 del Informe de sostenibilidad 2009 de Gamesa.

¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)?. (P8C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Gamesa monitoriza el consumo indirecto de energía empleado por terceros para generar y distribuir la energía eléctrica que Gamesa compra.

En este balance, se indica que el consumo indirecto de energía está relacionado con gasto energético necesario para la generación de energía eléctrica que es consumida en nuestras instalaciones y que en el ejercicio 2009 asciende a 71.401 MWh. La tasa de ecoeficiencia en el consumo eléctrico por empleado desciende a 11,2 MWh/empleado en 2009, 1,3 puntos por debajo de los valores de 2008 y clara evidencia de los efectos positivos que las medidas de eficiencia energética aportan a este indicador.

El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos? (P8C7I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: No

Implantación: En relación al uso, el consumo se distribuye en usos sanitarios (53,1%), el 30,1% se utiliza para refrigeración o lavado (torres de refrigeración en fundición y climatización palas, unidad prueba bastidores, sistema de filtrado por lámina de agua en cabinas de pintado y bancos de prueba) y un 16,8% se dedica al riego. El suministro habitual es el propio del municipio, aunque en varios centros de trabajo existen pozos de captación subterránea de agua. Para mayor detalle remitirse a página 76 del Informe de Sostenibilidad 2009 de Gamesa.

Extracción anual de aguas subterráneas y superficiales como porcentaje de la cantidad anual renovable de agua, disponible en las fuentes. En caso de nulo, indicar con 0. (P8C7I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Superficiales: 0

Subterráneas: 5714

Red pública: 84970

Implantación: En total, en 2009, el consumo de agua subterránea ascendió a 5.714 m3, lo que representa un 6% del consumo total. El resto del suministro proviene de la red de suministro (84.970 m3-94%).

En relación a la ecoeficiencia en su consumo, 2009 cierra con un valor de 28m3/MM€ facturado y con un consumo por empleado y año de 14m3, lo que nos sitúa en línea con los valores del ejercicio 2007.

Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas). (P8C8I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 0

Implantación: Gamesa no está constituida como gestor de residuos autorizado para su revalorización, reutilización y/o reciclaje.

¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC y SF6) y de NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes? Expresadas en TM (leyes y normativas locales, convenio de Estocolmo sobre los COP, Convenio de Róterdam sobre el CFP y Protocolos de Helsinki, Sofía y Ginebra en relación con el Convenio sobre la Contaminación Atmosférica Transfronteriza a Gran Distancia) En caso de nulo, indicar con 0. (P8C9I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

SO2: 1,1

Nox: 21,3

COVNM: 3,9

CO: 58,4

Partículas: 1,5

Implantación: Emisiones de gases de efecto invernadero:

CO2 directas (t): 14316

CO2 indirectas (t): 33729



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

CO2 total (t): 48045

CH4 directas (kg): 278

CH4 indirectas (kg): 2

CH4 total (kg): 280 (6 toneladas eq de CO2)

N2O directas (kg): 32

N2O indirectas (kg): 2

N2O total (kg): 34 (11 toneladas eq de CO2)

Para mayor detalle acudir a páginas 79-80 del Informe de Sostenibilidad 2009 de Gamesa.

Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal). (P9C9I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de Gamesa, el uso de sustancias reductoras del ozono, es muy limitado, y siempre en circuito cerrado, principalmente en las instalaciones frigoríficas para el mantenimiento de los componentes y en la climatización de dependencias. Se emplean sustancias que pertenecen al grupo de los HCFC. Los equipos afectados se someten a un antenimiento periódico para prevenir la existencia de cualquier tipo de fuga nociva para la atmosfera.

R22: 54,7 kg eq. CFC11

Para mayor detalle acudir a página 80 del Informe de Sostenibilidad 2009 de Gamesa .

Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza. (P8C10I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 64237

Implantación: El volumen total de vertidos 2009 de Gamesa asciende a 64.237 m3, que representa un incremento del 21% con respecto al ejercicio anterior. Por el contrario, la totalidad de los vertidos tanto de aguas de origen sanitario como de vertidos industriales se producen a colector, habiendo eliminado completamente los vertidos a cauce. De este volumen de vertido, el 86% (55.148 m3) es producido en la unidad de diseño, fabricación y operación de aerogeneradores y el 14% restante (9.089 m3), en la unidad de promoción y venta de parques. Igualmente, y tal y como establece el plan de control integrado en el sistema de gestión ambiental, Gamesa realiza analíticas periódicas de sus vertidos, controlando que respeten los límites de volumen y concentración establecidos en cada uno de sus centros de trabajo.

Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos. (P8C10I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: El volumen total de residuos generados por Gamesa en 2009 asciende a 16.069 toneladas, que representa una disminución próxima al 26% con respecto a 2008 e incluso con niveles mejores que los de 2007. Esto representa un valor de ecoeficiencia global de 2,5 toneladas de residuos por empleado y año, medio punto mejor que en 2008.

El reparto del volumen de residuos se establece en 2009, con un 21% de residuos peligrosos (3.429 toneladas) y un 79% (12.640 toneladas) de no peligrosos.

La gestión de los residuos atiende a los principios básicos de segregación, almacenamiento y gestión más adecuados, siempre atendiendo a los principios básicos de prevención de la contaminación y de conformidad con la legislación vigente, tal y como se establece en los procedimientos estándar del sistema de gestión ambiental.

Dentro de la unidad de diseño, fabricación e instalación debe destacarse que el porcentaje de residuos reciclados o reutilizados alcanza el 41,1% del total global (una mejora del 6% con respecto al año anterior) y que poco más de la mitad del total de residuo es eliminado, lo que reduce el mantenimiento en depósito en espera de nuevas tecnologías a aproximadamente el 17%.

Destino de los residuos:

Valorización energética 1,1%

Eliminación 41,3%

Reutilización 2,7%

Reciclado 37,3%

Depósito a espera de nuevas tecnologías 17,6%

Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos. (P8C10I3)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Para el ejercicio 2009 establecieron objetivos estratégicos medioambiental. Concretamente:

1) para la reducción de un 15% de los residuos peligrosos en relación con los niveles de 2008. El resultado ha sido la disminución de un 26,77%, a través de acciones sobre el material Prepeg en los centros de operaciones en China y el reciclado de acetona en las plantas de Estados Unidos.

2) Reducción de un 15% en la generación de residuos no peligrosos en relación con los niveles de 2008, alcanzando un grado de consecución del 25,87%, fundamentalmente a través de la reutilización de arenas de fundición en la planta de Gamesa en Burgos.

3) En tercer lugar se estableció como objetivo de 2009 un incremento en la valorización de residuos del 10%, alcanzándose finalmente un 26,65% de incremento, lo que supone pasar de una tasa de valorización del 32,49% al 41,15%.

Existen planes de acción y objetivos específicos en los distintos centros productivos de Gamesa encaminados a la reducción de la generación tanto de residuos peligrosos como no peligrosos.

Así para el año 2010 se han establecido dos objetivos generales en relación con la gestión de residuos:

A) Disminución de un 5% de la generación de residuos en relación con los niveles de 2009.

B) Disminución de los costes de gestión de residuos en un 10% en relación con los niveles de 2009.

¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil? (P8C11I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 90 %

Implantación: Cada aerogenerador se compone de un elevado número de componentes tanto estructurales como eléctricos y de control. La tipología, forma y materiales de los diferentes componentes es igualmente diversa, siendo fundamentalmente materiales de carácter recuperable en su mayor parte y con un valor añadido considerable, como el acero y los diferentes metales, lo que los hace muy atractivos a la hora de su reciclaje. Para los modelos G52 y G80, el 90% del material utilizado en la fabricación es acero en diferentes presentaciones.

Para mayor detalle acudir a páginas 83-84 del Informe de Sostenibilidad Gamesa 2009.

Con el fin de introducir el concepto de ECO-DISEÑO en el desarrollo de sus productos, Gamesa está desarrollando un Análisis de Ciclo de Vida de uno de sus modelos de aerogenerador. En el proyecto participan 4 compañías pertenecientes a Gamesa, así como tres instituciones externas expertas en la elaboración de Análisis de Ciclo de vida y estudios de reciclaje.

Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas). (P8C11I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 15,79

Implantación: El consumo de agua reciclada es eminentemente de origen industrial, y desde el punto de vista del volumen 2009 no es significativo en relación con el consumo total.

Indique si su entidad ha producido impactos causados por las actividades u operaciones en los entornos terrestres, marino y de agua dulce, en aquellas áreas protegidas y sensibles, ricas en biodiversidad (p.e. zonas protegidas por el ordenamiento jurídico estatal, las categorías 1-4 de las áreas protegidas de la UICN, zonas declaradas de patrimonio universal y reservas de la biosfera). (P8C12I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: La actividad de Gamesa, como toda actividad productiva, requiere la ocupación de espacios físicos tanto en los procesos industriales, como en la implantación de parques eólicos. Desde una perspectiva de calidad del

terreno, se puede distribuir por tipos las superficies afectadas por los proyectos de Gamesa:

Potencia (MW): 154

Superficie total (ha): 7,78

Cultivo(ha) : 7,37

Vegetación natural (ha): 0,01

Vegetación No natural (ha): 0

Espacio protegido (ha): 0,4

Ver página 77 del Informe de Sostenibilidad 2009 para mayor información.

Gamesa realiza Estudios de Impacto Ambiental (EIA) para todos los proyectos en los que la Administración lo solicita. En 2009, todos los proyectos han requerido un Estudio de Impacto Ambiental. 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.

Como resultado, los impactos han sido 100% compatibles, excepto en el caso del parque Gomera (Málaga), que tiene impactos moderados y alguno severo, pero que no han requerido la necesidad de tomar medidas correctoras adicionales desde la administración autonómica.

Los impactos generados son muy similares al ejercicio anterior 2008, no obstante, merece la pena destacar que ha disminuido el impacto sobre la fauna. Desde la política de monitorización y prevención que aplica la compañía en relación a los impactos de su actividad sobre la biodiversidad se ha intensificado el número de estudios realizados durante el ejercicio.

Podemos indicar que, adicionalmente a lo requerido en los estudios de impacto ambiental, Gamesa ha incorporado ciertas medidas adicionales. A modo de ejemplo, en Málaga, donde cuenta con proyectos próximos a la emblemática Reserva Natural Laguna de Fuentedepiedra -16km- y donde el flamenco (*Phoenicopterus ruber*) tiene la única colonia de la Península Ibérica donde se reproduce periódicamente, Gamesa ha realizado a través de la Estación Biológica de Doñana (CSIC) un seguimiento con radio transmisor del flamenco.

En relación al número de especies 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, se indica que a nivel nacional, no se encuentra ninguna especie catalogada como en peligro de extinción por el Libro Rojo de vertebrados de España. Quedan calificadas como vulnerables: Halcón peregrino (*Falco peregrinus*), Aguilucho cenizo (*Circus pygargus*), Ganga ortega (*Pterocles orientalis*), Murciélago de Herradura Pequeña, Murciélago Grande de Herradura.

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

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

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.: Organización internacional. Cambio Climático	R.: Política integrada de seguridad y Salud Laboral, Medio Ambiente y Calidad	R.: Política Integrada. HSEQ. Acciones de concienciación ambiental	R.: Dirección de Medioambiente
	O.: Certificación ISO14001 de las actividades en nuevos centros (Aoiz-Chennai)	O.: Actualización de la Política Integrada	O.: Comunicaco de Cancun para COP16	O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: • La actividad de Gamesa, centrada en el diseño, fabricación e instalación de aerogeneradores y en la promoción y venta de parques eólicos, se configura como una actuación de primer orden en el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Una actividad que por otra parte en el último ejercicio ha permitido alcanzar los 3.145 MWe de ventas.

• Desde la perspectiva operativa, asistimos al lanzamiento del nuevo aerogenerador Gamesa G10X-4.5 MW, en el que desde el año 2004 ha venido trabajando un equipo formado por más de 150 ingenieros, con una inversión de más de 100 MMEURO y una dedicación de 1.300.000 horas de ingeniería. Este aerogenerador incorpora una serie de tecnologías (sistema de control MULTISMART®, la pala segmentada INNOBLADE®, la torre híbrida CONCRETOWER®, el tren de potencia compacto COMPACTRAIN®, el sistema eléctrico GRIDMATE® y la grúa auxiliar FLEXIFIT®) que aseguran el cumplimiento de los principales requisitos de diseño establecidos para esta máquina, sobre el que destaca el menor coste de energía y el cumplimiento de la principal normativa medio-ambiental. Esta iniciativa fue merecedora en 2009 del Premio Europeo de medio-ambiente a la Empresa 2009/2010 en la sección española y del País Vasco, convocados por la Dirección General de Medio Ambiente de la Comisión Europea en todos los países miembros de la UE.

• En el área de desarrollo tecnológico en 2009 la compañía ha lanzado una línea estratégica tecnológica complementaria, orientada al almacenamiento de energía eléctrica y que se compone de dos proyectos: a) proyecto SUSTAINERGY® que persigue disponer de una tecnología propia para el almacenamiento centralizado en el rango de decenas o incluso cientos de megavatios hora; y b) el proyecto GREENGRID® que tiene como objetivo la prueba de concepto de la viabilidad del uso de los millones de baterías de los coches eléctricos o híbridos enchufables disponibles en el futuro que, gestionados inteligentemente, pudieran constituir una gran batería virtual descentralizada, con una capacidad cercana a 6 GWh sólo en España.

• En el área institucional y de relaciones con sus grupos de interés, Gamesa, Como ya hiciera en el año 2007 siendo uno de los firmantes del "Caring for Climate: The Business Leadership Platform" la Corporación ha suscrito el Comunicado de Copenhague sobre cambio climático.

• Igualmente, como resultado de un acuerdo marco de colaboración científico-tecnológica que Gamesa ha suscrito junto con otras compañías del sector, la Universidad Pública de Navarra ha creado un Aula de Energías con carácter permanente. Este acuerdo pretende fomentar la colaboración entre las empresas y centros tecnológicos con la Universidad en el área de conocimiento de las energías renovables, con el desarrollo de programas, proyectos y actividades que generen intercambio

y transferencia de conocimiento.

• También la Universidad de Delaware y Gamesa suscribían un acuerdo por el que se donaba la instalación de un aerogenerador de 2MW de potencia unitaria, suficiente para el consumo de 500 familias y el suministro del campus, un proyecto que mejorará la investigación de la Universidad en áreas como la corrosión en las turbinas, impacto de aves y aspectos políticos relacionados con la energía renovable.

• En 2009, la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Bilbao (UPV/EHU) inaugura el Aula Gamesa, una iniciativa que persigue el objetivo de formar nuevos profesionales especializados en el sector de la energía eólica, en el que Gamesa es uno de los líderes a escala internacional.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética. (P9C2I1)

Respuesta: 150

Implantación: • Destacan los paquetes de proyectos de I+D en marcha orientados a agregar valor, dar prestaciones adicionales y fidelizar a determinados clientes claves en la cartera de negocios. Es de gran importancia trabajar de manera coordinada y alineada tecnológicamente en el conjunto del sector eólico, tratando de maximizar las ayudas a I+D dedicadas a la energía eólica tanto a nivel nacional como europeo. Merecen mención especial algunos proyectos de I+D que cuentan con financiación institucional y proporcionan a Gamesa liderazgo tecnológico en el panorama internacional:

• Upwind: investiga la generación eólica del futuro y el diseño de grandes aerogeneradores (8-10 MW) que se instalarán en parques eólicos de varios centenares de megavatios, tanto onshore como offshore. Participan 40 fabricantes de aerogeneradores y componentes, universidades y otras organizaciones de investigación europeos. Las áreas críticas en las que se trabaja son: análisis aerodinámico, aeroelástico, estructural y material del rotor, análisis crítico de los componentes del drive train y análisis de las estructuras (para aplicaciones offshore). El presupuesto es de 22,62 millones de euros (2006-2011), de los cuales 14,57 millones de euros son aportados por la Unión Europea.

• Reliawind: El objetivo de este proyecto es profundizar en los conceptos de fiabilidad en el diseño, operación y mantenimiento de aerogeneradores, consiguiendo una mayor eficiencia y reducir el coste de mantenimiento. Es el primer proyecto liderado por Gamesa a escala europea. Proyecto del 7º Programa Marco que permite optar a una subvención a fondo perdido de hasta 5,2 millones de euros para su desarrollo. Participan 10 socios europeos incluyendo fabricantes, propietarios de parques y universidades. El presupuesto global es de 7,7 millones de euros, y se llevará a cabo en un período de tres años para finalizar en marzo de 2011.

• Dentro de las prácticas operativas de promoción, construcción, explotación y venta de parques eólicos, Gamesa ha desarrollado 150 estudios de evaluación de impacto potencial asociado a su actividad, en las diferentes fases contempladas en el proceso de desarrollo de la energía eólica.

• En el ámbito de las relaciones con los grupos de interés Gamesa ha sido también activa en relación a las colaboraciones llevadas a cabo con la Fundación Entorno, mediante la publicación de informes relacionados con las actividades del Grupo de Trabajo de Energía y cambio climático: Acción CO2, I+D+i y Cambio Climático, Hacia la eficiencia energética, Construcción sostenible.

• También en 2009 Gamesa participaba junto con la China

Europe International Business School (CEIBS) en la 3ª edición del Being Globally Responsible Conference (BGRC), 2009.

En este evento, orientado a estudiantes MBA, se forma y promueve la Responsabilidad Social Corporativa entre los líderes

globales de los negocios del futuro, en un evento que es el de mayor envergadura promovido por escuelas de negocio de la región Asia-Pacífico.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente. (P9C2I2)

Respuesta: 1,8

Implantación: La intensidad de inversión en I+D con respecto a la cifra de facturación 2009 fue de 1,8%.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Actividad Gamesa, Gamesa G10X-4.5 MW, Comunicado de Copenhagen, Acuerdos institucionales O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad realiza un diagnostico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad. Indique los riesgos. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: Gamesa cuenta con un Sistema de Control y Gestión de Riesgos y Oportunidades en toda la organización (divisiones, departamentos, empresas) y 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. Como fundamento de este sistema se encuentra la Política de Control y Gestión de Riesgos y Oportunidades de Gamesa, aprobada por el Consejo de Administración, que establece las bases y contexto general sobre los que se asientan todos los componentes del control y gestión de riesgos, proporcionando disciplina y estructura en relación a dichos componentes: filosofía de gestión, modelo de identificación, evaluación, medición y control de riesgos/oportunidades, nivel de riesgos aceptado, integridad, valores éticos, competencias, asignación de responsabilidades, comunicación, reporte y supervisión ejercida por el Consejo de Administración.

Esta política tiene como objetivos principales:

- cumplir con las leyes, reglamentos, normas aplicables y contratos,
- alcanzar los objetivos establecidos por el Consejo de Administración dentro de los límites de tolerancia definidos como aceptables,
- aportar el máximo nivel de garantías a los accionistas,
- proteger los resultados y el patrimonio, y preservar los activos y la reputación de la corporación,
- ejercer un control óptimo sobre las áreas de negocio y las sociedades de la corporación garantizando la fiabilidad y la integridad de los sistemas de información,
- defender los intereses de los accionistas, clientes, empleados, proveedores, otros grupos interesados en la marcha de Gamesa y de la "sociedad en general", y
- garantizar la estabilidad empresarial y la solidez financiera de forma sostenida en el tiempo.

Para alcanzar estos objetivos, la política de Gamesa se completa con una organización, procedimientos, sistemas de información y un modelo que le permiten identificar, evaluar, priorizar y gestionar los riesgos y oportunidades a los que está expuesta.

En el año 2009, se ha actualizado el mapa de riesgos/oportunidades siendo monitorizados de forma permanente. El detalle del mapa de riesgos es posible encontrarlo en páginas 39-42 del Informe de Sostenibilidad 2009 de Gamesa.

Por último, a lo largo del ejercicio 2009, la Comisión de Auditoria y Cumplimiento ha ejercido su labor de supervisión de la

identificación, medición y control de riesgos, tratando este tema en la mayoría de las sesiones, cuyos contenidos concretos se reflejan en la memoria de actividades 2009 de dicha Comisión.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales. (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2008 el Consejo de Administración de Gamesa con el impulso de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Unidad de Cumplimiento Normativo ha llevado a cabo una labor de revisión y actualización del Código de Conducta que culminó con la aprobación del nuevo texto revisado y actualizado por el Consejo de Administración en su sesión de 21 de octubre de 2008. En concreto, los epígrafes 3.7 y 3.8 del Código de Conducta actualizado establecen :

3.7 Corrupción y Soborno: Gamesa se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con las Personas Afectadas. Las Personas Afectadas no podrán aceptar ni hacer, ni directa ni indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de ningún tipo que no se consideren propias del curso normal de los negocios, para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas. Ante cualquier situación de duda, las Personas Afectadas deberán informar o formular consulta a través de su responsable superior jerárquico o de la Unidad de Cumplimiento Normativo.

Gamesa establecerá el procedimiento adecuado para la prevención, vigilancia y, en su caso, la sanción de las conductas constitutivas de corrupción y soborno.

3.8 Conflictos de intereses: Las Personas Afectadas deberán evitar todas aquellas situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto de intereses y abstenerse de influir o intervenir en la toma de decisiones de aquéllas situaciones en las que directa o indirectamente tuvieran un interés personal. Ante cualquier situación de potencial conflicto de intereses, las Personas Afectadas deberán comunicarlo a Gamesa a través del responsable superior jerárquico o de la Unidad de Cumplimiento Normativo. Los miembros de los órganos de administración se registrarán por su normativa específica.

El Código de Conducta de Gamesa, por tanto, en el marco del Buen Gobierno y de la Responsabilidad Social Corporativa, determina unas pautas de actuación que todo empleado de Gamesa tiene que conocer y observar. Cualquier infracción del Código, especialmente en lo que a conflictos de intereses y corrupción y/o soborno se refiere, vulnera nuestro compromiso, pone en duda nuestros resultados e impacta negativamente en la imagen y la reputación de Gamesa. En este marco, la Norma sobre Prevención de Conflictos de Intereses y/o Casos de Corrupción y/o Soborno en vigor nos ofrece un conjunto de directrices orientadas hacia la honestidad, imparcialidad y profesionalidad, que deben guiar la actuación de las personas y entidades que integran Gamesa, con especial atención a las relaciones con terceros. Estas directrices nos permitirán obtener una posición sólida en nuestros mercados basada en el respeto y consideración de nuestros accionistas, empleados, clientes, proveedores, contratistas y colaboradores, de los poderes públicos y de la comunidad en general. La observancia de esta Norma es considerada como una obligación de principios empresariales que exige el firme compromiso de todos. Más en concreto podemos especificar que:

- En materia de Conflictos de Intereses la identificación de los problemas antes de la asunción de compromisos permite evitar la concurrencia del conflicto y la exploración de soluciones alternativas.
- En materia de Corrupción y Soborno es trascendental que existan directrices de actuación estándares que permitan actuar en cuanto afloran síntomas, de forma que se protejan los intereses de la empresa y de los trabajadores.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: La "Norma sobre prevención de Conflictos de Intereses y/o casos de Corrupción y/o Soborno" de Gamesa, está integrada por un conjunto de directrices orientadas hacia la honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y sirve de guía de actuación de las personas y entidades que integran Gamesa, con especial atención a las relaciones con terceros, y que nos permite obtener, de forma permanente, una posición sólida en nuestros mercados, basada en el respeto y consideración de nuestros accionistas, empleados, clientes, proveedores, contratistas y colaboradores, de los poderes públicos y de la comunidad en general por nuestras actuaciones.

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

La norma establece expresamente el alcance, los principios actuación y los procedimientos para evitar que se produzcan conflictos de interés y situaciones de corrupción y soborno, y establece expresamente:

1) la definición

2) la identificación

3) la necesidad de declaración de situaciones personales

4) la actuación, resolución y registro de dichos potenciales casos

A título de ejemplo, y en relación con las prácticas de "Corrupción y/o soborno", determina de forma inequívoca lo que se entiende por práctica corrupta, práctica fraudulenta, práctica colusoria, práctica coercitiva o prácticas obstructivas



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: • En relación al porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas respecto a riesgos relacionados con la corrupción, se indica que durante el ejercicio 2009 se ha llevado a cabo una importante tarea en orden a la difusión y entendimiento del Código de Conducta. Paralelamente se ha desarrollado desde la Dirección de Business Risk Control un proceso de evaluación y diagnóstico que ha afectado a las áreas de Compras, Ventas y Tecnología respecto a riesgos relacionados con la corrupción.

• En relación a las medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción, indicamos que a lo largo del ejercicio 2009, de las 16 comunicaciones de conductas presuntamente contrarias a las normas contenidas en el Código de Conducta recibidas, 3 han guardado relación con comportamientos presuntamente contrarios a la Norma 3.7 del mencionado Código que proclama el principio inexcusable de lucha contra la corrupción. Ninguna de dichas denuncias ha dado como resultado una vulneración del Código, sin perjuicio de la adopción por parte de Gamesa de las medidas preventivas o correctoras que se han estimado oportunas en orden a evitar potenciales vulneraciones en el futuro. Estas medidas han consistido, de modo genérico, en el reforzamiento de las labores de difusión y formación y el establecimiento de mecanismos de prevención

adecuados.

• Desde la perspectiva de prevención de la corrupción en la cadena de suministro, las nuevas condiciones generales de compra implantadas en Gamesa establecen cláusulas específicas relacionadas con el fraude y la corrupción. En concreto, la cláusula nº84 establece expresamente que el Proveedor impedirá cualquier actividad fraudulenta de sus representantes en relación con la recepción de cualquier suma de dinero procedente del Principal o las sociedades de su grupo. El Proveedor asume y garantiza en relación con cualquier contrato con el Principal y cualquier sociedad de su grupo: (i) que no ha entregado, y no entregará, ningún obsequio o comisión, y (ii) que no ha pactado, ni pactará, el pago de comisión alguna a ningún empleado, agente o representante del Principal. Si el Proveedor, o quienes actúen en su nombre y representación, infringe lo dispuesto en este párrafo, el Principal podrá (i) resolver todos los Contratos con el Proveedor y/o las sociedades de su grupo y reclamar del Proveedor cualesquiera perjuicios económicos que tal resolución le haya causado, o (ii) reclamar al Proveedor cualesquiera perjuicios sufridos por el Principal y/o las sociedades de su grupo como consecuencia de cualquier infracción de este apartado, tanto si el contrato ha sido objeto de resolución como si no lo hubiese sido. Gamesa ha reforzado a lo largo de 2009 la formalización de los acuerdos comerciales con sus proveedores a través de la firma de contratos o Condiciones Generales de Contratación, alcanzando un 90% del volumen de compra directa cubierta por estos. Se dispone de condiciones particularizadas para Europa, China, EEUU e India publicadas en la web de la compañía.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por grupo de interés informado. (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Es importante considerar que el Código de Conducta va dirigido y vincula a:

- a) Los miembros de los órganos de administración de las sociedades que integran Gamesa.
- b) Los empleados de las sociedades que integran Gamesa, cualquiera que sea la modalidad contractual que determine su vinculación, posición jerárquica o lugar en el que desempeñen su prestación.

Todos los anteriores, a los efectos del Código de Conducta, son los denominados "Personas Afectadas", estando por tanto sujetos no solamente a su conocimiento sino a su aplicación.

Bajo esta consideración, el conocimiento del Código de Conducta por parte de las personas afectadas es del 100%.

Adicionalmente, durante el ejercicio 2009 se han llevado a cabo más de 100 acciones formativas orientadas al despliegue del Código de Conducta en tres áreas geográficas (ROW, USA, China). Un total de 2.089 empleados de la compañía han recibido formación presencial y específica en relación con el Código de Conducta.

Por otra parte, dicho Código es de dominio público, y así se hace constar mediante su publicación en la página Web de la Compañía, por lo que todos los grupos de interés de Gamesa tienen acceso al mismo.

Para su acceso, referirse al siguiente enlace:

<http://www.gamesacorp.com/es/inversores/gobierno-corporativo/reglamentos>

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las donaciones benéficas y patrocinios de Gamesa son transparentes ya que han sido verificadas



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

externamente. Las aportaciones benéficas y patrocinios suelen canalizarse habitualmente mediante Fundaciones registradas en nuestro ámbito regulatorio.

Las aportaciones realizadas con este fin están referenciadas en el Informe de Sostenibilidad 2009 de Gamesa así como en la página web: www.gamesacorp.com

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales? (P10C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Código de Conducta prohíbe ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier tipo de cobro, pago o beneficio fuera del contrato y ofertas de servicios gratuitos o a bajo coste, que deberán ser declinados o gestionados según se haya establecido en cada momento por la normativa interna.

Igualmente, queda prohibido cualquier ofrecimiento, favor, compensación o atención a funcionarios o empleados de autoridades que pueda vincularse al propósito de obtener beneficios o cualquier otro tipo de contrapartida indebida.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes		R.:Código de Conducta.reglamentos de prevención de conflictos de interés. Reglamento anti-corrupción O.: -	R.:Actualización del código de conducta O.: -	
Empleados		R.:Código de Conducta.reglamentos de prevención de conflictos de interés. Reglamento anti-corrupción O.: -	R.:Actualización del código de conducta O.: -	
Accionistas		R.:Código de Conducta.reglamentos de prevención de conflictos de interés. Reglamento anti-corrupción O.: -	R.:Actualización del código de conducta O.: -	
Inversores		R.:Código de Conducta.reglamentos de prevención de conflictos de interés. Reglamento anti-corrupción O.: -	R.:Actualización del código de conducta O.: -	
Proveedores		R.:Código de Conducta.reglamentos de prevención de conflictos de interés. Reglamento anti-corrupción O.: -	R.:Actualización del código de conducta O.: -	
Sociedad		R.:Código de Conducta.reglamentos de prevención de conflictos de interés. Reglamento anti-corrupción O.: -	R.:Actualización del código de conducta O.: -	
Gobiernos y Administraciones públicas		R.:Código de Conducta.reglamentos de prevención de conflictos de interés. Reglamento anti-corrupción O.: -	R.:Actualización del código de conducta O.: -	
Medio ambiente		R.:Código de Conducta.reglamentos de prevención de conflictos de interés. Reglamento anti-corrupción O.: -	R.:Actualización del código de conducta O.: -	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Sindicatos		R.:Código de Conducta.reglamentos de prevención de conflictos de interés. Reglamento anti-corrupción O.: -	R.:Actualización del código de conducta O.: -	
Varios grupos de interés	R.:Gestión de riesgos de negocio O.: -			

R.: Respuesta

O.: Objetivo